

Arbeitsrecht aktuell

Juli/August 2015

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) entschärft Mindestlohn-Regeln – Vereinfachungen insbesondere bei den Aufzeichnungspflichten

Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles hat am 30.06.2015 Verbesserungen bei der praktischen Umsetzung des Mindestlohngesetzes (MiLoG) angekündigt. So soll es eine Klarstellung zur Auftraggeberhaftung geben. Außerdem sollen die Dokumentationspflichten dahingehend gelockert werden, dass Arbeitgeber grundsätzlich nur noch dann Beginn, Ende und Dauer der Arbeitszeit erfassen müssen, wenn das regelmäßige Monatsentgelt des Arbeitnehmers weniger als 2.000,00 EUR brutto beträgt. Das BMAS wird gegenüber den Behörden der Zollverwaltung klarstellen, dass sowohl bei der zivilrechtlichen Haftungsfrage als auch bei der Anwendung der Bußgeldvorschriften ein „eingeschränkter“ Unternehmerbegriff zugrunde gelegt wird, wie ihn das Bundesarbeitsgericht (BAG) für die zivilrechtliche Haftung im Arbeitnehmerentsendegesetz (AEntG) entwickelt hat. Danach übernimmt ein Unternehmen nur die Verantwortung für beauftragte Unternehmen, wenn eigene vertraglich übernommene Pflichten weitergegeben werden. Geändert werden soll zudem insbesondere die Mindestlohn-Dokumentationspflichten-Verordnung. Diese regelt die Umsetzung der nach § 17 MiLoG bestehenden Pflicht, bei der Beschäftigung von Arbeitnehmern in den im Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz genannten Branchen sowie bei Minijobs außerhalb von Privathaushalten die Arbeitszeit zu erfassen. Die Verordnung sieht aktuell vor, dass die Aufzeichnungspflicht entfällt, wenn das Einkommen des Arbeitnehmers mehr als 2.958,00 EUR im Monat beträgt. Hiermit soll ein Missbrauch auch bei langen Arbeitszeiten verhindert werden. Die Schwelle soll hier auf 2.000,00 EUR brutto pro Monat herabgesetzt werden.

Kündigung als „Strafe“ für die Geltendmachung des gesetzlichen Mindestlohns

Verlangt ein Arbeitnehmer die Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns und reagiert der Arbeitgeber hierauf mit dem Angebot, die Arbeitszeit in einem Umfang zu reduzieren, dass bei gleichbleibendem Gehalt die Mindestlohngrenze eingehalten wird, so berechtigt eine Ablehnung des Änderungsangebots den Arbeitgeber nicht zur Kündigung. Eine solche Kündigung stellt eine verbotene Maßregelung i. S. v. § 612a BGB dar. Nach dieser Vorschrift darf der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer nicht deshalb benachteiligen, weil dieser in zulässiger Weise seine Rechte ausübt.

ArbG Berlin, Urt. v. 17.04.2015, 28 Ca 2405/15

Kündigung wegen privater „Raubkopien“ auf dem Dienstrechner

Ein Arbeitnehmer, der privat beschaffte Bild- oder Tonträger während der Arbeitszeit unter Verwendung seines dienstlichen Computers unbefugt und zum eigenen oder kollegialen Gebrauch auf dienstliche „DVD-“ bzw. „CD-Rohlinge“ kopiert, kann fristlos gekündigt werden. Das gilt unabhängig davon, ob darin zugleich ein strafbewehrter Verstoß gegen das Urheberrechtsgesetz vorliegt. Eine (fristlose) Kündigung kommt auch dann in Betracht, wenn der Arbeitnehmer nicht alle fraglichen Handlungen selbst vorgenommen, sondern dabei mit anderen Bediensteten zusammengewirkt oder das Herstellen von „Raubkopien“ durch diese bewusst ermöglicht hat. Aus dem Umstand, dass es ihm erlaubt gewesen sein mag, seinen dienstlichen Rechner für bestimmte andere private Zwecke zu nutzen, kann er nicht schließen, ihm seien die behaupteten Kopier- und Brennvorgänge gestattet.

BAG, Urt. v. 16.07.2015, 2 AZR 85/15

Kündigung wegen Sitzstreik zur Durchsetzung einer Gehaltserhöhung

Ein mehrstündiger Sitzstreik im Büro des Vorgesetzten zur Durchsetzung einer außertariflichen Gehaltserhöhung kann eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigen. Das gilt z. B. dann, wenn der Arbeitnehmer eine Führungskraft mit Vorbildfunktion ist und den Sitzstreik trotz Deeskalationsversuche des Arbeitgebers und der Androhung einer Kündigung nicht beendet. Im vom Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein entschiedenen Fall rechtfertigte der „Sitzstreik“ allerdings unter Abwägung aller Umstände des Einzelfalls und insbesondere unter Berücksichtigung ihrer 22-jährigen beanstandungsfreien Beschäftigungszeit lediglich eine ordentliche und keine fristlose Kündigung.

LAG Schleswig-Holstein, Urt. v. 06.05.2015, 3 Sa 354/14

Folgen nicht vorübergehender Arbeitnehmerüberlassung

Ein Verstoß gegen das Verbot der nicht nur vorübergehenden Arbeitnehmerüberlassung in § 1 Abs. 1 Satz 2 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) führt nicht zum Zustandekommen eines Arbeitsverhältnisses zwischen dem Entleiher und dem Leiharbeiter, wenn der Verleiher die nach § 1 Abs. 1 Satz 1 AÜG erforderliche Erlaubnis hat, seine Arbeitnehmer Dritten zur Arbeitsleistung zu überlassen.

BAG, Urt. v. 29.4.2015, 9 AZR 883/13

Fristlose Kündigung nach Entwendung von acht halben Brötchen

Die Entwendung geringwertiger Sachen – hier acht belegte Brötchenhälften – kann grundsätzlich eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen. Allerdings ist auch bei Handlungen, die gegen das Eigentum des Arbeitgebers gerichtet sind, eine Abmahnung nicht grundsätzlich entbehrlich. Die Kündigung einer Krankenschwester nach knapp 23 Dienstjahren, in denen es nicht zu Beanstandungen gekommen ist, weil sie acht belegte Brötchenhälften, die von ihrer Arbeitgeberin für externe Mitarbeiter bereitgestellt wurden, genommen und mit ihren Kolleginnen während ihrer Schicht gegessen hat, ist unverhältnismäßig. Zuvor hätte eine Abmahnung als milderer Mittel und zur Objektivierung der negativen Prognose ausgesprochen werden müssen.

ArbG Hamburg, Urt. v. 10.07.2015, 27 Ca 87/15

Befristetes Arbeitsverhältnis – rechtsmissbräuchliche Kettenbefristung

Die Prüfung, ob der Arbeitgeber missbräuchlich auf befristete Arbeitsverträge zurückgegriffen hat, verlangt eine Würdigung sämtlicher Umstände des Einzelfalls. Von besonderer Bedeutung sind die Gesamtdauer der befristeten Verträge sowie die Anzahl der Vertragsverlängerungen. Ferner ist der Umstand zu berücksichtigen, ob der Arbeitnehmer stets auf demselben Arbeitsplatz mit denselben Aufgaben beschäftigt wurde oder ob es sich um wechselnde, ganz unterschiedliche Aufgaben handelt. Bei zunehmender Anzahl befristeter Verträge und Dauer der befristeten Beschäftigung eines Arbeitnehmers kann es eine missbräuchliche Ausnutzung der dem Arbeitgeber an sich rechtlich eröffneten Befristungsmöglichkeit darstellen, wenn er gegenüber einem bereits langjährig beschäftigten Arbeitnehmer trotz der tatsächlich vorhandenen Möglichkeit einer dauerhaften Einstellung immer wieder auf befristete Verträge zurückgreift. Bei der Gesamtwürdigung können daneben weitere Gesichtspunkte eine Rolle spielen. Zur Bestimmung der Schwelle einer rechtsmissbräuchlichen Gestaltung von Sachgrundbefristungen kann an die gesetzlichen Wertungen in § 14 Abs. 2 Satz 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) angeknüpft werden. Die Vorschrift gestattet sachgrundlose Befristungen bis zur Höchstdauer von zwei Jahren bei maximal dreimaliger Verlängerungsmöglichkeit. Eine Gesamtdauer des Arbeitsverhältnisses von fast 15 Jahren und der Anzahl von zehn befristeten Verträgen indiziert daher grundsätzlich einen Rechtsmissbrauch. Der Arbeitgeber hat allerdings die Möglichkeit, die Annahme des indizierten Missbrauchs durch den Vortrag besonderer Umstände zu entkräften. Aufgrund der besonderen Umstände des Streitfalls war die Annahme des Missbrauchs widerlegt, da für die Arbeitnehmerin zu keinem Zeitpunkt ein dauerhafter Beschäftigungsbedarf bestand.

BAG, Urt. v. 29.04.2015, 7 AZR 310/13

Aktuelle Gesetzgebung: Höhere Pfändungsfreigrenzen für Arbeitseinkommen

Der Pfändungsschutz stellt sicher, dass Schuldner auch bei einer Pfändung ihres Arbeitseinkommens ihr Existenzminimum sichern und die gesetzlichen Unterhaltspflichten erfüllen können. Die Höhe der Pfändungsfreigrenzen für Arbeitseinkommen wird jeweils zum 01.07. eines jeden zweiten Jahres an die Entwicklung des steuerlichen Grundfreibetrags für das sächliche Existenzminimum angepasst. Ab dem 01.07.15 beträgt der monatlich unpfändbare Grundbetrag 1.073,88 EUR netto (bisher: 1.045,04 EUR). Dieser Betrag erhöht sich, wenn gesetzliche Unterhaltspflichten zu erfüllen sind, um monatlich 404,16 EUR netto (bisher: 393,30 EUR) für die erste und um monatlich jeweils weitere 225,17 EUR netto (bisher: 219,12 EUR) für die zweite bis fünfte Person.

Ihre Fachanwälte für Arbeitsrecht:



Peter C. Weyand
Fachanwalt
für Arbeitsrecht
Büro Hamm



Frank Kott
Fachanwalt
für Arbeitsrecht
Büro Leipzig



Dr. Stephan Renners
Fachanwalt
für Arbeitsrecht
Büro Hamm



Robert Runkel
Fachanwalt
für Arbeitsrecht
Büro Leipzig



Christiane Streßig
Fachanwältin
für Arbeitsrecht
Büro Hamm