

TIPPS & WISSENSWERTES

Liebe Leserin, lieber Leser!

Im ersten Beitrag informieren wir Sie über Änderungen bei den Branchenmindestlöhnen, die aufgrund einer Allgemeinverbindlichkeit für alle Unternehmen der jeweiligen Branche gelten. So steigt der Branchenmindestlohn in der Abfallwirtschaft, der auch von den Straßenreinigungs- und den Winterdiensten zu beachten ist. Raucherpausen gehören nicht zur Arbeitszeit. Wurde dies in der Vergangenheit durch den Arbeitgeber anders behandelt, so erlangt ein Arbeitnehmer dennoch keine Rechte aus einer betrieblichen Übung. Dies berichtet der zweite Beitrag. Zunehmend müssen sich auch die Landesarbeitsgerichte mit Rechtstreitigkeiten um den Mindestlohn beschäftigen. Vom Ausgang der ersten Urteile in der II. Instanz lesen Sie im dritten Beitrag. Ein Testament, das nicht in seiner Gesamtheit lesbar ist, entspricht nicht den Formerfordernissen für seine Anerkennung. Dies bestätigten die Richter des Oberlandesgerichts Schleswig-Holstein, wovon der vierte Beitrag berichtet. Der letzte Beitrag informiert darüber, dass nicht nur klassische Gründe, wie Zahlungsverzug zu einer fristlosen Kündigung eines Mietverhältnisses führen können. Auch Beleidigungen und ehrverletzende Äußerungen können zu einer fristlosen Kündigung berechtigen.

Wir wünschen Ihnen eine angenehme Lektüre.

Höherer Mindestlohn für die Abfallwirtschaft

Allgemeinverbindlicher Tarifvertrag gilt auch für die Straßenreinigungs- und Winterdienste

Neben dem gesetzlichen Mindestlohn von 8,50 Euro gelten aktuell in 18 Branchen mit gut 4,61 Mio. Beschäftigten Mindestlöhne, welche die Bundesregierung gemäß Arbeitnehmerentendegesetz, Arbeitnehmerüberlassungsgesetz oder Tarifvertragsgesetz für allgemeinverbindlich erklärt hat. Dabei liegen die meisten dieser Branchenmindestlöhne über dem gesetzlichen Mindestlohn. Durch die Allgemeinverbindlichkeit gelten diese Lohnuntergrenzen für alle Unternehmen der jeweiligen Branche, unabhängig davon ob das Unternehmen durch Mitgliedschaft einer der Vertragsparteien zuzurechnen ist. Auch Arbeitgeber mit Sitz im Ausland, die Arbeitnehmer nach Deutschland entsenden, haben diesen Mindestlohn zu beachten.

Dies trifft auch auf die Abfallwirtschaft zu. Die durch die Bundesregierung gebilligte und für allgemeinverbindlich erklärte 7. Folgeverordnung des Bundesarbeitsministeriums gilt ab 1. Oktober 2015 sowohl für die Abfallwirtschaft im engeren Sinne als auch für die Straßenreinigungs- und Winterdienste.

Die Arbeitnehmer haben ab diesen Zeitpunkt ein Recht auf Zahlung von Mindestlohn in Höhe von 8,94 Euro brutto pro Zeitstunde. Dieser Betrag erhöht sich ab 1. Januar 2016 auf 9,10 Euro brutto pro Zeitstunde und gilt dann bis zum 31. März 2017.

Höhere Mindestlöhne auch in anderen Branchen

Zum 1. Oktober 2015 hat sich auch der Mindestlohn in der Fleischwirtschaft geändert. Er beträgt jetzt bundesweit 8,60 Euro pro Zeitstunde. Zum 1. November 2015 sind neue Mindestlöhne im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk zu beachten. Der Mindestlohn West und Berlin beträgt 11,30 Euro und der Mindestlohn Ost ist mit 10,90 Euro festgeschrieben.

In weiteren Branchen laufen die Regelungen zur Allgemeinverbindlichkeit zum 31. Dezember 2015 aus. Jedoch wurden hier bereits neue Anträge auf Allgemeinverbindlichkeitserklärung beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales gestellt. Die Anträge sind auf www.bundesanzeiger.de im amtlichen Teil veröffentlicht.

Bei Fragen, ob auch Ihr Unternehmen einen Branchentarifvertrag beachten muss, holen Sie sich Informationen bei Ihrem Branchenvertreter. Aber auch die Rechtsanwälte der ETL helfen gern weiter.

Steffen Pasler, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht,
Fachanwalt für Handels- und Gesellschaftsrecht
ETL Rechtsanwälte GmbH, Rechtsanwaltsgesellschaft, Greifswald, Rostock, Schwerin

Raucherpausen müssen nicht in jedem Fall vergütet werden

Arbeitnehmer können sich nicht auf bisher geduldetes Verhalten berufen

Rauchen schadet der Gesundheit. Aus diesem Grund gilt an vielen Arbeitsplätzen ein striktes Rauchverbot. Im Ergebnis muss der Arbeitnehmer, der ohne die Zigarette nicht auskommen kann, den Arbeitsplatz verlassen und in der Raucherecke einen Zug nehmen. In dieser Zeit erbringt er aber keine Arbeitsleistung. Deshalb fragt sich der eine oder andere Arbeitgeber: Müssen diese Pausen bezahlt werden? Diese Frage stellt sich insbesondere dann, wenn der Arbeitgeber in der Vergangenheit derartige Zeiträume nicht als Arbeitspausen gewertet, mithin bezahlt hat.

Keine Ansprüche des Arbeitnehmers aus betrieblicher Übung

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Nürnberg hat in einem aktuellen Urteil entschieden, dass Arbeitnehmer, die in der Vergangenheit ihren Arbeitsplatz zum Rauchen verlassen durften, nicht in allen Fällen darauf vertrauen können, dass die von ihnen genommenen Raucherpausen auch in der Zukunft vergütet werden (LAG Nürnberg, Urteil vom 5. August 2015 – 2 SA 132/15). Das LAG ist der Meinung, dass sich Arbeitnehmer insbesondere dann nicht auf ein in der Vergangenheit praktiziertes Verhalten des Arbeitgebers verlassen können, wenn der Arbeitgeber die genaue Häufigkeit und Dauer der jeweiligen Raucherpausen nicht gekannt hat. In diesem Fall kann sich der Arbeitnehmer auch nicht auf eine sogenannte betriebliche Übung berufen. Das gelte selbst dann, wenn der Arbeitnehmer bereits seit vielen Jahren Pausen genommen hat, um zu rauchen, ohne sich im Zeiterfassungssystem abzumelden.

Guido Brenke, Rechtsanwalt
ETL Rechtsanwälte GmbH, Rechtsanwaltsgesellschaft, Potsdam

Dr. Uwe Schlegel, Rechtsanwalt
ETL Rechtsanwälte GmbH, Rechtsanwaltsgesellschaft, Köln

Änderungskündigung zur Streichung von Urlaubs- und Weihnachtsgeld unwirksam Höchstrichterliche Entscheidung steht noch aus

Die Einführung des Mindestlohns verursachte in vielen Fällen eine Erhöhung der Lohnkosten für das Unternehmen. Wurde dabei mit dem Arbeitnehmer verschiedene Lohnbestandteile vereinbart, so stellt sich die Frage, welche Lohnbestandteile dürfen in die Ermittlung des Mindestlohns einbezogen werden und welche nicht. Grob gesagt gehören Lohnbestandteile, die als Einmalzahlung vereinbart wurden, in aller Regel nicht in die Mindestlohnberechnung. Damit dies dennoch erfolgen könnte, bedarf es theoretisch der Änderung des Arbeitsvertrags durch eine Änderungskündigung. Aber das Landesarbeitsgericht (LAG) Berlin-Brandenburg hat in zweiter Instanz entschieden, dass solche Änderungskündigungen unwirksam sind (Urteil vom 2. Oktober 2015 – 9 SA 570/15, 9 Sa 569/15, 9 SA 591/15, 9 SA 1727/15).

In den zugrunde liegenden Arbeitsverträgen war neben dem Stundenlohn eine von der Betriebszugehörigkeit abhängige Sonderzahlung zum Jahresende in Höhe eines halben Monatsentgelts, teilweise mit Kürzungsmöglichkeit im Falle von Krankheitszeiten, sowie ein zusätzliches Urlaubsentgelt für die Zeit gewährten Urlaubs und eine Leistungszulage vereinbart. Durch eine Änderungskündigung sollten diese Leistungen gestrichen und stattdessen ein Stundenlohn in Höhe des Mindestlohns bzw. geringfügig darüber gezahlt werden.

Mit seinen Urteilen bestätigte das LAG Berlin-Brandenburg die Urteile des Arbeitsgerichtes Berlin, das bereits im Frühjahr die Änderungskündigungen für unwirksam erklärte. Zur Begründung erklärte das LAG, dass es sich jedenfalls bei dem zusätzlichen Urlaubsgeld und in Abhängigkeit von der Vertragsgestaltung auch bei der Sonderzuwendung zum Jahresende um Leistungen handelt, die nicht im engeren Sinne der Bezahlung der Arbeitsleistung dienen. Vielmehr sind sie als zusätzliche Prämie anzusehen. Eine solche Prämie könne nicht auf den Mindestlohn angerechnet werden, sondern stehe den Beschäftigten zusätzlich zu. Eine Änderungskündigung zum Zwecke der Streichung dieser Leistungen setze voraus, dass der Fortbestand des Betriebs mit den vorhandenen Arbeitsplätzen andernfalls gefährdet sei. Dies könne in den verhandelten Fällen nicht festgestellt werden.

Hinweis

Nachdem nun schon eine Reihe von Entscheidungen der I. Instanz (Arbeitsgerichte) zum Thema Mindestlohn veröffentlicht wurden, dürfte es sich bei den vorstehend zitierten Verfahren um die ersten Entscheidungen der II. Instanz (Landesarbeitsgerichte) handeln. Um letztlich eindeutig Klarheit zu erlangen, muss allerdings auf die veröffentlichte Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) als III. und höchste Instanz gewartet werden. Soweit es sich um zusätzlich gezahltes Urlaubsgeld handelt, ist die veröffentlichte richterliche Meinung der Arbeitsgerichte nicht einheitlich, sodass u. a. in diesem Zusammenhang erst eine höchstrichterliche Entscheidung des BAG für endgültige Klarheit sorgen wird.

Dr. Uwe Schlegel, Rechtsanwalt
ETL Rechtsanwälte GmbH, Rechtsanwaltsgesellschaft, Köln

Christian Scur, Rechtsanwalt
ETL Rechtsanwälte GmbH, Rechtsanwaltsgesellschaft, Berlin

Unleserliches Testament kann zur Formunwirksamkeit führen

Lesbarkeit ist zwingende Formvoraussetzung für die Wirksamkeit

Soll im Todesfall nicht die gesetzliche Erbfolge zur Anwendung kommen, so ist die Errichtung eines Testaments von Nöten. Die Anforderungen an ein Testament sind relativ gering. Neben dem notariellen Testament, kann auch ein eigenhändig erstelltes Testament geschrieben werden. Beim eigenhändigen Testament ist es notwendig, dass es persönlich geschrieben und unterschrieben wird. Die Erklärung muss weder als Testament überschrieben, noch von Zeugen mitunterschrieben sein. Es muss auch nicht zwingend Tag und Ort der Errichtung erkennen lassen (vgl. § 2247 Abs. 2 BGB). Notwendig ist aber, dass die letztwillige Verfügung eigenhändig abgefasst wird, womit die Lesbarkeit ein zwingendes Erfordernis für Anerkennung des Schriftstücks als Testament darstellt.

In einem Beschluss des Oberlandesgerichts (OLG) Schleswig-Holstein vom 16. Juli 2015 (3 Wx 19/15) wurde das vorgelegte Schriftstück nicht als formwirksame letztwillige Verfügung anerkannt, da es auch nicht mit Hilfe von Schriftsachverständigen vollständig entziffert werden konnte. Zur Begründung erklärten die Richter, dass ein Testament durch eigenhändige und unterschriebene Erklärung erstellt werden kann. Jedoch muss der erklärte Wille in vollem Umfang aus dem Geschriebenen hervorgehen. Bleiben auch nur Teile des Schriftstücks unleserlich, die auch mit Hilfe eines Schriftsachverständigen nicht entziffert werden können, so erfüllt das vorgelegte Schriftstück nicht die Voraussetzungen für ein formgültiges Testament und ist deshalb nicht wirksam.

Hintergrund

Im Verfahren vor dem Nachlassgericht ging es um die Rechtmäßigkeit des Erbscheins, der der Tochter der Verstorbenen als Alleinerbin aufgrund der gesetzlichen Erbfolge erteilt wurde. Diesen Erbschein bestritt eine weitere Beteiligte des Verfahrens, die als Pflegekraft beruflich und privat Kontakt zu der Verstorbenen hatte. Sie legte dem Gericht ein Schriftstück vor, welches die Erblasserin ca. zwei Monate vor ihrem Tod geschrieben haben sollte. Sie selbst habe es erst nach dem Tod der Erblasserin von einer anderen Pflegekraft erhalten. Aufgrund einer sehr schlechten Lesbarkeit wurde durch das Gericht ein Sachverständiger hinzugezogen. Er konnte zwar das erste der umstrittenen Wörter als „vermache“ identifizieren, nicht jedoch die weiteren Wörter, so dass unklar bleibt, was vermacht werden sollte. Da der letzte Wille der Erblasserin nicht klar und eindeutig entzifferbar war, wurde das Schriftstück nicht als Testament anerkannt und es trat die gesetzliche Erbfolge ein.

Pia Roggendorf-Jentsch, Rechtsanwältin
ETL Rechtsanwälte GmbH, Rechtsanwaltsgesellschaft, Köln

Kündigung des Mietverhältnisses wegen ehrverletzender Aussagen über Vermieter

Nicht nur bei Zahlungsverzug droht fristlose Kündigung

Kommt der Mieter mit der Zahlung seiner monatlichen Miete in Verzug, so droht ihm die fristlose Kündigung. Doch nicht nur in diesem Fall kann der Vermieter eine fristlose Kündigung durchsetzen. Nach § 543 BGB ist eine fristlose Kündigung immer dann gerechtfertigt, wenn ein wichtiger Grund vorliegt. Solch ein wichtiger Grund liegt immer dann vor, wenn einem Vertragspartner das

Weiterführen des Vertrages nicht zugemutet werden kann. In letzter Zeit werden durch die Gerichte auch Beleidigungen und Verleumdungen des Vermieters immer wieder als Kündigungsgründe anerkannt. So auch in einem Urteil des Amtsgerichtes München vom 19. März 2015. Die Richter kamen zu dem Schluss, dass unwahre und ehrverletzende Aussagen über den Vermieter die fristlose Kündigung des Mietverhältnisses rechtfertigen.

Im vorliegenden Fall bestand das Mietverhältnis seit Oktober 2010. Der Vermieter kündigte mit Datum vom 2. Dezember 2014 das Mietverhältnis fristlos. Zur Begründung gab er an, die Mieterin habe gegenüber Dritten ehrverletzende Aussagen über ihn gemacht. Auch habe sich die Mieterin im September 2014 gegenüber anderen Bewohnern des Mehrfamilienhauses abfällig über den Vermieter geäußert und behauptet er sei geldgierig und habe sie bei einem Besuch sexuell belästigt. Die Mieterin stritt jedoch alles ab und klagte gegen die fristlose Kündigung. Im gerichtlichen Verfahren stellte sich außerdem heraus, dass die Mieterin versucht hatte, andere Mieter davon zu überzeugen, sich mit dem Vermieter wegen einer Betriebskostenabrechnung zu streiten, obwohl diese einen Streit nicht wollten. Das Gericht sah darin derart massive Anschuldigungen, dass dem Vermieter das Festhalten am Vertrag nicht zuzumuten und eine fristlose Kündigung dementsprechend gerechtfertigt sei.

Hinweis

Die Grenzen, wann eine Äußerung beleidigend und ehrverletzend ist, sind fließend und immer vom Einzelfall abhängig. Darüber hinaus sind auch strenge Formalien bei der Kündigung einzuhalten, sodass anwaltliche Beratung im Vorfeld einer Kündigung dringend zu empfehlen ist.

Benjamin Lanz, Rechtsanwalt
ETL Rechtsanwälte GmbH, Rechtsanwaltsgesellschaft, Greifswald, Rostock, Schwerin

Haben Sie Fragen zu den Themen dieses Rundschreibens? Dann sprechen Sie uns an.
Wir beraten Sie gern!

Ihre Steuerberatungskanzlei
Bothe
Steuerberatungsgesellschaft mbH
August-Schmidt-Ring 9
45665 Recklinghausen
Tel. 02361/ 2 77 77
Fax 02361/ 2 88 01
www.steuerberater-vest.de
Mitglied im ETL-Verbund
www.ETL.de