

Arbeitsrecht aktuell

Januar/Februar 2015

Das ändert sich 2015 im Arbeitsrecht:

2015 müssen sich Arbeitgeber auf einige Neuerungen einstellen.

- Seit dem 01.01.2015 gilt erstmals ein gesetzlicher Mindestlohn in Deutschland von 8,50 € brutto je Arbeitsstunde. Neben diesem flächendeckenden Mindestlohn enthält das Mindestlohngesetz (MiLoG) weitere wichtige Vorschriften, die von Arbeitgebern zu beachten sind. Zu nennen ist hier insbesondere die Dokumentationspflicht in verschiedenen Wirtschaftsbereichen und bei geringfügig Beschäftigten. Auch können nicht alle Zahlungen des Arbeitgebers auf den gesetzlichen Mindestlohn angerechnet werden. Im Einzelfall zu prüfen ist dies bei Zuschlägen, vermögenswirksamen Leistungen, Leistungen einer betrieblichen Altersvorsorge oder Weihnachts- und Urlaubsgeld. Der Mindestlohn gilt nicht für Auszubildende, ehrenamtlich Tätige, Jugendliche im Alter von unter 18 Jahren, Schüler, Studierende und Auszubildende, die ein Pflichtpraktikum absolvieren, Orientierungspraktika von maximal drei Monaten für die Aufnahme einer Ausbildung oder eines Studiums, ausbildungs- oder studiumsbegleitende Praktika von maximal drei Monaten, Einstiegsqualifikationen nach § 54 a SGB III, Berufsbildungsvorbereitungen und Langzeitarbeitslose in den ersten sechs Monaten einer neuen Beschäftigung. Der flächendeckende Mindestlohn wird durch die Zollbehörden kontrolliert. Verstöße können mit Geldbußen bis zu 500.000,00 € geahndet werden. Vertraglich darf von dem Mindestlohn nicht abgewichen werden. Allgemein verbindliche Tarifverträge können noch bis Ende 2016 einen niedrigeren Stundenlohn vorsehen. Ab dem 01.01.2017 müssen aber alle Arbeitgeber mindestens 8,50 € pro Stunde zahlen.
- Daneben sind inzwischen in 17 Branchen mit rund 4,6 Millionen Beschäftigten Mindestlöhne nach dem AEntG (Arbeitnehmer-Entsendegesetz) und TVG (Tarifvertragsgesetz) festgeschrieben. Seit Januar 2015 gelten erstmals für Land-, Forst- und Gartenbauarbeiter bundesweite Mindestlöhne. Ebenfalls zum 01.01.2015 ist die neue Mindestlohnverordnung für die Pflegebranche in Kraft getreten. Für die Beschäftigten der Innen-Gebäudereinigung stieg der Mindestlohn zum 01.01.2015 auf 8,50 €.
- Wichtig ist zudem das zum 01.01.2015 in Kraft getretene Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf. Hierdurch sollen Menschen, die Beruf und Pflege von Angehörigen in Einklang bringen müssen, mehr zeitliche Flexibilität erhalten.
- Der Bundestag hat im Übrigen am 07.11.2014 die Novelle zum BEEG (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz) beschlossen und damit das Elterngeld Plus eingeführt. Während die Höhe des Elterngelds in der Summe unverändert bleibt, wird u. a. der mögliche Bezugszeitraum bei Teilzeitarbeit verlängert. Die Neuregelungen gelten grundsätzlich erst für alle ab dem 01.07.2015 geborenen Kinder.

Keine doppelten Urlaubsansprüche bei Arbeitgeberwechsel im laufenden Jahr

Wechselt ein Arbeitnehmer im laufenden Kalenderjahr in ein neues Arbeitsverhältnis, so kann er von seinem neuen Arbeitgeber gem. § 6 Abs. 1 BUrlG (Bundesurlaubsgesetz) nur insoweit die Gewährung von Urlaub verlangen, wie der Urlaubsanspruch nicht schon vom alten Arbeitgeber erfüllt worden ist. Der Arbeitnehmer muss deshalb seinem neuen Arbeitgeber mitteilen, dass sein früherer Arbeitgeber seinen Urlaubsanspruch für das laufende Kalenderjahr noch nicht (vollständig oder teilweise) erfüllt hat, und dies im Prozess ggf. nachweisen. Arbeitnehmer können diese Voraussetzung für ihren Urlaubsanspruch im neuen Arbeitsverhältnis grundsätzlich durch die Vorlage einer entsprechenden Bescheinigung ihres früheren Arbeitgebers nachweisen. Dieser ist gem. § 6 Abs. 2 BUrlG verpflichtet, dem Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Bescheinigung über den im laufenden Kalenderjahr gewährten oder abgegoltenen Urlaub auszuhändigen.

BAG, Urt. v. 16.12.2014, 9 AZR 295/13

Geänderte Altersgrenzen bei der gesetzlichen Rente können zum Wegfall der Betriebsrente mit 60 führen

Sah eine Versorgungsordnung ursprünglich vor, dass weibliche Mitarbeiter – anders als ihre männlichen Kollegen – bereits mit Vollendung des 60. Lebensjahres einen Anspruch auf Betriebsrente haben, und wurden Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung auf die Betriebsrente angerechnet, so kann die Versorgungsordnung nach Änderung

der Altersgrenzen in der gesetzlichen Rentenversicherung dahingehend auszulegen sein, dass auch weibliche Mitarbeiter frühestens ab Vollendung des 63. Lebensjahres eine Betriebsrente beanspruchen können. Die Auslegung nach den für Allgemeine Geschäftsbedingungen geltenden Grundsätzen ergibt, dass die Versorgungsordnung im vorliegenden Fall für Frauen keine „feste“, sondern eine „flexible“ Altersgrenze auf das 60. Lebensjahr festlege und den Bezug von Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung voraussetze.

BAG, Urt. v. 13.1.2015, 3 AZR 894/12

Betriebsrat muss der Einrichtung einer Facebook-Seite für das Unternehmen nicht zustimmen

Die Facebook-Seite eines Unternehmens ist regelmäßig keine technische Einrichtung i. S. v. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG (Betriebsverfassungsgesetz), die zur Überwachung des Verhaltens und der Leistung der Arbeitnehmer bestimmt ist. Die Einrichtung einer solchen Seite unterliegt daher grundsätzlich nicht der Mitbestimmung des Betriebsrats. Das gilt selbst dann, wenn auf der Facebook-Seite negative Kommentare über die Qualität der Mitarbeiter des Unternehmens veröffentlicht werden können. Der Arbeitgeber darf daher ohne Zustimmung des Betriebsrates eine Facebook-Seite für sein Unternehmen einrichten.

LAG Düsseldorf 12.01.2015, 9 TaBV 51/14

Zur Verwirkung eines Schmerzensgeldanspruchs bei Mobbing

Das BAG hat einen möglichen Schmerzensgeldanspruch allein wegen Verwirkung verneint. Nach dem durch Richterrecht geschaffenen Institut der Verwirkung kann ein Recht nicht mehr geltend gemacht werden, wenn seit der Möglichkeit seiner Geltendmachung längere Zeit verstrichen ist (Zeitmoment) und besondere Umstände hinzutreten, die die verspätete Geltendmachung als Verstoß gegen Treu und Glauben erscheinen lassen (Umstandsmoment). Zwar kann ein Schmerzensgeldanspruch wegen Mobbing (§§ 823 Abs. 1, 253 Abs. 2 BGB i. V. m. Art. 1 Abs. 1, 2 Abs. 1 GG) verwirken, dafür genügen jedoch ein bloßes „Zuwarten“ oder die Untätigkeit des Anspruchstellers nicht. Ein Unterlassen begründet nur dann ein Umstandsmoment, wenn aufgrund zusätzlicher besonderer Umstände eine Pflicht zur zeitnahen Geltendmachung besteht.

BAG, Urt. v. 11.12.2014, 8 AZR 838/13

Wann ist jemand Arbeitnehmer? Umfangreiche Darlegungslast zur Weisungsgebundenheit

Die Klägerin wehrt sich mit ihrer Klage gegen eine Kündigung. Das von ihr angerufene Arbeitsgericht erklärte sich für unzuständig und verwies den Rechtsstreit an das örtlich zuständige Landgericht. Die hiergegen gerichtete sofortige Beschwerde hatte vor dem LAG keinen Erfolg. Der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten ist nicht eröffnet, da die Klägerin nicht als Arbeitnehmerin für den Beklagten tätig geworden ist. Wer geltend macht, als Arbeitnehmer beschäftigt worden zu sein, muss darlegen, dass die für ein Arbeitsverhältnis typische Weisungsgebundenheit vorgelegen hat. Konkret ist vorzutragen, wer zur Erteilung von bindenden Weisungen befugt war, warum bindende Weisungen erteilt werden konnten und welche Weisungen tatsächlich erfolgt und befolgt worden sind. Es spricht gegen das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses, wenn – wie im vorliegenden Fall – im Vertrag lediglich Zielvorgaben enthalten waren und keine Verpflichtung, persönlich tätig zu werden.

LAG Düsseldorf, Urt. v. 18.12.2014, 15 Ta 582/14

Arbeitnehmer haben keinen Anspruch auf Hinzuziehung eines Rechtsbeistands zum betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)

Arbeitgeber sind grundsätzlich nicht verpflichtet, zu Gesprächen im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) einen Rechtsbeistand des Arbeitnehmers hinzuzuziehen. Wer an einem solchen Gespräch zwingend und potentiell zu beteiligen ist, ist in § 84 Abs. 2 SGB IX abschließend geregelt. Die Hinzuziehung eines Rechtsbeistands des Arbeitnehmers ist hier nicht vorgesehen. Hierbei handelt es sich um eine bewusste Entscheidung des Gesetzgebers, die auch durch eine Stützung des Hinzuziehungsanspruchs auf § 242 BGB nicht unterlaufen werden darf. Das gilt auch, wenn der Arbeitnehmer krankheitsbedingt geschwächt ist oder aufseiten des Arbeitgebers mehrere Personen am Gespräch beteiligt sind. Es gibt insoweit keinen Anspruch auf „Waffengleichheit“.

LAG Rheinland-Pfalz, Urt. v. 18.12.2014, 5 Sa 518/14

Ihre Berater im Arbeitsrecht:



Peter C. Weyand
Rechtsanwalt
Büro Hamm



Frank Kott
Rechtsanwalt
Büro Leipzig



Dr. Stephan Renners
Rechtsanwalt
Büro Hamm



Robert Runkel
Rechtsanwalt
Büro Leipzig



Christiane Streßig
Rechtsanwältin
Büro Hamm