

TIPPS & WISSENSWERTES

Liebe Leserin, lieber Leser!

In unserem heutigen Rundschreiben informieren wir über neue Entscheidungen im Arbeits- und Familienrecht. Zum 1. August 2015 traten Erleichterungen bei der Aufzeichnung von Arbeitszeiten nach dem Mindestlohngesetz in Kraft. Davon berichten wir in unserem ersten Beitrag. Dass zusätzliches Urlaubsgeld und Nachtzuschläge keine Bestandteile des Mindestlohns sind und zusätzlich gezahlt werden müssen, erfahren Sie im zweiten Beitrag. Wie schnell eine unbedachte Formulierung in einer Kündigung zur Unwirksamkeit der gesamten Kündigung führen kann, ist im vorletzten Beitrag zu lesen. Der vierte Beitrag informiert über die neuen Unterhaltsansprüche für Minderjährige nach der Düsseldorfer Tabelle.

Wir wünschen Ihnen eine angenehme Lektüre.

Neue Mindestlohdokumentationspflichtenverordnung

Weitere Erleichterungen bei der Aufzeichnung von Arbeitszeiten

Zum 1. August 2015 trat die neue Mindestlohdokumentationspflichtenverordnung (MiLoDokV) in Kraft.

Für die Branchen, die auch durch das Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz erfasst werden, bringt es weitere Erleichterungen bei den Aufzeichnungs- und Dokumentationspflichten. Auch weiterhin müssen keine Aufzeichnungspflichten ab einem verstetigten Monatsentgelt von brutto 2.958,01 Euro erfüllt werden. Hinzugekommen ist, dass die Aufzeichnungspflichten wegfallen können, wenn das in den letzten zwölf Monaten verstetigte Monatsentgelt brutto den Betrag von 2.000,00 Euro überschreitet. Dabei müssen die entsprechenden Nettolöhne nachweislich an die Arbeitnehmer gezahlt worden sein. Für die Berechnung des Zwölf-Monats-Zeitraums werden Zeiträume ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt nicht mitgerechnet, sodass der zu beurteilende Zeitraum auch mehr als 365 Tage umfassen kann.

Mit Inkrafttreten der neuen MiLoDokV am 1. August 2015 bestehen auch keine Pflichten zur Aufzeichnung der Arbeitszeiten für den im Betrieb mitarbeitenden Ehegatten, den eingetragenen Lebenspartner, die Kinder und Eltern des Arbeitgebers. Gleiches gilt für die nahen Angehörigen eines vertretungsberechtigten Gesellschafters einer rechtsfähigen Personengesellschaft. Aber auch die Beschäftigung naher Angehöriger eines GmbH-Geschäftsführers, seines Stellvertreters oder der Mitglieder eines Vorstands einer Aktiengesellschaft und anderer vertretungsberechtigten Organe von juristischen Personen unterliegen nicht der Aufzeichnungs- und Dokumentationspflicht nach dem Mindestlohngesetz. Diese Erleichterung gilt ohne Einschränkung für alle Branchen.

Alle Unterlagen, mit denen die Erfüllung der beschriebenen Voraussetzungen nachgewiesen werden kann, sind in deutscher Sprache bereit zu halten und bei einer Prüfung durch den Zoll vorzulegen.

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

Zusätzliches Urlaubsgeld ist kein Bestandteil des Mindestlohns

Auch Nachtzuschläge sind zusätzlich zum Mindestlohn zu zahlen

Bereits 2013 hatte der Europäische Gerichtshof (EuGH) entschieden, dass verschiedene Zahlungen des Arbeitgebers auf den Mindestlohn angerechnet werden können. Doch im Ergebnis immer nur die Beträge, die für die Arbeitsleistung des Mitarbeiters vergütet werden.

Zusätzliches Urlaubsgeld soll nicht dazu gehören. Diese Meinung vertritt das Arbeitsgericht Bautzen (ArbG) in seinem Urteil vom 25. Juni 2015 (1 Ca 1094/15). Es stellt fest, dass das tarifvertraglich zu zahlende Urlaubsgeld zur Unterstützung des Arbeitnehmers bei der Wiederherstellung und dem Erhalt der Arbeitsfähigkeit geleistet wird und damit in keinem funktionalen Zusammenhang zur Arbeitsleistung steht. Das Gericht weist in seinem Urteil darauf hin, dass auch bei der Berechnung der Urlaubsvergütung - als Entgeltfortzahlung im Urlaub - der Mindestlohn zu Grunde zu legen ist.

Zudem ist das ArbG der Auffassung, dass der nach dem Arbeitszeitgesetz (ArbZG) vorgesehene angemessene Ausgleich für Nachtarbeit auf der Grundlage des Mindestlohns zu erfolgen habe. Zur Begründung verweist das ArbG darauf, dass beide Vergütungen nicht die „Normalleistung“ des Arbeitnehmers entlohnen.

Hinweis

Die Entscheidung des ArbG Bautzen ist nicht überraschend, denn sie entspricht der schon bislang überwiegend veröffentlichten Literatur.

Jana Jocksch, LL.M. Rechtsanwältin
ETL Rechtsanwälte GmbH, Rechtsanwaltsgesellschaft, Köln

Dr. Stefan Müller-Thele, Rechtsanwalt
ETL Rechtsanwälte GmbH, Rechtsanwaltsgesellschaft, Köln

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

Kündigung durch den Arbeitgeber

Wirksam oder nicht wirksam – das ist ein schmaler Grat

Es gibt die verschiedensten Gründe, warum die Weiterbeschäftigung eines Mitarbeiters in der Zukunft nicht möglich ist. Dann muss der Arbeitgeber eine Kündigung aussprechen. Grundsätzlich müssen neben der Schriftform auch die Kündigungsfristen eingehalten werden. Doch eine Begründung ist außer bei der Kündigung von Ausbildungsverhältnissen und Kündigungen während des Mutterschutzes nicht erforderlich. Erfolgt dennoch eine – freiwillige – Begründung kann dies fatale Folgen für den Arbeitgeber haben.

Die gutgemeinte und lediglich freundlich formulierte Begründung einer Kündigung unter Verweis auf das erreichte Rentenalter wertete das Bundesarbeitsgericht (BAG, Urteil vom 23. Juli 2015 – 6 AZR 457/14) in einem aktuellen Urteil als Benachteiligung wegen des Lebensalters nach § 22 des Allgemeinen Gleichheitsgesetzes (AGG) und erklärte die Kündigung für unwirksam.

Arzthelferin klagte wegen Altersdiskriminierung

Die 1950 geborene Klägerin war bei der beklagten Gemeinschaftspraxis seit Ende 1991 als Arzthelferin beschäftigt. In der Praxis waren im Jahr 2013 noch vier jüngere Arbeitnehmerinnen tätig. Die Klägerin war zuletzt überwiegend im Labor eingesetzt. Die Arbeitgeberin kündigte das Arbeitsverhältnis fristgerecht zum 31. Dezember 2013 wegen Veränderungen im Laborbereich, welche eine Umstrukturierung der Praxis erforderten. Dabei führte sie an, die Klägerin sei „inzwischen pensionsberechtigt“. Den anderen Beschäftigten wurde nicht gekündigt.

Die gekündigte Arbeitnehmerin vermutete aufgrund des erhaltenen Kündigungsschreibens eine Benachteiligung wegen ihres Alters. Nach Darstellung der beklagten Arbeitgeberin sollte die Kündigung lediglich freundlich und verbindlich formuliert werden. Die Kündigung sei allein wegen eines zu erwartenden Wegfalls der abrechenbaren Laborleistungen von 70 bis 80 Prozent erfolgt. Außerdem sei die Klägerin mit den übrigen Arzthelferinnen nicht vergleichbar, weil sie schlechter qualifiziert sei.

Während die Argumente der beklagten Arbeitgeberin in den arbeitsgerichtlichen Vorinstanzen überzeugen konnten, hatte die Revision der klagenden Arbeitnehmerin beim BAG Erfolg. Die Kündigung wurde für unwirksam erklärt. Nach Meinung des BAG verstößt die Kündigung gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 AGG. Die Arbeitgeberin habe keinen ausreichenden Beweis dafür angeboten, dass die wegen der Erwähnung der „Pensionsberechtigung“ zu vermutende Altersdiskriminierung nicht vorliege.

Die Arbeitnehmerin wehrte sich nicht nur gegen die Wirksamkeit der Kündigung, sondern forderte auch eine Entschädigung wegen Altersdiskriminierung. Ob und ggf. in welcher Höhe der Klägerin der geltend gemachte Entschädigungsanspruch zusteht, konnte das BAG nicht abschließend klären. Die Sache wurde insoweit zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Hinweis

Der Fall zeigt: Die Begründung einer Kündigung ist fehl am Platze! Durch die rechtlich nicht notwendigen Ausführungen zur Pensionsberechtigung hat sich die betroffene Arbeitgeberin selbst ans Messer geliefert.

Wirksame Kündigung durch den Arbeitgeber wegen falscher Arbeitszeitbuchungen

Dennoch ist nicht jede Kündigung durch den Arbeitgeber unwirksam. So kann die Kündigung bei Arbeitszeitbetrug rechtswirksam sein. Das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz (LAG, Urteil vom 25. November 2014 – 8 Sa 363/14) bestätigte die außerordentliche Kündigung einer leitenden Mitarbeiterin, die falsche Angaben in ihrer elektronischen Zeiterfassung angegeben hatte. Den Betrug stellte der Arbeitgeber fest, nachdem er sich bereits in einem Kündigungsschutzprozess mit der Angestellten befand und er das dienstliche Notebook der Klägerin untersuchte. Dabei wurden im elektronischen Kalender der Mitarbeiterin Vorgänge entdeckt, die als „privat“ gekennzeichnet waren und in Zeiträume fielen, in denen Dienstreisen mit Entgeltanspruch verbucht worden waren.

Durchsuchung des Notebooks verstößt gegen Bundesdatenschutzgesetz

Die Durchsuchung des Notebooks erfolgte mit Zustimmung des vorher angerufenen Betriebsrates. Dennoch meinte die Gekündigte, dass die privaten Daten vom Arbeitgeber nicht eingesehen werden dürfen. Auch die Verwendung in der Beweisführung wäre unzulässig. Doch das LAG sieht dies anders. Es ließ die Nutzung der Daten im Kündigungsschutzverfahren auch unter Berücksichtigung des § 32 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) zu.

Nach BDSG darf der Arbeitgeber ohne Einwilligung der betroffenen Person Daten erheben, verarbeiten oder nutzen, wenn ein begründeter Verdacht einer Straftat im Beschäftigungsverhältnis vorliegt. Da der Verdacht falscher Arbeitszeitverbuchungen unstreitig im Raum stand, ist somit die Rechtmäßigkeit der Einsicht in als privat markierte Einträge im elektronischen Kalender des Arbeitnehmers zu prüfen. Unter zusätzlicher individueller Abwägung der beiderseitigen Interessen war die heimliche Kontrolle des PC durch den Arbeitgeber nicht erlaubt. Das Gericht sieht in einer Kontrolle des Kalenders in Anwesenheit des betroffenen Mitarbeiters das mildere Mittel zur Aufklärung eines Arbeitszeitbetrugs.

Ob die unter Verletzung des BDSG erhaltenen Informationen des Arbeitgebers tatsächlich im Kündigungsschutzprozess verwendet werden dürfen, darüber ist sich das LAG nicht sicher. Es ließ die Revision zum Bundesarbeitsgericht zur abschließenden Entscheidung zu (BAG, 2 AZR 258/15).

Hinweis

Das Verfahren vor dem LAG Rheinland- Pfalz zeigt die schmale Gratwanderung zwischen einer wirksamen und einer unwirksamen Kündigung durch den Arbeitgeber auf.

Holen Sie sich rechtlichen Rat, wenn es um individuelle Kündigungen geht. Die ETL-Rechtsanwälte helfen Ihnen gern.

Dr. Stefan Müller-Thele, Rechtsanwalt
ETL Rechtsanwälte GmbH, Rechtsanwaltsgesellschaft, Köln

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

Ab 1. August 2015 höhere Unterhaltsbedarfssätze für Kinder

Düsseldorfer Tabelle wurde überarbeitet

Der Bundestag verabschiedete am 18. Juni 2015 das Gesetz zur Anhebung des Grundfreibetrags, des Kinderfreibetrags, des Kindergeldes und des Kinderzuschlags.

Im Ergebnis dieses Gesetzes wurde auch die Unterhaltsleitlinie des Oberlandesgerichts Düsseldorf (Düsseldorfer Tabelle) angepasst und dient in ihrer aktuellen Ausgabe auch weiterhin den Familiengerichten als Grundlage für eine gerechte Unterhaltsberechnung. Für 2015 wurde der jährliche Kinderfreibetrag um 144 Euro auf 4.512 Euro erhöht, dies entspricht einer monatlichen Erhöhung um 12 Euro.

Aus dieser Erhöhung folgt die Anhebung des Mindest-Unterhaltsanspruchs eines Kindes, wie folgt:

Altersstufen (§ 1612a Abs. 1 BGB)	Mindest- unterhalt bisher	Mindest- unterhalt ab 1.08.2015	Erhöhungs- betrag
1. Altersstufe (bis zur Vollendung des 6. Lebensjahr)	317,00 Euro	328,00 Euro	11,00 Euro
2. Altersstufe (ab 7. bis zur Vollendung des 12. Lebensjahres)	364,00 Euro	376,00 Euro	12,00 Euro
3. Altersstufe (ab dem 13. Lebensjahr bis zur Volljährigkeit)	426,00 Euro	440,00 Euro	14,00 Euro

Die genannten Werte gelten für Barunterhaltsverpflichtete mit einem monatlichen Nettoeinkommen bis 1.500 Euro. Bei höheren Einkommen ergibt sich altersabhängig ein höherer Unterhaltsanspruch des Kindes. Der tatsächlich zu zahlende Betrag ermittelt sich unter Anrechnung von 50 Prozent des Kindergeldanspruchs.

Das staatliche Kindergeld wurde mit jeweils 4 Euro pro Kind und Monat rückwirkend ab 1. Januar 2015 erhöht. Diese Erhöhung wird aber nicht bei der Bestimmung des Barunterhaltsanspruchs angerechnet, da eine Anrechnung für 2015 auf jegliche Sozialleistungen und Unterhaltsleistungen per Gesetz ausgeschlossen wurde. Die ab 1. August 2015 gültige Düsseldorfer Tabelle ist jedoch nur eine Übergangstabelle, da zum 1. Januar 2016 eine weitere Anpassung der Unterhaltsansprüche erfolgen wird, die dann die weiteren Erhöhungen des Kinderfreibetrages und die weitere Kindergelderhöhung berücksichtigen werden.

Anmerkung

Ein Referentenentwurf sieht vor, die Düsseldorfer Tabelle wieder regelmäßig alle zwei Jahre im Verordnungsweg anzupassen, so dass es zu so kurzen Gültigkeiten wie aktuell, nicht mehr kommen soll. Das Gesetzgebungsverfahren ist jedoch noch nicht abgeschlossen.

Katrin Kaiser, Rechtsanwältin und Fachanwältin für Familienrecht,
 Fachanwältin für Verkehrsrecht
 ETL Rechtsanwälte GmbH, Rechtsanwaltsgesellschaft, Wittenberg

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

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

Die Erarbeitung des Rundschreibens erfolgt mit großer Sorgfalt.
 Eine Haftung kann hierfür jedoch nicht übernommen werden.