

PA – Praxiswissen Arbeitsrecht

Liebe Leserinnen und Leser,

die sechste Ausgabe der PA 2011 muss schon aus Platzgründen ohne große Einleitung auskommen: Überstunden, Dienstwagen, CGZP und Urlaub.

Ich wünsche Ihnen wie immer eine informative Lektüre,

Ihr Stefan von Zduowski, Fachanwalt für Arbeitsrecht.

Überstundenpauschalierungsabrede unwirksam, wenn deren Umfang nicht bestimmt ist

BAG, Urteil vom 01.09.2010, (5 AZR 517/09), Betriebs-Berater (BB) vom 30.05.2011, Seite 1406 f.

Das Bundesarbeitsgericht hatte die in vielen Arbeitsverträgen anzutreffende Klausel

"Erforderliche Überstunden sind mit dem Monatsgehalt abgegolten."

auf dem Prüfstand. Wie nicht anders zu erwarten und zuvor schon vielfach von

den Instanzgerichten erkannt, ist diese Klausel wegen Verstoßes gegen das Transparenzgebot (§ 307 Abs. 1 Satz 1 BGB) unwirksam. Das BAG stellt dabei darauf ab, dass der Arbeitnehmer bei Abschluss des Vertrages wissen muss, welche Leistung er für die vereinbarte Vergütung maximal erbringen muss. Da

die Überstunden laut der Klausel – wenn auch mit der Monatsvergütung – abgegolten werden sollen, bleibt kein Raum für eine Gewährung von Freizeitausgleich, sondern muss der Arbeitgeber bei Unwirksamkeit die Überstunden mit dem üblichen Stundensatz vergüten.

HINWEIS: Fraglich bleibt hiernach, bis zu welcher konkreten Höhe Überstunden pauschal mit dem Monatsgehalt abgegolten werden können. Eine zulässige Klausel bei einem Arbeitnehmer, der einen Arbeitsvertrag über eine 40-Stunden-Woche hat, könnte lauten:

"Mit dem Monatsgehalt sind bis zu 32 (?) in dem Monat, für welchen das Gehalt gezahlt wird, abgeleitete Überstunden abgegolten, wobei nicht mehr als 8 (?) Überstunden wöchentlich davon erfasst werden. Über 8 Stunden wöchentlich und 32 Stunden monatlich hinausgehende Überstunden sind nach Wahl des Arbeitgebers zu vergüten oder in Freizeit auszugleichen."

Die eingesetzten Zahlen leiten sich daraus ab, dass nach dem Arbeitszeitgesetz an bis zu sechs Werktagen jeweils bis zu acht Stunden gearbeitet werden darf, also 48 Stunden wöchentlich. Wird bis zu zehn Stunden werktätig gearbeitet, ist ein Ausgleich innerhalb eines Zeitraums von sechs Monaten vorzunehmen (also bspw. drei Monate zehn Stunden werktätig, danach drei Monate sechs Stunden werktätig). Darüber hinausgehende Arbeitszeit wäre nach dem ArbZG unzulässig und dürfte daher auch eine solche Klausel unwirksam machen.

Dennoch besteht keine Gewähr dafür, dass diese Klausel von den Arbeitsgerichten als wirksam angesehen wird, da die Frage, wie viele Überstunden zulässiger Weise erfasst werden dürfen, immer auch von der Gehaltshöhe abhängt (Stichwort Lohnwucher, Sittenwidrigkeit). Man wird davon ausgehen können, dass eine derartige Pauschalierungsabrede immer weniger Bedenken begegnet, je höher das Gehalt des Mitarbeiters angesetzt ist.

Dienstwagen ist nach Ablauf der Kündigungsfrist auch bei Streit über Wirksamkeit der Kündigung herauszugeben

LAG Nürnberg, Urteil vom 25.01.2011 (7 Sa 521/10), NJW-Spezial 11/2011 vom 03.06.2011, Seite 340

Nach Ausspruch einer Kündigung und Erhebung einer Kündigungsschutzklage besteht bis zum Urteil eine Unklarheit über eine objektive Pflicht zur Herausgabe eines Dienstfahrzeugs, welches laut Arbeitsvertrag oder Dienstwagenüberlassungsvertrag zum Ende des Arbeitsverhältnisses herauszugeben ist. Nach dem LAG Nürnberg

ist diese Unklarheit im Wege einer Interessenabwägung dahingehend aufzulösen, dass grundsätzlich von einem Herausgabeanspruch des Arbeitgebers unabhängig von der Frage der Wirksamkeit der Kündigung auszugehen ist. Nur wenn die Kündigung offensichtlich unwirksam ist, soll das Interesse des Arbeitnehmers an der

Nutzung überwiegen. Eine Entscheidung des BAG zu dieser Frage liegt bislang noch nicht vor.

Die Herausgabeverpflichtung ändert auch nichts daran, dass der Arbeitnehmer nach gewonnener Kündigungsschutzklage Schadensersatzansprüche wegen entgangener Nutzung geltend machen kann.

Das Arbeitsgericht Berlin kassiert auch die früheren Tarifabschlüsse der CGZP

ArbG Berlin, Beschluss vom 30.05.2011 (29 BV 13947/10), Pressemitteilung des Berliner Arbeitsgerichts Nrn. 20/11

Hier ein Auszug aus der Pressemitteilung:

"... Das Arbeitsgericht Berlin hat nun festgestellt, dass die CGZP auch in der Vergangenheit, nämlich am 29.11.2004, am 19.06.2006 und am 09.07.2008 nicht tariffähig war und keine Tarifverträge abschließen konnte.

Es hat sich dabei der Begründung des Beschlusses des Bundesarbeitsgerichts angeschlossen. Leiharbeiter, deren Arbeitsverhältnisse auf der Grundlage zu den genannten Zeitpunkten abgeschlossener „Tarifverträge“ abgewickelt wurden, können möglicherweise im Nachhinein eine Gleich-

stellung mit vergleichbaren Arbeitnehmern der Entleiher verlangen. Dies kann zu erheblichen Nachforderungen führen. ..."

Ich verweise auf die PA 01/2011, 04/2011 und 05/2011, wo die vorausgegangenen Entscheidungen sowie die Folgen bereits skizziert sind.

Verfall krankheitsbedingt aufgelaufenen Urlaubs zum 31. März des Folgejahres

LAG Köln, Urteil vom 05.11.2010 (4 Sa 744/10), Arbeitsrecht aktiv vom 06.06.2011, Seite 97 ff.

Ist der Arbeitnehmer wieder genesen, verfallen auch dessen während der Erkrankung angesammelte Urlaubsansprüche wieder gemäß § 7 Abs. 3 BUrlG spätestens zum 31. März des

Folgejahres, wenn er den Urlaub nach Gesundung insgesamt hätte nehmen können. Der aufgelaufene Urlaub ist dem Urlaubsanspruch des laufenden Urlaubsjahres zuzuschlagen.

IMPRESSUM

Herausgeber und Bearbeiter:
Rechtsanwalt Stefan von Zduowski
Fachanwalt für Arbeitsrecht
SSP Schiessl Rechtsanwälte
Leibnizstrasse 53
10629 Berlin-Charlottenburg
www.praxiswissen-arbeitsrecht.de
info@praxiswissen-arbeitsrecht.de