▶ Mindestlohn

In welcher Höhe können Sachleistungen angerechnet werden?

Die Anrechnung der Sachleistungen auf den Mindestlohnanspruch darf die Höhe des pfändbaren Teils des Arbeitsentgelts nicht übersteigen. Dabei wird der für eine ledige, nicht unterhaltspflichtige Person maßgebliche Betrag zugrunde gelegt. Nach der Anlage zu § 850c ZPO beträgt dieser derzeit 1.045,04 EUR netto. Dies bedeutet, dass durch die Anrechnung der Sachleistungen dem ArbN zumindest 1.045,04 EUR netto verbleiben müssen. Laut Pfändungstabelle sind aber 1.049,99 EUR pfändungsfrei. Fraglich ist, welcher Betrag maßgeblich ist.

Tabelle zur Pfändungsfreigrenzenbekanntmachung 2013 ist maßgeblich

Beide Beträge (1.045,04 und 1.049,99 EUR) finden sich im Gesetz bzw. den zugehörigen Anlagen und sind daher relevant. Es gibt den schlechthin unpfändbaren (Grund-)Betrag nach § 850c Abs. 1 ZPO, der derzeit für eine Person ohne Unterhaltspflichten 1.045,04 EUR beträgt. Bis zu diesem Betrag kann das Arbeitsentgelt überhaupt nicht gepfändet werden. Bei Beträgen, die darüber hinausgehen, ist nur ein bestimmter Anteil pfändbar. Aus Praktikabilitätsgründen enthält die Tabelle zu der Pfändungsfreigrenzenbekanntmachung 2013 Zehnerschritte. Da der Betrag von 1.045,04 EUR auf keinen Fall unterschritten werden darf, liegt die nächstmögliche Zehner-Stufe bei 1.049,99 EUR. Im Ergebnis ist daher derzeit der Betrag von 1.049,99 EUR als pfändungsfreier Teil des Arbeitsentgelts maßgeblich.

▶ Kündigung

Kann der ArbN die Kündigung seines Vorgesetzten verlangen?

Ein ArbN hat nach § 12 Abs. 3 AGG Anspruch auf die Ausübung rechtsfehlerfreien Ermessens durch den ArbG. Kann nach objektiver Betrachtungsweise eine rechtsfehlerfreie Ermessensentscheidung des ArbG nur das Ergebnis haben, eine bestimmte Maßnahme (z.B. Beendigung des Arbeitsverhältnisses) zu ergreifen, so hat der ArbN Anspruch auf deren Durchführung.

IHR PLUS IM NETZ
aa.iww.de
Abruf-Nr. 144048

Zu diesem Ergebnis kam das Arbeitsgericht Solingen (24.2.15, 3 Ca 1356/13, Abruf-Nr. 144048). Dort hatte der ArbN die Kündigung seines (früheren) Vorgesetzten wegen angeblichen sexuellen Missbrauchs verlangt. Er hat geltend gemacht, sein Vorgesetzter habe ihn auf einer gemeinsamen Dienstreise sexuell missbraucht. Der Vorgesetzte ist wegen schweren sexuellen Missbrauchs zu einer Freiheitsstrafe von 2 Jahren und 4 Monaten verurteilt worden und hat hiergegen Rechtsmittel eingelegt.

Keine volle Überzeugung der Kammer nach der Beweisaufnahme

Das Arbeitsgericht hat u.a. durch Vernehmung des Vorgesetzten sowie des Vaters des ArbN Beweis erhoben. Es hat die Klage abgewiesen. Aufgrund der Beweisaufnahme stehe nicht zur vollen Überzeugung der zuständigen Kammer fest, dass der Vorgesetzte den ArbN sexuell missbraucht hat. Im Rahmen einer Analyse der Zeugenaussagen und der Anhörung des ArbN ist zwar seine Darstellung überwiegend wahrscheinlich, da diese mehr sogenannte Realkennzeichen aufweise, die für die Glaubhaftigkeit sprechen. Allerdings verblieben Zweifel, sodass der ArbN das Beweislastrisiko zu tragen habe.