

Arbeitsrecht aktuell

Mai/Juni 2014

Bundeskabinett beschließt Mindestlohn

Das Bundeskabinett hat am 02.04.2014 den Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie beschlossen. Kernpunkt der geplanten Neuregelung ist die Einführung eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns von 8,50 Euro. Abweichungen hiervon durch allgemeinverbindliche Tarifverträge sollen bis zum 31.12.2016 möglich sein. Der Mindestlohn soll zum 01.01.2015 zunächst 8,50 Euro brutto pro Zeitstunde betragen und ab 2018 jährlich angepasst werden. Auch in Zukunft sollen „Stüklöhne“ zulässig bleiben. Hier soll jedoch sichergestellt werden, dass die Beschäftigten je Arbeitsstunde umgerechnet mindestens 8,50 Euro erhalten. Der Mindestlohn soll nicht gelten für

- Langzeitarbeitslose in den ersten sechs Monaten ihrer Beschäftigung,
- Jugendliche unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung,
- Praktikanten, die ein Pflichtpraktikum nach Schul-, Ausbildungs- oder Studienordnung leisten,
- Praktikanten, die ein Orientierungs-Praktikum von bis zu sechs Wochen vor Berufsausbildung oder Studium leisten,
- Praktikanten, die ein Praktikum von bis zu sechs Wochen begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung leisten,
- Auszubildende und
- ehrenamtlich Tätige.

Die Einhaltung des Mindestlohns soll von den Zollbehörden überwacht werden. Verstöße sollen als Ordnungswidrigkeit mit Geldbußen geahndet werden können.

Schichtarbeiter haben bei gesundheitlichen Problemen Anspruch auf dauerhaften Einsatz im Tagdienst

Kann eine Krankenschwester aus gesundheitlichen Gründen keine Nachtschichten mehr leisten, ist sie nicht arbeitsunfähig krank. Das Krankenhaus muss sie vielmehr außerhalb der Nachtschichten beschäftigen. Kommt es dem nicht nach, gerät es in Annahmeverzug, da die Krankenschwester weiterhin alle vertraglich geschuldeten Tätigkeiten ausführen kann und demnach keine Unmöglichkeit vorliegt. Die Klägerin ist nicht arbeitsunfähig krank, da sie alle vertraglich geschuldeten Tätigkeiten einer Krankenschwester ausführen kann. Die Beklagte muss bei der Schichteinteilung auf das gesundheitliche Defizit der Klägerin Rücksicht nehmen und darf die Klägerin nicht mehr für Nachtdienste einteilen. Die Vergütung steht der Klägerin unter dem Gesichtspunkt des Annahmeverzugs zu, weil ihr die Arbeitsleistung nicht unmöglich geworden ist, sie die Arbeit ordnungsgemäß angeboten hat und die Beklagte erklärt hatte, sie werde die Leistung nicht annehmen.

BAG, Urt. vom 09.04.2014, 10 AZR 637/13

Betriebsrente: Höchstaltersgrenze von 45 Jahren ist unwirksam

Eine Regelung in einer Versorgungsordnung, wonach ein Anspruch auf Betriebsrente ausscheidet, wenn der Arbeitnehmer bei Erfüllung der nach der Versorgungsordnung vorgesehenen zehnjährigen Wartezeit das 55. Lebensjahr vollendet hat, ist unwirksam. Zwar dürfen Systeme der betrieblichen Altersversorgung grundsätzlich Altersgrenzen vorsehen. Eine Höchstaltersgrenze von 45 Jahren ist aber unangemessen und stellt eine unmittelbare Diskriminierung wegen des Alters dar. Die Altersgrenzenregelung führt zu einer unmittelbaren Benachteiligung wegen des Alters i. S. v. §§ 1, 3 Abs. 1 und § 7 AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz), da sie Mitarbeiter, die bei Beginn des Arbeitsverhältnisses das 45. Lebensjahr vollendet haben, von den Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach der Versorgungsordnung ausschließt. Die Benachteiligung ist nicht nach § 10 Satz 1 und 2, Satz 3 Nr. 4 AGG gerechtfertigt. Zwar sind hiernach Altersgrenzen in Systemen der betrieblichen Altersversorgung grundsätzlich zulässig. Die konkrete Altersgrenze muss jedoch angemessen sein. Dies ist bei einer Bestimmung nicht der Fall, die Arbeitnehmer, die noch mindestens 20 Jahre betriebsstreu sein können, von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung ausschließt.

BAG, Urt. vom 18.03.2014, 3 AZR 69/12

Betriebsrentenanpassung kann bei schlechter Wirtschaftslage abgelehnt werden

Der Arbeitgeber ist berechtigt eine Betriebsrentenanpassung abzulehnen, wenn dadurch sein Unternehmen übermäßig belastet und seine Wettbewerbsfähigkeit gefährdet wird. Nach § 16 Abs. 1 BetrAVG (Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung) hat der Arbeitgeber alle drei Jahre eine Anpassung der laufenden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu prüfen und hierüber nach billigem Ermessen zu entscheiden; dabei sind insbesondere die Belange des Versorgungsempfängers und die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers zu berücksichtigen. Danach ist der Arbeitgeber zur Anpassung nicht verpflichtet, wenn er annehmen darf, dass es ihm mit hinreichender Wahrscheinlichkeit nicht möglich sein wird, den Teuerungsausgleich aus den Unternehmenserträgen in der Zeit bis zum nächsten Anpassungstichtag aufzubringen. Davon durfte die Beklagte im vorliegenden Verfahren ausgehen. Sie hatte in den Jahren 2008 und 2009 – auch aufgrund der Finanzkrise – Verluste erwirtschaftet und war gezwungen, Mittel aus dem Finanzmarktstabilisierungsfonds in Anspruch zu nehmen. Vor diesem Hintergrund war ihre Prognose gerechtfertigt, dass sich die Folgen der Finanzkrise auch in der Zeit nach dem Anpassungstichtag 01.01.2010 in einem einer Betriebsrentenanpassung entgegenstehendem Umfang auf ihre wirtschaftliche Lage auswirken würden.

BAG, Urt. vom 15.04.2014, 3 AZR 51/12

Löschung von Daten kann außerordentliche Kündigung rechtfertigen

Die eigenmächtige Löschung von Daten durch einen Arbeitnehmer kann das Vertrauen in dessen Integrität derart zerstören, dass die sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses gerechtfertigt ist. Dabei kommt es nicht darauf an, ob und mit welchem Aufwand die Daten (teilweise) wiederhergestellt werden können. Es bedarf auch keiner vorherigen Abmahnung. Der Kläger war bei der Beklagten, einem Unternehmen in der EDV-Branche, ab dem 01.01.2009 als Account-Manager beschäftigt. Nach gescheiterten Verhandlungen über eine Aufhebung bzw. Änderung seines Arbeitsvertrags Ende Juni 2009 löschte er am 30.06.2009 über seinen Benutzer-Account umfangreich Daten. Der für die außerordentliche Kündigung notwendige wichtige Grund liegt in der vorsätzlichen und vertragswidrigen Entziehung der kundenbezogenen Daten vor dem unmittelbaren Zugriff der Beklagten. Gerade bei einer kundenbezogenen Tätigkeit gehört es zu den arbeitsvertraglichen Nebenpflichten des Arbeitnehmers gem. § 241 Abs. 2 BGB, dem Arbeitgeber den Zugriff auf seine Arbeitsergebnisse zu ermöglichen.

Hessisches LAG, Urt. vom 05.08.2013, 7 Sa 1060/10

Keine Bezahlung für Schwarzarbeit

Ein Unternehmer, der bewusst gegen § 1 Abs. 2 Nr. 2 SchwarzArbG (Gesetz zur Bekämpfung der Schwarzarbeit und illegalen Beschäftigung) verstoßen hat, kann für seine Werkleistung keinerlei Bezahlung verlangen. Die Durchsetzung der vom Gesetzgeber mit dem SchwarzArbG verfolgten Ziele, die Schwarzarbeit effektiv einzudämmen, erfordert eine strikte Anwendung dieser Vorschrift. Der Beklagte hatte die Klägerin im Jahr 2010 mit der Ausführung von Elektroinstallationsarbeiten beauftragt. Die Parteien vereinbarten einen Werklohn einschließlich Umsatzsteuer sowie eine weitere Barzahlung, für die keine Rechnung gestellt werden sollte. Die Klägerin führte die Arbeiten zwar aus, der Beklagte bezahlte jedoch nur einen Teil. Der Klägerin stand gegen den Beklagten kein Anspruch auf Werklohn aus § 631 BGB zu, weil zwischen den Parteien kein wirksamer Werkvertrag geschlossen worden war. Sowohl die Klägerin als auch der Beklagte hatten bewusst gegen § 1 Abs. 2 Nr. 2 SchwarzArbG verstoßen, indem sie vereinbarten, dass für die über den schriftlich vereinbarten Werklohn hinaus vereinbarte Barzahlung keine Rechnung gestellt und keine Umsatzsteuer gezahlt werden sollte. Der gesamte Werkvertrag war damit wegen Verstoßes gegen ein gesetzliches Verbot nichtig, sodass ein vertraglicher Werklohnananspruch nicht gegeben war (BGH-Urteil vom 01.08.2013, VII ZR 6/13). Der Klägerin stand auch kein Anspruch auf Ausgleich der Bereicherung des Beklagten zu, die darin bestand, dass er die Werkleistung erhalten hatte. Denn ein Unternehmer, der aufgrund eines nichtigen Vertrags Leistungen erbracht hat, kann zwar von dem Besteller grundsätzlich die Herausgabe dieser Leistungen, und wenn dies nicht möglich ist, Wertersatz verlangen. Dies gilt jedoch gem. § 817 S. 2 BGB nicht, wenn der Unternehmer mit seiner Leistung gegen ein gesetzliches Verbot verstoßen hat. Diese Konstellation war im vorliegenden Fall gegeben.

BGH, Urt. vom 10.04.2014, VII ZR 241/13



Peter C. Weyand
Rechtsanwalt
Büro Hamm



Frank Kott
Rechtsanwalt
Büro Leipzig



Dr. Stephan Renners
Rechtsanwalt
Büro Hamm



Katalin Winkler
Rechtsanwältin
Büro Hamm



Robert Runkel
Rechtsanwalt
Büro Leipzig