

Liebe Leserinnen und Leser,

das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg hat mit mehreren Urteilen auch eine Entscheidung des Arbeitsgerichts Berlin zur Frage der Anrechenbarkeit von Sonderzahlungen auf den Mindestlohn bestätigt. Das Landesarbeitsgericht Hamburg hat sich mit einer sogenannten Zugangsfiktion eines Einschreibens mit Rückschein befasst. Eine informative Lektüre wünscht wie immer

Ihr Rechtsanwalt Stefan von Zduowski, Fachanwalt für Arbeitsrecht

1 Streichung von Urlaubs- und Weihnachtsgeld wegen Mindestlohn unwirksam, Anrechnung einer Leistungszulage gegebenenfalls wirksam

(im Anschluss an PA 03/2015, Entscheidung 1)

LAG Berlin-Brandenburg, Urteile vom 11.08.2015 (19 Sa 819/15, 19 Sa 827/15, 19 Sa 1156/15), 25.09.2015 (8 Sa 677/15) und 02.10.2015 (9 Sa 570/15, 9 Sa 569/15, 9 Sa 591/15 und 9 Sa 1727/1501), Pressemitteilung 32/15 vom 08.10.2015

In der PA 03/2015 ist eine nicht rechtskräftige Entscheidung des Arbeitsgerichts Berlin diskutiert worden, wonach eine Änderungskündigung zur Streichung von Urlaubs- und Weihnachtsgeld wegen des seit dem 1. Januar 2015 geltenden Mindestlohns schon deswegen unwirksam war, weil diese Sonderzahlungen nicht unmittelbar die Leistungen des Arbeitnehmers entgelten und daher schon wegen der gesetzlichen Wertung des MiLoG nicht angerechnet werden durften.

Nun hat das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg diese Entscheidung bestätigt. Insgesamt liegen zu diesem Komplex acht Urteile des LAG über einen Zeitraum von drei Monaten vor, welche sich mit der Anrechnung von Leistungen auf den Mindestlohn beschäftigen. Allerdings hat das LAG dies nicht wie noch das Arbeitsgericht bereits an der Intention des Gesetzgebers scheitern lassen, sondern hat ausgeführt:

"... Die Änderungskündigungen sind nach mehreren Entscheidungen des Landesarbeitsgerichts unwirksam. Jedenfalls bei dem zusätzlichen Urlaubsgeld, abhängig von der Vertragsgestaltung auch bei der Sonderzahlung, handle es sich in den vorliegenden Fällen um Leistungen, die nicht im engeren Sinne der Bezahlung der Arbeitsleistung dienen, sondern um eine zusätzliche Prämie. Diese könne nicht auf den Mindestlohn angerechnet werden, sondern stehe den Beschäftigten zusätzlich zu. Eine Änderungskündigung zwecks Streichung dieser Leistungen setze voraus, dass andernfalls der Fortbestand des Betriebes mit den vorhandenen Arbeitsplätzen gefährdet sei. Dies könne in den vorliegenden Fällen nicht festgestellt werden. ..."

Das LAG hat demnach die Prüfung der Rechtmäßigkeit der Änderungskündigung vollständig durchgeführt und hat festgestellt, dass die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu den alten Bedingungen nicht un-

möglich oder unzumutbar im Sinne einer Betriebsgefährdung war.

Soweit in mindestens einem der entschiedenen Fälle eine Leistungszulage betroffen war, hat das LAG dagegen für den konkreten Fall festgestellt, dass eine Leistungszulage auf den Mindestlohn angerechnet werden durfte:

"... In einem darüber hinaus auf Zahlung der Leistungszulage gerichteten Verfahren hat das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg entschieden, diese könne im vorliegenden Fall auf den Mindestlohn angerechnet werden und sei nicht zusätzlich zum Mindestlohn zu zahlen."

Leider liegt nur zu einer der acht Entscheidungen eine allgemeine Pressemitteilung vor und die Urteile sind auch (noch) nicht veröffentlicht. Interessant wären hier die konkreten Vertragsgestaltungen, die den Entscheidungen zugrunde gelegen hatten.

2 Zur Frage, wann ausnahmsweise eine Zugangsfiktion eines Einschreibens mit Rückschein vorliegt.

(im Anschluss an PA 02/2009, Entscheidung 3)

LAG Hamburg, Urteil vom 08.04.2015 (5 Sa 61/14)

Die nicht mehr ganz so frische Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Hamburg ist durchaus interessant, wurde dieses Thema doch bereits mit der zweiten PA überhaupt, der PA 02/2009, als Rechtstipp aufgegriffen.

Grundsätzlich gilt, dass ein Einschreiben/Rückschein erst zugeht, wenn das Schreiben selbst tatsächlich in die unmittelbare Einflussosphäre des Empfängers gelangt ist. Es genügt nicht, dass nur die Benachrichtigung darüber, dass ein Schreiben bei der Post zur Abholung bereit liegt, in den Briefkasten eingeworfen wird und der Empfänger die grundsätzliche Möglichkeit hat, dieses Schreiben zwei Wochen lang bei der Post abzuholen. Wird das Schreiben nicht abgeholt und daraufhin zurück zum Absender geschickt, gilt das Schreiben als niemals zugegangen. Dies ist immer dann misslich, wenn mit dem Schreiben eine einseitige, empfangsbedürftige Willenserklärung wie z. B. eine Kündigung (Hauptanwendungsfall) abgegeben und eine Frist gewahrt werden soll. Im Falle einer ordent-

lichen Kündigung mag sich dadurch nur die Kündigungsfrist um einen Monat verlängern, im Falle einer außerordentlichen Kündigung könnte aber eine fristlose Kündigung damit gänzlich scheitern, weil diese nach § 626 Abs. 2 BGB nur binnen einer Frist von zwei Wochen ausgesprochen werden kann, was den Zugang der Kündigung einschließt.

Das LAG Hamburg hat sich nun mit der Frage befasst, wann ausnahmsweise eine sogenannte Zugangsfiktion angenommen werden kann, bei der man so tut, als sei die Kündigung bereits mit Einwurf der Benachrichtigung über das Einschreiben mit Rückschein zugegangen, obwohl das Schreiben tatsächlich erst sehr viel später in den unmittelbaren Einflussbereich des Empfängers geraten ist. In dem Leitsatz der Entscheidung heißt es:

*"1. Bei einem Einschreiben mit Rückschein ersetzt der Zugang des Benachrichtigungsscheins nicht den Zugang des Einschreibens.
2. Soll ausnahmsweise der Zugang nach Treu und Glauben fingiert*

werden, müssen drei Voraussetzungen kumulativ vorliegen: (1) Es muss ein Benachrichtigungsschein in den Machtbereich des Empfängers gelangt sein; (2) der Empfänger musste ausnahmsweise mit dem Zugang einer schriftlichen Willenserklärung rechnen und deshalb Empfangsvorkehrungen treffen; (3) nach Kenntnis des nicht erfolgten Zugangs muss der Erklärende unverzüglich einen erneuten Versuch unternehmen, die Erklärung zuzustellen."

Grundsätzlich ist es nicht empfehlenswert, empfangsbedürftige Willenserklärungen mit Einschreiben/Rückschein zu versenden, mit denen eine Frist verbunden ist. Hier empfiehlt es sich, ein Einwurf-Einschreiben oder die Zustellung per Boten zu wählen, um über einen Zugangsnachweis zu verfügen.

IMPRESSUM

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