

PA – PRAXISWISSEN ARBEITSRECHT

Liebe Leserinnen und Leser,

nach der in der PA 03/2015 vorgestellten Entscheidung 1 ist nun das zweite Urteil des Arbeitsgerichts Berlin zum Thema Mindestlohn da, dieses Mal im Rahmen einer Kündigungsschutzklage. Das BAG stellt in einer weiteren Entscheidung die Grundsätze für die Angemessenheit einer Ausbildungsvergütung dar. Eine informative Lektüre wünscht wie immer

Ihr Rechtsanwalt Stefan von Zduowski, Fachanwalt für Arbeitsrecht

1 Eine Kündigung wegen Geltendmachung des Mindestlohns stellt eine verbotene Maßregelung dar

ArbG Berlin, Urteil vom 17.04.2015 (28 Ca 2405/15), Pressemitteilung Nr. 11/15 vom 29.04.2015

Nicht in jedem Fall bedeutet der Umstand, dass das Kündigungsschutzgesetz im Kleinbetrieb – oder auch innerhalb der ersten sechs Monate des Beschäftigungsverhältnisses – nicht gilt, dass eine Kündigung ohne Weiteres möglich ist.

Dies gilt zum einen, wenn ein Mindestmaß an sozialer Rücksichtnahme nicht eingehalten wird, wie das Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 21.02.2001 (2 AZR 15/00) unter Rückgriff auf eine frühere Entscheidung des Bundesverfassungsgerichtes entschieden hat, und wonach sogar eine "kleine Sozialauswahl" durchzuführen ist. Wird dieses Mindestmaß außer Acht gelassen, erweist sich eine Kündigung wegen Verstoßes gegen Treu und Glauben (§ 242 BGB) als unwirksam.

Zum anderen gilt dies aber auch dann, wenn eine Kündigung gegen das Maßregelungsverbot des § 612a BGB verstößt; die Vorschrift lautet schlicht:

"Der Arbeitgeber darf einen Arbeitnehmer bei einer Vereinbarung oder einer Maßnahme nicht benachteiligen, weil der Arbeitnehmer in zulässiger Weise seine Rechte ausübt."

Das Arbeitsgericht Berlin hat diesen Grundsatz nun in einem Fall ange-

wendet, bei dem es um die Geltendmachung des Mindestlohns ging. Dieser Fall ist durchaus praxisrelevant, weil die Einführung des Mindestlohns – so war zumindest die Befürchtung bei einigen Arbeitgebern – zu Kündigungen führen kann. In der Pressemitteilung heißt es:

"Eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses ist unwirksam, wenn sie von dem Arbeitgeber als Reaktion auf eine Geltendmachung des gesetzlichen Mindestlohnes ausgesprochen wurde. Dies hat das Arbeitsgericht Berlin entschieden.

Der Arbeitnehmer wurde als Hausmeister mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 14 Stunden bei einer Vergütung von monatlich 315,00 EUR beschäftigt, was einen Stundenlohn von 5,19 EUR ergab. Er forderte von dem Arbeitgeber den gesetzlichen Mindestlohn von 8,50 EUR, worauf der Arbeitgeber eine Herabsetzung der Arbeitszeit auf monatlich 32 Stunden bei einer Monatsvergütung von 325,00 (Stundenlohn 10,15 EUR) anbot. Nachdem der Arbeitnehmer die Änderung der Vertragsbedingungen abgelehnt hatte, kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis.

Das Arbeitsgericht hat die Kündigung als eine nach § 612 a BGB verbotene Maßregelung angesehen. Der Arbeit-

geber habe das Arbeitsverhältnis gekündigt, weil der Kläger in zulässiger Weise den gesetzlichen Mindestlohn gefordert habe; eine derartige Kündigung sei unwirksam."

Nun muss man allerdings auch sagen, dass dieser Fall sehr eindeutig ist. In der Mehrzahl dürfte es vorkommen, dass ein Arbeitgeber ohne vorherige Verhandlungen zur Reduzierung der Arbeitszeit und ohne nähere Begründung eine Kündigung ausspricht, so dass es nicht ohne Weiteres auf der Hand liegt, dass die Kündigung wegen des Mindestlohns bzw. dessen Geltendmachung ausgesprochen worden ist.

Ohnehin: Wenn die Kündigung nicht wegen der Geltendmachung des Mindestlohns ausgesprochen wird, sondern aus wirtschaftlichen Gründen, wenn auch mittelbar aufgrund der Einführung des Mindestlohns, dürfte eine Maßregelung nicht mehr vorliegen. Liegen die Gründe nicht auf der Hand, trägt außerhalb des Geltungsbereichs des KSchG der Arbeitnehmer die Beweislast dafür, dass die Kündigung aufgrund einer Maßregelung erfolgt ist oder ein Mindestmaß an sozialer Rücksichtnahme nicht einhält. Hier ist der Arbeitgeber also im Normalfall deutlich im Vorteil.

2 Grundsätze für die Angemessenheit der Ausbildungsvergütung

BAG, Urteil vom 29.04.2015 (9 AZR 108/14), Pressemitteilung Nr. 28/15

Das MiLoG (s. Gesetzestext zu PA 12/2014) gilt nach § 22 Abs. 3 für die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten nicht. Bei der Bemessung der Ausbildungsvergütung herrscht demnach auch nach unten Vertragsfreiheit. Dies gilt allerdings nur, solange die Vergütung noch angemessen ist, wie sich aus § 17 Abs. 1 Satz 1 BBiG ergibt. Wann eine Ausbildungsvergütung unangemessen ist, hat nun das Bundesarbeitsgericht nochmals im Grundsatz bekräftigt und den Vertragspartner des Auszubildenden zu einer Nachzahlung von immerhin 21.678,02 EUR verurteilt. In der Pressemitteilung heißt es auszugsweise:

"Maßgeblich für die Angemessenheit ist die Verkehrsanschauung. Wichtigster Anhaltspunkt für diese sind die einschlägigen Tarifverträge.

Eine Ausbildungsvergütung ist in der Regel nicht mehr angemessen, wenn sie die in einem einschlägigen Tarifvertrag geregelte um mehr als 20 vH unterschreitet. Handelt es sich bei dem Auszubildenden um eine gemeinnützige juristische Person, rechtfertigt allein der Status der Gemeinnützigkeit es nicht, bei der Prüfung der Angemessenheit der Ausbildungsvergütung von einer Orientierung an den einschlägigen Tarifverträgen abzusehen. ...

Dieser erhielt während des Arbeitsverhältnisses vom 1. September 2008 bis zum 7. Februar 2012 nur ca. 55 vH der Ausbildungsvergütung nach den Tarifverträgen für die Metall- und Elektroindustrie in Bayern. ...

Das Landesarbeitsgericht hat mit Recht die Unangemessenheit der vom Beklagten gezahlten Ausbildungsver-

gütung festgestellt und entgegen der Ansicht des Beklagten rechtsfehlerfrei angenommen, dass die Ausbildungsvergütung auch eine Entlohnung der geleisteten Arbeit darstellt. ... Besondere Umstände, die geeignet sein könnten, trotz des Unterschreitens der tariflichen Ausbildungssätze um fast 50 vH die Vermutung der Unangemessenheit der vom Beklagten gezahlten Ausbildungsvergütung zu widerlegen, hat das Landesarbeitsgericht nicht festgestellt. ..."

IMPRESSUM

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