

**Editorial****Der Betriebsrat
und das BEM**

Liebe Leserinnen und Leser,

im Rahmen unserer arbeitsrechtlichen Beratung von Arbeitgebern werden wir immer häufiger mit der Problematik (langfristig) erkrankter Arbeitnehmer, die ihre vertraglich geschuldete Arbeitsleistung aufgrund ihrer Erkrankung nicht mehr wie vereinbart erbringen können, konfrontiert. Im Rahmen eines sog. betrieblichen Eingliederungsmanagement (kurz: BEM) können Arbeitgeber und Arbeitnehmer gemeinsam versuchen, einen leidensgerechten Arbeitsplatz zu finden.

Hinweis: Was viele nicht wissen, ein BEM ist unabhängig davon durchzuführen, ob der Arbeitnehmer schwerbehindert ist oder nicht.

Nach § 87 Abs. 1 Nr.7 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) i.V.m. § 84 Abs. 2 Sozialgesetzbuch (SGB) IX erfasst das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates die Aufstellung von Verfahrensgrundsätzen für ein BEM.

Nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts (BAG, Beschluss vom 22.03.2016 – 1 ABR 14/14) könne dieses Mitbestimmungsrecht allerdings nicht weiter gehen. Die Umsetzung von Maßnahmen im Rahmen des BEM obliege allein dem Arbeitgeber. Der Betriebsrat könne insbesondere nicht die Bildung eines „Integrationsteams“ (bestehend aus Arbeitgeber und 1 Betriebsratsmitglied) verlangen, welches mit dem Arbeitnehmer das BEM durchführt, konkrete Maßnahmen berät und das nachfolgende Procedere komplett begleitet. Dies sei allein Aufgabe (und Recht!) des Arbeitgebers.

Aus Nürnberg grüßt Sie

Saskia Krusche
Rechtsanwältin

Der deutsche Mindestlohn

Seit gut einem Jahr gilt das Mindestlohngesetz (MiLoG) nun und damit ein flächendeckender, gesetzlicher Mindestlohn für ganz Deutschland. Durch das Mindestlohngesetz (MiLoG) wurde erstmals in Deutschland die Lohnhöhe gesetzlich reguliert. Das Mindestlohngesetz legt für Arbeitsverhältnisse fest, dass seit dem 01. Januar 2015 der Stundenlohn 8,50 € brutto nicht unterschreiten darf.

Der Mindestlohn ist zwingend zu beachten, darf also grundsätzlich nicht unterschritten werden – aber jederzeit durch für den Arbeitnehmer günstigere Regelungen überschritten werden. Für bestimmte Branchen oder auch Arten von Beschäftigungsverhältnissen greift der Mindestlohn nicht durch. Auszubildende, Langzeitarbeitslose und ehrenamtlich Tätige fallen in der Regel nicht unter den Schutz des Mindestlohngesetzes.

Bereits vor der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns galten in einigen Branchen MiLoG, die tariflich festgelegt waren. Sofern die tariflichen Mindestlöhne über dem gesetzlichen Mindestlohn liegen, ergibt sich kein Problem, denn dann gelten die höheren tariflichen Mindestlöhne. Unterschreitungen auf tariflicher Grundlage sind dagegen nur in Ausnahmefällen und längstens bis zum 31. Dezember 2017 zulässig. Allgemein verbindliche Tarifverträge gelten für alle Beschäftigten in der Branche, unabhängig davon, ob der einzelne Betrieb selbst einen Tarifvertrag abgeschlossen hat. Ebenso besteht eine Übergangsregelung für Zeitungszusteller.

Das MiLoG hat sich als erfolgreiche Regulierung zugunsten der Niedriglohnbeschäftigten erwiesen. Die Arbeitgeber haben sich ganz überwiegend darauf eingestellt. Große Veränderungen sind, wie erwartet, nicht eingetreten, da der Mindestlohn tarifvertraglich in den meisten Branchen bereits über dem gesetzlichen Mindestlohn lag.

Sollten Sie weitere Fragen zum deutschen Mindestlohn haben, stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Sonia Cloppenburg
Rechtsanwältin

Schriftformerfordernis bei Änderung des Mietvertrages

Ändern die Mietvertragsparteien die Höhe der Miete, so bedarf dies nach dem Bundesgerichtshof (BGH, Urteil vom 25.11.2015 – VII ZR 114/14) stets der Schriftform (§ 550 BGB).

Während bei Vertragsschluss regelmäßig noch intensiv darauf geachtet wird, dem Schriftformerfordernis des § 550 BGB zu genügen, so gilt dies für spätere Mietänderungen häufig nicht. Das Schriftformerfordernis gilt allerdings nicht nur für den erstmaligen Abschluss des Mietvertrages, sondern auch für spätere Änderungen. Das bedeutet, dass eine nicht dem Schriftformerfordernis genügende Änderung des ursprünglichen der Schriftform genügenden langfristigen Mietvertrages zwar nicht nichtig ist, jedoch zur Kündigung des Mietvertrages insgesamt und nicht nur des Änderungsvertrages führt.

Der Entscheidung lag folgender Sachverhalt zugrunde:

Die Betreiber einer Zahnarztpraxis vereinbarten mit ihren Vermieter 2005 für ihren zeitlich auf mehrere Jahre befristeten Mietvertrag eine neue Mieterhöhung um 1,5 %. Diese neue Vereinbarung wurde nicht schriftlich festgehalten sondern ausschließlich mündlich vereinbart und von einem der Mieter handschriftlich in seinem Exemplar über die ursprüngliche Miete geschrieben. In den Folgejahren wurde die erhöhte Miete gezahlt. Im Jahre 2014 vertraten die Mieter jedoch die Auffassung, dass diese Mieterhöhung schriftlich hätte festgehalten werden müssen, da dies nicht erfolgt sei, habe ein Verstoß gegen eine Formvorschrift vorgelegen. Der eigentlich für einen langen Zeitraum (bis 2020) geschlossene befristete Mietvertrag sei aufgrund dessen nach § 550 BGB als unbefristeter Mietvertrag anzusehen gewesen. Die Mieter kündigten daher im Februar 2014 or-

dentlich. Die Vermieter hielten die Kündigung für unwirksam, nach ihrer Auffassung unterliege nur eine wesentliche Änderung der Miethöhe dem Formzwang, dies sei bei einer Erhöhung von 1,5 % nicht gegeben.

Das Landgericht (LG) Hechingen und das Oberlandesgericht (OLG) Stuttgart verneinten ein Recht zur ordentlichen Kündigung, da das Mietverhältnis befristet gewesen sei, denn eine Mieterhöhung von 1,5 % sei als unwesentliche Vertragsänderung einzustufen und unterliege nicht dem Formzwang nach § 550 BGB.

Der Bundesgerichtshof hält jedoch jede Änderung der Miethöhe für formbedürftig.

Er entschied zu Gunsten der Mieter und hob die Entscheidung des OLG Stuttgart auf.

Die Änderung der Miethöhe stelle stets eine wesentliche und dem Formzwang des § 550 BGB unterfallende Vertragsänderung dar. Zudem sei es unerheblich, ob die Miete erhöht oder ermäßigt wird. Beide Fälle unterlägen dem Formzwang. Die Mieter sind auch nicht nach den Grundsätzen von Treu und Glauben gem. § 242 BGB gehindert, sich auf den Schriftformmangel zu berufen. Grundsätzlich dürfe sich jede Vertragspartei darauf berufen, die für einen Vertrag vorgeschriebene Schriftform sei nicht eingehalten.

Auswirkungen für die Praxis

Es herrscht nun Klarheit darüber, dass es eine Toleranzgrenze bei Vertragsänderungen und dem Schriftformerfordernis nicht gibt. Es ist daher auch nach Abschluss eines langfristigen Mietvertrages verstärkt darauf zu achten, dass wirklich alle Änderungen schriftlich vereinbart werden und in der Urkunde enthalten sind.

Dr. Margret Hümb's-Krusche
Rechtsanwältin

Impressum

v.i.S.d.P.: Rechtsanwältin Saskia Krusche
LIEB.Rechtsanwälte
Bucher Straße 21 / 90419 Nürnberg
Fon + 49 (0)911 2179090 / Fax +49 (0)911 21790999
saskia.krusche@lieb-online.com
www.lieb-online.com

Hinweis: Dieser Newsletter kann keine Einzelfallberatung ersetzen. Alle Angaben ohne Gewähr und Anspruch auf Vollständigkeit. Für die Abmeldung aus dem Verteiler schreiben Sie bitte eine E-Mail an saskia.krusche@lieb-online.com