

# PA – PRAXISWISSEN ARBEITSRECHT

Liebe Leserinnen und Leser,

es gibt zwei neue Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts, die vor allem die Arbeitgeber freuen werden. Demnach müssen sich auch Arbeitnehmer streng an Formvorschriften halten und wird der Mindestlohn zumindest in manchen Konstellationen ein klein wenig aufgeweicht.

Ihr Rechtsanwalt Stefan von Zduowski, Fachanwalt für Arbeitsrecht

## 1 Das Elternzeitverlangen erfordert die strenge Schriftform

BAG, Urteil vom 10.10.2016 (9 AZR 145/15), Pressemitteilung Nr. 23/16

Nach § 18 Abs. 1 Satz 1 BEEG darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis ab dem Zeitpunkt, an dem Elternzeit verlangt wird, nicht mehr kündigen. Dieser Kündigungsschutz dauert bis zum Ablauf der Elternzeit fort, so dass eine Kündigung erst wieder am ersten Tag nach Ablauf der Elternzeit ausgesprochen werden könnte. Ein wirksames Elternzeitverlangen liegt aber nach Auffassung des BAG nur dann vor, wenn dieses die strenge Schriftform wahrt. Im entschiedenen Fall hatte die Mutter die Elternzeit zwar verlangt, dieses Verlangen dem Arbeitgeber jedoch nur per Telefax übersandt. Der Arbeitgeber kündigte mehrere Monate später. In den ersten zwei Instanzen wurde diese Kündigung noch für unwirksam erklärt. Das BAG hat dies jedoch nicht gelten lassen. In der Pressemitteilung heißt es:

*"Wer Elternzeit für den Zeitraum bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes beanspruchen will, muss*

*sie nach § 16 Abs. 1 BEEG spätestens sieben Wochen vor Beginn der Elternzeit schriftlich vom Arbeitgeber verlangen und gleichzeitig erklären, für welche Zeiten innerhalb von zwei Jahren Elternzeit genommen werden soll. Bei der Inanspruchnahme handelt es sich um eine rechtsgestaltende empfangsbedürftige Willenserklärung, durch die das Arbeitsverhältnis während der Elternzeit – vorbehaltlich der Vereinbarung einer Teilzeitbeschäftigung – zum Ruhen gebracht wird. Einer Zustimmung des Arbeitgebers bedarf es nicht. Das Elternzeitverlangen erfordert die strenge Schriftform iSv. § 126 Abs. 1 BGB. Es muss deshalb von der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer eigenhändig durch Namensunterschrift oder mittels notariell beglaubigten Handzeichens unterzeichnet werden. Ein Telefax oder eine E-Mail wahrt die von § 16 Abs. 1 Satz 1 BEEG vorgeschriebene Schriftform nicht und führt gemäß § 125 Satz 1 BGB zur Nichtigkeit der Erklärung.*

*... Die Vorinstanzen haben der Kündigungsschutzklage stattgegeben.*

*Die Revision des Beklagten hatte vor dem Neunten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg. Das Arbeitsverhältnis ist durch die Kündigung des Beklagten vom 15. November 2013 aufgelöst worden. Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts genoss die Klägerin nicht den Sonderkündigungsschutz des § 18 Abs. 1 Satz 1 BEEG. Die Klägerin hatte mit ihrem Telefax vom 10. Juni 2013 nicht wirksam Elternzeit verlangt."*

Das BAG macht allerdings auch deutlich, dass der Arbeitgeber sich aufgrund der Besonderheiten des konkreten Falls nach § 242 BGB treuwidrig verhalten kann, wenn er sich auf die Nichteinhaltung des Schriftformerfordernisses des § 16 Abs. 1 Satz 1 BEEG beruft. Im vorliegenden Fall sah es Anhaltspunkte hierfür jedoch nicht.

## 2 Anrechnung von Jahressonderzahlungen auf den gesetzlichen Mindestlohn

BAG, Urteil vom 25.05.2016 (5 AZR 135/16), Pressemitteilung Nr. 24/16

*Vorinstanz: LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 12.01.2016 (19 Sa 1851/15)*  
(im Anschluss an PA 03/2015, Entscheidung 1)

Zugegebenermaßen hat der Fall die Besonderheit, dass der Arbeitgeber nach einer Betriebsvereinbarung mit dem Betriebsrat aus Dezember 2014 das jährliche Urlaubs- und Weihnachtsgeld seit Januar 2015 in zwölf monatlichen Raten zusammen mit dem Lohn auszahlt. Die Arbeitnehmerin war nun der Ansicht, dass ihr sowohl der normale Bruttolohn, als auch die Sonderzahlungen auf der Basis des Mindestlohns von 8,50 EUR brutto zustanden und die einzelnen Bestandteile entsprechend erhöht werden müssten. Die Gerichte sahen dies in allen drei Instanzen anders. In der Pressemitteilung heißt es:

*"Der Arbeitgeber schuldet den gesetzlichen Mindestlohn für jede tatsächlich geleistete Arbeitsstunde. Er erfüllt den Anspruch durch die im arbeitsvertraglichen Austauschverhältnis als Gegenleistung für Arbeit erbrachten Entgeltzahlungen, soweit diese dem Arbeitnehmer endgültig verbleiben. Die Er-*

*füllungswirkung fehlt nur solchen Zahlungen, die der Arbeitgeber ohne Rücksicht auf tatsächliche Arbeitsleistung des Arbeitnehmers erbringt oder die auf einer besonderen gesetzlichen Zweckbestimmung (zB § 6 Abs. 5 ArbZG) beruhen.*

*... Der gesetzliche Mindestlohn tritt als eigenständiger Anspruch neben die bisherigen Anspruchsgrundlagen, verändert diese aber nicht. Der nach den tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden bemessene Mindestlohnananspruch der Klägerin für den Zeitraum Januar bis November 2015 ist erfüllt, denn auch den vorbehaltlos und unwiderruflich in jedem Kalendermonat zu 1/12 geleisteten Jahressonderzahlungen kommt Erfüllungswirkung zu."*

Man wird sich das vollständige Urteil nach dessen Veröffentlichung genau anschauen müssen. Denn ganz einleuchtend sind diese Ausführungen des BAG aus meiner Sicht noch nicht. Es ist seit jeher auch in anderem Zu-

sammenhang zu prüfen, ob eine Jahressonderzahlung wie das Arbeitsentgelt die konkrete Arbeitsleistung oder nur die Betriebsstreue belohnen soll. Im letzteren Fall dürfte demnach eine Erfüllungswirkung nicht eintreten. Und beim Urlaubsgeld stellt sich meines Erachtens erst recht die Frage, ob dieses tatsächlich eine unmittelbare Gegenleistung für Arbeit darstellt. Das Arbeitsgericht Berlin hatte es in der Entscheidung, die ich in der PA 03/2015 vorgestellt hatte, wie ich meine zutreffend beschrieben:

*"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.*

### IMPRESSUM

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