

Aktuelles zum Arbeitsrecht

Sämtliche Dokumente, die durch den Arbeitnehmer zu erreichende Ziele festlegen, müssen in französischer Sprache verfasst sein.

Nach einer Entscheidung des französischen Kassationshofes vom 29. Juni 2011 müssen alle Unterlagen, die für die Auszahlung einer variablen Vergütung zu erreichenden Ziele festlegen, in französischer Sprache verfasst sein.

07. November 2011

Das Gehalt eines Kundendienstleiters setzte sich aus einem Festgehalt und einer variablen Vergütung zusammen, welche von der Erreichung bestimmter individueller Ziele abhing. Diese wurden in einem jährlichen Konzernplan festgesetzt.

Nach der Kündigung durch den Arbeitgeber erhob der Arbeitnehmer Klage und bestritt die Höhe der während der letzten Jahre des Vertragsverhältnisses erhaltenen variablen Vergütungen mit dem Argument, dass die jährlichen Konzernpläne in englischer Sprache verfasst gewesen seien. Dabei berief er sich auf Artikel L. 1321-6 des französischen Arbeitsgesetzbuches, wonach sämtliche Unterlagen, die Verpflichtungen des Arbeitnehmers oder Vorschriften enthalten, deren Kenntnis zur Erfüllung des Arbeitsvertrages erforderlich ist, in französischer Sprache verfasst sein müssen.

Der französische Kassationshof gab der Klage statt und entschied, dass die vom Konzern erstellten Richtlinien zur Bestimmung der variablen Vergütung dem Arbeitnehmer gegenüber unwirksam seien, da sie in englischer Sprache verfasst seien. Daran ändere sich auch nichts, wenn der Arbeitnehmer als leitende Führungskraft die englische Sprache perfekt beherrsche.

Diese Rechtsprechung steht im Einklang mit einer lang anhaltenden Rechtsprechung des französischen

Kassationshofes, die sich dadurch auszeichnet, dass sie die Arbeitnehmer besonders schützen will, wenn es um die Kriterien geht, nach denen eine variable Vergütung bestimmt wird.

So hat der Kassationshof in anderen aktuellen Verfahren erneut darauf hingewiesen, dass solche Kriterien, nach denen eine variable Vergütung bemessen wird, ausschließlich objektiven Maßstäben entsprechen müssen. Dies bedeutet nach Ansicht des Kassationshofes, dass die Kriterien objektiv quantifizierbar sein müssen und nicht im Ermessen einer einzelnen Vertragspartei (z.B. des Arbeitgebers) erliegen dürfen. Sie müssen darüber hinaus entweder im gegenseitigen Einvernehmen oder, wenn sie einseitig durch den Arbeitgeber festgelegt worden sind, zumindest bestimmten Bedingungen entsprechen und zudem leicht verständlich sein.

Als weitere Wirksamkeitsvoraussetzung hat der Kassationshof festgelegt, dass der Arbeitnehmer in der Lage sein muss, jederzeit die Berechnungsmodalitäten seiner variablen Vergütung kontrollieren zu können.

Außerdem hat der französische Kassationshof vor kurzem entschieden, dass der Arbeitnehmer zu einer sog. Eigenkündigung seines Arbeitsvertrages zu Lasten des Arbeitgebers berechtigt ist, wenn der Arbeitgeber eine variable Vergütung vorgesehen hat, ohne die zu

erreichenden Ziele aufzuführen, die zur Auszahlung der Vergütung maßgeblich sind. Ein solcher Mangel würde den Arbeitnehmer also zur Eigenkündigung mit der Folge berechtigen, dass der Arbeitgeber neben den gesetzlich oder tarifvertraglichen zustehenden Kündigungsentschädigungen und dem Gehalt während der Kündigungsfrist auch noch Schadensersatz wegen ungerechtfertigter Kündigung zu zahlen hätte. Eine solche Eigenkündigung hat also rechtlich gesehen dieselben Folgen wie eine Kündigung seitens des Arbeitgebers, die ohne das Vorliegen eines gerechtfertigten Kündigungsgrundes ausgesprochen wird.

Diese Rechtsprechung hat dazu geführt, dass in letzter Zeit die Anzahl der Rechtsstreitigkeiten von den Arbeitsgerichten zu variablen Vergütungen erheblich angestiegen ist.

Bei der Abfassung von Unterlagen und Vertragsklauseln, die die variable Vergütung und / oder die hierfür zu erreichenden Ziele festlegen, ist deshalb erhöhte Vorsicht geboten.

Dasselbe gilt für sämtliche Unterlagen, die die Ausführung des Arbeitsverhältnisses betreffen, was insbesondere die allgemeinen betrieblichen Richtlinien, Arbeitszeitbestimmungen, Benutzungshinweise für Maschinen und Räumlichkeiten, Stellenbeschreibungen und anvertraute Arbeiten anbetrifft.

Dr. Aymeric Le Goff **Viviane Krosse**
alegoff@soffal.fr vkrosse@soffal.fr

SOFFAL 
Société Juridique & Fiscale Franco-Allemande

153, boulevard Haussmann, 75008 Paris
Tél. : 01.53.93.94.00