

## Arbeitsrecht aktuell September/Oktober 2015

### Änderung bei der Mindestlohndokumentation

Mit der Mindestlohndokumentationspflichtenverordnung, die ab dem 01.08.2015 gilt, wird die Einkommensschwelle von 2958 € dahingehend ergänzt, dass die Aufzeichnungspflicht nach dem Mindestlohngesetz bereits dann entfällt, wenn das verstetigte regelmäßige Monatsentgelt mehr als 2000 € beträgt und dieses Monatsentgelt jeweils für die letzten tatsächlich abgerechneten 12 Monate nachweislich gezahlt wurde. Zudem sind bei der Beschäftigung von engen Familienangehörigen die Aufzeichnungspflichten nicht mehr anzuwenden.

**Meldung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) vom 31.07.2015**

### Arbeitszeitbegriff bei Arbeitnehmer ohne festen oder gewöhnlichen Arbeitsort

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat im Zuge eines spanischen Vorabentscheidungsverfahrens entschieden, dass bei Arbeitnehmern ohne festen oder gewöhnlichen Arbeitsort auch Fahrten zwischen ihrem Wohnort und dem Standort des ersten und des letzten Kunden des Tages zur Arbeitszeit im Sinne des Art. 2 Nr. 1 RL 2003/88/EG zählen. Zugrunde lag der Fall einer Gesellschaft, die ihren Arbeitnehmern Firmenfahrzeuge zum Abfahren eines von ihr vorgegebenen Kundenplanes bereitstellte, als Arbeitszeit aber nur die Zeit zwischen Ankunft beim ersten und Abfahrt beim letzten Kunden ansah. Der EuGH entschied, dass Arbeitnehmer in einer Situation wie der vorliegenden während der gesamten Fahrzeit ihre Tätigkeit ausüben und ihre Aufgabe wahrnehmen. Die Fahrten vom Wohnort zum Kunden stellen Zeiten dar, in denen die Arbeitnehmer arbeiten, da diese Fahrten untrennbar zum Wesen von Arbeitnehmern, die keinen festen oder gewöhnlichen Arbeitsort haben, gehören. Diese Arbeitnehmer stehen ihrem Arbeitgeber auch während der Fahrzeit zur Verfügung, was sich aus ihrer Weisungsgebundenheit insbesondere hinsichtlich Terminänderungen ergibt.

**EuGH, Urt. v. 10.09.2015, Rs. C-266/14**

### Entschädigungsanspruch bei mehrmaliger Kündigung während der Schwangerschaft

Die Kündigung einer schwangeren Frau ohne Zustimmung der Arbeitsschutzbehörde kann eine verbotene Benachteiligung wegen des Geschlechts nach § 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) darstellen und den Arbeitgeber zur Zahlung einer Geldentschädigung verpflichten. Jedenfalls eine, trotz vorheriger Kenntniserlangung über das Bestehen einer Schwangerschaft aufgrund einer ersten Kündigung, ebenfalls ohne Zustimmung gemäß § 9 Abs. 3 Mutterschutzgesetz (MuSchG) erklärte zweite Kündigung verstößt gegen das Diskriminierungsverbot aus den §§ 7 Abs. 1, 1 AGG. Eine schwangere Arbeitnehmerin ist nicht verpflichtet, den Arbeitgeber stets vom Fortbestand ihrer Schwangerschaft in Kenntnis zu setzen.

**LAG Berlin-Brandenburg, Urt. v. 16.09.2015, 23 Sa 1045/15**

### Fristlose Kündigung bei Teilnahme an Telefongewinnspiel

Auch mehrere Anrufe bei einer kostenpflichtigen Sondernummer zur Teilnahme an einem Gewinnspiel über den dienstlichen Telefonanschluss rechtfertigen nicht ohne Weiteres eine außerordentliche Kündigung. Jedenfalls wenn die Anrufe außerhalb der Arbeitszeit erfolgen und das private Telefonieren am Arbeitsplatz gestattet, der Umfang der erlaubten Privatnutzung aber nicht betrieblich geregelt ist, hat die Pflichtverletzung nicht das erforderliche Gewicht zur Begründung einer fristlosen Kündigung.

**LAG Düsseldorf, Urt. v. 16.09.2015, 12 Sa 630/15**

### Urlaubsgeld, Nachtarbeitszuschlag und Mindestlohn

Ein zusätzliches Urlaubsgeld ist funktional nicht auf die Vergütung der Normalleistung, sondern auf die Kompensation zusätzlicher Urlaubskosten gerichtet und daher nicht auf den Mindestlohnanspruch anrechenbar. Ein prozentualer Nachtarbeitszuschlag ist auf Grundlage des Mindestlohnes zu berechnen, wenn als Grundlage für die Berechnung der „Stundenverdienst“ vereinbart wurde. Auch § 6 Abs. 5 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) knüpft an das nach dem Mindestlohn geschuldete Bruttoarbeitsentgelt an.

**ArbG Bautzen, Urt. v. 25.06.2015, 1 Ca 1094/15**

## **Sittenwidrigkeit der Vergütungsabrede**

Eine Vergütungsvereinbarung ist sittenwidrig, wenn der Arbeitnehmer mit dem Betriebs- oder Wirtschaftsrisiko des Arbeitgebers belastet wird, indem eine Beteiligung am Honorar der für Mandanten des Arbeitgebers erbrachten Leistungen davon abhängig gemacht wird, dass die Mandanten das Honorar bezahlen. Die Verschwiegenheitspflicht eines als Steuerfachgehilfe beschäftigten Arbeitnehmers über die durch die Bearbeitung von Mandaten erworbenen Informationen aus dem Mandatsverhältnis hindert den Arbeitnehmer nicht daran, die zur Begründung seiner Forderung auf Arbeitsentgelt notwendigen Informationen aus dem Mandatsverhältnis im Prozess gegen seinen Arbeitgeber auch ohne Entbindung von der Schweigepflicht vorzutragen.

**LAG Hamm, Urt. v. 24.04.2015, 14 Sa 1249/14**

## **Weisungsrecht des Arbeitgebers**

Ein Arbeitgeber darf seinen Arbeitnehmer nicht ohne Weiteres an einen rund 660 km entfernten Arbeitsort versetzen. Will er den Einsatzort verändern, muss er auch die Interessen und familiären Lebensverhältnisse des Beschäftigten berücksichtigen. Der Arbeitgeber hat Rücksicht auf familiäre Belange des Arbeitnehmers zu nehmen, soweit dem nicht betriebliche Gründe oder Belange anderer Kollegen entgegenstehen. Bestehen für eine Versetzung aufgrund zwischenzeitlicher Neubesetzung einer Stelle nach einem Kündigungsschutzstreit Auswahlmöglichkeiten, so muss er – ohne eine Sozialauswahl im Sinne des Kündigungsschutzgesetzes durchzuführen – denjenigen Arbeitnehmer auswählen, der weniger schutzwürdig ist.

**LAG Schleswig-Holstein, Urt. v. 26.08.2015, 3 Sa 157/15**

## **Weiterzahlung des Entgeltes bei Raucherpausen**

Hat der Arbeitgeber während sogenannter Raucherpausen, für die die Arbeitnehmer ihren Arbeitsplatz jederzeit verlassen durften, das Entgelt weitergezahlt, ohne die genaue Häufigkeit und Dauer der jeweiligen Pausen zu kennen, können die Arbeitnehmer nicht darauf vertrauen, dass der Arbeitgeber diese Praxis weiterführt. Ein Anspruch aus betrieblicher Übung entsteht nicht.

**LAG Nürnberg, Urt. v. 05.08.2015, 2 Sa 132/15**

## **Ausschreibungstext „Deutsch als Muttersprache“**

Die Frist des § 15 Abs. 4 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) zur Geltendmachung des Entschädigungsanspruches beginnt frühestens mit dem Zugang der Ablehnung. Das bloße Schweigen des Arbeitgebers auf eine Bewerbung stellt keine Ablehnung dar. Dies gilt auch dann, wenn der Zeitraum, für den das befristete Arbeitsverhältnis ausgeschrieben war, inzwischen abgelaufen ist. Es stellt eine unmittelbare Benachteiligung wegen der ethnischen Herkunft dar, wenn der Arbeitgeber als Anforderung eines Bewerbers für eine Stelle „Deutsch als Muttersprache“ verlangt.

**LAG Hessen, Urt. v. 15.06.2015, 16 Sa 1619/14**

## **Befristung bei Ärzten in Weiterbildung**

Ein Sachgrund für die Befristung eines Arbeitsvertrages mit einem Arzt in Weiterbildung nach § 1 Abs. 1 des Gesetzes über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung (ÄArbVtrG) liegt nur dann vor, wenn die Beschäftigung des Arztes seiner zeitlich und inhaltlich strukturierten Weiterbildung dient. Dies ist nur der Fall, wenn der Arbeitgeber bei Abschluss des befristeten Arbeitsvertrages eine Weiterbildungsplanung erstellt, die zeitlich und inhaltlich auf die konkrete Weiterbildung zugeschnitten ist. Dieser Weiterbildungsplan muss nicht zwingend innerhalb der Befristungsabrede sein, er muss jedoch objektiv vorliegen und im Prozess dargelegt werden.

**LAG Baden-Württemberg, Urt. v. 11.09.2015, 1 Sa 5/15**

## **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