

DER ARBEITSRECHTSREPORT

herausgegeben von den Rechtsanwälten der Sozietät

GLAUBER & PARTNER



INHALT

EDITORIAL

BAG Aktuell:

- Urlaubs- und Weihnachtsgeld auf Mindestlohn anrechenbar

Aus der Rechtsprechung:

- Elternzeitverlangen – Telefax genügt
Schriftformerfordernis nicht
- Kosten der Reinigung vorgeschriebener Hygienekleidung
- Kein Präventionsverfahren nach § 84 Abs. 1 SGB IX in der Probezeit
- Kündigung unwirksam bei Weiterbeschäftigungsmöglichkeit für weniger Gehalt
- Kein separater Zugang des Betriebsrats zu Internet und Telefonanschluss
- Mitbestimmung beim betrieblichen Eingliederungsmanagement

EDITORIAL

Mit der zweiten Ausgabe des ARBEITSRECHTSREPORTS im Jahre 2016 möchten wir Sie wieder über einige aktuelle Entscheidungen des BAG sowie der Instanzgerichte zu besonders relevanten Themen für Ihre Personalarbeit informieren.

Hinweisen möchten wir Sie insbesondere auf das erste Grundsatzurteil des BAG zum Mindestlohngesetz, das sich mit der Anrechenbarkeit von Urlaubs- und Weihnachtsgeld auf den Mindestlohn befasst.

Wir hoffen, der ARBEITSRECHTSREPORT findet wieder Ihr Interesse.

BAG AKTUELL:

Urlaubs- und Weihnachtsgeld auf Mindestlohn anrechenbar BAG, Urteil vom 10.05.2016 (Az.: 9 AZR 145/15)

Durch eine Betriebsvereinbarung waren die Auszahlungsmodalitäten des arbeitsvertraglich vereinbarten, jährlich im Mai zu zahlenden Urlaubs- und des im November zu zahlenden Weihnachtsgeldes dahingehend geändert worden, dass diese nunmehr monatlich zu je einem Zwölftel gezahlt werden. Erst unter Berücksichtigung dieser anteiligen Sonderzahlungen ergab sich ein Stundenlohn von mehr als € 8,50. Die arbeitsvertraglich vereinbarten Überstunden-, Sonn- und Feiertags- sowie Nachtarbeitszuschläge berechnete die Arbeitgeberin auf Basis des vereinbarten Stundenlohns von weniger als € 8,50.

Mit ihrer Klage machte die Arbeitnehmerin geltend, ihr stünden die Sonderzahlungen zusätzlich zu dem Mindestlohn von € 8,50 zu und die Zuschläge seien auf der Grundlage des Mindestlohnes und nicht auf Basis des niedrigeren vereinbarten Stundenlohnes zu berechnen.

Das Arbeitsgericht wies die Klage ab, das LAG sprach der Arbeitnehmerin lediglich erhöhte Nachtarbeitszuschläge zu und wies die Berufung im Übrigen zurück. Die Revision der Arbeitnehmerin blieb erfolglos.

Das BAG bestätigte nun die Entscheidung des LAG Berlin-Brandenburg, über welche wir bereits in unserem ARBEITSRECHTSREPORT 1/2016 berichtet hatten.

Aus dem Mindestlohngesetz ergebe sich weder ein Anspruch auf ein erhöhtes Monatsgehalt und erhöhte Jahressonderzahlungen, noch auf erhöhte Lohnzuschläge. Der gesetzliche Mindestlohn trete als eigenständiger Anspruch neben die bisherigen Anspruchsgrundlagen, verändere diese jedoch nicht. Der nach den tatsächlichen Arbeitsstunden bemessene Mindestlohnanspruch der Arbeitnehmerin

Anspruch auf Sonderzahlungen zusätzlich zum Mindestlohn?



sei vorliegend erfüllt worden. Da die in jedem Kalendermonat zu einem Zwölftel geleisteten Jahressonderzahlungen vorbehaltlos und unwiderruflich geleistet wurden, komme diesen in Bezug auf den Mindestlohn Erfüllungswirkung zu.

Nicht anrechenbar seien hingegen solche Entgeltbestandteile, die auf einer besonderen gesetzlichen Zweckbestimmung beruhen, wie z.B. die Nachtzuschläge gemäß § 6 Abs. 5 ArbZG, oder die ausschließlich anderen Zwecken als der Abgeltung der Arbeitsleistung dienen.

Verfolgt das Urlaubsgeld beispielsweise den Zweck, erhöhte Urlaubsaufwendungen abzudecken und dient das Weihnachtsgeld dazu, erbrachte oder künftige Betriebstreue zu belohnen, scheidet eine Anrechnung daher aus. Im vorliegenden Fall waren jedoch Urlaubs- und Weihnachtsgeld allein an den Bestand des Arbeitsverhältnisses und die Vergütungspflicht des Arbeitgebers geknüpft, wofür bereits sprach, dass für den Fall des unterjährigen Ein- bzw. Austritts eine anteilige – pro rata temporis – Zahlung vorgesehen war.

Für die Frage der Anrechenbarkeit von Sonderzahlungen auf den Mindestlohn kommt es daher maßgeblich auf ihre konkrete Formulierung und Ausgestaltung in den Arbeitsverträgen an.

AUS DER RECHTSPRECHUNG: Elternzeitverlangen – Telefax genügt Schriftformerfordernis nicht BAG, Urteil vom 10.05.2016 (Az.: 9 AZR 145/15)

Eine Arbeitnehmerin erhob Kündigungsschutzklage, nachdem ihr im November 2013 gekündigt worden war. Sie machte geltend, die Arbeitgeberin habe ihr nicht kündigen dürfen, da sie der Arbeitgeberin nach der Geburt ihrer Tochter per Telefax am 10. Juni 2013 mitgeteilt habe, für zwei Jahre Elternzeit in Anspruch zu nehmen.

Die Vorinstanzen gaben der Kündigungsschutzklage statt. Die Revision hatte Erfolg.

Nach dem Urteil des BAG ist das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung der Arbeitgeberin aufgelöst worden. Entgegen der Ansicht der Vorinstanzen habe die Arbeitnehmerin keinen Sonderkündigungsschutz nach § 18 Abs. 1 Satz 1 BEEG genossen, da sie mit ihrem Telefax vom 10. Juni 2013 nicht wirksam Elternzeit verlangt habe.

Das Elternzeitverlangen erfordere die strenge Schriftform im Sinne von § 126 Abs. 1 BGB, d.h. es muss eigenhändig durch Namensunterschrift oder mittels notariell beglaubigten Handzeichens unterzeichnet werden. Ein Telefax oder eine E-Mail wahre die von § 16 Abs. 1 Satz 1 BEEG vorgeschriebene Schriftform nicht, sondern führe gemäß § 125 Abs. 1 BGB zur Nichtigkeit der Erklärung. Allerdings könne sich ein Arbeitgeber aufgrund der Besonderheiten des konkreten Falls treuwidrig im Sinne von § 242 BGB verhalten, wenn er sich auf die Nichtwahrung des Schriftformerfordernisses berufe. Solche Besonderheiten lagen hier jedoch nicht vor.

Kosten der Reinigung vorgeschriebener Hygienekleidung BAG, Urteil vom 14.06.2016 (Az.: 9 AZR 181/15)

Die Arbeitgeberin, die einen Schlachthof betreibt, stellte ihren im Bereich der Schlachtung beschäftigten Arbeitnehmern weiße Hygienekleidung zur Verfügung, für deren Reinigung sie monatlich € 10,23 vom Nettolohn in Abzug brachte. Eine Vereinbarung hierzu gab es nicht.

Hiergegen wandte sich ein Arbeitnehmer mit seiner Klage. Er wollte festgestellt wissen, dass die Abzüge unberechtigt erfolgten und verlangte die Rückzahlung der einbehaltenen Beträge. Seine Klage hatte in allen Instanzen Erfolg.

Das BAG stellte fest, dass die Arbeitgeberin nicht berechtigt war, die Reinigungskosten vom Lohn einzubehalten, da der Arbeitnehmer nicht verpflichtet sei, diese Kosten zu tragen.

Eine Kostentragungspflicht ergebe sich insbesondere nicht aus § 670 BGB, wonach der Auftraggeber dem Beauftragten diejenigen Aufwendungen zum Zwecke der Ausführung des Auftrags erstatten muss, die der Beauftragte für erforderlich halten darf. Diese Vorschrift beruhe auf dem Grundsatz,

Monatliche Sonderzahlungen können Mindestlohnananspruch erfüllen.

Elternzeitverlangen bedarf der Schriftform.



dass die Kosten von demjenigen zu tragen seien, in dessen Interesse das Geschäft oder die Handlung vorgenommen wurde.

Vorliegend hat die Arbeitgeberin die Reinigungskosten allein im Eigeninteresse aufgewendet. Sie erfüllte damit lediglich ihre Verpflichtung, dafür zu sorgen, dass der Arbeitnehmer die lebensmittelrechtlich vorgeschriebene Hygienekleidung trägt. Nach den entsprechenden nationalen und europäischen Lebensmittelhygiene-Verordnungen müssen Personen, die in einem Bereich arbeiten, in dem mit Lebensmitteln umgegangen wird, geeignete und saubere Arbeitskleidung tragen.

Arbeitgeberin hat Kosten der Reinigung vorgeschriebener Hygienekleidung zu tragen.

Offen blieb, ob eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer wirksam wäre, die eine entsprechende Kostentragungspflicht des Arbeitnehmers vorsieht, da in dem vorliegenden Fall eine solche Vereinbarung nicht geschlossen worden war.

Kein Präventionsverfahren nach § 84 Abs. 1 SGB IX in der Probezeit BAG, Urteil vom 21.04.2016 (Az.: 8 AZR 402/14)

Einer mit einem Grad von 50 % schwerbehinderten Arbeitnehmerin wurde während der vereinbarten sechsmonatigen Probezeit gekündigt. Die Arbeitnehmerin erhob keine Kündigungsschutzklage, sondern machte einen Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG geltend mit der Begründung, der Arbeitgeber habe sie dadurch, dass er das Präventionsverfahren nach § 84 Abs. 1 SGB IX nicht durchgeführt habe, wegen ihrer Schwerbehinderung diskriminiert.

Nach § 84 Abs. 1 SGB IX sind bei Eintreten personen-, verhaltens- oder betriebsbedingter Schwierigkeiten im Arbeitsverhältnis, die zu dessen Gefährdung führen können, frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung, die in § 93 SGB IX genannten Vertretungen und das Integrationsamt einzuschalten, um die dauerhafte Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu sichern.

Die Vorinstanzen wiesen die Klage ab und auch die Revision vor dem BAG hatte keinen Erfolg.

Das BAG urteilte, dass das Präventionsverfahren nach § 84 Abs. 1 SGB IX selbst keine „angemessene Vorkehrung“ im Sinne des Art. 2 der UN-Behindertenrechtskonvention und des Art. 5 der Richtlinie 2000/78/EG sei. Zudem stellte das BAG klar, dass der Arbeitgeber nicht verpflichtet sei, innerhalb der ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses (Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG) ein Präventionsverfahren nach § 84 Abs. 1 SGB IX durchzuführen.

Unberührt bleibt – sofern vorhanden – die Verpflichtung zur Beteiligung von Schwerbehindertenvertretung und Betriebsrat im Vorfeld der Kündigung.

Kündigung unwirksam bei Weiterbeschäftigungsmöglichkeit für weniger Gehalt ArbG Bonn, Urteil vom 06.04.2016 (Az.: 5 Ca 2292/15)

Der Kläger war seit 1988 bei der Beklagten beschäftigt, zuletzt als Pressenfahrer. Eingruppiert in die Entgeltgruppe 9 erhielt er ein Bruttoarbeitsentgelt von etwa € 3.600.

Wegen starken Auftragsrückgangs kündigte die Beklagte dem Kläger. Der Kläger erhob Kündigungsschutzklage mit der Begründung, vor Ausspruch der betriebsbedingten Kündigung habe ihm die freie Stelle des Pförtners (Entgeltgruppe 4) angeboten werden müssen. Die Klage vor dem Arbeitsgericht war erfolgreich. Die Entscheidung ist noch nicht rechtskräftig.

Das Arbeitsgericht hielt die Kündigung für sozial nicht gerechtfertigt. Die Beklagte habe dem Kläger die Pförtnerstelle anbieten müssen. Von einem solchen Angebot dürfe der Arbeitgeber nur absehen, wenn er bei vernünftiger Betrachtung nicht mit der Annahme des neuen Vertragsangebots durch den Arbeitnehmer rechnen können und das Angebot im Gegenteil beleidigenden Charakter gehabt hätte. Dies komme allerdings nur in Extremfällen in Betracht und sei vom BAG beispielsweise bei dem Angebot an einen Personalleiter, als Pförtner zu arbeiten, bejaht worden. Ein solcher Extremfall liege hier jedoch nicht vor, da der Kläger bei der Beklagten als Produktionshelfer angefangen hatte und zuletzt als gewerblicher Arbeitnehmer beschäftigt wurde. Vor diesem Hintergrund möge das Angebot einer um fünf Entgeltgruppen niedriger bewerteten Pförtner-Stelle zwar nicht besonders attraktiv sein, es habe aber keinen beleidigenden Charakter.

Auch deutlich schlechter bezahlte freie Stellen sind vor betriebsbedingter Kündigung anzubieten.

Kein separater Zugang des Betriebsrats zu Internet und Telefonanschluss BAG, Beschluss vom 20.04.2016 (Az.: 7 ABR 50/14)

Ein Betriebsrat forderte die Einrichtung eines vom Proxy-Server des Arbeitgebers unabhängigen Internetzugangs sowie eines von dessen Telefonanlage unabhängigen Telefonanschlusses. Die Anträge blieben jedoch in allen Instanzen erfolglos.

Nach Ansicht des BAG sei der Arbeitgeber grundsätzlich weder dazu verpflichtet, dem Betriebsrat unabhängig von seinem Netzwerk einen Zugang zum Internet zur Verfügung zu stellen, noch müsse er dem Betriebsrat einen von seiner Telefonanlage unabhängigen Telefonanschluss einrichten.

Nach § 40 Abs. 2 BetrVG habe der Arbeitgeber dem Betriebsrat im erforderlichen Umfang u.a. Informations- und Kommunikationstechnik zur Verfügung zu stellen. Dabei könne der Betriebsrat einen Telefonanschluss und - sofern berechnete Interessen des Arbeitgebers nicht entgegenstehen - die Eröffnung eines Internetzuganges sowie die Einrichtung eigener E-Mail-Adressen verlangen, ohne deren Erforderlichkeit zur Wahrnehmung konkret anstehender betriebsverfassungsrechtlicher Aufgaben darlegen zu müssen. Der Arbeitgeber könne diese Ansprüche jedoch dadurch erfüllen, dass er dem Betriebsrat im Rahmen des im Betrieb bestehenden Informations- und Kommunikationssystems einen Telefonanschluss zur Verfügung stellt und einen Internetzugang und E-Mail-Verkehr über ein Netzwerk vermittelt, das für alle Arbeitsplätze des Unternehmens einheitlich genutzt wird. Allein wegen der abstrakten Gefahr einer missbräuchlichen Ausnutzung der technischen Kontrollmöglichkeiten durch den Arbeitgeber dürfe der Betriebsrat einen separaten Telefonanschluss und Internetzugang nicht für erforderlich halten.

BR kann keinen separaten Internet- und Telefonanschluss beanspruchen.

Mitbestimmung beim betrieblichen Eingliederungsmanagement BAG, Beschluss vom 22.03.2016 (Az.: 1 ABR 14/14)

Die Betriebsparteien streiten über die Wirksamkeit eines Einigungsstellenspruchs, in welchem für die Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements (bEM) die Bildung eines aus je einem Vertreter des Arbeitgebers und des Betriebsrats zusammengesetzten Integrationsteams vorgesehen ist, welches das bEM mit dem betroffenen Arbeitnehmer durchführen, konkrete Maßnahmen beraten und dem Arbeitgeber vorschlagen sowie den nachfolgenden Prozess begleiten soll.

Das BAG entschied, dass die Einigungsstelle ihre Zuständigkeit überschritten habe. Ihr Spruch habe sich nicht auf die Ausgestaltung des bEM beschränkt, sondern die Beteiligung des Integrationsteams an der allein dem Arbeitgeber obliegenden Umsetzung der Maßnahmen vorgesehen. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Maßnahmen des Gesundheitsschutzes nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG erfasse aufgrund der Rahmenvorschrift des § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX jedoch nur die Aufstellung von Verfahrensgrundsätzen zur Klärung von Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit eines Arbeitnehmers überwunden und mit welchen Leistungen oder Hilfen einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden kann.

Mitbestimmungsrecht auf Ausgestaltung des bEM beschränkt.

GLAUBER & PARTNER

Rathausstraße 13 | D - 20095 Hamburg
Tel. + 49 - 40 - 32 33 99 - 0 | Fax + 49 - 40 - 32 33 99 - 11
rechtsanwaelte@glauber.de | www.glauber.de

Ihre Ansprechpartner im Arbeitsrecht sind:

Rechtsanwalt und
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Dr. Dirk Uhlmannsiek

Rechtsanwältin

Anja Krüger