

Liebe Leserinnen und Leser,

das erste Urteil des Arbeitsgerichts Berlin zum Mindestlohn ist da! Außerdem hat sich das Bundesarbeitsgericht mit der grundsätzlichen Zulässigkeit heimlicher Videoaufnahmen befasst und das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg hat – erneut grundsätzlich – über die Verrechnung von Plusstunden im Leiharbeitsverhältnis entschieden.

Ihr Rechtsanwalt Stefan von Zduowski, Fachanwalt für Arbeitsrecht

## 1 Keine Anrechnung von Urlaubsgeld und Sonderzahlungen auf Mindestlohn

ArbG Berlin, Urteil vom 04.03.2015 (54 Ca 14420/14), Pressemitteilung Nr. 5/15 vom 05.03.2015 – nicht rechtskräftig

Die Klage musste die Arbeitnehmerin meines Erachtens gewinnen, hatte doch die Arbeitgeberin eine Änderungskündigung mit dem Ziel ausgesprochen, dass der Stundenlohn von 8,50 EUR bei Wegfall der ursprünglich bei dem Stundenlohn von 6,44 EUR noch vereinbarten Leistungszulage, des zusätzlichen Urlaubsgeldes und der Jahressonderzahlung geleistet werden sollte. Eine solche Änderungskündigung, die auf eine Umstrukturierung oder gar Absenkung des Gehalts abzielt, ist indes an sehr hohe Hürden geknüpft und scheitert daher regelmäßig, muss doch der Arbeitgeber nachweisen, dass eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu den bisherigen Bedingungen unmöglich oder unzumutbar ist, was so gut wie niemals gelingt

(oder gelingen kann). Daher ist auch fraglich, ob dieses richtige Urteil überhaupt mit einer Berufung angefochten wird; der Versuch der Arbeitgeberin war an sich schon mit der Klageerhebung der Arbeitnehmerin gescheitert.

Das Arbeitsgericht hatte den Schnitt aber ohnehin schon früher angesetzt und ist gar nicht mehr dazu gekommen zu prüfen, ob dringende betriebliche Erfordernisse die Änderungskündigung bedingen. Denn es hat bereits die Zielrichtung der Änderungskündigung im Hinblick auf zwingendes Gesetzesrecht für unzulässig gehalten. In der Pressemitteilung heißt es auszugsweise:

*"... Der gesetzliche Mindestlohn solle unmittelbar die Arbeitsleistung des*

*Arbeitnehmers entgelten. Der Arbeitgeber dürfe daher Leistungen, die – wie das zusätzliche Urlaubsgeld und die Jahressonderzahlung – nicht diesem Zweck dienen, nicht auf den Mindestlohn anrechnen. ..."*

Es wird zweifellos noch viele Umgehungsversuche geben, welche die Gerichte beschäftigen werden, sei es, dass plötzlich Verträge über ehrenamtliche Tätigkeiten aus dem Boden sprießen, die bis zum 1. Januar 2015 noch mit "Praktikumsvertrag" überschrieben waren, sei es, dass andere findige Ideen versucht werden. Die Anrechnung von Gratifikationen und sonstigen Sonderzahlungen auf den gesetzlichen Mindestlohn könnte vielleicht als Erstes eine Klärung erfahren.

## 2 Heimliche Observation und Videoaufnahmen sind ohne berechtigten Anlass unzulässig

BAG, Urteil vom 19.02.2015 (8 AZR 1007/13), Pressemitteilung Nr. 7/15

Eine Sekretärin der Geschäftsleitung hatte für die Dauer von zwei Monaten sechs aufeinanderfolgende Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen vorgelegt, zuletzt wegen einer anderen Erkrankung von einem anderen Facharzt. Der Arbeitgeber bezweifelte jedoch die Arbeitsunfähigkeit und beauftragte einen Detektiv mit der Observation der Arbeitnehmerin. Dabei wurden an vier Tagen mehrere Bilder und Videoaufnahmen angefertigt. Die Arbeitnehmerin hielt die Videoaufnahmen für rechtswidrig und verlangte ein Schmerzensgeld von 10.500 EUR. Am Ende wurden ihr 1.000 EUR zugesprochen. Das BAG führt in der Pressemitteilung aus:

*"Ein Arbeitgeber, der wegen des Verdachts einer vorgetäuschten Arbeits-*

*unfähigkeit einem Detektiv die Überwachung eines Arbeitnehmers überträgt, handelt rechtswidrig, wenn sein Verdacht nicht auf konkreten Tatsachen beruht. Für dabei heimlich hergestellte Abbildungen gilt dasselbe. Eine solche rechtswidrige Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts kann einen Geldentschädigungsanspruch („Schmerzensgeld“) begründen.*

*... Die Observation einschließlich der heimlichen Aufnahmen war rechtswidrig. Der Arbeitgeber hatte keinen berechtigten Anlass zur Überwachung. Der Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen war weder dadurch erschüttert, dass sie von unterschiedlichen Ärzten stammten, noch durch eine Änderung*

*im Krankheitsbild oder weil ein Bandscheibenvorfall zunächst hausärztlich behandelt worden war. Die vom Landesarbeitsgericht angenommene Höhe des Schmerzensgeldes war revisionsrechtlich nicht zu korrigieren. Es war nicht zu entscheiden, wie Videoaufnahmen zu beurteilen sind, wenn ein berechtigter Anlass zur Überwachung gegeben ist."*

Die Frage, wann ein Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erschüttert sein kann, ist ein Thema für sich. Ein berechtigter Anlass wird sich jedenfalls immer auf objektive Kriterien stützen müssen; ein vager Verdacht des Arbeitgebers reicht nicht und würde, selbst wenn er sich bestätigt, zu einem Beweisverwertungsverbot führen.

## 3 Kein Abbau von Plusstunden wegen fehlender Einsatzmöglichkeit im Leiharbeitsverhältnis

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 17.12.2014 (15 Sa 982/14), Pressemitteilung Nr. 01/15 vom 08.01.2015 – nicht rechtskräftig

Die Pressemitteilung des LAG sagt in diesem Fall alles:

*"Das Recht des Leiharbeitnehmers auf Vergütung bei Annahmeverzug des Verleihers kann nicht durch Vertrag aufgehoben oder beschränkt werden (§ 11 Abs. 4 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz – AÜG). Es ist danach dem Verleiher untersagt, auf dem Arbeitszeitkonto eines Leiharbeitnehmers Arbeitszeiten nicht zu berücksichtigen, weil er den Leiharbeitnehmer zu anderen Zeiten nicht bei einem Entleiher einsetzen konnte. Der Arbeitgeber betreibt Arbeitnehmerüberlassung und setzte die*

*Arbeitnehmerin als Sachbearbeiterin bei Entleihern ein. Die Arbeitnehmerin erhielt unabhängig von ihrer tatsächlichen Einsatzzeit eine regelmäßige monatliche Vergütung auf der Grundlage der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit; ihre tatsächlichen Arbeitszeiten wurden in einem Arbeitszeitkonto erfasst. Der Arbeitgeber berücksichtigte dort Zeiten, in denen er die Arbeitnehmerin nicht einsetzen konnte, zu Lasten der Arbeitnehmerin.*

*... Selbst wenn der Tarifvertrag anders auszulegen wäre, dürfe das Risiko des Verleihers, den Leiharbeitnehmer nicht einsetzen zu können, nicht im*

*Rahmen eines Arbeitszeitkontos auf den Leiharbeitnehmer verlagert werden. Eine einseitige Verrechnung dieser Stunden zu Lasten des Leiharbeitnehmers sei gesetzlich ausgeschlossen; entgegenstehende tarifliche Regelungen seien unzulässig."*

### IMPRESSUM

Herausgeber und Bearbeiter:  
Rechtsanwalt Stefan von Zduowski  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
Ludwigkirchplatz 2  
10719 Berlin-Wilmersdorf  
www.praxiswissen-arbeitsrecht.de