



Stefan Schmidt-Lauber

Leistungsbestimmungsrechte und Arbeitsentgelt

AGB-rechtliche Anforderungen an die Wirksamkeit und Ausgestaltung arbeitgeberseitiger Bestimmungsvorbehalte im Entgeltbereich

Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht, Band 360

545 Seiten, 2020

Print: <978-3-428-18089-9> € 119,90

E-Book: <978-3-428-58089-7> € 107,90

Die wirksame Gestaltung arbeitsvertraglicher Flexibilisierungsklauseln ist durch die strikte Anwendung des AGB-Rechts auf Arbeitsverträge immer schwieriger geworden. Eine Lösung für dieses Problem scheint mit der Verwendung von Bestimmungsvorbehalten gefunden. Es handelt sich dabei um einseitige Leistungsbestimmungsrechte des Arbeitgebers, die es ermöglichen, die Höhe einer versprochenen Zahlung erst zum Auszahlungszeitpunkt festzulegen. Bisher wurden derartige Klauseln selbst dann für wirksam erachtet, wenn sie keinerlei inhaltliche Konkretisierung enthalten. Diesem Vorgehen tritt die vorliegende Arbeit entgegen. Es wird ausführlich untersucht, welche Auswirkungen die AGB-Kontrolle auf die Wirksamkeit und Ausgestaltung von Bestimmungsvorbehalten hat. Dabei zeigt sich, dass Bestimmungsvorbehalte nur wirksam sein können, wenn die Entscheidungskriterien für die Leistungsfestlegung hinreichend konkret geregelt sind und Angaben zur möglichen Höhe der Auszahlung gemacht werden. Auch der Kernbereich des Arbeitsverhältnisses darf nicht angetastet werden.

Inhalt

1. Einführung

Einleitung — Festlegung des Untersuchungsgegenstandes: Begriff und Inhalt arbeitgeberseitiger Bestimmungsvorbehalte im Entgeltbereich sowie Eingrenzung des Prüfungsmaßstabs — Problemübersicht — Gang der Untersuchung

2. Problemanalyse: Die Sonderstellung arbeitgeberseitiger Bestimmungsvorbehalte in Rechtsprechung und Literatur

Übereinstimmender Ausgangspunkt in der BGH- und BAG-Rechtsprechung: Notwendigkeit der Konkretisierung von Leistungsbestimmungsrechten, soweit möglich — Rechtsprechung des BAG zu arbeitgeberseitigen Bestimmungsvorbehalten im Entgeltbereich: weitgehende Freiheit des Verwenders — Rechtsprechung des BGH: Erfordernis der Konkretisierung einseitiger Bestimmungsrechte — Rechtsprechung des BAG zu Freiwilligkeits- und Widerrufsvorbehalten: strenge Anforderungen in der AGB-Kontrolle — Schrifttum zur AGB-Kontrolle arbeitgeberseitiger Bestimmungsvorbehalte — Zusammenfassung und Ausblick



3. Vorfrage: Das Verhältnis von Angemessenheits- und Transparenzkontrolle

Zur Notwendigkeit der Feststellung einer unangemessenen Benachteiligung bei Intransparenz — Die Unterschiede zur Unangemessenheit nach § 307 Abs. 1 S. 1 BGB — Ergebnis

4. Die angemessene Ausgestaltung arbeitgeberseitiger Bestimmungsvorbehalte

Volle Kontrollfähigkeit arbeitgeberseitiger Bestimmungsvorbehalte — Die Angemessenheitskontrolle arbeitgeberseitiger Bestimmungsvorbehalte im Entgeltbereich

5. Die Transparenz arbeitgeberseitiger Bestimmungsvorbehalte

Anwendbarkeit und Inhalt der Transparenzkontrolle nach § 307 Abs. 1 S. 2 BGB — Die transparente Gestaltung arbeitgeberseitiger Bestimmungsvorbehalte

6. Rechtsfolgen unwirksamer Bestimmungsvorbehalte

Grundsatzfragen zum Umgang mit unwirksamen AGB-Klauseln: geltungserhaltende Reduktion, Teilunwirksamkeit und ergänzende Vertragsauslegung — Die Unwirksamkeit der gesamten Klausel und ihre Problematik bei arbeitgeberseitigen Bestimmungsvorbehalten — Zur Aufrechterhaltung von Bestimmungsvorbehalten durch geltungserhaltende Reduktion — Die Aufrechterhaltung des Leistungsversprechens bei unwirksamen Bestimmungsvorbehalten — Füllung der übrigen Lücke durch dispositives Gesetzesrecht — Ersetzung unwirksamer Bestimmungsvorbehalte durch ergänzende Vertragsauslegung — Zusammenfassung zu den Rechtsfolgen der Unwirksamkeit arbeitgeberseitiger Bestimmungsvorbehalte

7. Zusammenfassung und Ergebnisse

Gesamtfazit — Die Ergebnisse im Einzelnen — Ausblick

Literatur- und Stichwortverzeichnis