

Arbeitsrecht aktuell Mai / Juni 2016

Kosten der Reinigung von Hygienekleidung

In lebensmittelverarbeitenden Betrieben hat der Arbeitgeber dafür zu sorgen, dass seine Arbeitnehmer saubere und geeignete Hygienekleidung tragen. Zu seinen Pflichten gehört auch die Reinigung dieser Kleidung auf eigene Kosten. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat sich der Auffassung des Arbeitnehmers und ebenfalls der beiden Vorinstanzen angeschlossen, dass es dem Arbeitgeber – einem Schlachthof – nicht erlaubt ist, für die Vorhaltung von weißer Hygienekleidung und die Reinigung dieser Kleidung einen monatlichen Abzug vom Lohn in Höhe von 10,23 € netto zu veranlassen. Ausdrücklich offengelassen wurde die Frage, ob durch eine Vereinbarung zwischen den Arbeitsvertragsparteien eine Kostentragungspflicht des Arbeitnehmers begründet werden kann. Eine solche Vereinbarung lag in dem zur Entscheidung gestellten Sachverhalt unstreitig nicht vor.

BAG, Urst. v. 14.06.2016, 9 AZR 181/15

Abmeldepflicht des freigestellten Betriebsratsmitgliedes

Freigestellte Mitglieder des Betriebsrates sind verpflichtet, sich bei dem Arbeitgeber unter Angabe der voraussichtlichen Dauer der Betriebsratsstätigkeit abzumelden, wenn sie außerhalb des Betriebes erforderlichen Betriebsratsaufgaben nachgehen. Gleichfalls sind solche freigestellten Mitglieder des Betriebsrates dazu verpflichtet, sich bei der Rückkehr in den Betrieb bei dem Arbeitgeber zurückzumelden.

BAG, Beschluss v. 24.02.2016, 7 ABR 20/14

Heilung einer fehlerhaften Unterrichtung des Betriebsrats bei Massenentlassung

Nach § 17 Abs. 2 S. 1 Nr. 2 und Nr. 3 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) muss sich die Unterrichtung des Betriebsrates im Rahmen des Konsultationsverfahrens auch auf die betroffenen Berufsgruppen beziehen. Bei einer beabsichtigten Entlassung aller Arbeitnehmer wegen Stilllegung des Betriebs kann eine unterbliebene Unterrichtung über die Berufsgruppen jedoch durch eine abschließende Stellungnahme des Betriebsrates geheilt werden. Dieser muss zu entnehmen sein, dass der Betriebsrat seinen Beratungsanspruch als erfüllt ansieht. Das BAG hat die fehlerhafte Unterrichtung des Betriebsrates als geheilt betrachtet, weil der Betriebsrat im Rahmen eines vereinbarten Interessenausgleiches schriftlich dokumentiert habe, vollständig unterrichtet worden zu sein, und ferner, dass das Konsultationsverfahren nach abschließender Beratung beendet sei.

BAG, Urst. v. 09.06.2016, 6 AZR 405/15

Erfüllung des gesetzlichen Mindestlohns

Der Arbeitgeber schuldet den gesetzlichen Mindestlohn für jede tatsächlich geleistete Arbeitsstunde. Er erfüllt den Anspruch durch die im arbeitsvertraglichen Austauschverhältnis als Gegenleistung für Arbeit erbrachten Entgeltzahlungen, soweit diese dem Arbeitnehmer endgültig verbleiben. Die Erfüllungswirkung fehlt nur solchen Zahlungen, die der Arbeitgeber ohne Rücksicht auf tatsächliche Arbeitsleistung des Arbeitnehmers erbringt oder die auf einer besonderen gesetzlichen Zweckbestimmung beruhen. Der Arbeitgeber vereinbarte mit dem Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung über die Auszahlung der Jahressonderzahlungen zu 1/12 monatlich, so dass die Klägerin gemessen an den tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden den Mindestlohn pro Stunde in Höhe von 8,50 € brutto erreichte. Das BAG hält diese Vorgehensweise des Arbeitgebers für zulässig.

BAG, Urst. v. 25.05.2016, 5 AZR 135/16

Inanspruchnahme von Elternzeit – Schriftformerfordernis

Wer Elternzeit für den Zeitraum bis zum vollendeten 3. Lebensjahr des Kindes beanspruchen will, muss sie nach § 16 Abs. 1 des Gesetzes zum Elterngeld und zur Elternzeit (BEEG) spätestens 7 Wochen vor Beginn der Elternzeit schriftlich vom Arbeitgeber verlangen und gleichzeitig erklären, für welche Zeiten innerhalb von 2 Jahren Elternzeit genommen werden soll. Bei der Inanspruchnahme handelt es sich um eine rechtsgestaltende empfangsbedürftige

Willenserklärung, durch die das Arbeitsverhältnis während der Elternzeit – vorbehaltlich der Vereinbarung einer Teilzeitbeschäftigung – zum Ruhen gebracht wird. Einer Zustimmung des Arbeitgebers bedarf es nicht. Das Elternzeitverlangen erfordert die strenge Schriftform im Sinne von § 126 Abs. 1 des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB). Es muss deshalb von der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer eigenhändig durch Namensunterschrift oder mittels notariell beglaubigten Handzeichens unterzeichnet werden. Ein Telefax oder eine E-Mail wahrt die von § 16 Abs. 1 S. 1 BEEG vorgeschriebene Schriftform nicht und führt gem. § 125 S. 1 BGB zur Nichtigkeit der Erklärung. Allerdings kann sich ein Arbeitgeber aufgrund der Besonderheiten des konkreten Falls treuwidrig verhalten, indem er sich darauf beruft, das Schriftformerfordernis des § 16 Abs. 1 S. BEEG sei nicht gewahrt.

BAG, Urt. v. 10.05.2016, 9 AZR 145/15

Anspruch auf tabakrauchfreien Arbeitsplatz

Nach § 5 Abs. 1 S. 1 der Verordnung über Arbeitsstätten (ArbStättV) hat der Arbeitgeber die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, damit die nicht rauchenden Beschäftigten wirksam vor den Gesundheitsgefahren durch Tabakrauch geschützt werden. Die ArbStättV geht damit davon aus, dass Passivrauchen die Gesundheit gefährdet. Bei Arbeitsstätten mit Publikumsverkehr hat der Arbeitgeber nur insoweit Schutzmaßnahmen zu treffen, als die Natur des Betriebes und die Art der Beschäftigung es zulassen. Der Arbeitnehmer arbeitet in einem in Hessen betriebenen Spielcasino als Croupier. Er hat im Durchschnitt wöchentlich zwei Dienste in einem abgetrennten Raucherraum zu erbringen. Nur dort und im Bereich der Bar ist den Gästen das Rauchen gestattet. Der Raucherraum ist mit einer Klimaanlage sowie einer Be- und Entlüftungsanlage ausgestattet. Auch vor dem BAG hatte der Arbeitnehmer keinen Erfolg. Aufgrund einer Ausnahmeregelung in dem hessischen Nichtraucherschutzgesetz ist die geübte Praxis des Arbeitgebers als gestattet qualifiziert worden.

BAG, Urt. v. 10.05.2016, 9 AZR 347/15

Umkleidezeit als Arbeitszeit

Umkleidezeiten zählen grundsätzlich zwar nur dann zur Arbeitszeit, sofern das Tragen spezieller Arbeitskleidung verpflichtend ist und diese auch erst im Betrieb angelegt werden darf. Etwas anderes gilt jedoch, wenn das Umziehen im Betrieb zwar nicht vorgeschrieben ist, faktisch aber die einzige dem Arbeitnehmer zumutbare Möglichkeit darstellt. Dies kann bei einer regelmäßig erheblichen Verschmutzung der Kleidung oder einem sehr auffälligen Firmenemblem der Fall sein.

Hessisches LAG, Urt. v. 23.11.2015, 16 Sa 494/15

Änderung von Arbeitsverträgen zur „Nettolohnoptimierung“

Arbeitgeber und Arbeitnehmer können wirksam eine Vereinbarung über die Verringerung des Barlohnes gegen Gewährung lohnsteuerfreier oder pauschal gesteuerter weiterer Leistungen treffen. Dies wirkt sich dann auch auf den Gesamtsozialversicherungsbeitrag aus. Folge solcher Änderungsverträge ist zwar auch, dass die Arbeitnehmer im Fall von Arbeitslosigkeit oder Krankheit wegen der geringeren beitragspflichtigen Entgelte ein geringeres Arbeitslosen- oder Krankengeld erhalten und im Hinblick auf die Altersrente geringere Beiträge auf den Rentenkonten der Beschäftigten angespart werden. Dies ändert jedoch nichts an der Zulässigkeit einer solchen Vertragsänderung.

LSG Baden-Württemberg, Urt. v. 10.05.2016, L 11 R 4048/15

Abfindungsprogramm und „Windhundprinzip“

Ein Abfindungsprogramm, das für eine begrenzte Anzahl von Arbeitnehmern ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer Abfindung vorsieht, wobei die Auswahl der Teilnehmer nach dem zeitlichen Eingang einer verbindlichen Teilnahmeerklärung erfolgt, ist zulässig. Mangels Anspruch der Arbeitnehmer auf ein Ausscheiden gegen Abfindung ist der Arbeitgeber in der Gestaltung des Auswahlverfahrens grundsätzlich frei. Eine Auswahl nach zeitlichem Eingang stellt auch weder eine unzulässige Diskriminierung noch einen Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz dar. Die Tatsache, dass durch das Abstellen auf Millisekunden beim Eingang der Rückmeldung die exakte Eingangszeit auch nach menschlichem Ermessen nicht bis ins Letzte zu beeinflussen ist, steht einer Zulässigkeit nicht entgegen.

LAG Düsseldorf, Urt. v. 12.04.2016, 14 Sa 1344/15

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