

jetzt kostenlos
abonnieren unter:
ar-aktuell@bme-law.de

Das Pflegezeitgesetz kommt – mit erheblichen Auswirkungen für die Arbeitgeber

Ingo Beilmann, Fachanwalt für Arbeitsrecht

Am 19. Oktober 2007 hat die Bundesregierung den Entwurf des Gesetzes zur Förderung der häuslichen Pflege naher Angehöriger (Pflegezeitgesetz) in den Bundesrat eingebracht. Ziel des Gesetzes ist es, Beschäftigten die Möglichkeit zu eröffnen, pflegebedürftige nahe Angehörige in häuslicher Umgebung zu pflegen und damit die Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Pflege zu verbessern. Das Gesetz wird voraussichtlich am 1. Juli 2008 in Kraft treten. Es enthält nicht nur für Angehörige von pflegebedürftigen Menschen, sondern auch für Arbeitgeber bedeutsame Regelungen. Die wesentlichen Voraussetzungen und Konsequenzen des Gesetzes sollen im Folgenden aufgezeigt werden.

Anwendungsbereich des Gesetzes

Das Gesetz gilt für Beschäftigte, die einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen. Nahe Angehörige sind

1. Großeltern, Eltern, Schwiegereltern
2. Ehegatten, Lebenspartner, Partner in einer eheähnlichen Gemeinschaft, Geschwister
3. Kinder, Adoptiv- und Pflegekinder, Adoptiv- und Pflegekinder des Ehegatten oder Lebenspartners, Schwiegerkinder und Enkelkinder.

Das Gesetz gilt für Arbeitsverhältnisse, für Berufsausbildungsverhältnisse, für arbeitnehmerähnliche Personen und für in Heimarbeit Beschäftigte und ihnen Gleichge-

stellte. Ob ein Angehöriger pflegebedürftig ist, richtet sich nach den bestehenden sozialrechtlichen Vorschriften.

Freistellungsansprüche des Arbeitnehmers bei kurzzeitiger Arbeitsverhinderung

Die Pflegezeitregelungen stehen auf zwei verschiedenen Säulen. Tritt nach Akutereignissen ein plötzlicher Pflegebedarf auf, so sollen die Angehörigen schnell reagieren können. Hierzu räumt das Pflegezeitgesetz dem Beschäftigten das Recht ein, bis zu zehn Arbeitstage von der Arbeit fernbleiben zu dürfen (kurzzeitige Arbeitsverhinderung wegen Pflege). Die Beschäftigten werden verpflichtet, ihre Verhinderung und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Auf Verlangen ist eine ärztliche Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen vorzulegen. Eine Vergütungspflicht sieht das Gesetz nicht vor. Hier gelten die allgemeinen Regelungen.

Pflegezeit bis zu sechs Monaten

Die zweite Säule stellt die Pflegezeit bis zu sechs Monaten dar. Der Freistellungsanspruch der Arbeitnehmer ist angelehnt an die Regelungen zur Elternzeit. Allerdings ist die Ankündigungszeit wesentlich kürzer. Sie beträgt lediglich zehn Arbeitstage und die Ankündigung hat schriftlich zu erfolgen. Weiterhin muss der Beschäftigte erklären, für welchen Zeitraum und in welchem Umfang er die Freistellung von der Arbeitsleistung wünscht. Er hat ein Wahlrecht zwischen vollständiger und teilweiser Freistellung. Die Pflegezeit beträgt für jeden pflegebedürftigen Angehörigen längstens sechs Monate. Wenn sich die Umstände ändern, wenn also der Angehörige nicht mehr pflegebedürftig ist oder die häusliche Pflege dem nahen Angehörigen nicht mehr möglich oder zumutbar ist, endet die Pflegezeit vier Wochen nach Eintritt dieser veränderten Umstände. Der Anspruch auf Pflegezeit besteht nicht gegenüber Arbeitgebern mit bis zu 15 Beschäftigten.

Nach Ablauf der Freistellung kehren die Beschäftigten zu denselben Arbeitsbedingungen zurück. Die Beschäftigten sind ver-



Ingo Beilmann ist bei Blanke Meier Evers für die Bereiche Kollektives und Individuelles Arbeitsrecht, Privates Baurecht, Wettbewerbsrecht tätig.

pflichtet, dem Arbeitgeber gegenüber die Pflegebedürftigkeit ihres nahen Angehörigen durch Vorlage einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des medizinischen Dienstes bzw. der privaten Krankenkasse nachzuweisen.

Soziale Absicherung der Freigestellten

Die arbeitsrechtlichen Regelungen werden durch Leistungen der Pflegeversicherung flankiert, um durch die ergänzenden Versicherungsleistungen die Möglichkeiten, die das Pflegezeitgesetz für Beschäftigte eröffnet, sozial abzufedern, ohne die Pflegeversicherung finanziell zu überfordern.

Vertretung von Freigestellten

Nach den gesetzlichen Regelungen kann die Befristung eines Arbeitsvertrages mit einer Ersatzkraft für die Zeit der pflegebedingten Freistellung als gerechtfertigt angesehen werden. Der Arbeitgeber erhält für den Fall der vorzeitigen Beendigung der Pflegezeit ein Sonderkündigungsrecht gegenüber der Ersatzkraft.

Kündigungsschutz der Freigestellten

Von erheblicher kündigungsschutzrechtlicher Bedeutung ist der erweiterte Kündigungsschutz. Von der Ankündigung bis zur Beendigung der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung bzw. der Pflegezeit kann der Arbeitgeber dem Beschäftigten nicht kündigen. Eine Ausnahme gilt nur dann, wenn die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde in besonderen Fällen ausnahmsweise eine Kündigung für zulässig erklärt.

Unsere Themen

- Das Pflegezeitgesetz kommt – mit erheblichen Auswirkungen für die Arbeitgeber
- Der gesetzliche Anspruch des Arbeitnehmers auf bezahlte Freistellung
- Aktuelle Rechtsprechung
- Praxistipp Zielvereinbarungen

Der gesetzliche Anspruch des Arbeitnehmers auf bezahlte Freistellung

Dr. Olaf Lampke, Fachanwalt für Arbeitsrecht

Welcher Arbeitgeber kennt diese Problematik nicht: Eine Arbeitnehmerin, die zum wiederholten Male nicht bei der Arbeit erscheint, da ihr Kind krank ist. Oder: Ein Arbeitnehmer, der einen Tag Sonderurlaub haben möchte, da seine Eltern Goldene Hochzeit feiern. Oder schließlich ein Arbeitnehmer, der zum wiederholten Male während der Kernarbeitszeiten zum Arzt gehen möchte. Der nachstehende Beitrag gibt einen kurzen Überblick, in welchen Fällen dem Arbeitnehmer ein Anspruch auf bezahlte Freistellung zusteht.

Gemäß § 616 BGB wird der Arbeitnehmer des Anspruchs auf die Vergütung nicht dadurch verlustig, dass er für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Erbringung seiner Arbeitsleistung verhindert wird.

Die wichtigsten Ereignisse, bei denen ein Anspruch auf bezahlte Freistellung gemäß § 616 BGB bejaht wird, sind:

- die eigene Hochzeit sowie die Hochzeit der Kinder
- die Goldene Hochzeit der Eltern
- die Geburt eines Kindes durch die Ehefrau oder die in häuslicher Gemeinschaft lebenden Partnerin
- Todesfälle im engsten Familienkreis (Eltern, Kinder und Geschwister)
- Wahrnehmung amtlicher Termine (z. B. Ladung als Zeuge)
- Ausübung eines öffentlichen Ehrenamtes (z. B. Tätigkeit als Schöffe)
- Pflege naher Angehöriger (insbesonde-

re Anspruch auf Freistellung wegen der Erkrankung eines Kindes)

■ Arztbesuch.

Bei einem Arztbesuch ist zu berücksichtigen, dass der Arbeitgeber seinen Beschäftigten den Arztbesuch während der Arbeitszeit nur gestatten und bezahlen muss, wenn dies außerhalb der Arbeitszeit nicht möglich ist. Demzufolge muss sich der Arbeitnehmer zunächst bemühen, den Arzt vor Arbeitsbeginn oder nach Arbeitsende aufzusuchen.

Von diesem Grundsatz gibt es nur zwei Ausnahmen. Zum einen muss der Arbeitgeber einen Arztbesuch des Arbeitnehmers akzeptieren, wenn der Arztbesuch zu diesem Zeitpunkt medizinisch notwendig ist. Dies ist zum einen bei akuten Beschwerden der Fall, zum anderen dann, wenn ärztlich zwingend festgelegte Besuchster-

Aktuelle Rechtsprechung

Sozialauswahl – Vergleichbarkeit von Teilzeit- und Vollzeitarbeitskräften

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 7. Dezember 2006 – 2 AZR 748/05

Der Arbeitgeber hatte sich entschlossen, Reinigungsarbeiten fremd zu vergeben. Er kündigte die Arbeitsverhältnisse mehrerer in Teilzeit tätiger Reinigungskräfte, darunter das der Klägerin. Kündigungen gegenüber Vollzeitkräften wurden nicht ausgesprochen, da der Arbeitgeber der Auffassung war, dass Teilzeit- und Vollzeitarbeitskräfte nicht vergleichbar seien. Die Klägerin erhob Kündigungsschutzklage und bekam vor Gericht Recht. Ein unterschiedlicher Arbeitsumfang steht der Vergleichbarkeit der Arbeitnehmer nicht entgegen, so dass der Arbeitgeber auch Vollzeitkräfte in die Sozialauswahl hätte mit einbeziehen müssen.

Verlängerung eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrages

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 16. Januar 2008 – 7 AZR 603/06

Die Verlängerung eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrages setzt voraus, dass diese noch während der Vertragslaufzeit vereinbart wird und grundsätzlich nur die Vertragsdauer, nicht aber die übrigen Arbeitsbedingungen geändert werden. Die Klägerin wurde von der Beklagten am 1. September 2004 befristet für ein Jahr mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 20 Stunden eingestellt. Im Juli 2005 vereinbarten die Parteien für die Zeit ab dem 1. September 2005 ein befristetes Arbeitsverhältnis für ein wei-

teres Jahr mit einer Wochenarbeitszeit von 30 Stunden. Die Arbeitnehmerin hat eine Befristungskontrollklage erhoben, welcher in allen Instanzen stattgegeben wurde. Das BAG führte zur Begründung aus, dass eine Verlängerung im Sinne des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG voraussetze, dass sie noch während der Laufzeit des zu verlängernden Vertrages vereinbart und dadurch grundsätzlich nur die Vertragsdauer geändert wird, nicht aber die übrigen Arbeitsbedingungen. Anderenfalls handelt es sich um den Neuabschluss eines befristeten Arbeitsvertrages, dessen Befristung aber wegen des bereits bisher bestehenden Arbeitsverhältnisses nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG ohne Sachgrund nicht zulässig ist.

Abgelehnter Bewerber hat kein Einsichtsrecht in andere Bewerbungen

Landesarbeitsgericht Hamburg, Urteil vom 9. November 2007 – H 3 Sa 102/07

Die Klägerin verlangt von der Beklagten Zahlung einer Entschädigung wegen einer behaupteten Benachteiligung bei einer Stellenbewerbung. Die Bewerberin ist der Ansicht, sie habe zumindest einen Anspruch auf Vorlage der Bewerbungsunterlagen des an ihrer Stelle ausgewählten Bewerbers. Sie habe zahlreiche Indizien für eine angebliche Benachteiligung im Bewerbungsverfahren. Sie sei bestens qualifiziert für die Stelle, erfülle jedoch drei Diskriminierungsmerkmale: Sie sei eine Frau, über 45 Jahre alt und nicht deutscher Herkunft.

Das LAG Hamburg hat dem Anspruch eine Absage erteilt. Die Darlegungs- und Beweislast für das Vorliegen von Indizien, die eine Benachteiligung wegen eines in

§ 1 AGG genannten Grundes vermuten lassen, trage diejenige Partei, die sich auf eine solche Benachteiligung berufe. Es gebe jedoch keinen Erfahrungssatz, dass diejenigen Bewerber mit den oben genannten persönlichen Merkmalen nur wegen dieser Merkmale nicht zu Vorstellungsgesprächen eingeladen werden. Die Behauptung, der eingestellte Bewerber sei nicht besser qualifiziert, erfolge ins Blaue hinein. Eine allgemeine, nicht aus besonderen Rechtsgründen abgeleitete Pflicht zur Auskunftserteilung bestehe nach dem AGG nicht.

Krankheitsbedingte Kündigung: Betriebliches Eingliederungsmanagement erforderlich?

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 12. Juli 2007 – 2 AZR 716/06

Nach § 84 Abs. 2 SGB IX hat der Arbeitgeber ein so genanntes betriebliches Eingliederungsmanagement mit solchen Beschäftigten durchzuführen, die innerhalb eines Jahres länger als 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig erkrankt sind. Hierbei soll er mit dem Arbeitnehmer und den zuständigen Stellen die Möglichkeiten klären, wie erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann.

Das BAG hatte in seiner Entscheidung vom 12. Juli 2007 darüber zu entscheiden, ob ein solches Eingliederungsmanagement Voraussetzung einer krankheitsbedingten Kündigung ist. Das BAG hat festgestellt, dass die Durchführung dieses Verfahrens keine formelle Wirksamkeitsvoraussetzung für eine solche Kündigung sei. Andererseits sei die gesetzliche Regelung auch kein bloßer Programmsatz, sondern Ausprägung des das Kündigungsrecht beherr-

mine vorliegen (z. B. Blutabnahme im nüchternen Zustand).

Der zweite Ausnahmetatbestand liegt dann vor, wenn der vom Arbeitnehmer ausgesuchte Arzt seines Vertrauens Sprechstunden nur innerhalb der Arbeitszeiten des Arbeitnehmers hat. Hat der Arzt dagegen Sprechstunden, die auch außerhalb der Arbeitszeiten des Arbeitnehmers liegen, so muss der Arbeitnehmer um einen Termin in dieser Zeit nachsuchen. Nur für den Fall, dass sich der Arzt weigern sollte, dem Arbeitnehmer außerhalb dessen Arbeitszeiten einen Termin zu geben, kann vom Arbeitnehmer nicht verlangt werden, dass dieser den Arzt wechselt, der Arbeitnehmer darf dann den Arzt während seiner Arbeitszeit aufsuchen.

Bei der Pflege eines erkrankten Kindes ist zu berücksichtigen, dass § 616 BGB die Lohnfortzahlung an den Ausfall des Arbeitnehmers für eine verhältnismäßig nicht

erhebliche Zeit knüpft. Bei der Erkrankung von Kindern kann maximal ein Zeitraum von bis zu fünf Arbeitstagen in aller Regel als verhältnismäßig nicht erheblich im Sinne des § 616 BGB angesehen werden. Dauert die Verhinderung nicht nur einen unerheblichen Zeitraum an, so entfällt der Vergütungsanspruch insgesamt, d. h. die Arbeitnehmerin erhält auch für den als unerheblich anzusehenden Teil der Verhinderungszeit keinen Lohn.

Bei der Verhinderung wegen der Pflege eines erkrankten Kindes ist weiterhin zu berücksichtigen, dass der Anspruch pro Kind auf 10 Arbeitstage im Jahr bzw. 20 Arbeitstage im Jahr bei Alleinerziehenden beschränkt ist.

Die vorstehenden Ausführungen beziehen sich auf den gesetzlichen Anspruch des Arbeitnehmers auf bezahlte Freistellung. Es ist durchaus möglich, dass Tarifverträge abweichende Regelungen beinhalten. Die



Dr. Olaf Lampke ist bei Blanke Meier Evers für die Bereiche Kollektives und Individuelles Arbeitsrecht sowie Vertragsrecht zuständig.

Regelungen des Tarifvertrages sind sodann vorrangig anzuwenden. Es ist auch möglich, abweichende Regelungen zwischen den Arbeitsvertragsparteien zu regeln. So ist es beispielsweise nicht zu beanstanden, in einem Arbeitsvertrag den Anspruch auf bezahlte Freistellung wegen der Erkrankung eines Kindes auszuschließen.

schenden Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes. Die Nichtdurchführung des Eingliederungsmanagements habe zudem Folgen für die Darlegungs- und Beweislast im Rahmen der Prüfung der betrieblichen Auswirkungen von erheblichen Fehlzeiten. Der Arbeitgeber könne sich nicht pauschal darauf berufen, es seien keine alternativen Einsatzmöglichkeiten des Arbeitnehmers vorhanden.

Verlängerung der Arbeitszeit

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 8. Mai 2007 – 9 AZR 874/06

Der Kläger war bei der Beklagten als Disponent in Teilzeit beschäftigt. Er erhielt Tariflohn. Nachdem die Beklagte vier Vollzeitstellen für Disponenten ausgeschrieben hatte, beantragte der Kläger die Aufstockung seiner Arbeitszeit auf Vollzeit. Er berief sich auf § 9 TzBfG, wonach der Arbeitgeber einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, der den Wunsch nach einer Verlängerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt hat, bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen hat. Die Beklagte lehnte dies ab, sie wies den Kläger darauf hin, dass die zu besetzenden Stellen nicht nach dem Tarifvertrag, sondern unter Tarif vergütet werden sollten. Der Kläger klagte auf Verlängerung seiner bisherigen Arbeitszeit unter Anwendung der tariflichen Bestimmungen. Die Klage hatte Erfolg. Das Gericht sah es als erwiesen an, dass der Kläger für die neu eingerichteten freien Disponentenstellen fachlich und persönlich geeignet war. Ob der Arbeitgeber für die Stellen eine anderweitige Vergütung beabsichtigte, ist irrelevant, da es nach der Vorschrift lediglich auf die arbeitsplatzbezogene Vergleichbarkeit ankomme.

Dokumentationspflichten des Arbeitnehmers

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 19. April 2007 – 2 AZR 78/06

Der Arbeitgeber wies seine Arbeitnehmer an, tägliche Arbeitsberichte zu erstellen. Ein Arbeitnehmer kam diese Aufforderung nicht nach, da er der Auffassung war, dass er zur Erstellung täglicher Arbeitsberichte arbeitsvertraglich nicht verpflichtet sei. Nachdem auch eine Abmahnung nichts an der Weigerung des Arbeitnehmers änderte, kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis fristlos. Der Arbeitnehmer klagte erfolglos gegen die Kündigung. Das BAG stellte klar, dass die beharrliche Weigerung, die geforderten Aufzeichnungen zu fertigen, einen wichtigen Kündigungsgrund darstellt. Die Dokumentation eigener Arbeitsergebnisse zählt auch dann zu den Arbeitspflichten eines Arbeitnehmers, wenn eine solche Pflicht nicht explizit im Arbeitsvertrag erwähnt wird. Der Arbeitgeber ist berechtigt, aufgrund seines Direktionsrechts den Arbeitnehmer zu einer Dokumentation anzuhalten, da der Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse hat zu erfahren, was der Arbeitnehmer leistet.

Vertragsänderung nach Betriebsübergang

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 7. November 2007 – 5 AZR 1007/06

Die Klägerin war bei einem nicht tarifgebundenen Unternehmen beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis ging im Wege des Betriebsübergangs auf die Beklagte über. Drei Monate nach dem Betriebsübergang vereinbarten die Parteien, das Entgelt der Klägerin auf das bei der Beklagten übliche Monatsentgelt abzusenken. Mit ihrer

Klage hat die Klägerin die Unwirksamkeit der Änderungsvereinbarung geltend gemacht. Die Klage blieb erfolglos. Das Bundesarbeitsgericht hat ausgesprochen, dass Arbeitnehmer und Betriebsübernehmer berechtigt sind, nach einem Betriebsübergang einzelvertraglich die mit dem Betriebsveräußerer vereinbarte Vergütung abzusenken.

Unterschrift „i. A.“: Kündigung unwirksam

Arbeitsgericht Hamburg, Urteil vom 8. Dezember 2006 – 27 Ca 21/06

Das Arbeitsgericht Hamburg hatte in seinem Urteil darüber zu entscheiden, ob eine fristlose Kündigung, die von einem Assistenten der Geschäftsführung und einem Betriebsleiter mit dem Zusatz „i. A.“ unterschrieben wurde, wirksam ist. Maschinenschriftlich war im Kündigungsschreiben der Geschäftsführer angegeben. Nach Ansicht des Arbeitsgerichts Hamburg war diese Kündigung formunwirksam, da sie nicht vom Aussteller unterschrieben wurde. Kündigungen bedürfen der Schriftform, d. h. sie müssen eigenhändig vom Aussteller unterschrieben werden. Die Bezeichnung „i. A.“, d. h. im Auftrag, könne nur so verstanden werden, dass nicht der Unterzeichnende selbst, sondern lediglich der maschinenschriftlich angeführte Geschäftsführer die Kündigungserklärung abgeben wollte. Dessen Originalunterschrift fehlte jedoch. Die formwirksame Unterschrift in Vertretung („i. V.“) hält das Arbeitsgericht Hamburg allerdings für möglich, da der Unterzeichnende dann zum Ausdruck bringt, dass er als Vertreter und nicht lediglich als Bote, d. h. als Überbringer einer Erklärung ohne Entscheidungsspielraum, unterschreibt.

Praxis-Tipp...

Zielvereinbarungen

Als Bestandteil moderner Arbeitsverträge existieren Zielvereinbarungen in der arbeitsrechtlichen Praxis in unterschiedlichsten Ausgestaltungsformen. Zielvereinbarungen können etwa an die persönliche Leistung des Arbeitnehmers, die Leistung einer Gruppe von Arbeitnehmern oder die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Unternehmens anknüpfen.

Nachfolgend ein Überblick über die wesentlichen Möglichkeiten, die den Arbeitsvertragsparteien zur Verfügung stehen:

Harte oder weiche Ziele?

Möglich sind nicht nur „harte“ Ziele, deren Erreichung anhand von objektiv feststellbaren Messwerten wie Umsatz, Gewinn, Zahl der Kunden etc. ermittelt werden kann. Denkbar ist auch die Vereinbarung von „weichen“ Zielen, deren Erreichung nur wertend beurteilt werden kann.

Zielvorgabe oder Zielvereinbarung?

Die Zielvorgabe ist dadurch gekennzeichnet, dass der Arbeitgeber die zu erreichenden Ziele einseitig festlegt. Bei der Konkretisierung hat sich der Arbeitgeber im Rahmen des so genannten billigen Ermessens zu halten.

Im Unterschied dazu stellt die Zielvereinbarung eine einvernehmliche Regelung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer dar. Solche Vereinbarungen sind

bis zur Grenze der Sittenwidrigkeit nicht durch die Gerichte kontrollierbar. Sie unterliegen also einer wesentlich weniger strengen Überprüfbarkeit durch die Gerichte.

Ausgestaltungsmöglichkeiten der Rahmenregelung

Die arbeitsvertraglichen Regelungen enthalten häufig erhebliches Konfliktpotenzial, da nicht genügend Sorgfalt auf die Ausgestaltung von Rahmenregelungen verwendet wird. Der Vertrag sollte daher Konfliktlösungsmechanismen vorsehen, insbesondere für den Fall, dass bei einer Zielvereinbarung innerhalb einer bestimmten Zeitspanne keine Einigung erreicht werden kann.

Möglich ist etwa die Einschaltung einer betrieblichen oder außerbetrieblichen Schlichtungsstelle oder aber ein einseitiges Bestimmungsrecht des Arbeitgebers für den Fall, dass keine Zielvereinbarung zustande kommt. Auch kann als weiteres Element für den Fall, dass der Arbeitgeber die Zielvorgabe nicht bestimmt, ein Fixbetrag zugrunde gelegt werden.

Grenzen von Zielvereinbarungen

Gilt ein Tarifvertrag, so ist Vorsicht geboten. Enthalten Arbeitsvertrag und Tarifvertrag unterschiedliche Vorgaben, gilt stets die für den Arbeitnehmer günstigere Regelung. Die arbeitsvertragliche Zielvereinbarung ist nur wirksam, wenn feststeht, dass der Arbeitnehmer stets

die tarifliche Mindestvergütung erhält.

Außerhalb einer Tarifbindung dürfte es allerdings sogar möglich sein, die gesamte Vergütung des Arbeitnehmers variabel auszugestalten. Die Grenze bildet hier die Sittenwidrigkeit. Wann diese Schwelle unterschritten wird, ist streitig. Einige Stimmen sprechen sich dafür aus, dass Sittenwidrigkeit vorliege, sofern nicht ein Entgelt in Höhe von mindestens 2/3 des jeweiligen Tariflohns garantiert sei. Nach anderer Meinung ist darauf abzustellen, mit welchem Einkommen bei gewöhnlichem Lauf der Dinge gerechnet werden kann.

Als problematisch wird zum Teil angesehen, solche Ziele vorzugeben, auf welche der Arbeitnehmer keinerlei Einfluss hat (z. B. die Erreichung eines bestimmten Aktienkurses). Äußerste Grenze dürfte jedoch in diesem Zusammenhang sein, dass eine echte Verlustbeteiligung des Arbeitnehmers gegen die guten Sitten verstößt.

Feststellung der Zielerreichung

Ist die Zielerreichung nicht festgestellt worden, trägt der Arbeitnehmer die Beweislast. Solche Umstände allerdings, die der Kenntnis des Arbeitnehmers entzogen sind, aber vom Arbeitgeber ohne Weiteres benannt werden können, können im Wege des Auskunftsanspruchs durch den Arbeitnehmer geltend gemacht werden.

Ihre kompetenten Partner im Arbeitsrecht

Wir beraten Unternehmen im gesamten Bereich des betrieblichen Arbeitsrechts einschließlich des Tarifvertragsrechts, der arbeitsrechtlichen Umstrukturierungen und der Begleitung bei Verhandlungen mit Betriebsräten. Im Auftrag unserer Klienten fertigen wir auch Arbeitsverträge und führen arbeitsrechtliche Verfahren vor den Arbeitsgerichten durch. Wir beraten unsere Mandanten bei Interessenausgleich und

Sozialplan und begleiten sie bei Einigungsstellen- und Beschlussverfahren. Zudem führen wir für unsere Mandanten speziell auf ihre Bedürfnisse abgestimmte Mitarbeiter-Schulungen durch.

Bei Blanke Meier Evers arbeiten zurzeit 25 Rechtsanwälte, von denen sich drei schwerpunktmäßig mit dem Arbeits- und Vertragsrecht befassen.

- **Dr. Olaf Lampke**
Kollektives und Individuelles Arbeitsrecht, Vertragsrecht
- **Ingo Beilmann**
Kollektives und Individuelles Arbeitsrecht, Privates Baurecht, Wettbewerbsrecht
- **Dr. Thomas Heineke**
Vertragsgestaltung, Haftungs- und Gewährleistungsrecht

Herausgeber: Rechtsanwälte in Partnerschaft
Blanke Meier Evers
Kurfürstenallee 23
28211 Bremen
Tel: +49 (0)421 - 94 94 6 - 0
Fax: +49 (0)421 - 94 94 6 - 66
Internet: www.bme-law.de
E-Mail: info@bme-law.de

Redaktion: Rechtsanwalt Dr. Olaf Lampke
(verantw.)
Rechtsanwältin Caroline Hattesoehl
Druck: Schintz Druck, Bremen
Layout und DTP: Stefanie Schürle