

NEWSLETTER - ARBEITSRECHT Oktober 2017

Liebe Leserin, lieber Leser,

herzlich willkommen zu unserem Newsletter für Oktober 2017 unserer auf das Arbeitsrecht spezialisierten Kanzlei, **BECK.Kanzlei für Arbeitsrecht**. Auch in diesem Monat werden wir Sie über Rechtsentwicklungen im Arbeitsrecht informieren.

Im ersten Teil unseres Newsletters musste das BAG in seiner Entscheidung vom 20.07.2016 klären, welche Zulagen unter den Begriff „unpfändbares Arbeitseinkommen“ fallen und in welchem Umfang die Unpfändbarkeit besteht.

Im zweiten Teil setzt das BAG mit der Entscheidung vom 22.03.2017 seine Grundsatzurteile zum Mindestlohn aus Mai und Dezember 2016 konsequent fort.

In den Tipps erläutern wir Ihnen die Befristung eines Arbeitsverhältnisses und die Einhaltung der Schriftform.

Inhalt

- 1. Unpfändbarkeit von Sonn-, Feiertags- und Nachtzuschlägen**
(BAG vom 20.07.2016 – 10 AZR 859/16)
- 2. Treueprämien und Schichtzulagen als Teil des Mindestlohns**
(BAG vom 22.03.2017 – 5 AZR 424/16)
- 3. Tipps: Befristung eines Arbeitsverhältnisses und Schriftform**

Unpfändbarkeit von Sonn-, Feiertags- und Nachtzuschlägen (BAG vom 20.07.2016 – 10 AZR 859/16)

Grundsätzlich unterliegt Arbeitseinkommen, wie jede andere Geldforderung auch, der Pfändung durch einen Gläubiger nach § 829 ZPO. Soll eine Geldforderung gepfändet werden, so hat das zuständige Gericht (in der Regel das Amtsgericht, in dessen Bezirk der Schuldner wohnt) dem Drittschuldner zu verbieten, an den Schuldner zu zahlen. Hierfür wird dem Schuldner ein Pfändungs- und Überweisungsbeschluss zugestellt.

Den gleichen Regelungen unterliegt die **Pfändung von Arbeitseinkommen** durch einen Dritten. Liegt ein Pfändungs- und Überweisungsbeschluss vor, darf der Arbeitgeber in Höhe der gepfändeten Beträge nicht mehr an den Arbeitnehmer leisten, sondern muss vielmehr an den Drittgläubiger bezahlen.

Zum **Schutz des Existenzminimums** des Arbeitnehmers ist Arbeitseinkommen, das in Geld zahlbar ist, nach § 850 ZPO nur nach Maßgabe der §§ 850a bis 850i pfändbar. So unterliegen laufende Einnahmen den Pfändungsfreigrenzen für Arbeitseinkommen nach § 850c ZPO, die sich in Abhängigkeit des monatlichen Nettolohns unter Berücksichtigung der Unterhaltungspflichten aus der jeweils gültigen Pfändungstabelle ergeben.

§ 850a ZPO definiert in gewissen Grenzen unpfändbares Arbeitseinkommen und nennt in Nr. 3 unter anderem Erschwerniszulagen.

Das BAG musste in seiner Entscheidung vom 20.07.2016 klären, welche Zulagen unter diesen Begriff fallen und in welchem Umfang die Unpfändbarkeit besteht.

Beispiel:

Die Arbeitnehmerin arbeitet beim Arbeitgeber, der eine Sozialstation betreibt, als Haushaltspflegerin. Auf Grundlage eines Pfändungs- und Überweisungsbeschlusses eines Drittgläubigers führt der Arbeitgeber bis zur einschlägigen Pfändungsfreigrenze das Nettoentgelt an den Drittgläubiger ab.

Dabei zahlt der Arbeitgeber auch die der Klägerin zustehenden tariflichen Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit sowie für Wechselschicht-, Samstags- und Vorfestarbeit an den Drittgläubiger.

Hiergegen wendet sich die Arbeitnehmerin in einem Klageverfahren, da sie der Ansicht ist, die

genannten Zuschläge wären als Erschwerniszulagen im Sinne des § 850a Nr. 3 ZPO unpfändbar.

Pfändungsschutz für Arbeitseinkommen nach §§ 850 ff. ZPO

Nach § 850 ZPO kann Arbeitseinkommen, das in Geld zahlbar ist, nur nach Maßgabe der §§ 850a bis 850i ZPO gepfändet werden.

Arbeitseinkommen im Sinne des § 850 ZPO sind unter anderem Arbeits- und Dienstlöhne (§ 850 Abs. 2 ZPO), wobei die Pfändung des in Geld zahlbaren Arbeitseinkommens alle Vergütungen erfasst, die dem Schuldner aus der Arbeits- oder Dienstleistung zustehen, ohne Rücksicht auf ihre Benennung oder Berechnungsart (§ 850 Abs. 4 ZPO).

Zentrale Pfändungsschutzvorschrift ist § 850c ZPO, der dem Arbeitnehmer das Existenzminimum durch Definition von **Pfändungsfreigrenzen für das Arbeitseinkommen** in Abhängigkeit der Nettovergütung und der Unterhaltspflichten definiert.

Ergänzend werden in § 850a ZPO unpfändbare Teile des Arbeitseinkommens, in § 850b bedingt pfändbare Bezüge festgelegt.

Unpfändbare Bezüge nach § 850a ZPO

Nach § 850a ZPO sind unter anderem unpfändbar **Erschwerniszulagen, soweit diese Bezüge den Rahmen des Üblichen nicht übersteigen**.

Das BAG kam in seiner Entscheidung vom 20.07.2016 zu dem Ergebnis, dass **Zulagen für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit** Erschwerniszulagen im Sinne des § 850a Nr. 3 ZPO wären und deshalb unpfändbar seien.

Der Gesetzgeber habe in § 6 Abs. 5 ArbZG die Ausgleichspflichtigkeit von Nachtarbeit geregelt, die von ihm als besonders erschwerend bewertet wurde.

Sonntage und gesetzliche Feiertage stünden kraft Verfassung (Art. 140 GG iVm. Art. 139 WRV) unter besonderem Schutz. § 9 Abs. 1 ArbZG ordne an diesen Tagen ein grundsätzliches Beschäftigungsverbot an. Damit gehe der Gesetzgeber auch hier von einer Erschwernis aus, wenn an diesen Tagen dennoch gearbeitet wird.

Für **Schicht-, Samstags- oder Vorfestarbeit** (die Arbeit vor gesetzlichen Feiertagen, wie z.B. an Heiligabend oder an Silvester) fehle eine entsprechende gesetzgeberische Wertung, sodass Zuschläge, die hierfür geleistet werden, nicht dem Pfändungsschutz nach § 850a Nr. 3 ZPO unterlägen.

Hierbei sei zu berücksichtigen, dass die Sonderregelung des § 850a ZPO zwar dem Schuldnerschutz diene und diesem einen großen Teil seines Nettoeinkommens als un-

pfändbar belassen wolle. Andererseits müssten aber auch die Gläubigerinteressen berücksichtigt werden, sodass es geboten erscheine, die in § 850a Nr. 3 ZPO geregelte Unpfändbarkeit von Erschwerniszulagen einer sachlichen Begrenzung zu unterziehen.

Unpfändbarkeit (nur) „im Rahmen des Üblichen“

Erschwerniszulagen, also z.B. Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit unterliegen nur insoweit dem absoluten Pfändungsschutz nach § 850a Nr. 3 ZPO, soweit diese Bezüge **den Rahmen des Üblichen nicht übersteigen**.

Bisher fehlte eine einheitliche Meinung in Literatur und Rechtsprechung, wann die Grenze des Üblichen überschritten wäre.

Das BAG verweist in seiner Entscheidung vom 20.07.2016 zur Bestimmung dieses Rahmens auf § 3b EStG, der Nachtzuschläge in Höhe von 25% bzw. 40% (abhängig von der Uhrzeit), Feiertagsarbeit in Höhe von 125% bzw. 150% (abhängig vom Feiertag) und Sonntagszuschläge in Höhe von 50% des Grundlohns steuerfrei stellt.

Zusammenfassung

- Nach § 850a ZPO sind unter anderem unpfändbar Schmutz- und Erschwerniszulagen.
- Zuschläge, die der Arbeitgeber für die Arbeit an Sonntagen, Feiertagen und für die Nachtarbeit leistet, stellen Erschwerniszulagen im Sinne des § 850a Nr. 3 ZPO dar.
- Sonstige Zulagen, wie etwa für Schicht- oder Samstagarbeit, unterfallen dagegen nicht dem Pfändungsschutz nach § 850a ZPO.
- Die Unpfändbarkeit von Erschwerniszulagen nach § 850a ZPO besteht nur, soweit diese Bezüge den Rahmen des Üblichen nicht übersteigen. Für die Üblichkeit können die in § 3b EStG geregelten Steuerfreiheitsgrenzen herangezogen werden.

Treueprämien und Schichtzulagen als Teil des Mindestlohns (BAG vom 22.03.2017 – 5 AZR 424/16)

Bei Einführung des gesetzlichen Mindestlohns zum 01.01.2015 durch das Mindestlohn-gesetz (MiLoG) war eine der umstrittensten Fragen, **welche Bestandteile der Vergütung auf den gesetzlichen Mindestlohn angerechnet werden könnten**, wie sich der gesetz-liche Mindestlohnanspruch des Arbeitnehmers also zusammensetzen darf.

So war etwa streitig, ob z.B. Leistungszulagen, Sonntagszuschläge oder ein Weih-nachtsgeld beim gesetzlichen Mindestlohnanspruch berücksichtigt werden können.

Mit der vorliegenden Entscheidung vom 22.03.2017 setzt das Bundesarbeitsgericht seine Grundsatzurteile aus Mai und Dezember 2016 konsequent fort.

Beispiel:

Der Arbeitnehmer ist beim Arbeitgeber, einem Geflügelschlachtbetrieb in Schichtarbeit beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis findet der Mindestlohn für die Fleischwirtschaft An-wendung und beträgt (zum streitgegenständlichen Zeitpunkt) 8,00 Euro brutto pro Stunde.

Der Arbeitgeber zahlt dem Arbeitnehmer einen Bruttostundenlohn von 7,40 Euro und zu-sätzlich eine Treueprämie von 0,50 Euro sowie eine Schichtzulage von 0,20 Euro. Die Treu-eprämie und die Schichtzulage werden je geleisteter Arbeitsstunde bezahlt, so dass sich in Summe ein Stundenlohn von 8,10 € brutto ergibt.

Grundsatzentscheidung des BAG vom 25.05.2016

In seiner ersten, grundlegenden Entscheidung zur Frage der Anrechenbarkeit von Ver-gütungsbestandteilen auf den gesetzlichen Mindestlohn, hat das BAG vertreten, dass grundsätzlich **mindestlohnwirksam alle Leistungen des Arbeitgebers wären, die als Ge-genleistung für die erbrachte Arbeitsleistung mit Entgeltcharakter** bezahlt würden (BAG vom 25.05.2016 – 5 AZR 135/16).

- Der Arbeitgeber erfülle den Anspruch auf den (gesetzlichen) Mindestlohn durch alle, im arbeitsvertraglichen Austauschverhältnis erbrachten Entgeltzahlungen, soweit diese dem Arbeitnehmer endgültig verbleiben.
- Nur solchen Zahlungen fehle die Erfüllungswirkung, die der Arbeitgeber ohne Rücksicht auf tatsächliche Arbeitsleistung erbringt oder die auf einer besonderen gesetzlichen Zweckbestimmung beruhen würden.

Bestätigung durch das BAG mit Urteil vom 21.12.2016

Im Dezember 2016 bestätigte das Bundesarbeitsgericht die Auslegungskriterien aus seiner Grundsatzentscheidung von Mai 2016.

- Vorrangiger Zweck des gesetzlichen Mindestlohns sei es, jedem Arbeitnehmer ein existenzsicherndes Monatseinkommen (bei Vollzeit) zu gewährleisten. Diesem Zweck vermag jede, dem Arbeitnehmer verbleibende Vergütungszahlung des Arbeitgebers zu dienen, unabhängig davon, zu welcher Tageszeit, unter welchen Umständen und in welcher Qualität die Arbeit erbracht wurde.
- Arbeitsentgelt sei deshalb immer dann mindestlohnwirksam, wenn es als unmittelbare Gegenleistung für die Arbeitsleistung bezahlt würde.

Bundesarbeitsgericht vom 22.03.2017 – 5 AZR 424/16

In seiner Entscheidung vom 22.03.2017 setzt das Bundesarbeitsgericht seine Rechtsprechung zur Frage fort, welche Entgeltbestandteile auf den Mindestlohnanspruch anzurechnen sind.

Ob und in welchem Umfang der Mindestlohnanspruch durch weitere Entgeltleistungen erfüllt werden, die neben der Grundvergütung durch den Arbeitgeber bezahlt werden, bestimme sich danach, ob die vom Arbeitgeber erbrachten Leistungen die Normzwecke des Mindestlohngesetzes (bzw. einzelne Verordnungen über zwingende Arbeitsbedingungen nach dem AEntG) sichern. Diese sollen angemessene Mindestarbeitsbedingungen in Form von Mindestentgeltsätzen für geleistete Arbeit schaffen und durchsetzen.

Im Beispielsfall würden die geleistete Treueprämie und die Schichtzulage nach Ansicht des BAG diese Normzwecke erfüllen.

Der Arbeitgeber zahle diese vorbehaltlos für die tatsächlich geleistete Arbeit. Damit stünden die Vergütungsbestandteile im Synallagma (= Gegenseitigkeitsverhältnis) für die geleistete Arbeit.



Hinweis

Die Entscheidung des BAG vom 22.03.2017 erging nicht unmittelbar für ein Arbeitsverhältnis, auf das das Mindestlohngesetz Anwendung findet. Vielmehr war Gegenstand der Mindestlohn für die Fleischwirtschaft, nach einer Verordnung die sich nach dem Arbeitnehmerentsendegesetz (AEntG) richtet.

Das BAG führt allerdings seine Rechtsprechung aus seinen Grundsatzentscheidungen im Mai und Dezember 2016 auch im vorliegenden Urteil fort, sodass die Wertungen auch für den gesetzlichen Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz einschlägig sein dürften.

Auch in einem Arbeitsverhältnis, für das der gesetzliche Mindestlohn gilt, dürften daher Treueprämien und Schichtzulagen den gesetzlichen Mindestlohn erfüllen, vorausgesetzt, diese Zuschläge und Zulagen werden für jede geleistete Arbeitsstunde bezahlt und verbleiben dem Arbeitnehmer endgültig.

Tipps: Befristung eines Arbeitsverhältnisses und Schriftform

Nach § 14 Abs. 1 Satz 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) ist die Befristung eines Arbeitsvertrages zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Ein sachlicher Grund kann insbesondere der vorübergehend erhöhte betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung oder die Beschäftigung des Arbeitnehmers zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers sein.

Ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes kann das Arbeitsverhältnis erleichtert unter den Voraussetzungen des § 14 Abs. 2 TzBfG befristet werden, wenn nicht bereits zuvor (nach der Rechtsprechung des BAG ist gemeint: innerhalb der letzten drei Jahre) kein Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitgeber bestand und die Befristung auf maximal zwei Jahre beschränkt ist.

Unabhängig ob eine Befristung mit Sachgrund oder die erleichterte Befristung ohne Sachgrund erfolgen sollen, bedarf die Wirksamkeit der Befristung der Schriftform nach § 14 Abs. 4 TzBfG.

Anlässlich einer aktuellen Entscheidung des BAG vom 15.02.2017 zur nachträglichen Befristung eines Arbeitsverhältnisses, beschäftigen sich die Tipps im Oktober 2017 mit dem Schriftformerfordernis in § 14 Abs. 4 TzBfG.

Schriftform nach § 14 Abs. 4 TzBfG iVm. § 126 BGB

Nach § 14 Abs. 4 TzBfG bedarf die Befristung eines Arbeitsvertrages zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.

Schriftform bedeutet, dass die Befristungsabrede (bzw. in der Praxis der befristete Arbeitsvertrag) durch beide Parteien auf derselben Urkunde unterzeichnet wird (§ 26 Abs. 2 Satz 1 BGB). Werden über einen Vertrag mehrere gleich-lautende Urkunden (mehrere Ausfertigungen) aufgenommen, so genügt es, wenn jede Partei die für die andere Partei bestimmte Urkunde unterschreibt (§ 126 Abs. 2 Satz 2 BGB).

Die Befristungsabrede kommt daher erst mit der zweiten Unterschrift, d.h. mit der zeitlich späteren Unterschrift wirksam zustande.

Verstoßen die Parteien gegen das Schriftformgebot in § 14 Abs. 4 TzBfG liegt nach § 16 TzBfG ein unbefristetes Arbeitsverhältnis vor.

Nachträgliche Befristungsabrede

Nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts ist die Schriftform nach § 14 Abs. 4 TzBfG nicht gewahrt, wenn die Befristung zunächst nur mündlich und erst später - nach erfolgtem Arbeitsantritt - schriftlich vereinbart wird. Halten die Arbeitsvertragsparteien eine zunächst nur mündlich und damit nach § 14 Abs. 4, § 125 Satz 1 BGB formnichtig vereinbarte Befristung in einem nach Vertragsbeginn unterzeichneten Arbeitsvertrag schriftlich fest, führt dies nicht dazu, dass die Befristung rückwirkend wirksam wird (BAG vom 01.12.2004 – 7 AZR 198/04). Ebenso wenig liegt eine Bestätigung der formnichtigen Befristung im Sinne von § 141 BGB vor.

Tritt der Arbeitnehmer auf Grundlage eines zuvor (z.B. mündlich oder per E-Mail) abgestimmten befristeten Arbeitsvertrages seine Arbeitsleistung an, ohne dass die Befristungsabrede schriftlich fixiert wurde, entsteht in diesem Zeitpunkt grundsätzlich ein unbefristetes Arbeitsverhältnis durch schlüssiges Verhalten der Parteien. Der Arbeitnehmer bietet seine Arbeitsleistung an, der Arbeitgeber nimmt diese (unter dem Bewusstsein der Entgeltlichkeit) entgegen, sodass konkludent ein (wegen des Formmangels zwingend unbefristetes) Arbeitsverhältnis zustande kommt.

Unterzeichnen die Parteien im Nachgang die zuvor vereinbarte Befristung, heilt dies nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts den Formmangel nicht mehr.

Befristung unter der Bedingung der Schriftform

Um das Risiko eines durch schlüssiges Verhalten und damit konkludent verursachten Arbeitsverhältnisses zu vermeiden, kann in der Befristungsabrede (egal ob im ersten befristeten Arbeitsvertrag oder bei einer Verlängerung der Befristung) eine **aufschiebende Bedingung** der Gestalt vorgesehen werden, dass das Zustandekommen des Arbeitsvertrages bzw. der Verlängerung **von der Unterzeichnung durch den Arbeitnehmer vor Arbeitsbeginn** abhängig gemacht wird.

Eine solche Bedingung ist nach allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätzen zulässig und kann das Entstehen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses grundsätzlich verhindern.

BAG vom 15.02.2017 – 7 AZR 223/15

Möchte der Arbeitgeber das Zustandekommen eines befristeten Arbeitsverhältnisses durch eine aufschiebende Bedingung der Unterzeichnung des Arbeitsvertrages durch den Arbeitnehmer absichern, muss allerdings die Bedingung – bzw. genauer: das bedingte Vertragsangebot – **ebenfalls dem Schriftformerfordernis in § 14 Abs. 4 TzBfG entsprechen.**

Nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts ist der Vorbehalt des Arbeitgebers, den Abschluss des befristeten Arbeitsvertrages von der Einhaltung der Schriftform abhängig zu machen unbeachtlich, wenn der Arbeitgeber, der dem Arbeitnehmer noch kein

schriftliches Vertragsangebot unterbreitet hat, dem Arbeitnehmer bereits zuvor im Widerspruch zu seiner (nicht schriftlichen) Erklärung einen Arbeitsplatz zur Verfügung stellt und die Arbeitsleistung entgegennimmt. In diesem Fall kommt mit der Arbeitsaufnahme wiederum konkludent ein Arbeitsverhältnis zustande.

Liegt dagegen ein schriftliches (bedingtes) Vertragsangebot des Arbeitgebers vor, kann dieses nach § 126 Abs. 2 BGB durch den Arbeitnehmer **auch nur schriftlich angenommen** werden. Nimmt der Arbeitnehmer vor seiner Unterzeichnung des schriftlichen Angebots die Arbeitsleistung auf und bietet damit die Arbeitsleistung an, entsteht lediglich ein faktisches Arbeitsverhältnis, das jederzeit im Nachgang durch die Unterzeichnung des befristeten Arbeitsvertrages befristet werden kann.