

DER ARBEITSRECHTSREPORT

herausgegeben von den Rechtsanwälten der Sozietät

GLAUBER & PARTNER



INHALT

EDITORIAL

BAG Aktuell:

- Durchschnittliche Arbeitsleistung entspricht „Zeugnisnote“ befriedigend

Aus der Rechtsprechung:

- Stichtagsklausel für Sonderzahlungen ohne Entgeltcharakter
- Staffelung der Urlaubsdauer nach dem Alter
- Kündigung einer Homeoffice-Vereinbarung

Aus der Gesetzgebung:

- Mindestlohn ab dem 01.01.2015

EDITORIAL

Mit der vierten Ausgabe des ARBEITSRECHTSREPORTS im Jahre 2014 möchten wir Sie wieder über einige wichtige aktuelle Entscheidungen des BAG und der Instanzgerichte sowie Aktuelles aus der Gesetzgebung informieren.

Hinweisen möchten wir Sie insbesondere auf eine Entscheidung des BAG, mit der dieses seine bisherige Rechtsprechung bestätigt, wonach eine durchschnittliche Arbeitsleistung der Zeugnisnote „befriedigend“ entspricht. Des Weiteren möchten wir Ihnen nähere Informationen zum Mindestlohn geben, der ab dem 01.01.2015 bundesweit gilt.

Wir hoffen, dass der ARBEITSRECHTSREPORT wieder Ihr Interesse findet.

BAG AKTUELL:

Durchschnittliche Arbeitsleistung entspricht „Zeugnisnote“ befriedigend
BAG, Urteil vom 18.11.2014 (Az.: 9 AZR 584/13)

Eine Arbeitnehmerin war bei einer Zahnärztin im Empfangsbereich und als Bürofachkraft beschäftigt. Die Arbeitgeberin erteilte ihr nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Arbeitszeugnis mit der Beurteilung „zu unserer vollen Zufriedenheit“.

Die Arbeitnehmerin klagte auf Erteilung eines Zeugnisses mit der Bewertung „stets zu unserer vollen Zufriedenheit“ mit der Begründung, ihre Arbeit sei überdurchschnittlich gewesen und die von der Beklagten angeführten Mängel trafen nicht zu. Aus Sicht der Arbeitgeberin konnte dagegen wegen zahlreicher Fehlleistungen nur ein durchschnittliches Zeugnis erteilt werden.

Das BAG urteilte, dass die in der Vorinstanz zur Ermittlung der durchschnittlichen Bewertung herangezogenen Studien, nach denen fast 90% der untersuchten Zeugnisse die Schulnoten „gut“ oder „sehr gut“ aufwiesen, nicht zu einer Änderung der Verteilung der Darlegungs- und Beweislast führen können. Auf die in der Praxis am häufigsten vergebenen Noten komme es insoweit nicht an. Vielmehr sei Ausgangspunkt für die Notenvergabe die Note „befriedigend“ als mittlere Note der Zufriedenheitsskala. Möchte der Arbeitnehmer dagegen eine Benotung im oberen Bereich der Skala, so müsse er darlegen, dass er den Anforderungen gut oder sehr gut gerecht geworden ist.

„Befriedigend“ entspricht
mittlerer Note.

AUS DER RECHTSPRECHUNG:**Stichtagsklausel für Sonderzahlungen ohne Entgeltcharakter
BAG, Urteil vom 22.07.2014 (Az.: 9 AZR 981/12)**

Ein Formulararbeitsvertrag sah die Zahlung eines Urlaubsgeldes pro Urlaubstag vor und war zudem vom Bestehen eines „ungekündigten Arbeitsverhältnisses“ abhängig. Die Arbeitgeberin kündigte das Arbeitsverhältnis. Mit ihrer Klage begehrte die Arbeitnehmerin die Zahlung des arbeitsvertraglichen Urlaubsgeldes für die nach Zugang der Kündigung genommenen Urlaubstage.

Nach Ansicht des BAG kann wirksam vereinbart werden, dass Urlaubsgeld nur in einem ungekündigten Arbeitsverhältnisse gezahlt wird. Die Klägerin werde hierdurch nicht unangemessen im Sinne von § 307 Abs. 1 BGB benachteiligt. Im Hinblick auf die Möglichkeit, Sonderzahlungen mit Bindungsklauseln zu versehen, sei wie folgt zu differenzieren:

Dient die Sonderzahlung (auch) der Vergütung für erbrachte Leistungen, ist eine Bindungsklausel unzulässig. Dient eine Sonderzahlung hingegen der Honorierung von Betriebstreue, ist eine Bindungsklausel grundsätzlich zulässig.

Das streitgegenständliche Urlaubsgeld diene nach Auffassung des BAG nicht der Vergütung erbrachter Arbeitsleistungen. Der Anspruch auf Urlaubsgeld stünde im Zusammenhang mit dem genommenen Urlaub und sei deshalb unabhängig von der Arbeitsleistung. Für das Entstehen des Urlaubsanspruchs sei allein das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses Voraussetzung.

Dass das Urlaubsgeld auch dann nicht zur Auszahlung kommen soll, wenn das Arbeitsverhältnis durch den Arbeitgeber gekündigt wird, führe ebenfalls nicht zu einer unangemessenen Benachteiligung des Arbeitnehmers. Eine Sonderzahlung, mit der die Betriebstreue honoriert werden soll, könne ihre motivierende Wirkung nur bei solchen Arbeitnehmern entfalten, die dem Betrieb noch oder noch einige Zeit angehören. Deshalb könne der Arbeitgeber die Zahlung einer solchen Leistung wirksam – unabhängig vom Verhalten des Arbeitnehmers – an die fortdauernde Betriebszugehörigkeit knüpfen.

**Staffelung der Urlaubsdauer nach dem Alter
BAG, Urteil vom 21.10.2014 (Az.: 9 AZR 956/12)**

Die 54jährige Klägerin war bei der Beklagten in der Schuhproduktion beschäftigt. Die Beklagte gewährte ihren Arbeitnehmern zunächst 34 Tage Urlaub pro Jahr und ab Vollendung des 58. Lebensjahres 36 Tage.

Mit ihrer Klage machte die Klägerin eine unzulässige Altersdiskriminierung geltend und begehrte eine Anpassung ihres Urlaubsanspruchs „nach oben“.

Nach Ansicht des BAG stellt die Staffelung der Urlaubsdauer nach dem Alter zwar eine Ungleichbehandlung dar, diese sei aber unter dem Gesichtspunkt des Schutzes älterer Beschäftigter zulässig. Bei der Prüfung, ob eine vom Arbeitgeber freiwillig begründete Urlaubsregelung dem Schutz älterer Beschäftigter diene und geeignet, erforderlich und angemessen sei, stehe dem Arbeitgeber ein auf die konkrete Situation in seinem Unternehmen bezogener Ermessensspielraum zu.

Im Streitfall habe die Arbeitgeberin mit ihrer Einschätzung, dass ihre körperlich schwer arbeitenden Arbeitnehmer nach Vollendung ihres 58. Lebensjahres längerer Erholungszeiten als jüngere Arbeitnehmer bedürfen, ihren Gestaltungs- und Ermessensspielraum nicht überschritten. Dies gelte auch für die Annahme der Arbeitgeberin, zwei weitere Urlaubstage seien aufgrund des erhöhten Erholungsbedürfnisses angemessen.

Urlaubsgeld nur im ungekündigten Arbeitsverhältnis.

Diskriminierung wegen vom Alter abhängiger Urlaubstagezahl?

Kündigung einer Homeoffice-Vereinbarung LAG Düsseldorf, Urteil vom 10.09.2014 (Az: 12 Sa 505/14)

Ein Firmenkundenbetreuer einer Bank hatte mit seiner Arbeitgeberin vereinbart, dass er seine Arbeitsleistung zumindest zu 40% vom häuslichen Telearbeitsplatz (Homeoffice) aus erbringt. Die betriebliche Arbeitsstätte lag dabei in Abhängigkeit vom Verkehrsweg zwischen 70 und 90 km von seinem Wohnort entfernt. In der Vereinbarung zur Telearbeit war weiter geregelt, dass ein Rechtsanspruch auf einen Telearbeitsplatz nicht begründet wird und die häusliche Arbeitsstätte von beiden Parteien mit einer Ankündigungsfrist von vier Wochen aufgegeben werden kann.

Die Arbeitgeberin kündigte ohne Beteiligung des Betriebsrats die Vereinbarung der Telearbeit. Die hiergegen gerichtete Klage hatte sowohl vor dem Arbeitsgericht als auch vor dem Landesarbeitsgericht Erfolg.

Nach dem Urteil des LAG hat die Arbeitgeberin die Telearbeitsvereinbarung nicht wirksam gekündigt. Ihr Recht, die Vereinbarung ohne Voraussetzungen kündigen zu können, stelle eine unangemessene Benachteiligung im Sinne von § 307 Abs. 1 S. 1, Abs. 2 Nr. 1 BGB dar und sei daher unwirksam. Die Regelung weiche von dem wesentlichen Grundgedanken des § 106 Satz 1 GewO – danach hat die Bestimmung des Arbeitsortes durch den Arbeitgeber nach billigem Ermessen zu erfolgen – ab, wenn sie die Beendigung der Telearbeit voraussetzungslos ermöglicht und nicht erkennen lässt, dass dabei auch die Interessen des Arbeitnehmers zu berücksichtigen sind.

Darüber hinaus fehle es an der Zustimmung des Betriebsrats. Die Beendigung von Telearbeit stelle regelmäßig eine Versetzung im Sinne von § 99 BetrVG dar, und zwar auch dann, wenn ein Ortswechsel für das Arbeitsverhältnis typisch ist, weil der Arbeitnehmer seine Arbeit zu einem Großteil beim Kunden erbringt. Die Einbindung des Arbeitnehmers in den Betriebsablauf und die Aufgabenerfüllung sei auch bei teilweiser Telearbeit aufgrund von deren Besonderheiten eine völlig andere als ohne Telearbeit. Daher ändere sich das Bild der Tätigkeit grundsätzlich bei der Beendigung der Telearbeit.

Kündigung einer Homeoffice-Vereinbarung muss billigem Ermessen entsprechen.

AUS DER GESETZGEBUNG: Mindestlohn ab dem 01.01.2015

Im Anschluss an den ARBEITSRECHTSREPORT 3/2014 möchten wir Sie auf einige ausgewählte Aspekte im Zusammenhang mit dem Mindestlohngesetz (MiLoG) hinweisen.

Anwendungsbereich

Der Mindestlohn von € 8,50 pro Stunde gilt ab dem 01.01.2015 für alle in Deutschland beschäftigten Arbeitnehmer. Auch Praktikanten gelten als Arbeitnehmer im Sinne des Gesetzes. Für sie sowie für Jugendliche unter 18 Jahren, Auszubildende, ehrenamtlich Tätige und Langzeitarbeitslose sind jedoch bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen Ausnahmen vorgesehen.

Mindestlohn von € 8,50 pro Stunde.

Stundenlohn?

Die Vergütung ist nicht zwingend als Stundenlohn zu zahlen, sondern die bisher üblichen Vergütungssysteme sind weiterhin zulässig, wenn gewährleistet ist, dass der Mindestlohn für die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden erreicht wird.

Anrechenbarkeit von Gehaltsbestandteilen

Das MiLoG enthält keine Regelungen dazu, welche Lohnbestandteile auf den zu zahlenden Mindestlohn anrechenbar sind. Im Gesetzgebungsverfahren hat die Bundesregierung einige Hinweise >

gegeben und dabei auf die Rechtsprechung des EuGH und des BAG zum Arbeitnehmerentsenderecht verwiesen. Hieran kann man sich daher zunächst orientieren, wobei abzuwarten bleibt, wie sich die Rechtsprechung hierzu entwickeln wird.

Grundsätzlich sind danach alle Zahlungen auf den Mindestlohn anrechenbar, die als Gegenleistung für die „Normalarbeitsleistung“ entrichtet werden. Wird mit der Zahlung jedoch eine besondere Leistung abgegolten, wie etwa mit Zuschlägen für Überstunden, Feiertags- und Nacharbeit oder besondere Gefahren, ist in der Regel eine Anrechnung ausgeschlossen.

Trinkgelder und vermögenswirksame Leistungen können nicht angerechnet werden.

Gratifikationen

Nur solche Gehaltsbestandteile sollen als Teil des Mindestlohns zu werten sein, die zu dem für den Mindestlohn maßgeblichen Fälligkeitsdatum tatsächlich und unwiderruflich gezahlt werden. Sonderzahlungen und Gratifikationen werden daher in der Regel allenfalls im Auszahlungsmonat berücksichtigungsfähig sein.

Unabdingbarkeit

Der Mindestlohn ist unabdingbar. Wird er vertraglich dennoch unterschritten, führt dies zur Unwirksamkeit der Regelung. In einem solchen Fall ist nicht nur der gesetzliche Mindestlohn zu zahlen, sondern der ortsübliche Lohn, der meist über dem gesetzlichen Mindestlohn liegt. Es sollte daher Arbeitnehmern, die derzeit weniger als 8,50 € verdienen, eine Anpassung des Arbeitsvertrags zum 01.01.2015 angeboten werden. In diesem Zusammenhang kann auch eine Reduzierung der Arbeitszeit zur Beibehaltung der bisherigen Lohnhöhe und eine veränderte Zusammensetzung des Gehalts vereinbart werden.

Anpassung der Arbeitsverträge ist zu empfehlen.

Änderung des Nachweisgesetzes

Im Zuge der Einführung des Mindestlohngesetzes wurde auch das Nachweisgesetz geändert. Wer einen Praktikanten einstellt, hat daher nun unverzüglich nach Abschluss des Praktikantenvertrages, spätestens jedoch vor Aufnahme der Praktikantentätigkeit, die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Praktikanten auszuhändigen.

Dokumentationspflichten

Das Mindestlohngesetz bringt darüber hinaus erhöhte Dokumentationspflichten für den Arbeitgeber mit sich. So müssen für geringfügig Beschäftigte Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages aufgezeichnet und die Aufzeichnungen mindestens zwei Jahre aufbewahrt werden. Das Gleiche gilt für Arbeitnehmer in den Wirtschaftsbereichen nach § 2a SchwarzArbG (beispielsweise im Bau-, Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe sowie in der Gebäudereinigung) und für einen Entleiher, der Leiharbeiter in diesen Wirtschaftsbereichen einsetzt.

Bußgelder

Bei Verstößen gegen das Mindestlohngesetz drohen empfindliche Bußgelder sowie in bestimmten Fällen der Ausschluss von der Vergabe öffentlicher Aufträge.

GLAUBER & PARTNER

Rathausstraße 13 | D - 20095 Hamburg
Tel. + 49 - 40 - 32 33 99 - 0 | Fax + 49 - 40 - 32 33 99 - 11
rechtsanwaelte@glauber.de | www.glauber.de

Ihre Ansprechpartner im Arbeitsrecht sind:

Rechtsanwalt und
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Dr. Dirk Uhlmannsiek

Rechtsanwältin

Anja Krüger

www.der-arbeitsrechtsreport.de