

Arbeitsrecht aktuell November/Dezember 2016

Gesetzlicher Mindestlohn steigt zum 01.01.2017 auf 8,84 Euro

Der gesetzliche Mindestlohn steigt zum 01.01.2017 von 8,50 Euro auf 8,84 Euro brutto je Zeitstunde. Das hat das Bundeskabinett am 26.10.2016 im Rahmen seiner Zustimmung zur Mindestlohnanpassungsverordnung beschlossen. Nach dem Mindestlohngesetz (MiLoG) gehen bis zum 31.12.2017 abweichende tarifvertragliche Regelungen unter bestimmten Voraussetzungen dem Mindestlohn vor. Das gilt aktuell für die Fleischwirtschaft, die Land- und Forstwirtschaft, die Gartenbau-Branche, die ostdeutsche Textil- und Bekleidungsindustrie sowie für Großwäschereien. Ab dem 01.01.2017 müssen diese Tarifverträge aber mindestens ein Stundenentgelt von 8,50 Euro vorsehen. Für Zeitungssteller gilt ab dem 01.01.2017 ebenfalls ein Mindestlohn von 8,50 Euro. Ab 2018 gelten dann keine Ausnahmen mehr.

Wegfall der Anzeigepflicht für Saison-Kurzarbeitergeld

Die Anzeigepflicht für das Saison-Kurzarbeitergeld entfällt vollständig. Dies teilte die Bundesagentur für Arbeit am 31.10.2016 mit. Die Neuerung beruht auf dem Gesetz zur Stärkung der beruflichen Weiterbildung und des Versicherungsschutzes in der Arbeitslosenversicherung (AWStG), durch das die Regelung zur Anzeige des Arbeitsausfalls beim Saison-Kurzarbeitergeld (§ 101 Abs. 7 SGB III) ersatzlos gestrichen wurde. Unternehmen müssen für den Bezug des Saison-Kurzarbeitergeldes künftig nur noch die entsprechenden Abrechnungsunterlagen einreichen und die Aufzeichnungen, die die Gründe für die Arbeitsausfälle belegen, aufbewahren.

Sachgrundlose Befristungen:

Durch Tarifvertrag darf die Höchstdauer um das bis zu Dreifache überschritten werden

Eine tarifliche Regelung, wonach sachgrundlos befristete Arbeitsverträge bis zu einer Gesamtdauer von fünf Jahren verlängert werden dürfen, ist wirksam. Die Befugnis zur Abweichung von der gesetzlichen Regelung in § 14 Abs. 2 Satz 1 des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG) durch Tarifvertrag gilt zwar nicht schrankenlos. Die gesetzliche Höchstdauer eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags und die Anzahl der möglichen Vertragsverlängerungen dürfen aber um das bis zu Dreifache überschritten werden. Nach § 14 Abs. 2 Satz 1 Halbsatz 1 TzBfG ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrags ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes grundsätzlich nur bis zur Dauer von zwei Jahren bei einer höchstens dreimaligen Verlängerung zulässig.

BAG, Ur. v. 26.10.2016, 7 AZR 140/15

Lkw-Fahrer riskieren auch bei einem Drogenkonsum außerhalb der Arbeitszeit die fristlose Kündigung

Berufskraftfahrer dürfen ihre Fahrtüchtigkeit nicht durch die Einnahme von Substanzen wie Amphetamin oder Methamphetamin („Crystal Meth“) gefährden. Ein Verstoß gegen diese Verpflichtung kann auch dann eine außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigen, wenn die Droge außerhalb der Arbeitszeit konsumiert wurde und die Fahrtüchtigkeit zum Zeitpunkt der Aufnahme der Arbeit nicht mehr konkret beeinträchtigt war. Der Kläger war bei dem Beklagten als Lkw-Fahrer beschäftigt. An einem Samstag nahm er im privaten Umfeld Amphetamin und „Crystal Meth“ ein. Am darauffolgenden Montag saß er wieder für den Beklagten am Steuer. Anlässlich einer Polizeikontrolle am Dienstag wurde der Drogenkonsum festgestellt.

BAG, Ur. v. 20.10.2016, 6 AZR 471/15

Betriebsrente: Benachteiligung wegen der Behinderung?

Sieht eine Versorgungsordnung bei der Inanspruchnahme der Betriebsrente vor Erreichen der üblichen, „festen Altersgrenze“ Abschläge vor, liegt darin keine unerlaubte Benachteiligung wegen einer Behinderung. Soweit allein schwerbehinderte Menschen die gesetzliche und damit die Betriebsrente früher beanspruchen können, werden sie nicht gegenüber anderen Arbeitnehmern benachteiligt.

BAG, Ur. v. 13.10.2016, 3 AZR 439/15

Unterschrift quer zum Zeugnistext begründet Zweifel an der Ernsthaftigkeit

Eine quer zum Zeugnistext verlaufende Unterschrift begründet regelmäßig Zweifel an dessen Ernsthaftigkeit und verstößt gegen § 109 Abs. 2 S. 2 Gewerbeordnung (GewO). Dabei kommt es nicht auf die subjektive Zwecksetzung des Unterzeichnenden an. Vielmehr ist eine derartige Form der Unterschriftsleistung im Rechtsverkehr völlig unüblich. Die Unterschrift unter einem Arbeitszeugnis muss nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts (BAG) in der Weise erfolgen, wie der Unterzeichner auch sonst wichtige betriebliche Dokumente unterzeichnet. Im vorliegenden Fall übersandte der Arbeitgeber der Arbeitnehmerin ein Arbeitszeugnis, das zwar die übliche Unterschrift des Geschäftsführers trug. Der Schriftzug kreuzte aber in einem Winkel von ca. 30 Grad von links oben nach rechts unten den unter den Zeugnistext maschinenschriftlich eingesetzten Firmennamen sowie nach zwei Leerzeilen die Namenswiedergabe des Geschäftsführers der Schuldnerin nebst Zusatz „Geschäftsführung“.

LAG Hamm, Urt. v. 27.07.2016, 4 Ta 118/16

Grobe Beleidigung von Vorgesetzten mittels Emoticons rechtfertigt nicht unbedingt eine Kündigung

Beleidigt ein Arbeitnehmer auf Facebook Vorgesetzte mittels der Verwendung sog. Emoticons, so rechtfertigt dies nicht in jedem Fall eine Kündigung. Zu berücksichtigen ist insoweit, dass unter dem Schutz der Anonymität in sozialen Netzwerken deutlich heftiger „vom Leder gezogen wird“ als in persönlichen Gesprächen und nicht jedem bewusst ist, welche Außenwirkungen solche Beleidigungen entfalten können. Daher kann im Einzelfall vor Ausspruch einer Kündigung eine Abmahnung erforderlich sein, um dem Arbeitnehmer die Pflichtverletzung deutlich vor Augen zu führen. Der Kläger hatte sich im vorliegenden Fall auf der Facebook-Chronik eines Kollegen unter anderem wie folgt geäußert: „Das fette (Emoticon: Schwein) dreht durch!!! (Emoticons: gehässig lachende Smileys) (...) und der (Emoticon: Bär)kopf auch!!! (Emoticons: gehässig lachende Smileys).“ Die Arbeitgeberin ging davon aus, dass mit den so bezeichneten Personen zwei Vorgesetzte des Klägers gemeint waren.

LAG Baden-Württemberg, Urt. v. 22.06.2016, 4 Sa 5/16

Kein Antritt der neuen Arbeitsstelle wegen eines Beschäftigungsverbots: Schwangere Arbeitnehmerin hat trotzdem Anspruch auf Lohn

Eine schwangere Arbeitnehmerin hat auch dann einen Lohnanspruch, wenn bereits ab dem ersten Tage eines neu begründeten Arbeitsverhältnisses ein Beschäftigungsverbot besteht und sie daher von Anfang an keine Arbeitsleistungen erbringen kann. Der Lohnanspruch bei Beschäftigungsverboten setzt keine vorherige Arbeitsleistung voraus und führt auch zu keiner unverhältnismäßigen Belastung des Arbeitgebers, weil er die zu zahlenden Beträge aufgrund des Umlageverfahrens in voller Höhe erstattet erhält. Die Arbeitnehmerin und der Arbeitgeber vereinbarten im November 2015 ein Arbeitsverhältnis, das zum 01.01.2016 beginnen sollte. Im Dezember 2015 stellte ein Arzt bei der Arbeitnehmerin eine Risikoschwangerschaft fest und sprach ein Beschäftigungsverbot aus. Die Arbeitnehmerin verlangte dennoch unter Berufung auf § 11 Mutterschutzgesetz (MuSchG) die Zahlung des Lohns ab 01.01.2016. Das Gericht gab der Klage statt. Voraussetzungen für den Vergütungsanspruch nach § 11 MuSchG sind allein das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses und das Unterbleiben von Arbeit allein aufgrund eines Beschäftigungsverbots.

LAG Berlin-Brandenburg, Urt. v. 30.09.2016, 9 Sa 917/16

Unordnung in Büros:

Gegenmaßnahmen des Arbeitgebers sind nicht immer mitbestimmungspflichtig

Anweisungen des Arbeitgebers, dass Arbeitnehmer ihre Büros nicht mit persönlichen Gegenständen vollstellen dürfen, mitgebrachte Pflanzen regelmäßig pflegen und Schrankoberseiten regelmäßig freiräumen müssen, betreffen schwerpunktmäßig das Ordnungsverhalten der Arbeitnehmer im Betrieb. Dem Betriebsrat steht daher insoweit ein Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) zu. Kein Mitbestimmungsrecht besteht dagegen bei der Anordnung, das Büro abends so aufgeräumt zu verlassen, dass es gereinigt werden kann, oder der Aufforderung, Möbel und Glasflächen nicht zu bekleben.

ArbG Würzburg, Urt. v. 08.06.2016, 12 BV 25/15

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