



MUNZ *Newsletter* II/2017

RECHTSANWÄLTE



Sehr geehrte Damen und Herren,

das heutige advofax befasst sich mit aktueller Rechtsprechung im Arbeitsrecht. Normalerweise bringt das beginnende Frühjahr – worauf wir dieses Jahr lange warten mussten – immer eine Belebung des Arbeitsmarktes mit sich. Da aber die wirtschaftliche Konjunktur in Deutschland schon seit einigen Jahren sehr robust ist und hiervon auch der Arbeitsmarkt erheblich profitiert, fällt die sog. Frühjahrsbelebung schon seit ca. zwei Jahren nicht mehr so erheblich ins Gewicht wie noch vor längerer Zeit. In der Hoffnung, dass dies auch zukünftig so bleiben wird, wollen wir Sie trotzdem über arbeitsrechtliche Fragestellungen informieren und stehen Ihnen wie immer bei allen Ihren diesbezüglichen Problemen zur Seite.

Rechtsanwältin Dr. Kerstin Rudolph



Aktuelle Rechtsprechung im Arbeitsrecht

1. Zur Berechnung des Mindestlohns

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat am 21.12.2016, Aktenzeichen: 5 AZR 374/16, entschieden, dass alle zwingend und transparent geregelten Gegenleistungen des Arbeitgebers für die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers Bestandteile des Mindestlohns sind. D. h., dass bei einer monatlichen Vergütung, die aus einem Grundlohn, desweiteren einer Wechselschichtzulage sowie Funk- und Leistungsprämien besteht, alle diese Bestandteile zum Mindestlohn gehören. Im dort entschiedenen Fall verdiente die Klägerin im Monat insgesamt EUR 1.779,40 brutto, ermittelt aus den obigen Bestandteilen. Das BAG hat entschieden, dass auch die Prämien zur Erfüllung des Anspruchs auf Mindestlohn gehören und nicht etwa zusätzlich zu gewähren sind.

Außerdem hat das BAG in diesem Fall klargestellt, dass bei einer Geltendmachung von Mindestlohn die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden entscheidend sind und nicht die vertraglich geschuldeten. D. h. also, dass ein Arbeitnehmer, wenn er Vergütung für einen bestimmten Zeitraum einklagt, die tatsächlich in diesem Zeitraum geleisteten Stunden zugrunde legen muss.

Ausgenommen sind lediglich Nachtzuschläge; hierbei handelt es sich um gesetzlich geregelte Ansprüche zum Ausgleich der Nachteile der Nacharbeit, die neben dem Mindestlohn zu zahlen sind. Auch dann, wenn eine Sonderzahlung/Gratifikation von Seiten des Arbeitgebers ausschließlich für die Betriebstreue gezahlt wird, ist diese nicht dem Mindestlohn zuzurechnen, da es sich hier nicht um ein Entgelt für geleistete Arbeit handelt, sondern ausschließlich eine „Belohnung“ für die Dauer der Betriebszugehörigkeit.

2. Durchsetzung von Ansprüchen auf Überstunden- bzw. Mehrarbeitsvergütung

Macht ein Arbeitnehmer Vergütung für Überstunden bzw. Mehrarbeit geltend, muss er darlegen und – im Bestreitensfall – beweisen, dass er Arbeit in einem die normale Arbeitszeit übersteigenden zeitlichen Umfang verrichtet hat. Dabei muss er vortragen, an welchen Tagen er von wann bis wann Arbeit geleistet oder sich auf Weisung des Arbeitgebers zur Arbeit bereitgehalten hat. Auf einen solchen Vortrag muss der Arbeitgeber dann substantiiert erwidern und im Einzelnen vortragen, welche Arbeiten er dem Arbeitnehmer zugewiesen hat und an welchen Tagen der Arbeitnehmer von wann bis wann diesen Weisungen (nicht) nachgekommen ist.

In einer aktuellen Entscheidung v. 21.12.2016, Aktenzeichen: 5 AZR 362/16, hat das BAG dies noch einmal ausdrücklich bekräftigt. Mit dieser Entscheidung hat es eine Berufungsentscheidung des Sächs. Landesarbeitsgerichts in Chemnitz aufgehoben, welches vom Arbeitnehmer bereits mit Klageerhebung verlangte, neben der Darlegung der Leistung von Überstunden auch anzugeben, welche geschuldete Tätigkeit er erbracht hat.

Das BAG hat in der vorgenannten Entscheidung noch einmal herausgearbeitet, dass der Arbeitgeber zur Zahlung der vereinbarten Vergütung für die vereinbarte Arbeitsleistung verpflichtet ist. Sofern ein bestimmter Umfang für die zu erbringende

Arbeitsleistung im Arbeitsvertrag vereinbart ist (Regel- oder Normalarbeitszeit), betrifft die Vergütungspflicht zunächst nur die Vergütung für diese Normalarbeitszeit. Wenn der Arbeitnehmer aber weitere Vergütung verlangt, eben für Über- und Mehrarbeitszeit, muss er darlegen und beweisen, dass er über die vereinbarte Normalarbeitszeit hinaus gearbeitet hat und dass die Leistung dieser Arbeitstätigkeit vom Arbeitgeber veranlasst wurde oder sie ihm zumindest zuzurechnen ist. Dabei reicht es aus, wenn der Arbeitnehmer schriftsätzlich vorträgt, an welchen Tagen er von wann bis wann Arbeit geleistet hat oder sich auf Weisung des Arbeitgebers zur Arbeit bereithielt. Wenn der Arbeitgeber hierauf nicht im Einzelnen und auch mit Beweisantritt erwidert, gilt der Vortrag des Arbeitnehmers als zugestanden und damit zutreffend.

Noch höher sind die Anforderungen an den Arbeitgeber, wenn ein Arbeitszeitkonto besteht. Wenn der Arbeitgeber im Nachhinein den sich aus dem Arbeitszeitkonto zugunsten des Arbeitnehmers ergebenden Saldo bestreiten will, muss er im Einzelnen darlegen, aufgrund welcher Umstände dieser unzutreffend ist. Erst dann muss der Arbeitnehmer seinerseits vortragen, wann er Arbeit verrichtet hat bzw. sich auf Weisung des Arbeitgebers zur Arbeitsleistung bereithielt.

Ein Arbeitszeitkonto enthält zunächst die Vermutung, dass es sich bei den dort eingetragenen Stunden um tatsächlich geleistete Arbeit handelt; übersteigt der Saldo die vereinbarte Normalarbeitszeit, handelt es sich dann um zusätzlich zu vergütende Über- oder Mehrstunden. Dies gilt grundsätzlich sogar dann, wenn der Arbeitgeber die Führung eines Arbeitszeitkontos vertragswidrig unterlassen hat. Diesbezüglich ist auf eine Entscheidung des BAG v. 23.09.2015, Aktenzeichen: 5 AZR 767/13, zu verweisen.

In diesem Zusammenhang hat das BAG am 25.03.2015, Aktenzeichen: 5 AZR 602/13, entschieden, dass das Gericht sogar bei Vorliegen der Voraussetzungen die Anzahl des Umfangs geleisteter Überstunden schätzen darf. Wenn nämlich feststeht, dass Überstunden auf Veranlassung des Arbeitgebers geleistet worden sind, der Arbeitnehmer seiner Darlegungs- oder Beweislast für jede einzelne Überstunde jedoch nicht in jeder Hinsicht genügen kann, darf das Gericht den Mindestumfang geleisteter Überstunden schätzen und auf dieser Grundlage die noch zu zahlende Vergütung berechnen.

3. Zahlung von pauschalem Schadenersatz durch Arbeitgeber bei verspäteter Lohnzahlung

Seit dem Jahr 2014 ist eine Neuregelung in § 288 Abs. 5 BGB eingefügt worden, wonach der Gläubiger einer Entgeltforderung bei Verzug des Schuldners neben dem Ersatz des durch den Verzug entstehenden konkreten Schadens – dies sind generell die Verzugszinsen – einen weiteren Anspruch auf die Zahlung einer Pauschale in Höhe von EUR 40,00 hat. Soweit der Schaden allerdings in den Kosten der Rechtsverfolgung besteht, kann diese Pauschale hierauf angerechnet werden.

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Köln hat durch Urteil v. 22.11.2016, Aktenzeichen: 12 Sa 524/16, entschieden, dass ein Arbeitgeber, der Arbeitslohn verspätet oder unvollständig auszahlt, dem Arbeitnehmer gem. der vorgenannten Regelung im BGB den Pauschal-Schadenersatz in Höhe von EUR 40,00 zu zahlen hat. Das LAG Köln hat entschieden, dass es im Arbeitsrecht keine Ausnahme für diesen pauschalen Schadenersatz gibt und die entsprechende BGB-Regelung auch hier zur Anwendung

kommt. Der Zweck der gesetzlichen Neuregelung – die Erhöhung des Drucks auf den Schuldner, Zahlungen pünktlich und vollständig zu erbringen – spreche für die Anwendbarkeit zugunsten von Arbeitnehmern, die ihren Lohn unvollständig oder unpünktlich erhalten.

Das LAG Köln hat die Revision zum BAG zugelassen; es bleibt abzuwarten, ob das BAG diese Entscheidung bestätigen wird oder nicht.



Munz Rechtsanwälte | Kanzlei Dresden
Louis-Braille-Straße 5
01099 Dresden

Umsatzsteuer-Identifikations-Nr.:
DE 811971294

Tel 0351 46906-0 | Fax 0351 46906-891 und -890

dresden@munz-anwaelte.de

[Impressum](#)