

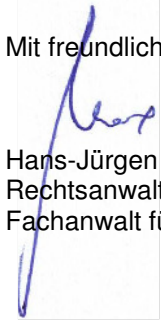
NEWSLETTER

Sehr geehrte Damen und Herren,

in unserem aktuellen Newsletter möchten wir Sie auf für die Praxis wichtige Urteile und Gesetze im Arbeitsrecht hinweisen.

Für weitere Rückfragen stehen wir Ihnen selbstverständlich jederzeit gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen



Hans-Jürgen Marx
Rechtsanwalt und
Fachanwalt für Arbeitsrecht

In dieser Ausgabe

1. Keine Anrechnung von Urlaubsgeld und jährlicher Sonderzahlung auf Mindestlohn.....1
2. Sozialauswahl: 3 Jahre längere Betriebszugehörigkeit gegenüber 3 Unterhaltspflichten.....2
3. Anspruch auf Bildungszeit jetzt auch in Baden-Württemberg.....3

1. Keine Anrechnung von Urlaubsgeld und jährlicher Sonderzahlung auf Mindestlohn

In einer ganz aktuellen Entscheidung hat das Arbeitsgericht Berlin mit Urteil vom 04.03.2015 entschieden, dass ein zusätzliches Urlaubsgeld und eine jährliche Sonderzahlung nicht auf den Mindestlohn angerechnet werden dürfen.

Dem Urteil lag der folgende Sachverhalt zugrunde:

Eine Arbeitnehmerin erhielt eine Grundvergütung in Höhe von 6,44 € pro Stunde zuzüglich Leistungszulage und Schichtzuschläge. Darüber hinaus bezog sie ein zusätzliches Urlaubsgeld sowie eine nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit gestaffelte Jahressonderzahlung. Der Arbeitgeber kündigte das Arbeitsverhältnis und bot der Arbeitnehmerin gleichzeitig einen neuen Vertrag mit einem

Stundenlohn in Höhe von 8,50 € an. Leistungszulage, Urlaubsgeld und Jahressonderzahlung sah dieser nicht mehr vor.

Das Arbeitsgericht Berlin hielt die Änderungskündigung für unwirksam. Zusätzliches Urlaubsgeld und Jahressonderzahlung durften nicht auf den seit dem 01.01.2015 geltende Mindestlohn von 8,50 € angerechnet werden. Der gesetzliche Mindestlohn solle vielmehr unmittelbar die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers entgelten. Der Arbeitgeber dürfe daher Leistungen, die – wie das zusätzliche Urlaubsgeld und die Jahressonderzahlung – nicht diesem Zweck dienen, nicht beim Mindestlohn berücksichtigen. Eine Änderungskündigung, mit der diese unzulässige Anrechnung erreicht werden sollte, sei deshalb unzulässig.

Praxistipp:

Bedauerlicherweise regelt das Mindestlohngesetz (MiLoG) selbst nicht, welche Lohnbestandteile auf den Mindestlohn angerechnet werden dürfen und welche nicht. Die Bundesregierung vertritt jedoch die Auffassung, dass nur Zahlungen, die als Gegenleistung für die Normalarbeitsleistung entrichtet werden, unter den Mindestlohn fallen, nicht dazu sollen hingegen Zahlungen gerechnet werden, die als Ausgleich für zusätzliche Leistungen erbracht werden, also Überstundenzahlungen, Aufschläge für Feiertagsarbeit, Nachtarbeit, Schichtzulagen, Gefahrenzulagen etc. Gleiches gilt, wenn dem Mitarbeiter lediglich eigene Aufwendungen ersetzt werden. Bei Einmalzahlungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld dürfen laut der Bundesregierung nur dann diese Zahlungen beim Mindestlohn berücksichtigt werden, wenn der Betrag dem Arbeitnehmer innerhalb der Frist des

§ 2 Abs. 1 MiLoG ausgezahlt wird. § 2 Abs. 1 regelt das Fälligkeitsdatum für den Mindestlohn: Dieser muss spätestens am letzten Bankarbeitstag des Monats gezahlt werden, der auf den Monat folgt, an dem die Leistungen erbracht wurden. Werden diese Gelder also nur einmal im Jahr gezahlt, lassen sie sich grundsätzlich nicht die verbleibenden 11 Monate verteilen.



Hans-Jürgen Marx
Rechtsanwalt und
Fachanwalt für Arbeitsrecht

2. Sozialauswahl: 3 Jahre längere Betriebszugehörigkeit gegenüber 3 Unterhaltspflichtigen

Nach dem Kündigungsschutzgesetz ist eine Kündigung trotz Vorliegens dringender betrieblicher Erfordernisse sozial ungerechtfertigt, wenn der Arbeitgeber bei der Auswahl des Arbeitnehmers die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter, bestehende Unterhaltspflichten und eine Schwerbehinderung des Mitarbeiters (sogenannte Sozialauswahl) nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt hat. Das Gesetz verlangt dabei aber nur eine „ausreichende Berücksichtigung“ der genannten Kriterien, setzt diese aber nicht zueinander ins Verhältnis. Nach der Rechtsprechung kommt keinem Kriterium eine Priorität gegenüber den anderen zu. Vielmehr seien stets die individuellen Unterschiede von den vergleichbaren Arbeitnehmern und deren Sozialdaten zu beachten und abzuwägen. Bei einer Änderungskündigung ist nach der Rechtsprechung zu prüfen, ob der Arbeitgeber, statt die Arbeitsbedingungen des gekündigten Mitarbeiters zu variieren, diese Änderung einem vergleichbaren Arbeitnehmer hätte anbieten können, dem sie eher zumutbar gewesen wäre. In dem von dem BAG entschiedenen Urteil vom 29.01.2015 ging es um einen in

Vollzeit beschäftigten Mitarbeiter. Diesem wurde am 5.11.2012 gekündigt. Zugleich wurde ihm von dem Arbeitgeber angeboten, das Arbeitsverhältnis mit einer Arbeitszeit von 10 Wochenstunden und einer Bruttomonatsvergütung von 848,00 € fortzusetzen. Dieses Angebot lehnte der Arbeitnehmer jedoch ab und erhob Klage gegen die Kündigung und berief sich insbesondere auf eine fehlerhaft durchgeführte Sozialauswahl. Seiner Ansicht nach sei er sozial schutzbedürftiger als eine auf einem vergleichbaren Arbeitsplatz tätige Kollegin. Die Eckdaten der beiden beschäftigten Arbeitnehmer lauteten zum Zeitpunkt der Kündigung wie folgt:

Klagender Arbeitnehmer:	
Geburtsdatum:	1972
Betriebszugehörigkeit:	6 Jahre
Unterhaltspflichten:	Ehefrau und 2 minderjährige Kinder

Vergleichbare Arbeitnehmerin:	
Geburtsdatum:	1970
Betriebszugehörigkeit:	9 Jahre
Unterhaltspflichten:	keine

Im Ergebnis entschied das BAG, dass der klagende Mitarbeiter gegenüber seiner Kollegin deutlich schutzwürdiger war und die Änderungskündigung deshalb unwirksam sei. Im Vergleich zu der nur 3 Jahre längeren Betriebszugehörigkeit würden die Unterhaltspflichten des Arbeitnehmers gegenüber seiner Ehefrau und seinen beiden minderjährigen Kindern erheblich schwerer wiegen, so dass die Gewichtung der Sozialkriterien insgesamt nicht mehr als ausreichend bezeichnet werden könnten. Dem gegenüber sei der Altersunterschied von ca. 1,5 Jahren nur geringfügig. Beide Arbeitnehmer hätten sich im Kündigungszeitpunkt in einem Alter befunden, in dem von ähnlich guten Vermittlungschancen auf dem Arbeitsmarkt auszugehen sei. Die längere Betriebszugehörigkeit von lediglich 3 Jahren sei ebenfalls nicht beträchtlich.

In der Gesamtbetrachtung lasse sich daher angesichts einer Beschäftigungsdauer von immerhin 6 Jahren auf Seiten des Arbeitnehmers nicht sagen, dass seine Kollegin mit ihrer Beschäftigungszeit von 9 Jahren von der Änderung der Arbeitsbedingungen erheblich härter getroffen worden wäre. Im Ergebnis sei daher die Änderungskündigung wegen der nicht ordnungsgemäß durchgeführten Sozialauswahl unwirksam.

Tipp für die Praxis:

Vor Ausspruch einer betriebsbedingten Kündigung sollten die Sozialdaten daher genau überprüft werden.



Philipp Hochstein
Rechtsanwalt und
Fachanwalt für Arbeitsrecht

3. Anspruch auf Bildungszeit jetzt auch in Baden-Württemberg

Zum 01.07.2015 tritt in Baden-Württemberg das sogenannte Bildungszeitgesetz in Kraft. Damit gibt es nun auch in Baden-Württemberg, wie in vielen anderen Bundesländern, ein Recht auf „Bildungsurlaub“. Arbeitnehmer können nunmehr in Baden-Württemberg verlangen, innerhalb eines Kalenderjahres bis zu 5 Tage bezahlt freigestellt zu werden, um berufliche oder politische Weiterbildung oder Qualifizierung zur Wahrnehmung ehrenamtlicher Tätigkeiten zu betreiben. Für Teilzeitkräfte besteht der Anspruch anteilig, für Auszubildende und Studenten an der dualen Hochschule nur einmal während der gesamten Ausbildung und nicht für berufliche Weiterbildung.

Der Anspruch besteht zudem ab einer Betriebszugehörigkeit von 12 Monaten, wobei ein unmittelbar vorangegangenes Ausbildungsverhältnis mizählt. Ein nicht ausgeschöpfter Anspruch kann nicht in das Folgejahr übertragen werden.

Der Anspruch muss spätestens 8 Wochen vor Beginn schriftlich geltend gemacht werden. Über den Antrag ist spätestens 4 Wochen vor Beginn schriftlich zu entscheiden, im Falle einer Ablehnung unter Angabe der Gründe. Erfolgt die Ablehnung nicht frist- und

formgerecht, gilt die Zustimmung als erteilt. Zu beachten ist, dass der Antrag auf Bildungszeit abgelehnt werden kann, wenn dringende betriebliche Belange oder genehmigte Urlaubsanträge anderer Arbeitnehmer entgegenstehen. Eine bereits erteilte Zustimmung kann zurückgenommen werden, wenn nicht vorhersehbare betriebliche Gründe eingetreten sind.

Die Ablehnung ist auch in kleinen Betrieben möglich, in den zu Jahresbeginn weniger als 10 Personen (ohne Auszubildende) beschäftigt werden. Ferner kann der Antrag abgelehnt werden, wenn bereits 10 % der gesamten Bildungszeit, die allen Beschäftigten am Jahresanfang zusteht, genommen oder bewilligt wurde.

Zu beachten ist, dass Bildungsmaßnahmen nur in anerkannten Bildungseinrichtungen mit Gütesiegel durchgeführt werden können. Die Kosten der Weiterbildung tragen die Beschäftigten selbst.



Sonja Aslanbygi
Rechtsanwältin

Der Newsletter ist keine Rechtsberatung. Zweck des Newsletters ist es, auf für Sie wichtigen Themen hinzuweisen. Es kann daher sein, dass Themen zur besseren Verständlichkeit verkürzt wiedergegeben werden. Eine individuelle Rechtsberatung kann hierdurch nicht ersetzt werden. Für etwaige Rückfragen hinsichtlich der im Newsletter angesprochenen oder sonstiger Themen können Sie gerne mit uns Kontakt aufnehmen.

MARX Rechtsanwälte
Kanzlei für Arbeits- und Wirtschaftsrecht

Hans-Jürgen Marx
Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht

Akademiestr. 38 - 40
76133 Karlsruhe

Ulrike Bitsch
Rechtsanwältin

Tel: +49 (721) 86976-0
Fax: +49 (721) 86976-16

Philipp Hochstein
Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht

e-mail: info@kanzlei-marx.de
web: www.kanzlei-marx.de

Sonja Aslanbygi
Rechtsanwältin