



BGV AKTUELL

Newsletter der Baugewerblichen Organisationen



BAUGEWERBEVERBAND
SCHLESWIG-HOLSTEIN



WIRTSCHAFTSVERBAND
BAU-NORD E.V.

INHALT

Arbeitsrecht

- **Sonderzahlungen, die auch Arbeitsentgelt darstellen, können auch dann nicht einfach zurückgefordert werden, wenn als Stichtag für den Bestand des Arbeitsverhältnisses der 31. Dezember des Auszahlungsjahres oder ein anderes Datum im Arbeitsvertrag gewählt wird.**

Eine Sonderzahlung (z. B. Boni, Provision, Weihnachtsgratifikation, 13. BME), die auch eine Gegenleistung für im gesamten Kalenderjahr laufend erbrachte Arbeit darstellt, kann in Allgemeinen Geschäftsbedingungen bzw. Formularverträgen regelmäßig nicht vom Bestand des Arbeitsverhältnisses am 31. Dezember des betreffenden Jahres oder an einem anderen Zeitpunkt abhängig gemacht werden. Grund hierfür ist, dass diese Sonderzahlung eben keine reine Treueprämie für die Betriebszugehörigkeit ist, sondern auch als Anerkennung für bereits in der Vergangenheit erbrachte Arbeitsleistungen dienen soll.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 18.01. 2012 – 10 AZR 612/10 -; Urteil vom 13.11.2013 – 10 AZR 848/12 –

(Hinweis: Will man die Sonderzahlung als reine Treueprämie verstanden wissen, sollte sie auch so bezeichnet werden und nach objektiven Maßstäben nicht ganz oder teilweise Arbeitsentgeltcharakter haben. Bei der Formulierung einer solchen rechtssicheren Treueprämienvereinbarung ist Ihnen unsere Geschäftsstelle bei Bedarf gerne behilflich, ohne dass Ihnen Zusatzkosten entstehen!)

- **Zur Arbeit auf Abruf**

Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer Arbeit auf Abruf, legen aber die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht fest, gilt grundsätzlich nach § 12 Abs. 1 Satz 3 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) eine Arbeitszeit von 20 Stunden als vereinbart. Eine Abweichung davon kann im Wege der ergänzenden Vertragsauslegung nur dann angenommen werden, wenn die gesetzliche Regelung nicht sachgerecht ist und objektive Anhaltspunkte dafür vorliegen, die Parteien hätten bei Vertragschluss übereinstimmend eine andere Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit gewollt.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 18.10.2023 – 5 AZR 22/23 -.

(Hinweis: Arbeitgeber und Arbeitnehmer können vereinbaren, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat (Arbeit auf Abruf). Die Vereinbarung muss laut Gesetz eine bestimmte Dauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit festlegen. Wenn die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, gilt eine Arbeitszeit von 20 Stunden als vereinbart. Wenn die Dauer der täglichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, hat der Arbeitgeber die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers jeweils für mindestens drei aufeinander folgende Stunden in Anspruch zu nehmen. Für weitere Fragen wenden Sie sich bitte an unsere Geschäftsstelle.)