

Arbeitsrechtliche Informationen der Diakonie Deutschland

Diakonie 
Deutschland

Evangelischer Bundesverband

Evangelisches Werk für Diakonie
und Entwicklung e.V.

Arbeitsrecht

Ulrich Skrabak
Telefon: +49 (30) 65211-1605
Ulrich.skrabak@diakonie.de

Annegret Utsch
Telefon: +49 (30) 65211-1113
Annegret.utsch@diakonie.de

Übersicht Entscheidungen zum Mindestlohngesetz

Nachfolgend finden Sie eine thematisch sortierte Auflistung der bislang bekannt gewordenen Entscheidungen zum Mindestlohngesetz (Stand: 26.10.2015).

Zumeist handelt es sich um erstinstanzliche Urteile, die ggf. auch noch nicht rechtskräftig sind.

Mit aufgenommen sind zwei Entscheidungen des BAG zu speziellen Mindestlöhnen, deren Grundsätze nach überwiegender Ansicht auf den allgemeinen Mindestlohn übertragbar sind.

Diese Übersicht erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

26.10.2015
Annegret Utsch

Übersicht Entscheidungen zum Mindestlohngesetz – Stand: 26.10.2015

1. ArbG Berlin, Urteil vom 04.03.2015, 54 Ca 14420/14 – Keine Anrechnung von Urlaubsgeld und jährlicher Sonderzahlung auf den Mindestlohn	3
2. LAG Berlin-Brandenburg, Urteile vom 11.08.2015, 25.09.2015 und 02.10.2015, – Änderungskündigung zur Streichung von Urlaubs- und Weihnachtsgeld aufgrund des höheren Stundenlohnes nach dem Mindestlohngesetz unwirksam.....	3
3. ArbG Bautzen, Urteil vom 25.06.2015, 1 Ca 1094/15 - Berechnung Nachtarbeitszuschlag und Urlaubsgeld, Keine Anrechnung von Urlaubsgeld.....	4
4. ArbG Düsseldorf, Urteil vom 20.04.2015, 5 Ca 1675/15 – Leistungsbonus kann auf Mindestlohn angerechnet werden.....	4
5. ArbG Herne, Urteil vom 07.07.2015, 3 Ca 684/15 – Anrechnung monatlich anteilig, unwiderruflich geleisteter Sonderzahlungen (Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld) auf den Mindestlohn.....	5
6. ArbG Aachen, Urteil vom 21.04.2015, 1 Ca 448/15 – Bereitschaftszeiten im Rettungsdienst	5
7. ArbG Kiel, Urteil vom 19.06.2015, 2 Ca 165 a/15 – WfbM: Mindestlohn gilt nicht für im Rahmen eines Werkstattverhältnisses Tätige.....	6
8. ArbG Berlin, Teilurteil vom 17.04.2015, 28 Ca 2405/15 – Kündigung nach Wunsch des AN nach Bezahlung des Mindestlohns unzulässig (Maßregelungsverbot § 612a BGB).....	6
9. LAG Sachsen, Urteil vom 24.06.2015, Az.: 2 Sa 156/15 (Vorinstanz: ArbG Zwickau, Urteil vom 11.02.2015, Az.: 8 Ca 1307/14) – Kündigung wegen Ablehnung einer mindestlohnwidrigen Vertragsänderung unwirksam (Maßregelungsverbot § 612a BGB).....	7
10. ArbG Dessau-Roßlau, 12.8.2015, 10 BV 4/15 – Kein Zustimmungsverweigerungsrecht des Betriebsrats bei Unterschreitung des Mindestlohns	7
11. ArbG Nienburg, Urteil vom 13.08.2015, 2 Ca 151/15 – Voller Mindestlohn-Anspruch für Zeitungszusteller beim Einsortieren von Werbung.....	8
12. ArbG Hamm, Urteil vom 11.9.2015, 2 Cs 678/15 L – Unterschreitung des Mindestlohns in der Pflegebranche kann zulässig sein (vor dem 01.10.2015)	9
13. BAG Urteil vom 13.05.2015, 10 AZR 191/14 (10 AZR 495/14 und 10 AZR 335/14) – Mindestlohn für pädagog. Personal in Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen nach SGB II oder III auch für Feiertage und Tage der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit.....	9
14. BAG Urteil vom 19.11.2014, 5 AZR 1101/12 – Mindestlohn in der Pflege (alte Pflegemindestlohnverordnung): ohne Sonderregelungen für Bereitschaftsdienste gilt auch hier der Mindestlohn	10

1. ArbG Berlin, Urteil vom 04.03.2015, 54 Ca 14420/14 – Keine Anrechnung von Urlaubsgeld und jährlicher Sonderzahlung auf den Mindestlohn

Der Arbeitgeber darf ein zusätzliches Urlaubsgeld und eine jährliche Sonderzahlung nicht auf den gesetzlichen Mindestlohn anrechnen. Eine Änderungskündigung, mit der eine derartige Anrechnung erreicht werden sollte, ist unwirksam. Dies hat das Arbeitsgericht Berlin entschieden.

Die Arbeitnehmerin wurde von der Arbeitgeberin gegen eine Grundvergütung von 6,44 EUR je Stunde zuzüglich Leistungszulage und Schichtzuschlägen beschäftigt; sie erhielt ferner ein zusätzliches Urlaubsgeld sowie eine nach Dauer der Betriebszugehörigkeit gestaffelte Jahressonderzahlung. Die Arbeitgeberin kündigte das Arbeitsverhältnis und bot ihr gleichzeitig an, das Arbeitsverhältnis mit einem Stundenlohn von 8,50 EUR bei Wegfall der Leistungszulage, des zusätzlichen Urlaubsgeldes und der Jahressonderzahlung fortzusetzen.

Das Arbeitsgericht hat die Änderungskündigung für unwirksam gehalten. Der gesetzliche Mindestlohn solle unmittelbar die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers entgelten. Der Arbeitgeber dürfe daher Leistungen, die – wie das zusätzliche Urlaubsgeld und die Jahressonderzahlung – nicht diesem Zweck dienten, nicht auf den Mindestlohn anrechnen. Eine Änderungskündigung, mit der diese unzulässige Anrechnung erreicht werden solle, sei unzulässig.

(ArbG Berlin Pressemitteilung Nr. 5/15 vom 05.03.2015)

2. LAG Berlin-Brandenburg, Urteile vom 11.08.2015, 25.09.2015 und 02.10.2015, – Änderungskündigung zur Streichung von Urlaubs- und Weihnachtsgeld aufgrund des höheren Stundenlohnes nach dem Mindestlohngesetz unwirksam

Eine Änderungskündigung, mit der der Arbeitgeber aufgrund des ab 1. Januar 2015 maßgeblichen Mindestlohns bisher zusätzlich zu einem Stundenlohn unterhalb des Mindestlohns gezahltes Urlaubs- und Weihnachtsgeld streichen will, ist unwirksam. Dies hat das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg entschieden und entsprechende Entscheidungen des Arbeitsgerichts Berlin bestätigt.

In den zugrunde liegenden Arbeitsverträgen ist neben dem Stundenlohn eine von der Betriebszugehörigkeit abhängige Sonderzahlung zum Jahresende in Höhe eines halben Monatsentgelts, teilweise mit Kürzungsmöglichkeit im Falle von Krankheitszeiten, sowie ein zusätzliches Urlaubsgeld für die Zeit gewährten Urlaubs und eine Leistungszulage vereinbart. Durch eine Änderungskündigung sollten diese Leistungen gestrichen und stattdessen ein Stundenlohn in Höhe des Mindestlohns bzw. geringfügig darüber gezahlt werden.

Die Änderungskündigungen sind nach mehreren Entscheidungen des Landesarbeitsgerichts unwirksam. Jedenfalls bei dem zusätzlichen Urlaubsgeld, abhängig von der Vertragsgestaltung auch bei der Sonderzuwendung, handle es sich in den vorliegenden Fällen um Leistungen, die nicht im engeren Sinne der Bezahlung der Arbeitsleistung dienten, 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.

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.

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 11.08.2015 – auch zur Anrechnung Leistungszulage – Az. 19 Sa 819/15, 19 Sa 827/15, 19 Sa 1156/15,

Urteil vom 25.09.2015, Az. 8 Sa 677/15,
Urteile vom 02.10.2015, Az. 9 Sa 570/15 und 9 Sa 569/15, 9 Sa 591/15, 9 Sa 1727/15
(*ArbG Berlin Pressemitteilung Nr. 32/15 vom 08.10.2015*)

**3. ArbG Bautzen, Urteil vom 25.06.2015, 1 Ca 1094/15 - Berechnung
Nachtarbeitszuschlag und Urlaubsgeld, Keine Anrechnung von Urlaubsgeld**

Die Parteien streiten über die richtige Berechnung des der Klägerin zustehenden Entgelts für Januar 2015, insbesondere die Berechnung des von der Beklagten gewährten Nachtzuschlags von 25 % sowie die Anrechnung von gewährtem zusätzlichen Urlaubsgelds auf den der Klägerin ab dem 01.01.2015 zustehenden Mindestlohn.

Aus den Gründen:

Insbesondere ist das zusätzliche Urlaubsgeld in Höhe von 33,93 € nicht auf den Mindestlohnanspruch der Klägerin nach § 1 Abs. 2 MiLoG anrechenbar. Darüber hinaus ist auch bei der Berechnung des Urlaubsvergütung der Mindestlohn zu Grunde zu legen, vgl. BAG vom 13.5.2015 Az.: 10 AZR 191/14.

Die Berechnung des der Klägerin nach dem Manteltarifvertrag zustehenden Nachtarbeitszuschlags von 25 % hat auf Grundlage des Mindestlohnes von 8,50 € brutto pro Stunde zu erfolgen. Dies ergibt sich bereits aus § 6 Ziffer 3. (I) des Manteltarifvertrags, wonach Grundlage für die Berechnung des Zuschlags der Stundenverdienst ist. Dies kann nur der zu gewährende Mindestlohn sein. Darüber hinaus dient der Nachtarbeitszuschlag nicht der Vergütung einer Normalleistung des Arbeitnehmers. Er soll die besonderen Beschwerlichkeiten der Nachtarbeit ausgleichen. Demgemäß ist auch unter Berücksichtigung der obigen Erwägungen der Nachtarbeitszuschlag aus dem Mindestlohn zu berechnen. Davon geht das Bundesarbeitsgericht im Übrigen auch in seiner Entscheidung vom 16.04.2014, Az: 4 AZR 802/11, vgl. dort Orientierungssatz 5, aus.

4. ArbG Düsseldorf, Urteil vom 20.04.2015, 5 Ca 1675/15 – Leistungsbonus kann auf Mindestlohn angerechnet werden

Das MiLoG ist nach Auffassung der Kammer so auszulegen, dass beide Entgeltbestandteile (Grundlohn und Leistungsbonus) in die Berechnung der Einhaltung des Mindestlohnes einfließen.

Da der konkrete Leistungsbonus der Klägerin Entgeltcharakter hat und einen unmittelbaren Bezug zur Arbeitsleistung aufweist, braucht vorliegend nicht entschieden werden, ob auch solche Zahlungen mindestlohnrelevant sind, die kein „Lohn im eigentlichen Sinne“ sind. Denn nach der EuGH-Entscheidung in der Sache J. können in die Mindestlohnberechnung (der Entsenderichtlinie) nur solche Vergütungsbestandteile einbezogen werden, die „Lohn im eigentlichen Sinne“ sind (EuGH, NZA 2013, 1359).

Daher sind nach Auffassung der Kammer alle Zahlungen mindestlohnwirksam, die als Gegenleistung für die erbrachte Arbeitsleistung mit Entgeltcharakter jeweils im gesetzlichen Fälligkeitszeitraum nach § 2 Abs. 1 MiLoG ausgezahlt werden. Gemessen an diesen Grundsätzen kann jedenfalls der Leistungsbonus europarechtskonform auf den Mindestlohn angerechnet werden.

Die Klägerin hat auch keinen Anspruch auf die Feststellung, dass die Beklagte verpflichtet ist, ihr eine Grundvergütung von 8,50 € brutto pro Stunde neben einem Leistungsbonus von max. 1,00 € brutto pro Stunde zu zahlen. Solange der im Kalendermonat gezahlte Bruttoarbeitslohn inklusive Leistungsbonus dividiert durch die Anzahl der in diesem Monat geleisteten Arbeitsstunden 8,50 € erreicht, wird der gesetzliche Mindestlohn gem. § 1 Absatz 2 Satz 1 MiLoG nicht unterschritten.

5. ArbG Herne, Urteil vom 07.07.2015, 3 Ca 684/15 – Anrechnung monatlich anteilig, unwiderruflich geleisteter Sonderzahlungen (Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld) auf den Mindestlohn

Leitsatz:

Die Anrechnung monatlich anteilig, unwiderruflich geleisteter Sonderzahlungen – Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld – auf den Mindestlohnanspruch gem. § 1 Abs. 1, 2 MiLoG ist zulässig.

Die von der Beklagten geleisteten Beträge bezüglich des Weihnachtsgeldes und des Urlaubsgeldes in Höhe von 26,62 € brutto sowie 14,71 € brutto dürfen auf den der Klägerin gemäß § 1 Abs. 1 Mindestlohngesetz zustehenden Mindestlohn angerechnet werden. Nach der Gesetzesbegründung zum Mindestlohngesetz sind Leistungen wie Weihnachtsgeld oder zusätzliches Urlaubsgeld als Bestandteil des Mindestlohns zu werten, wenn diese Zahlungen monatlich und unwiderruflich ausgezahlt werden. Gemäß der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes vom 14.04.2005 (C-341/02 – Kommission/ Deutschland) können Leistungen wie Weihnachtsgeld oder zusätzliches Urlaubsgeld dann als Bestandteil des Mindestlohns gewertet werden, wenn der Arbeitnehmer den auf die Entsendezeit entfallenen anteiligen Betrag jeweils dem für den Mindestlohn maßgeblichen Fälligkeitsdatum tatsächlich und unwiderruflich ausbezahlt erhält. Nach alledem können die Urlaubsgeld- und Weihnachtsgeldzahlungen, die von der Beklagten monatlich an die Klägerin ausgezahlt werden, auf den Mindestlohn angerechnet werden.

6. ArbG Aachen, Urteil vom 21.04.2015, 1 Ca 448/15 – Bereitschaftszeiten im Rettungsdienst

Leitsatz:

Auch nach Inkrafttreten des Mindestlohngesetzes gibt es keinen über den tarifvertraglichen Vergütungsanspruch hinausgehenden zusätzlichen gesetzlichen Vergütungsanspruch für Bereitschaftszeiten im Rettungsdienst. Die tarifvertraglichen Vergütungsregelungen im TVöD-V zu Bereitschaftszeiten im Rettungsdienst sind auch nach Inkrafttreten des MiLoG weiterhin gesetzeskonform.

Die Parteien streiten über Vergütungsansprüche aus dem Mindestlohngesetz. Der Kläger ist bei der Beklagten als Mitarbeiter im Rettungsdienst beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis finden die tarifvertraglichen Regelungen des TVöD-V Anwendung. Der Kläger erhält ein Grundgehalt in Höhe von 2.680,31 € nebst Zulagen. Die tarifliche Wochenarbeitszeit beträgt grundsätzlich 39 Wochenstunden. Hinsichtlich Tätigkeiten im Rettungsdienst gilt eine tarifvertragliche Sonderregelung zu Bereitschaftszeiten, nach der die Summe aus Vollarbeits- und Bereitschaftszeiten durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich nicht überschreiten darf. Bereitschaftszeiten werden zur Hälfte als tarifliche Arbeitszeit gewertet. Für die Tätigkeit des Klägers fallen regelmäßig in erheblichem Umfang Bereitschaftszeiten an. Der Kläger begehrt klageweise die Zahlung einer zusätzlichen Vergütung von 8,50 Euro pro Stunde für angefallene Bereitschaftszeiten.

Aus den Gründen:

Selbst wenn man einmal zu Gunsten des Klägers unterstellt, dass die Bereitschaftszeiten wie Vollarbeitszeit vergütungsrechtlich zu bewerten wären, was - da nicht entscheidungsrelevant - vorliegend von der Kammer ausdrücklich offen gelassen wird, ergäbe sich bei einer 48-Stunden-Woche des Klägers, was nach dem unstreitigen eigenen Vortrag des Klägers in der Klageschrift 208,7 Monatsstunden entspricht, ausgehend von den Voraussetzungen des seit dem 01.01.2015 in Kraft getretenen Mindestlohngesetzes ein Mindestvergütungsanspruch pro Monat in Höhe von 1.773,95 EUR (208,7 Stunden x 8,50 EUR). Dieser Vergütungsanspruch wird vorliegend mit einem monatlichen Vergütungsanspruch des Klägers in Höhe von mindestens 2.680,31 EUR deutlich überschritten. Selbst wenn man vorliegend die Bereitschaftszeiten vollumfänglich wie Vollarbeit vergütungsrechtlich bewerten würde,

ergäbe sich ein Stundenlohn des Klägers in Höhe von mindestens 12,84 EUR (2.680,31 EUR : 208,7 Stunden). Dies liegt weit oberhalb der Erfordernisse des Mindestlohngesetzes.

→ Liegt also das tarifvertraglich vereinbarte Grundentgelt deutlich über dem nach dem Mindestlohngesetz zu berechnenden Mindestvergütungsanspruch, so besteht jedenfalls kein darüber hinausgehender Anspruch auf Vergütung der Bereitschaftszeiten, wenn der Stundenlohn aller geleisteter Stunden (Vollarbeit und Bereitschaftsdienst) mit den Regeln des MiLoG vereinbar ist.

7. ArbG Kiel, Urteil vom 19.06.2015, 2 Ca 165 a/15 – WfbM: Mindestlohn gilt nicht für im Rahmen eines Werkstattverhältnisses Tätige

Leitsätze:

1. Die Unterscheidung zwischen einem Werkstattverhältnis (arbeitnehmerähnliches Rechtsverhältnis) und einem Arbeitsverhältnis erfolgt nicht nach dem Maß der Weisungsgebundenheit, sondern danach, ob die wirtschaftlich verwertbare Leistung oder der Zweck des § 136 Abs. 1 SGB IX (Teilhabe am bzw. Eingliederung in das Arbeitsleben) im Vordergrund steht. (amtlicher Leitsatz)
2. Im Regelfall werden in einer Werkstatt für schwerbehinderte Menschen diese im Rahmen eines Werkstattverhältnisses tätig. (amtlicher Leitsatz)
3. In § 22 Abs. 1 MiLoG wird bezogen auf schwerbehinderte Menschen in entsprechenden Werkstätten der allgemeine Arbeitnehmerbegriff vorausgesetzt. Damit gilt der Mindestlohn nicht für im Rahmen eines Werkstattverhältnisses Tätige. (amtlicher Leitsatz)

Aus den Gründen:

Auch bei Auslegung nach dem Normzweck ergibt sich kein erweiterter Arbeitnehmerbegriff in § 22 Absatz 1 S. 1 MiLoG. Der gesetzliche Mindestlohn soll Arbeitnehmer vor Niedriglöhnen schützen und existenzsichernde Arbeitsentgelte sichern. Dies setzt allerdings reguläre Austauschverhältnisse zwischen Arbeitsleistung und Entgelt voraus und umfasst nicht sozialstaatliche und sozialversicherungsrechtliche Aufgaben zur Teilhabe von schwerbehinderten Menschen unter anderem am Arbeitsleben. Da für ein Werkstättenverhältnis die soziale Betreuung und Anleitung von entscheidender Bedeutung ist, muss dieser Aspekt bei der Findung der angemessenen Vergütung für schwerbehinderte Menschen in Werkstätten berücksichtigt werden. Hierfür sind die Regeln für eine zweipolige Bewertung (Arbeit gegen Vergütung) nicht geeignet.

Der Kläger steht demnach in einem arbeitnehmerähnlichen Werkstattverhältnis mit dem beklagten Hilfswerk und ist kein Arbeitnehmer iSd. § 22 Abs. 1 Satz 1 MiLoG.

8. ArbG Berlin, Teilurteil vom 17.04.2015, 28 Ca 2405/15 – Kündigung nach Wunsch des AN nach Bezahlung des Mindestlohns unzulässig (Maßregelungsverbot § 612a BGB)

Leitsätze:

1. Beantwortet der Arbeitgeber eines Kleinstbetriebes den Wunsch eines seit rund sechs Jahren bei 5,19 Euro (brutto) pro Stunde und wöchentlich 14 Arbeitsstunden beschäftigten Hauswärters nach Bezahlung des „Mindestlohns“ mit einer Kündigung, so ist durch das objektive Geschehen ein Verstoß gegen das Maßregelungsverbot des § 612a BGB indiziert. (amtlicher Leitsatz)
2. Den Konsequenzen ist regelmäßig nicht mit dem nicht näher erläuterten Einwand des Arbeitgebers abgeholfen, er habe unlängst festgestellt, dass der Hauswart für seinen Aufgabenbereich anstelle der vertraglich bedungenen 14 Arbeitsstunden pro Woche auch mit 32 Stunden pro Monat auskomme, und sich deshalb die Kündigung selber zuzuschreiben habe, weil er sich weigere, einen entsprechend geänderten Arbeitsvertrag (mit praktisch gleicher Endvergütung: 325,- Euro statt bisher 315,- Euro) abzuschließen. (amtlicher Leitsatz)

9. LAG Sachsen, Urteil vom 24.06.2015, Az.: 2 Sa 156/15 (Vorinstanz: ArbG Zwickau, Urteil vom 11.02.2015, Az.: 8 Ca 1307/14) – Kündigung wegen Ablehnung einer mindestlohnwidrigen Vertragsänderung unwirksam (Maßregelungsverbot § 612a BGB)

Die Ablehnung eines mindestlohnwidrigen Vertragsänderungsangebots durch den Arbeitnehmer rechtfertigt keine Kündigung. Die Kündigung stellt in diesem Fall eine nach § 612a BGB unerlaubte Maßnahme dar, die den Arbeitnehmer benachteiligt, weil er in zulässiger Weise seine Rechte ausübt.

Die beklagte Arbeitgeberin hatte der Klägerin eine Vertragsänderung vorgeschlagen. Das Änderungsangebot sah eine Gehaltserhöhung auf den gesetzlich vorgeschriebenen Mindestlohn vor. Gleichzeitig wurde jedoch eine entgeltfreie Arbeitsverpflichtung von erheblichem Umfang geregelt. Nachdem die Klägerin das Angebot abgelehnt hatte, kündigte die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis. Zur Begründung machte sie geltend, die Klägerin habe - anders als die anderen Beschäftigten - den Änderungsvertrag nicht angenommen. Die hiergegen gerichtete Kündigungsschutzklage hatte sowohl vor dem ArbG als auch vor dem LAG Erfolg.

Die auf die Ablehnung des Änderungsangebots gestützte Kündigung ist unwirksam. Es handelt sich um eine nach § 612a BGB verbotene Maßnahme, die die Klägerin wegen der zulässigen Ausübung ihrer Rechte benachteiligt. Denn schon das Änderungsangebot stellt hier eine unerlaubte Maßregelung für eine zulässige Rechtsausübung der Klägerin dar. Die Beklagte hielt das Änderungsangebot gegen den erklärten Willen der Klägerin, sich nicht auf eine den Mindestlohn unterschreitende Vergütung einlassen zu wollen, aufrecht. Durch die Regelung der entgeltfreien Arbeitsverpflichtung zielte die Vertragsänderung darauf ab, den gesetzlichen Mindestlohn-Anspruch der Klägerin schon vor seiner Entstehung und Fälligkeit zu beschneiden und es gesetzeswidrig bei dem bisherigen Entgelt zu belassen. Die Klägerin war nicht verpflichtet, dieses Angebot anzunehmen.

(Verlag Dr. Otto Schmidt vom 07.10.2015)

10. ArbG Dessau-Roßlau, 12.8.2015, 10 BV 4/15 – Kein Zustimmungsverweigerungsrecht des Betriebsrats bei Unterschreitung des Mindestlohns

Der Betriebsrat kann die Zustimmung zur Eingruppierung eines neuen Mitarbeiters nicht gem. § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG mit der Begründung verweigern, die tarifliche Vergütung unterschreite den gesetzlichen Mindestlohn. Das Mitbestimmungsrecht soll lediglich eine ordnungsgemäße Einordnung in die jeweilige Vergütungsgruppe und nicht die Einhaltung des Mindestlohns sicherstellen. Verstößt das Entgelt gegen § 1 MiLoG, so ist die Vergütungsordnung zwar "insoweit", aber nicht insgesamt unwirksam. Der Arbeitnehmer hat dann unmittelbar einen Anspruch auf entsprechende Aufstockung seines Entgelts.

Ein Kreisverband des Deutschen Roten Kreuzes wollte einen Rettungssanitäter einstellen, der nach der Entgeltgruppe 5/Stufe 1 des DRK-Tarifvertrags-LSA vergütet werden sollte. Der Betriebsrat widersprach der Eingruppierung. Zwar lagen seiner Einschätzung nach die Voraussetzungen für die Eingruppierung in die Vergütungsgruppe vor. Die Bezahlung nach dieser Vergütungsgruppe führe aber bei der vorgesehenen Arbeitszeit von 48 Wochenstunden zu einer Unterschreitung des Mindestlohns. Daher liege ein zur Zustimmungsverweigerung berechtigender Gesetzesverstoß vor (§ 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG). Der Antrag des Kreisverbands auf Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zu der Eingruppierung hatte vor dem Arbeitsgericht Erfolg.

Der Betriebsrat hat die Zustimmung zur Eingruppierung des Rettungssanitäters zu Unrecht verweigert. Gegenstand des Mitbestimmungsrechts bei einer Eingruppierung ist nur die Kontrolle einer Vertragsbedingung. Der Zustimmungsverweigerungsgrund des § 99 Abs. 2 Nr.

1 BetrVG greift daher nur ein, wenn die Einstufung in eine durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung festgelegte Vergütungsgruppenregelung dem Tarifvertrag bzw. der Betriebsvereinbarung widerspricht. Die Eingruppierung nach einer unwirksamen Vergütungsordnung ist zwar stets als Gesetzesverstoß anzusehen, der zur Zustimmungsverweigerung berechtigt. Die hier streitige Vergütungsordnung ist jedoch nicht insgesamt unwirksam. Denn nach § 3 MiLoG sind Vereinbarungen lediglich "insoweit" unwirksam, als sie den Anspruch auf Mindestlohn unterschreiten. Es ist auch nicht davon auszugehen, dass die Tarifvertragsparteien von den übrigen Regelungen des Tarifvertrags Abstand genommen hätten, wenn sie diese Teilunwirksamkeit erkannt hätten (§ 139 BGB). Im Übrigen ist es Aufgabe der Tarifvertragsparteien und nicht des Betriebsrats, die Vereinbarkeit der Tabellenentgelte mit dem Mindestlohngesetz sicherzustellen. Es kann auch nicht sein, dass Eingruppierungen und damit praktisch Einstellungen nicht vorgenommen werden können, solange die Tarifvertragsparteien die Tabellenentgelte nicht an das Mindestlohngesetz angepasst haben. Wann und wie die Anpassung an die Rechtslage erfolgt, ist jedoch Sache der Tarifvertragsparteien und darf durch die Betriebsverfassungsorgane grds. nicht beeinflusst werden. Die betroffenen Arbeitnehmer sind trotzdem nicht schutzlos gestellt. Sie haben unmittelbar einen Anspruch gegen den Arbeitgeber auf Aufstockung des Tabellenentgelts bis zur Höhe des Mindestlohns. (Verlag Dr. Otto Schmidt vom 04.09.2015)

11. ArbG Nienburg, Urteil vom 13.08.2015, 2 Ca 151/15 – Voller Mindestlohn-Anspruch für Zeitungszusteller beim Einsortieren von Werbung

Beim händischen Einsortieren von Werbeprospekten durch einen Zeitungszusteller handelt es sich um eine Tätigkeit, die nicht mehr von der Zustelltätigkeit umfasst ist. Daher gilt die Ausnahmeregelung des § 24 Abs. 2 MiLoG, die derzeit noch eine Unterschreitung des Mindestlohns bei Zeitungszustellern erlaubt, in diesem Fall nicht; es besteht ein Anspruch auf Zahlung des vollen Mindestlohns.

Der Kläger ist bei der Beklagten als Zusteller für eine Tageszeitung und ein Anzeigenblatt beschäftigt. Beide Presseerzeugnisse enthalten als Beilage regelmäßig Werbeprospekte, die der Kläger zum Teil händisch einsortieren muss. Dieses sog. Konfektionieren wird von der beklagten Arbeitgeberin gesondert vergütet. Der Stundenlohn des Klägers betrug in Anwendung der Ausnahmeregelung für Zeitungszusteller 75 % des gesetzlichen Mindestlohns, also 6,38 Euro. Der Kläger verlangt die Zahlung des vollen Mindeststundenlohns von 8,50 Euro sowie die Zahlung eines Nachtzuschlags von 25 % auf diesen Stundensatz. Er ist der Auffassung, die Ausnahmenvorschrift des § 24 Abs. 2 MiLoG greife in seinem Fall nicht, da er nicht - wie von der Ausnahmeregelung vorausgesetzt - ausschließlich Zeitungen und Anzeigenblätter zustelle, sondern auch Werbeprospekte einsortiere und verteile. Seine Klage hatte vor dem Arbeitsgericht Erfolg.

Der Kläger hat einen Anspruch auf die Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns i.H.v. 8,50 Euro sowie auf einen Nachtzuschlag auf diesen Stundenlohn. Die Ausnahmeregelung des § 24 Abs. 2 MiLoG gilt für ihn nicht. Zeitungszusteller i.S.v. § 24 Abs. 2 MiLoG sind nur Personen, die ausschließlich periodische Zeitungen oder Zeitschriften zustellen. Diese Bestimmung ist als Ausnahmenvorschrift restriktiv auszulegen. Anders als das Bepacken des Transportmittels und die Fahrten zu den Kunden stellt das Konfektionieren keine Hilfs- und Nebentätigkeit zur Zustellung und damit keine Zustelltätigkeit nach § 24 Abs. 2 MiLoG mehr dar. Denn das Konfektionieren kann von der Zustellung an sich getrennt und auch von einer dritten Person ausgeübt werden. Der Begriff "ausschließlich" ist nicht nur produkt-, sondern auch tätigkeitsbezogen zu verstehen. Nur wenn die Zeitungen oder Zeitschriften ausschließlich zugestellt werden, gilt der abgesenkte Mindestlohn. Dies zeigt sich auch in der Vergütungspraxis der Arbeitgeberin, die für das händische Einsortieren einen zusätzlichen Stücklohn zahlt.

→ Da viele Zeitungszusteller auch Konfektionstätigkeiten ausüben, dürfte der abgesenkte Mindestlohn für die Branche weitestgehend ins Leere laufen.
(Verlag Dr. Otto Schmidt vom 30.09.2015)

12. ArbG Hamm, Urteil vom 11.9.2015, 2 Cs 678/15 L – Unterschreitung des Mindestlohns in der Pflegebranche kann zulässig sein (vor dem 01.10.2015)

Der Vorrang von über 8,50 Euro pro Stunde liegenden Branchenmindestlöhnen gegenüber dem gesetzlichen Mindestlohn gem. § 1 Abs. 3 MiLoG gilt auch, wenn einzelne Arbeitnehmer vom Branchenmindestlohn (vorerst) nicht profitieren und eine niedrigere Vergütung als 8,50 Euro pro Stunde erhalten. Dies trifft etwa auf bestimmte Beschäftigte der Pflegebranche zu, da der Pflegemindestlohn von 9,40 Euro pro Stunde erst ab dem 1.10.2015 für alle Arbeitnehmergruppen gilt.

Die Klägerin ist seit Oktober 2008 bei der Beklagten, die mehrere private Pflegedienste betreibt, als Betreuungskraft beschäftigt. Sie erhielt zuletzt einen Stundenlohn von 6,65 Euro und pro geleistetem Bereitschaftsdienst in der Nacht 36,20 Euro zuzüglich Nachtarbeitszuschläge i.H.v. 25 bis 40 Prozent. Die zum 1.1.2015 in Kraft getretene 2. Verordnung nach § 11 AEntG über zwingende Arbeitsbedingungen in der Pflegebranche (2. PflegeArbbV) sieht ein Mindestentgelt von 9,40 Euro pro Stunde vor; u.a. für Assistenzkräfte und Betreuer von Menschen mit erheblichem Bedarf an allgemeiner Beaufsichtigung und Betreuung ist die Verordnung allerdings erst ab dem 1.10.2015 anzuwenden. Mit ihrer Klage verlangte die Klägerin von der Beklagten u.a. die Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns von 8,50 Euro pro Stunde für die Monate Januar bis Juli 2015. Das Arbeitsgericht wies die Klage ab.

Die Klägerin hat für die vergangenen Monate keinen Anspruch gegen die Beklagte aus § 1 Abs. 2 MiLoG auf Vergütung auf Basis des gesetzlichen Mindestlohns von 8,50 Euro pro Stunde. Das Mindestlohngesetz findet hier aufgrund der Bereichsausnahme in § 1 Abs. 3 MiLoG keine Anwendung. Nach dieser Vorschrift gehen die Regelungen des AEntG und der auf ihrer Grundlage erfassten Rechtsverordnungen den Regelungen dieses Gesetzes vor, soweit die Höhe der auf ihrer Grundlage festgesetzten Branchenmindestlöhne die Höhe des gesetzlichen Mindestlohns nicht unterschreitet. Diese Voraussetzung ist hier erfüllt, da der Branchenmindestlohn für die Pflegebranche sich ab Januar 2015 auf 9,40 EUR je Stunde beläuft und damit höher ist als der gesetzliche Mindestlohn. Ein Anspruch der Klägerin auf den gesetzlichen Mindestlohn ergibt sich auch nicht daraus, dass der Branchenmindestlohn zu ihren Gunsten erst ab dem 1.10.2015 Anwendung finden wird. Denn die 2. PflegeArbbV stellt eine gesetzliche Grundlage dar und setzt allein voraus, dass der territoriale sowie betrieblich-fachliche Geltungsbereich eröffnet ist, was hier unstreitig der Fall ist. Das führt zwar dazu, dass die Klägerin praktisch für die Zeit bis September 2015 keinen gesetzlichen Mindestlohn verlangen kann. Dies ist jedoch rechtlich nicht zu beanstanden, zumal weiterhin eine Überprüfung der Vergütungsvereinbarung nach den Grundsätzen des § 138 BGB möglich ist. Ein auffälliges Missverhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung ist hier allerdings nicht feststellbar.

(Verlag Dr. Otto Schmidt vom 14.09.2015)

13. BAG Urteil vom 13.05.2015, 10 AZR 191/14 (10 AZR 495/14 und 10 AZR 335/14) – Mindestlohn für pädagog. Personal in Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen nach SGB II oder III auch für Feiertage und Tage der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit

Die Höhe der Entgeltfortzahlung an Feiertagen und im Krankheitsfall des pädagogischen Personals in Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen berechnet sich nach den für diesen Personenkreis erlassenen Mindestlohnvorschriften.

Die Klägerin war bei der Beklagten als pädagogische Mitarbeiterin beschäftigt. Sie betreute Teilnehmer in Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen nach dem SGB II und SGB III. Das Arbeitsverhältnis unterfiel kraft "Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch" (MindestlohnVO) des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales dem Geltungsbereich des Tarifvertrags zur Regelung des Mindestlohns für pädagogisches Personal vom 15. November 2011 (TV-Mindestlohn). Dieser sah eine Mindeststundenvergütung von 12,60 Euro brutto vor. Die Beklagte zahlte zwar für tatsächlich geleistete Arbeitsstunden und für Zeiten des Urlaubs diese Mindeststundenvergütung, nicht aber für durch Feiertage oder Arbeitsunfähigkeit ausgefallene Stunden. Auch die Urlaubsabgeltung berechnete sie nur nach der geringeren vertraglichen Vergütung. Mit ihrer Klage hat die Klägerin für Feiertage, Krankheitszeiten und als Urlaubsabgeltung nach Maßgabe des TV-Mindestlohn eine Nachzahlung in Höhe von 1.028,90 Euro brutto verlangt. Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben der Klage stattgegeben.

Die Revision der Beklagten hatte vor dem Zehnten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Nach den Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes (§ 2 Abs. 1, § 3 iVm. § 4 Abs. 1 EFZG) hat der Arbeitgeber für Arbeitszeit, die aufgrund eines gesetzlichen Feiertags oder wegen Arbeitsunfähigkeit ausfällt, dem Arbeitnehmer das Arbeitsentgelt zu zahlen, das er ohne den Arbeitsausfall erhalten hätte (Entgeltausfallprinzip). Die Höhe des Urlaubsentgelts und einer Urlaubsabgeltung bestimmt sich gemäß § 11 BUrlG nach der durchschnittlichen Vergütung der letzten dreizehn Wochen (Referenzprinzip). Diese Regelungen finden auch dann Anwendung, wenn sich die Höhe des Arbeitsentgelts nach einer Mindestlohnregelung richtet, die - wie hier die MindestlohnVO - keine Bestimmungen zur Entgeltfortzahlung und zum Urlaubsentgelt enthält. Ein Rückgriff des Arbeitgebers auf eine vertraglich vereinbarte niedrigere Vergütung ist in diesen Fällen deshalb unzulässig. (BAG Pressemitteilung Nr. 30/15)

→ Die Entscheidung des BAG dürfte auf das Mindestlohngesetz (MiLoG) übertragbar sein. Auch dort finden sich keine Regelungen für eine ggf. vom allgemeinen Mindestlohn abweichende Vergütung an Feiertagen und an solchen Tagen, an denen der Arbeitnehmer arbeitsunfähig erkrankt ist.

14. BAG Urteil vom 19.11.2014, 5 AZR 1101/12 – Mindestlohn in der Pflege (alte Pflegemindestlohnverordnung): ohne Sonderregelungen für Bereitschaftsdienste gilt auch hier der Mindestlohn

Das Mindestentgelt nach § 2 der Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für die Pflegebranche (PflegeArbbV) vom 15. Juli 2010 (alte Pflegemindestlohnverordnung) ist nicht nur für Vollarbeit, sondern auch für Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst zu zahlen.

Die Klägerin war bei der Beklagten, die einen privaten Pflegedienst betreibt, als Pflegehelferin gegen ein Bruttomonatsentgelt von 1.685,85 Euro beschäftigt. Zu ihren Aufgaben gehörte u.a. die Pflege und Betreuung von zwei Schwestern einer Katholischen Schwesternschaft, die beide an Demenz leiden und an den Rollstuhl gebunden sind. Neben den eigentlichen Pflegeleistungen oblagen der Klägerin auch Tätigkeiten im Bereich der hauswirtschaftlichen Versorgung der Schwestern (wie zB Zubereiten von Frühstück und Abendessen, Wechseln und Waschen von Wäsche). Die Klägerin arbeitete in zweiwöchigen Rund-um-die-Uhr-Diensten, während derer sie verpflichtet war, an der Pflegestelle anwesend zu sein. Sie bewohnte in den Arbeitsphasen im Haus der Schwesternschaft ein Zimmer in unmittelbarer Nähe zu den zu betreuenden Schwestern.

Mit ihrer Klage hat sie für die Monate August bis Oktober 2010 die Nachzahlung von insgesamt 2.198,59 Euro brutto begehrt und geltend gemacht, das Mindestentgelt von - damals - 8,50 Euro je Stunde nach § 2 Abs. 1 PflegeArbbV sei für jede Form der Arbeit zu zahlen. Die Beklagte hat eingewendet, die Klägerin habe nicht 24 Stunden am Tag gearbeitet.

Das Mindestentgelt nach der PflegeArbbV sei nicht für Bereitschaftsdienst zu zahlen. Für diesen könne arbeitsvertraglich eine geringere Vergütung vereinbart werden. Das Arbeitsgericht hat die Klage überwiegend abgewiesen. Auf die Berufung der Klägerin hat das Landesarbeitsgericht der Klage auf der Basis von 22 mit dem Mindestentgelt zu vergütenden Stunden je Arbeitstag im Rund-um-die-Uhr-Dienst stattgegeben.

Die Revision der Beklagten blieb vor dem Fünften Senat des Bundesarbeitsgerichts erfolglos. Das Mindestentgelt nach § 2 PflegeArbbV ist „je Stunde“ festgelegt und knüpft damit an die vergütungspflichtige Arbeitszeit an. Dazu gehören nicht nur die Vollarbeit, sondern auch die Arbeitsbereitschaft und der Bereitschaftsdienst. Während beider muss sich der Arbeitnehmer an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort bereithalten, um im Bedarfsfalle unverzüglich die Arbeit aufzunehmen. Zwar kann dafür ein geringeres Entgelt als für Vollarbeit bestimmt werden. Von dieser Möglichkeit hat der Ordnungsgeber im Bereich der Pflege aber keinen Gebrauch gemacht. Deshalb sind arbeitsvertragliche Vereinbarungen, die für Bereitschaftsdienst in der Pflege ein geringeres als das Mindestentgelt nach § 2 PflegeArbbV vorsehen, unwirksam.

(BAG Pressemitteilung Nr. 63/14)

→ Mittlerweile ist in der 2. PflegeArbbV eine Regelung aufgenommen worden, wonach Bereitschaftsdienst auch geringer vergütet werden kann.

Die Grundsätze des Urteils sind allerdings wohl auf den allgemeinen Mindestlohn nach dem MiLoG übertragbar, welches – wie die alte Pflegemindestlohnverordnung – keine Sonderregelung zur Vergütung von Bereitschaftsdiensten trifft.