

## Arbeitsrecht aktuell

November/Dezember 2015

### **Kündigung wegen Ablehnung einer mindestlohnwidrigen Vertragsänderung ist unwirksam**

Die Ablehnung eines mindestlohnwidrigen Vertragsänderungsangebots durch den Arbeitnehmer rechtfertigt keine Kündigung. Die beklagte Arbeitgeberin hatte der Klägerin eine Vertragsänderung vorgeschlagen. Das Änderungsangebot sah eine Gehaltserhöhung auf den gesetzlich vorgeschriebenen Mindestlohn vor. Gleichzeitig wurde jedoch eine entgeltfreie Arbeitsverpflichtung von erheblichem Umfang geregelt. Nachdem die Klägerin das Angebot abgelehnt hatte, kündigte die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis. Zur Begründung machte sie geltend, die Klägerin habe – anders als die anderen Beschäftigten – den Änderungsvertrag nicht angenommen. Die auf die Ablehnung des Änderungsangebots gestützte Kündigung ist unwirksam. Es handelt sich um eine nach § 612 a Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) verbotene Maßnahme, die die Klägerin wegen der zulässigen Ausübung ihrer Rechte benachteiligt.

**Sächsisches LAG, Urt. v. 24.06.2015, 2 Sa 156/15**

### **Monatlich anteilig ausgezahltes Weihnachts- und Urlaubsgeld ist auf den Mindestlohn anrechenbar**

Arbeitgeber dürfen monatlich anteilig ausgezahltes Weihnachtsgeld und zusätzliches Urlaubsgeld auf den dem Arbeitnehmer gem. § 1 Abs. 1 Mindestlohngegesetz (MiLoG) zustehenden Mindestlohnanspruch anrechnen. Voraussetzung der Anrechenbarkeit ist zwar neben der monatlichen Zahlweise die Unwiderruflichkeit der Leistungen. Wenn eine Leistung zum Fälligkeitszeitraum monatlich gezahlt wird, wird sie aber bereits dadurch unwiderruflich, dass der Arbeitgeber nur mit dieser Zahlung den Mindestlohnanspruch erfüllt.

**ArbG Herne, Urt. v. 07.07.2015, 3 Ca 684/15**

### **Kein Zustimmungsverweigerungsrecht des Betriebsrats bei Unterschreitung des Mindestlohns**

Der Betriebsrat kann die Zustimmung zur Eingruppierung eines neuen Mitarbeiters nicht gem. § 99 Abs. 2 Nr. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) mit der Begründung verweigern, die tarifliche Vergütung unterschreite den gesetzlichen Mindestlohn. Gegenstand des Mitbestimmungsrechts bei einer Eingruppierung ist nur die Kontrolle einer Vertragsbedingung. Der Zustimmungsverweigerungsgrund des § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG greift daher nur ein, wenn die Einstufung in eine durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung festgelegte Vergütungsgruppenregelung dem Tarifvertrag bzw. der Betriebsvereinbarung widerspricht. Das Mitbestimmungsrecht soll nicht die Einhaltung des Mindestlohns sicherstellen. Verstößt das Entgelt gegen § 1 MiLoG, so ist die Vergütungsordnung zwar „insoweit“, aber nicht insgesamt unwirksam. Der Arbeitnehmer hat dann unmittelbar einen Anspruch auf entsprechende Aufstockung seines Entgelts.

**ArbG Dessau-Roßlau, Urt. v. 12.08.2015, 10 BV 4/15**

### **Voller Mindestlohn-Anspruch für Zeitungszusteller beim Einsortieren von Werbung**

Beim händischen Einsortieren von Werbeprospekten durch einen Zeitungszusteller handelt es sich um eine Tätigkeit, die nicht mehr von der Zustelltätigkeit umfasst ist. Zeitungszusteller i. S. v. § 24 Abs. 2 MiLoG sind nur Personen, die ausschließlich periodische Zeitungen oder Zeitschriften zustellen. Diese Bestimmung ist als Ausnahmeverordnung restriktiv auszulegen. Anders als das Bepacken des Transportmittels und die Fahrten zu den Kunden stellt das Konfektionieren keine Hilfs- und Nebentätigkeit zur Zustellung und damit keine Zustelltätigkeit nach § 24 Abs. 2 MiLoG mehr dar. Daher gilt die Ausnahmeregelung des § 24 Abs. 2 MiLoG, die derzeit noch eine Unterschreitung des Mindestlohns bei Zeitungszustellern erlaubt, in diesem Fall nicht und es besteht ein Anspruch auf Zahlung des vollen Mindestlohns.

**ArbG Nienburg, Urt. v. 13.08.2015, 2 Ca 151/15**

### **Keine Streichung von Urlaubs- und Weihnachtsgeld wegen nun höheren Stundenlohns nach dem Mindestlohngegesetz**

Die Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns rechtfertigt keine Änderungskündigung zwecks Streichung von Urlaubs- und Weihnachtsgeld, das der Arbeitgeber einmalig im Jahr zusätzlich zu einem Stundenlohn unterhalb des Mindestlohns gezahlt hat. Bei dem zusätzlichen Urlaubsgeld und – abhängig von der konkreten Vertragsgestaltung – auch bei der Sonderzuwendung zum Jahresende handelt es sich um vom Arbeitgeber zusätzlich gezahlte Prämien, die nicht im engeren Sinne die Arbeitsleistung vergüten. Arbeitgeber können sie daher – anders als monatlich anteilige Zahlungen – nicht auf den gesetzlichen Mindestlohn anrechnen.

**LAG Berlin-Brandenburg, Urt. v. 02.10.2015, 9 Sa 570/15 u. a.**

## **Kündigungsschreiben: Kein Zugang an Sonntagen**

Ein Kündigungsschreiben, das der Arbeitgeber an einem Sonntag in den Briefkasten des Arbeitnehmers einwirft, geht diesem grundsätzlich nicht mehr am selben Tag zu. Ein Zugang setzt voraus, dass unter gewöhnlichen Umständen mit der Kenntnisnahme des Schreibens zu rechnen ist. Mit einer Kenntnisnahme des Schreibens kann nicht gerechnet werden, da Arbeitnehmer ihre Briefkästen sonntags nicht überprüfen müssen. Dies gilt auch, wenn die Probezeit an einem Sonntag abläuft.

**LAG Schleswig-Holstein, Urt. v. 13.10.2015, 2 Sa 149/15**

## **Konkretisierung der BAG-Rechtsprechung zum betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)**

Das Arbeitsgericht Berlin hat die vom Bundesarbeitsgericht aufgestellten Anforderungen an ein wirksames betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) konkretisiert. Danach ist im Rahmen eines organisierten Suchprozesses zu prüfen, ob und ggf. in welcher Weise der Arbeitnehmer (wieder) beschäftigt werden kann. Hierbei sollen verschiedene, vom Arbeitsgericht konkret benannte Umstände zu berücksichtigen sein. Erforderlich ist insoweit

- das Gespräch zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, u. U. unter Einbeziehung von externem Sachverstand,
- (in dafür geeigneten Fällen) die stufenweise Wiedereingliederung des Arbeitnehmers im Rahmen des sog. „Hamburger Modells“,
- die Prüfung, ob eine leidengerechte Änderung der Betriebsanlagen, Maschinen und Geräte möglich ist sowie
- die Prüfung, ob eine mögliche Umgestaltung des Arbeitsplatzes, des Arbeitsumfelds, der Arbeitsorganisation und der Arbeitszeit in Betracht kommt.

Wird ein derartiges BEM nicht durchgeführt, kann eine ausgesprochene krankheitsbedingte Kündigung unwirksam sein.

**ArbG Berlin, Urt. v. 16.10.2015, 28 Ca 9065/15**

## **Arbeitnehmer haben bei nur kurzfristiger Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses**

### **Anspruch auf ungekürzten Vollurlaub**

Wird nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein neues Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber begründet, ist dies zwar in der Regel urlaubsrechtlich eigenständig zu behandeln. Der volle Urlaubsanspruch wird deshalb erst nach (erneuter) Erfüllung der Wartezeit von sechs Monaten erworben. Etwas anderes gilt aber, wenn aufgrund vereinbarter Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bereits vor Beendigung des ersten Arbeitsverhältnisses feststeht, dass es nur für eine kurze Zeit unterbrochen wird. Dann entsteht ein Anspruch auf ungekürzten Vollurlaub, wenn das zweite Arbeitsverhältnis nach erfüllter Wartezeit in der zweiten Hälfte des Kalenderjahres endet. Der bei der Beklagten beschäftigte Kläger hatte einen Anspruch auf 26 Arbeitstage Urlaub im Jahr bei einer Fünf-Tage-Woche. Der Kläger kündigte das Arbeitsverhältnis zum 30.06.2012, noch vor Ablauf der Kündigungsfrist einigten sich die Parteien allerdings am 21.06.2012 auf einen neuen Arbeitsvertrag mit Wirkung ab dem 02.07.2012 (Montag). Das Arbeitsverhältnis endete aufgrund fristloser Kündigung der Beklagten am 12.10.2012. Der Kläger hat gegen die Beklagte grundsätzlich Anspruch auf Abgeltung des ungekürzten Vollurlaubs.

**BAG, Urt. v. 20.10.2015, 9 AZR 224/14**

## **Ältere schwerbehinderte Arbeitnehmer dürfen bei Sozialplanabfindungen nicht diskriminiert werden**

Ein Sozialplan darf hinsichtlich der Höhe der Abfindungen zwar grundsätzlich zwischen verschiedenen Arbeitnehmergruppen differenzieren. Bei einem solchen Systemwechsel sind aber die Diskriminierungsverbote des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) zu beachten. Gelten daher Sonderregelungen für rentennahe Arbeitnehmer, sind diese unwirksam, soweit sie rentennahe Arbeitnehmer mit Schwerbehinderung schlechter stellen als andere rentennahe Beschäftigte.

**BAG, Urt. v. 17.11.2015, 1 AZR 938/13**

## **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