



Newsletter 4/2012



Liebe Leserinnen und Leser,

das Jahr neigt sich dem Ende zu, aber die Arbeitsrechtswelt steht nicht still. Über einige wichtige und interessante Urteile möchten wir Sie noch informieren. Wir hoffen, dass wir auch mit unseren bisherigen Newslettern für Sie die richtige Auswahl getroffen haben. Wenn Sie Anmerkungen oder Kritik zu unserem Newsletter haben, so freuen wir uns, von Ihnen zu hören oder zu lesen.

Wir wünschen Ihnen besinnliche Weihnachtsfeiertage und eine erholsame Zeit.

Ihre Kanzlei Abeln

Inhaltsverzeichnis:

BAG entscheidet über Zielvereinbarung: Einhaltung abhängig von wirtschaftl. Situation.....	2
BAG-Urteil zu Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen enthält tatsächlich nichts Neues.....	3
Arbeitgeber darf Leistungsbestimmung für Bonuszahlung nicht selbst ändern.....	3
EuGH: Wird man im Urlaub krank, darf man ihn auf jeden Fall nachholen.....	4
Umfang für Überstunden muss transparent für Arbeitnehmer sein	4
BAG zur Vergütungserwartung für Überstunden bei zusätzlich vereinbarter Provision.....	4
Erhält man eine Falschauskunft, liegt ein Indiz für Diskriminierung vor.....	5
Privater Dienstwagen muss nach Freistellung zurückgegeben werden.....	5
Auch Männer können klagen.....	5

BAG entscheidet über Zielvereinbarung: Einhaltung ist abhängig von wirtschaftlicher Situation

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat sich offenkundig von politischen Geschehnissen bei der Finanzkrise leiten lassen und gestattet Arbeitgebern, sich künftig aus

Zielvereinbarungen herauszuwinden. Das Urteil birgt erhebliche Risiken für Arbeitnehmer, die sich auf vertraglich vereinbarte Ansprüche verlassen, denn es weicht

von der bisherigen Rechtsprechung erheblich ab. Die Vorinstanzen beriefen sich auf aktuelle Rechtsprechung des BAG, wonach dem Mitarbeiter der Anspruch aus der Vereinbarung zuerkannt wurde. Der

Rechtsgrundsatz, wonach Verträge einzuhalten sind, wurde nun zum Wohle der „Volkswirtschaft“ durch das BAG aufgeweicht. Die Entscheidung: BAG, 29.8.2012 - 10 AZR 385/11.

Dazu ein Interview mit Dr. Abeln aus der **Börsenzeitung**: <http://bit.ly/Ugh91G>

BAG-Urteil zu Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen enthält tatsächlich nichts Neues

Das viel beachtete Urteil zu Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen entpuppt sich als viel Lärm um Nichts. Denn es enthält nicht wirklich etwas Neues. Seit jeher ist der Arbeitgeber berechtigt, am ersten Tag die Vorlage einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zu verlangen. Dies ist ausdrücklich in § 5 Absatz 1 Satz 3 des Entgeltfortzahlungsgesetzes geregelt. Dort heißt es: "Der Arbeitgeber ist berechtigt,

die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen." Ein Arbeitgeber sollte es sich sehr gut überlegen, ob er das wirklich verlangen will. Denn dies wird tendenziell zu längeren Ausfällen seiner Mitarbeiter führen, weil wohl kaum ein Arzt seinen Patienten nur drei Tage krankschreibt. Die Entscheidung: BAG, 14.11.12 Az.: 5 AZR 886/11.

Arbeitgeber darf Leistungsbestimmung für Bonuszahlung nicht selbst ändern

Wenn eine Betriebsvereinbarung über Bonuszahlungen dem Arbeitgeber das Recht einräumt, die Höhe des Bonus vom Geschäftsergebnis abhängig zu machen, ist es dem Arbeitgeber untersagt, die getroffene

Leistungsbestimmung einseitig zu ändern. Die Entscheidung: BAG, 12.10.2011, Az.: 10 AZR 649/10.

EuGH: Wird man im Urlaub krank, darf man ihn auf jeden Fall nachholen

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat wieder einmal eine arbeitnehmerfreundliche Entscheidung bestätigt. Wenn man während seines Urlaubs krank wird, kann man ihn nachholen. Und zwar solange, wie man krank war. Der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub sei ein besonders wichtiger Grundsatz des Unionsrechts, der auch in der Charta der Grundrechte der EU verankert ist und dürfte unter keinen Um-

ständen zu streng ausgelegt werden, so der EuGH. Grund für die Entscheidung war ein Vorabentscheidungsersuchen des Obersten Gerichtshofs in Spanien (Tribunal Supremo). Eine anderslautende spanische Regelung, welche Anlass für die Vorlagefrage war, verstößt danach gegen das Unionsrecht. Die Entscheidung: EuGH, 21.6.2012 - C78/11 – (ANGED).

Umfang für Überstunden muss transparent für Arbeitnehmer sein

Wenn der Arbeitgeber in seinen arbeitsvertraglichen AGBs eine Klausel hat, wonach er für Über- und Mehrarbeit keine weitergehende Vergütung leistet, kann dies intransparent sein. Vor allem nämlich

in Fällen, wenn der Angestellte „bei betrieblichem Erfordernis“ in nicht näher konkretisiertem Umfang zu Überstunden verpflichtet ist. Die Entscheidung: BAG, 22.2.2012, Az.: 5 AZR 765/10.

BAG zur Vergütungserwartung für Überstunden bei zusätzlich zur Festvergütung vereinbarter Provision

Das Bestehen einer objektiven Vergütungsvereinbarung für Überstunden lässt sich nicht ohne weitere Umstände oder eine Verkehrssitte begründen, wenn der Angestellte neben seiner Festvergütung für

einen Teil seiner Aufgaben erhebliche Provisionen bekommt. Das entschied das BAG. Die Entscheidung: BAG, 27.6.2012 – 5 AZR 530/11.

Erhält man eine Falschauskunft, liegt ein Indiz für Diskriminierung vor

Und noch eine arbeitnehmerfreundliche Entscheidung: Das BAG entschied, dass ein Arbeitgeber – wenn er seine Maßnahme gegenüber dem Angestellten begründet – auch bei der Wahrheit bleiben, die Begründung also zutreffen muss. Wenn sie

falsch oder auch nur widersprüchlich zum Verhalten des Arbeitgebers ist, so kann dies ein Indiz für eine Diskriminierung sein. Die Entscheidung: BAG, 21.6.2012 - 8 AZR 364/11.

Privater Dienstwagen muss nach Freistellung zurückgegeben werden

Lange umstritten, doch nun höchstichterlich geklärt: eine Klausel, wonach der Arbeitnehmer seinen auch privat nutzbaren Dienstwagen bei Freistellung zurückgeben muss, ist wirksam. Allerdings kann die

Interessensabwägung dazu führen, dass der Arbeitgeber ihn erst nach einer bestimmten Frist zurückfordern darf. Die Entscheidung: BAG, 21.3.2012 Az.: 5 AZR 651/10.

Auch Männer können klagen

In einem Beitrag der **Frankfurter Allgemeinen Zeitung** beschäftigt sich Dr. Abeln mit der aktuellen Diskussion um die

Einführung einer Frauenquote in Führungspositionen und ob das eine Diskriminierung für Männer darstellen könnte.

Den Artikel können Sie hier als PDF abrufen: <http://bit.ly/ZpcNNP>