

PA – PRAXISWISSEN ARBEITSRECHT

Liebe Leserinnen und Leser,

es gibt eine weitere aktuelle Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts zum Thema Mindestlohn. Außerdem stelle ich Ihnen noch zwei weitere interessante Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts vor.

Ihr Rechtsanwalt Stefan von Zduowski, Fachanwalt für Arbeitsrecht

1 Gesetzlicher Mindestlohn auch für Bereitschaftszeiten

BAG, Urteil vom 29.06.2016 (5 AZR 716/15), Pressemitteilung Nr. 33/16

In dem Fall hatte der Kläger, ein Rettungsassistent, zwar wegen der besonderen Fallkonstellation verloren, aber das Bundesarbeitsgericht hat einen wichtigen Grundsatz aufgestellt: Der Mindestlohn ist auch für Bereitschaftszeiten zu zahlen.

In der Pressemitteilung heißt es dazu:

"Der gesetzliche Mindestlohn ist für jede geleistete Arbeitsstunde zu zahlen. Zur vergütungspflichtigen Arbeit rechnen auch Bereitschaftszeiten, während derer sich der Arbeitnehmer

an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort – innerhalb oder außerhalb des Betriebs – bereithalten muss, um bei Bedarf die Arbeit aufzunehmen. ..."

2 Kein Anspruch auf ausschließlich tabakrauchfreien Arbeitsplatz

BAG, Urteil vom 10.05.2016 (9 AZR 347/15), Pressemitteilung Nr. 22/16

Der Kläger wurde in einem Spielcasino unter anderem auch in einem abgetrennten Raucherraum eingesetzt, wogegen er sich wehrte und verlangte, ausschließlich an rauchfreien Arbeitsplätzen eingesetzt zu werden. Das Bundesarbeitsgericht hat zwar den grundsätzlichen Anspruch auf einen rauchfreien Arbeitsplatz bestätigt, den zeitweisen Einsatz des Klägers im Raucherraum aber gleichwohl nicht beanstandet. In der Presse-

mitteilung führt das Bundesarbeitsgericht aus:

"... Zwar hat der Kläger nach § 5 Abs. 1 Satz 1 ArbStättV grundsätzlich Anspruch auf einen tabakrauchfreien Arbeitsplatz. Die Beklagte macht in ihrem Spielcasino jedoch von der Ausnahmeregelung in § 2 Abs. 5 Nr. 5 des Hessischen Nichtraucherschutzgesetzes (HessNRSG) Gebrauch, die das Rauchen in Spielbanken ermög-

licht. Sie muss deshalb Schutzmaßnahmen nur insoweit treffen, als die Natur ihres Betriebs und die Art der Beschäftigung dies zulassen. § 5 Abs. 2 ArbStättV verpflichtet sie allerdings, die Gesundheitsgefährdung zu minimieren. Diese Verpflichtung hat sie mit der baulichen Trennung des Raucherraums, seiner Be- und Entlüftung sowie der zeitlichen Begrenzung der Tätigkeit des Klägers im Raucherraum erfüllt."

3 Keine Diskriminierung bei unterlassenem Präventionsverfahren (in der Probezeit)

BAG, Urteil vom 21.04.2016 (8 AZR 402/14), Pressemitteilung Nr. 19/16

Nach § 84 SGB IX besteht eine Verpflichtung des Arbeitgebers zur Durchführung eines Präventionsverfahrens, wenn eine personen-, verhaltens- oder betriebsbedingte Kündigung eines schwerbehinderten Mitarbeiters droht:

"84 Prävention

(1) Der Arbeitgeber schaltet bei Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Arbeits- oder sonstigen Beschäftigungsverhältnis, die zur Gefährdung dieses Verhältnisses führen können, möglichst frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung und die in § 93 genannten Vertretungen sowie das Integrationsamt ein, um mit ihnen alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen zur Beratung und mögliche finanzielle Leistungen zu erörtern, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können und das Arbeits- oder sonstige Beschäftigungsverhältnis möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann."

Die mit einem Grad von 50 schwerbehinderte Klägerin war innerhalb der Probezeit von sechs Monaten gekündigt worden und hat die Kündigung selbst nicht angegriffen. Allerdings machte die Klägerin einen Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG geltend. Sie war der Auffassung, dass das Präventionsverfahren eine "angemessene Vorkehrung" im Sinne von Art. 2 der UN-Behindertenrechtskonvention und des Art. 5 der Richtlinie 2000/78/EG sei. Die unterlassene Durchführung eines solchen Präventionsverfahrens stelle daher eine Diskriminierung dar, weil ihr nicht die Möglichkeit gegeben wurde, behinderungsbedingte Fehlleistungen zu beheben. Dies sieht das Bundesarbeitsgericht anders und führt in der Pressemitteilung aus:

"... Das Präventionsverfahren nach § 84 Abs. 1 SGB IX selbst ist keine "angemessene Vorkehrung" iSv. Art. 2 UN-BRK und des Art. 5 der Richtlinie

2000/78/EG. Zudem ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, innerhalb der ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses (Wartezeit nach § 1 Abs. 1 KSchG) ein Präventionsverfahren nach § 84 Abs. 1 SGB IX durchzuführen."

Das Bundesarbeitsgericht hat damit allerdings offen gelassen, ob das Unterlassen eines Präventionsverfahrens nach einem sechsmonatigen Bestehen des Arbeitsverhältnisses nicht – aus anderen Gründen – doch eine Diskriminierung darstellen könnte.

IMPRESSUM

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