

September 2015

Mandanten Newsletter - Arbeitsrecht



Sehr geehrte Damen und Herren,

Wir übermitteln Ihnen nachfolgend wiederum einige aktuelle Entscheidungen, insbesondere auch zum Mindestlohn, die für die arbeitsrechtliche Praxis von Bedeutung sind.

Gerne stehen wir Ihnen auch für Rückfragen zur Verfügung.

Mit herzlichen Grüßen

Dr. Markus Dönneweg
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Dr. Sebastian Mohrs, LL.M.
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Master of European Law

Ausgabe 7

Rechtsanwälte

Dr. Markus Dönneweg

Dr. Sebastian Mohrs LL.M.

Kaiserstraße 77, 66386 St. Ingbert

Tel.: 06894/3272

Kanzlei@Abel-Kollegen.de



Wirksamkeit einer Klageverzichtsklausel im Aufhebungsvertrag

Ein Klageverzicht in einem vom Arbeitgeber vorformulierten Aufhebungsvertrag unterliegt als Nebenabrede einer Inhaltskontrolle gem. § 307 BGB. Wird ein solcher formularmäßiger Klageverzicht in einem Aufhebungsvertrag erklärt, der zur Vermeidung einer vom Arbeitgeber angeordneten außerordentlichen Kündigung geschlossen wird, benachteiligt dieser Verzicht den Arbeitnehmer unangemessen im Sinne von § 307 Abs. 1, Abs. 2 Nr. 1 BGB, wenn ein verständiger Arbeitgeber die angeordnete Kündigung nicht ernsthaft in Erwägung ziehen durfte.



Dr. Markus Dönneweg

ArbG Hamburg, Urt. v. 23.12.2014–27 BVGa 4/14; Befragung zur Mitarbeiterzufriedenheit als mitbestimmungspflichtige Angelegenheit des Arbeits- und Gesundheitsschutzes?

Eine Mitarbeiterbefragung kann als unauflösbares Gesamtwerk der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegen, wenn die Zielrichtung (Mitarbeiterzufriedenheit, Gesundheit) einer solchen Befragung vom Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG umfasst ist. Dass der Arbeitgeber einen Dritten mit einer Mitarbeiterbefragung beauftragt, schließt Mitbestimmungsrechte nicht aus.

ArbG Düsseldorf, Urt. v. 20.04.2015–5 Ca 1675/15: Anrechnung von Leistungsprämien auf Mindestlohn

Leistungsprämien können auf den gesetzlichen Mindestlohn angerechnet werden.

BAG, Urt. v. 26.03.2015–2 AZR 478/13: Betriebsbedingte Kündigung bei Interessenausgleich mit Namensliste unter Bildung von Altersgruppen

Eine Kündigung im Rahmen einer Altersgruppenbildung nach § 1 Abs. 3 S. 2 KSchG ist nur gerechtfertigt, wenn die prozentuale Verteilung der Beschäftigten auf die gebildeten Altersgruppen festgestellt und diesem Proporz entsprechend die Gesamtzahl der Kündigungen auf die Altersgruppen verteilt werden.

Wird eine Altersgruppe überproportional herangezogen, ist die gesamte Sozialauswahl nach Altersgruppen hinfällig, und die betreffende Kündigung ist ohne Altersgruppen-Privileg an § 1 Abs. 3 S. 1, Abs. 5 KSchG zu messen.

ArbG Berlin, Urt. v. 04.03.2015–54 CA 14420/14: Keine Anrechnung von Urlaubsgeld und jährlicher Sonderzahlung auf den Mindestlohn

Urlaubsgeld und jährliche Sonderzahlungen sind nicht auf den gesetzlichen Mindestlohn anzurechnen, laufende Leistungszulagen und Leistungsboni, die nicht für eine besondere Arbeitsleistung gezahlt werden, hingegen schon.



Dr. Sebastian Mohrs, LL.M.

Änderung bei der Mindestlohndokumentation

Meldung des BMAS vom 31.07.2015

Mit der Mindestlohndokumentationspflichtenverordnung, die ab dem 01.08.2015 gilt, wird die Einkommensschwelle von 2.958,00 € dahingehend ergänzt, dass die Aufzeichnungspflicht nach dem Mindestlohngesetz bereits dann entfällt, wenn das **verstetigte regelmäßige** Monatsentgelt mehr als 2.000,00 € beträgt und dieses Monatsentgelt jeweils für die letzten tatsächlich abgerechneten 12 Monate nachweislich gezahlt wurde. Zudem sind bei der Beschäftigung von engen Familienangehörigen die Aufzeichnungspflichten nicht mehr anzuwenden.

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

Ein zunächst jährlich gewährtes Weihnachts- und Urlaubsgeld ist auf den gesetzlichen Mindestlohn anrechenbar, wenn sich die Arbeitsvertragsparteien darauf verständigt haben, dieses zukünftig anteilig monatlich (jeweils zu 1/12) als erhöhte Grundvergütung auszusahlen.

LAG Düsseldorf, Urt. v. 24.06.2015–7 Sa 1243/14

Ein Auswechseln der Kündigungsgründe erst im Prozess in dem Sinne, dass die Kündigung einen völlig anderen Charakter erhält, ist nicht zulässig. In einem derartigen Fall ist nur der Ausspruch einer neuen Kündigung möglich, denn es handelt sich insoweit nicht um den Fall des nach der Rechtsprechung des BAG zulässigen Nachschiebens von zuvor nicht bekannten Kündigungsgründen, sondern um die Auswechslung bekannter Kündigungsgründe.

BAG, Urt. v. 19.02.2015–8 AZR 1007/15

Bei dem Verdacht vorgetäuschter Arbeitsunfähigkeit kann die Überwachung des Arbeitnehmers durch einen Privatdetektiv nur dann gerechtfertigt sein, wenn zumindest begründete Zweifel an der Richtigkeit der ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung bestehen.

Praktischer Hinweis: Das Bundesarbeitsgericht hat die Zulässigkeit einer Überwachung durch Detektive mit dieser Entscheidung eingeschränkt. Es muss ein begründeter Anlass bestehen für eine solche Überwachung, andernfalls ist eine Überwachung durch einen Detektiv unzulässig. Es kann gegebenenfalls sogar zu einer Schmerzensgeldzahlung durch den Arbeitgeber führen.

Rechtsanwalt Dr. Markus Dönneweg wurde zum dritten Mal in Folge nach einer Umfrage des FOCUS Magazin unter Fachanwälten für Arbeitsrecht unter den TOP 100 Anwälten im Arbeitsrecht bundesweit gelistet.

Das FOCUS Magazin erscheint am 22.09.2015 und ist im Zeitschriftenhandel erhältlich

