

# News aus dem Arbeitsrecht



## Arbeitsverträge anpassen

Wir hatten bereits in der NEW TOOLS Ausgabe 08/16 berichtet, dass sich § 309 Nr. 13 BGB geändert hat. Dies betrifft zunächst die Form einer zu erklärenden Kündigung. Während früher die Schriftform vereinbart werden durfte und auch üblich war, dürfen heute in Mitgliedschaftsverträgen keine strenger Formvorschriften für Kündigungen als Textform vereinbart werden. Deshalb müssen die Mitgliedschaftsverträge alle zum 01.10.16 entsprechend angepasst werden, da sonst Abmahngefahr besteht.

Bezogen auf die Arbeitswelt bedeutet die Neuformulierung des § 309 Nr. 13 BGB, dass arbeitsvertragliche Ausschlussklauseln, wonach Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer bestimmten Ausschlussfrist (von meist 3 Monaten) schriftlich geltend gemacht werden,

unwirksam sind. Wenn also nach dem 01.10.16 eine arbeitsvertragliche Regelung im Arbeitsvertrag enthalten ist, wonach die Ausschlussklausel verlangt, dass Ansprüche schriftlich geltend gemacht werden, so ist dieses Schriftformerfordernis wegen Verstoßes gegen § 309 Nr. 13 BGB unwirksam. Wenngleich die gesamte Klausel dadurch nicht unwirksam wird, so ist dann eine vom Arbeitnehmer mündlich getätigte Anzeige zur Fristwahrung ausreichend. **Laufende Arbeitsverträge sollten dementsprechend angepasst werden.**

## Was ist eigentlich Arbeitszeit und was nicht?

Stellen Sie sich vor, die Arbeitszeit in Ihrem Betrieb beginnt um 8:00 Uhr. Bedeutet dies, dass der Arbeitnehmer um 8:00 Uhr im Betrieb sein muss, aber der Rechner noch

nicht hochgefahren sein muss, die Arbeitskleidung noch angezogen werden kann oder der Weg von der Umkleidekabine zum Arbeitsplatz noch nach 8:00 Uhr zurückgelegt werden kann?

Die Antwort lautet wie so oft in der Juristerei: Es kommt darauf an. Beginnt die Arbeitszeit um 8:00 Uhr, bedeutet dies nichts anderes, als dass ab 8:00 Uhr die vertraglich vereinbarte Arbeitsleistung aufgenommen werden muss. Erscheint also ein Arbeitnehmer um Punkt 8:00 Uhr im Betrieb, zieht seine Jacke aus, begrüßt die Mitarbeiter, fährt den Rechner hoch, holt sich noch schnell seinen Kaffee, um dann tatsächlich erst um 8:10 Uhr die Arbeit aufzunehmen, so verstößt der Arbeitnehmer gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten, da er eben nicht ab 8:00 Uhr die Arbeitsleistung erbringt.

Aber wie verhält es sich beispielsweise mit Umkleidezeiten? Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat entschieden, dass auch Umkleidezeiten zur vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung gehören, wenn „das Umkleiden einem fremden Bedürfnis dient und nicht zugleich ein eigenes Bedürfnis erfüllt. Zur Arbeitszeit zählt bei besonderer Auffälligkeit der Dienstkleidung auch das Zurücklegen des Weges von der Umkleide- zur Arbeitsstelle. Das Ankleiden mit vorgeschriebener Dienstkleidung ist nicht lediglich fremdnützig und damit nicht Arbeitszeit, wenn sie zu Hause angelegt und – ohne besonders auffällig zu sein – auf dem Weg zur Arbeit getragen werden kann“ (vgl. BAG, NZA 2016, 247).

Ein Chirurg darf sich nach der Rechtsprechung des BAG also um 8:00 Uhr im Krankenhaus umziehen und erbringt damit auch schon seine vertraglich geschuldete Arbeitszeit, da ein grüner Dienstkittel, Mundschutz etc. nicht bereits zu Hause angelegt werden können. Ein Trainer in einem Fitnessstudio, der Sportbekleidung trägt, wird wohl nicht auch privat mit Sportkleidung herumlaufen, sodass dieser ähnlich wie der Chirurg behandelt werden muss, d.h. er darf sich also im Studio umziehen und diese Zeit muss wohl schon zur Arbeitszeit gerechnet werden. Währenddessen muss z.B. eine Thekenkraft, die sich nur bequeme Schuhe anziehen muss, die sie sicherlich schon zu Hause anziehen kann, pünktlich um 8:00 Uhr die Arbeit antreten.

## Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Erkrankt ein Arbeitnehmer, ist für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von sechs Wochen das Arbeitsentgelt vom Arbeitgeber zu zahlen. Wie verhält es sich aber, wenn während der bestehenden 6-wöchigen Arbeitsunfähigkeit eine weitere neue Erkrankung hinzukommt, die eine weitere Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers mit sich bringt? Das BAG geht hier vom sogenannten „einheitlichen Verhinderungsfall“ aus. Das bedeutet, dass der Arbeitnehmer nur dann einen neuen Anspruch auf weitere 6 Wochen Entgeltfortzahlung erwirbt, wenn die erste Arbeitsunfähigkeit bereits beendet war. Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass eine Arbeitsunfähigkeit immer mit dem Datum endet, die in der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung angegeben ist. Der Arbeitnehmer muss im Bestreitensfall somit beweisen, dass die erste Arbeitsunfähigkeit beendet war und die zweite Arbeitsunfähigkeit neu hinzugetreten ist.



## Das Thema Mindestlohn

Seit dem 01.01.17 ist der Mindestlohnanspruch von bis dato 8,50 € brutto auf 8,84 € brutto erhöht worden. Der Mindestlohnanspruch als solcher ist nun 2 Jahre alt und mittlerweile liegen erste gerichtliche Entscheidungen vor, die im Folgenden in Kürze dargestellt werden sollen:

### a) Grundsätzliches

Der Arbeitgeber hat den Anspruch des Arbeitnehmers auf gesetzlichen Mindestlohn erfüllt, wenn „die für den Kalendermonat gezahlte Bruttovergütung den Betrag erreiche, der sich aus der Multiplikation der Anzahl der in diesem Monat tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden mit 8,50 € (bzw. ab 01.01.17 mit 8,84 € brutto) ergebe“.

### b) Berechnung des Mindestlohns

Die Gerichte haben sich bereits mit der Frage beschäftigt, ob der Anspruch des Arbeitnehmers auf Zahlung des gesetzlichen Mindestlohnes erfüllt wird, wenn die Grundvergütung unterhalb des Mindestlohnes liegt, aber der Arbeitnehmer daneben noch weitere Leistungen vom Arbeitgeber erhält. Hier hat das BAG wie folgt unterschieden:

### c) Nicht berücksichtigungsfähige Leistungen des Arbeitgebers

Sachbezüge beim Mindestlohn sind nicht berücksichtigungsfähig, d.h. sie können nicht zum bezahlten Bruttoloohn dazu addiert werden. Zu den Sachbezügen zählen beispielweise die Dienstwagenüberlassung, die Überlassung eines Diensthandys, oder verbilligter Personaleinkauf. Weiterhin können auch Leistungen Dritter, wie z.B. Trinkgelder nicht berücksichtigt werden.

### d) Berücksichtigungsfähige Leistungen des Arbeitgebers

Das BAG stellt dagegen aber klar, dass auf den je Arbeitsstunde gezahlten Bruttoloohn auch geleistete Zuschläge und Zulagen anrechenbar sind. Dazu zählen z.B. Zuschläge für geleistete Überstunden oder Wochenend- und Feiertagsarbeit.



Die Rechtsanwaltssozietät Dr. Wehler, Feist & Kollegen hat einen ihrer Schwerpunkte auf die rechtliche Betreuung von Fitnessstudios gelegt. Dabei hilft sie den Studios bei der Durchsetzung ihrer Rechte aus den Mitgliedsverträgen, aber auch z.B. in arbeits-, miet- oder datenschutzrechtlichen Angelegenheiten.

Rechtsanwaltssozietät  
Dr. Wehler, Feist & Kollegen  
Stapenhorststr. 44 b | 33615 Bielefeld  
Tel.: 0521 / 98 63 74 - 0 | Fax: - 29  
Web: www.rae-wfk.de  
Email: Studio-Support@rae-wfk.de