

Update zum Mindestlohngesetz

Der Mindestlohn spaltet die Gemüter, einige Gerichtsurteile wurden seit seiner Einführung am 1. Januar 2015 bereits gesprochen. Hier ein Überblick über die jüngsten Entwicklungen.

Golo Busch, Dorothee Cordes

DAS MINDESTLOHNGESETZ gilt seit dem 1. Januar dieses Jahres. Nun hat das Bundesarbeitsministerium (BMAS) eine neue Verordnung zu den Aufzeichnungspflichten erlassen und plant Klarstellungen zu ehrenamtlicher Tätigkeit sowie zur Auftraggeberhaftung. Zahlreiche Arbeitsgerichte haben sich bereits mit verschiedenen Aspekten des Mindestlohngesetzes (MiLoG) beschäftigt. Das Bundesarbeitsgericht hat ein grundlegendes Urteil zum Urlaubsentgelt und zur Entgeltfortzahlung gefällt und das Bundesverfassungsgericht hat drei Verfassungsbeschwerden abgewiesen.

Aufzeichnungspflichten neu geregelt

Das Mindestlohngesetz regelt neben Aufzeichnungspflichten für geringfügig Beschäftigte in § 17 MiLoG in Verbindung mit (i. V. m.) § 2a Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz (SchwarzArbG) auch Aufzeichnungspflichten für Beschäftigte bestimmter Wirtschaftsbereiche wie zum Beispiel Transportgewerbe, Gaststättengewerbe und Reinigungsgewerbe. Bereits am 18. Dezember 2014 hatte das Bundesarbeitsministerium eine Verordnung erlassen, nach der die Anmelde- und Aufzeichnungspflichten des MiLoG keine Anwendung finden auf Arbeitnehmer(innen), deren verstetigtes Monatsgehalt mehr als 2958 Euro beträgt. Am 1. August 2015 ist die neue Mindestlohndokumentationspflichtenverordnung des BMAS in Kraft getreten. Nach dieser entfällt zusätzlich die Aufzeichnungspflicht bereits bei einem Monatsentgelt von mehr als 2000 Euro, wenn das Entgelt für die letz-

ten abgerechneten zwölf Monate nachweislich ausgezahlt wurde. Auch gelten die Aufzeichnungspflichten nicht mehr für enge Angehörige des Arbeitgebers oder für Organe juristischer Personen.

Auftraggeber haftet nicht immer

Das Bundesarbeitsministerium hat angekündigt, zusammen mit dem Finanzministerium eine Klarstellung zu erarbeiten. Danach gelten für die Auftraggeberhaftung nach dem MiLoG die Grundsätze der Generalunternehmerhaftung. Das bedeutet, dass im Rahmen der Auftraggeberhaftung nach § 13 MiLoG nur die Unternehmen für die Zahlung des Mindestlohnes haften, die einen angenommenen Auftrag an ein Subunternehmen weitergeben. Unternehmen, die selbst eigene Werke oder Dienstleistungen in Auftrag geben, haften dagegen nicht dafür, dass die Arbeitnehmer(innen) des Auftragnehmers den Mindestlohn erhalten. Wenn also zum Beispiel ein Träger das Catering für die eigene Betriebsfeier in Auftrag gibt, haben die Mitarbeitenden des Caterers keinen Anspruch gegen den Träger auf Zahlung des Mindestlohns. Wenn ein Träger aber selbst einen Auftrag angenommen hat, für das Catering einer Feier eines anderen Unternehmens zu sorgen, und diesen Auftrag nun an ein Subunternehmen weitergibt, können die Mitarbeiter(innen) des Subunternehmens den Mindestlohn von dem Träger fordern.

Ehrenamtliche sind ausgenommen

Auf ehrenamtlich Tätige findet das MiLoG

gemäß § 22 Abs. 3 keine Anwendung. Auch bei vielen Trägern der Caritas besteht Unsicherheit darüber, wer als ehrenamtlich tätig gilt. Das BMAS hat angekündigt, in Zusammenarbeit mit dem Justizministerium eine gesetzliche Definition der ehrenamtlichen Tätigkeit im Bürgerlichen Gesetzbuch zu regeln.

Urteile der Arbeitsgerichte

Kündigungen unwirksam

Dass eine Kündigung als Reaktion auf die Geltendmachung des Mindestlohnanspruches unwirksam ist, entschied das Arbeitsgericht Berlin am 17. April 2015.¹ In dem zugrundeliegenden Fall hatte die Arbeitgeberin dem Arbeitnehmer angeboten, die Arbeit künftig in gut der Hälfte der Arbeitsstunden zu erledigen. Nachdem der Arbeitnehmer dies ablehnte, wurde er gekündigt. Das Urteil macht deutlich, dass Arbeitgeber nicht einseitig die vereinbarte Stundenzahl verändern können. Von praktischer Bedeutung ist dies insbesondere bei geringfügig beschäftigten Mitarbeitenden, die bei Zahlung des Mindestlohns für die vereinbarten Stunden die Entgeltgeringfügigkeit verlassen würden. →

„Nachtarbeitszuschläge werden nicht angerechnet“

Das Sächsische Landesarbeitsgericht hat ebenfalls die Unwirksamkeit einer Kündigung festgestellt.² In dem zugrundeliegenden Fall hatte die Arbeitnehmerin eine Vertragsänderung abgelehnt, die zwar eine Stundenvergütung mit dem Mindestlohn vorsah, aber auch unbezahlte Überstunden regelte. Daraufhin kündigte der Arbeitgeber. Diese Kündigung verstieß laut Landesarbeitsgericht gegen das Maßregelungsverbot aus § 612a BGB. Das Maßregelungsverbot besagt, dass der Arbeitgeber Arbeitnehmer(innen) nicht benachteiligen darf, weil sie ihre Rechte in zulässiger Weise ausüben.

Zulagen und Zuschläge: differenzieren

Der Mindestlohn vergütet die normale Leistung des Arbeitnehmers. Dass Zulagen und Zuschläge auf den Mindestlohn angerechnet werden können, die die „Normalleistung“ des Arbeitnehmers entlohnen, ist bereits herrschende Meinung und wird auch vom BMAS und der Deutschen Rentenversicherung vertreten.³ Zuschläge, die für Arbeit unter besonderen Bedingungen, zusätzliche oder besonders gute Arbeit gezahlt werden, sind nicht auf den Mindestlohn anzurechnen.⁴

Leistungszulagen, die stets gezahlt werden, unabhängig von der konkreten Leis-

tung, können folglich auf den Mindestlohn angerechnet werden. Dies ergibt sich auch aus Urteilen der Arbeitsgerichte Düsseldorf und Berlin⁵ sowie des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg.⁶ Leistungszulagen, die von der konkreten Leistung abhängig sind, dürften dagegen nicht auf den Mindestlohn anrechenbar sein.

Nachtarbeitszuschläge werden nicht für die Normalleistung gezahlt, sondern aufgrund der besonderen Erschwernisse der Nachtarbeit. Deswegen dürfen sie nicht auf den Mindestlohn angerechnet werden. Die Höhe der Nachtarbeitszuschläge muss nach dem geschuldeten Mindestlohn berechnet werden. Dies hat das Arbeitsgericht Bautzen zutreffend am 25. Juni 2015 festgestellt.⁷

Uneins bei Urlaubs- und Weihnachtsgeld

Ob Urlaubsgeld und Weihnachtsgeld auf den Mindestlohn angerechnet werden können, ist nach den ersten Entscheidungen der Gerichte weiter offen. Die Arbeitsgerichte Bautzen und Berlin haben entschieden, dass Sonderzahlungen und Urlaubsgeld überhaupt nicht angerechnet werden können.⁸ Bundesregierung, Rentenversicherung und BMAS sind dagegen der Auffassung, dass Sonderzahlungen und Urlaubsgeld auf den Mindestlohn ange-

rechnet werden können, wenn sie tatsächlich und unwiderruflich gezahlt werden.⁹ Allerdings ist zu beachten, dass der Mindestlohn zusammen mit dem Monatsentgelt fällig wird. Weihnachtsgeld, das im November ausgezahlt wird, kann daher nicht auf das Gehalt für Oktober und die Vormonate angerechnet werden, da diese Monatsgehälter bereits fällig waren. Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld, die die Normalleistung des Arbeitnehmers vergüten sollen, können aber wohl jeden Monat anteilig gezahlt und angerechnet werden.¹⁰ Dies haben auch die Arbeitsgerichte Brandenburg und Herten entschieden.¹¹ Das LAG Berlin-Brandenburg dagegen hat eine Anrechenbarkeit verneint.¹²

Mindestlohnanspruch für Bereitschaftsdienst

Dass Bereitschaftsdienst mit dem Mindestlohn zu vergüten ist, entspricht der Rechtsprechung von EuGH und BAG¹³ und ist herrschende Auffassung in der Literatur.¹⁴ Ob allerdings jede Stunde mit 8,50 Euro zu entlohnen ist oder ob es reicht, wenn innerhalb einer Monatsbetrachtung alle Arbeitsstunden im Schnitt mit 8,50 Euro vergütet werden, ist noch nicht geklärt. Die Entscheidung des Arbeitsgerichts Aachen vom 21. April 2015¹⁵ unterstützt die Auffassung,

dass nicht jede Stunde Bereitschaftsdienst einzeln mit 8,50 Euro zu vergüten ist, sondern lediglich im Rahmen einer Monatsbetrachtung für alle Arbeitsstunden, einschließlich des Bereitschaftsdienstes, 8,50 Euro die Stunde zu zahlen sind. Die Vergütung für Bereitschaftsdienst nach den AVR-Caritas kann unter 8,50 Euro pro Stunde liegen. Daher sollte überprüft werden, ob Mitarbeiter(innen), die viel oder sogar ausschließlich Bereitschaftsdienst leisten, zumindest im Rahmen einer Monatsbetrachtung mindestens 8,50 Euro pro Stunde erhalten. Im Bereich der Pflege sind nach der Zweiten Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für die Pflegebranche (2. PflegeArbbV) andere Vereinbarungen möglich (s. a. S. 21).

Kein Mindestlohnanspruch in Werkstätten für behinderte Menschen

Das Arbeitsgericht Kiel hat entschieden, dass behinderte Menschen, die im Rahmen eines Werkstattverhältnisses tätig werden,

keinen Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn haben.¹⁶ § 22 des Mindestlohngesetzes regelt, dass dies für Arbeitnehmer(innen) gilt. Personen, die im Rahmen eines Werkstattverhältnisses in einer Werkstatt für behinderte Menschen tätig werden, gelten rechtlich nicht als Arbeitnehmer(innen). Bei ihnen steht nicht die wirtschaftliche Verwertung ihrer Arbeit im Vordergrund, sondern ihre Betreuung und Förderung sowie ihre Teilhabe am Arbeitsleben.

Mindestlohn auch bei Urlaub und Arbeitsunfähigkeit

Am 13. Mai 2015 hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass Arbeitnehmer(innen) auch für die Stunden, die aufgrund von Arbeitsunfähigkeit, Urlaub oder Feiertagen ausfallen, einen Anspruch auf den Mindestlohn haben.¹⁷ Dieses Urteil bezieht sich nicht auf das MiLoG, sondern auf den Mindestlohnarbeitsvertrag für pädagogisches Personal. Das MiLoG

enthält aber ebenfalls keine Regelung zu Entgeltfortzahlung und Urlaubsentgelt. Folglich dürfte die Entscheidung auf das MiLoG zu übertragen sein. Arbeitnehmer(innen) haben daher auch für die Arbeitsstunden, die aufgrund von Urlaub, Arbeitsunfähigkeit oder Feiertagen nicht gearbeitet werden, Anspruch auf Bezahlung von mindestens 8,50 Euro brutto pro Stunde.

Verfassungsbeschwerden noch nicht zugelassen

Transportunternehmen aus Nachbarländern, ein 17-Jähriger und eine Zeitungszustellerin haben Verfassungsbeschwerde gegen das MiLoG eingelegt. Das Bundesverfassungsgericht hat am 25. Juni 2015 alle drei Verfassungsbeschwerden für unzulässig erklärt.¹⁸ Das Gericht wies darauf hin, dass Beschwerdeführer zunächst alle Instanzen der Arbeitsgerichtsbarkeit vergeblich durchlaufen müssen. Erst danach ist eine Verfassungsbeschwerde zulässig. →

Anmerkungen

1. ArbG Berlin, 17. April 2015, 28 Ca 2405/15.
2. Sächsisches LAG, 24. Juni 2015, 2 Sa 156/15.
3. BMAS : Das Mindestlohngesetz im Detail, S. 17, zu finden unter: www.der-mindestlohn-wirkt.de; DEUTSCHE RENTENVERSICHERUNG (Hrsg.): Summa summarum 1/15, S. 8; DÜWELL, F.J.; SCHUBERT, J.: Handkommentar zum Mindestlohngesetz. Baden-Baden: Nomos, 2015, § 1 Rnr. 43; RIECHERT, C.; NIMMERJAHN, L.: Kommentar zum Mindestlohngesetz. München: C.H. Beck, 2015, § 1 Rnr. 116.
4. BMAS: Das Mindestlohngesetz im Detail, S. 17, zu finden unter: www.der-mindestlohn-wirkt.de; DÜWELL, F.J.; SCHUBERT, J., a.a.O., § 1 Rnr. 43; RIECHERT, C.; NIMMERJAHN, L., a.a.O., § 1 Rnr. 116.
5. ArbG Berlin, 4. März 2015, 54 Ca 14420/14; ArbG Düsseldorf, 20. April 2015, 5 Ca 1675/15.
6. LAG Berlin-Brandenburg, 11. August 2015, 19 Sa 819/15.

7. ArbG Bautzen, 25.Juni 2015, 1 Ca 1094/15.
8. ArbG Bautzen, 25.Juni 2015, 1 Ca 1094/15; ArbG Berlin, 4. März 2015, 54 Ca 14420/14.
9. BT-Drucks. 18/1558, S. 67; DEUTSCHE RENTENVERSICHERUNG (Hrsg.): Summa summarum 1/15, S. 9; Das Mindestlohngesetz im Detail, BMAS, S. 17, zu finden unter: www.der-mindestlohn-wirkt.de
10. So auch ROSENAU, M.: Der Betrieb. Düsseldorf: Handelsblatt Fachmedien GmbH, 2015,1663; BMAS: Das Mindestlohngesetz im Detail, S. 17, zu finden unter: www.der-mindestlohn-wirkt.de
11. ArbG Brandenburg, 19. August 2015, 3 Ca 260/15; ArbG Herten, 7. Juli 2015, 3Ca 684/15.
12. LAG Berlin-Brandenburg, 11. August 2015, 19 Sa 819/15.
13. EuGH 3. Oktober 2000 „Simap“, C-303/98; BAG 19. November 2014, 5 AZR 1101/12.
14. FRANZEN, M. in: Erfurter Kommentar.

München: C.H. Beck, 2015, 15. Aufl., § 1 Rnr. 4 MiLoG; SCHUBERT, J. in DÜWELL, F.J., a.a.O., Einl. Rnr. 35.

15. ArbG Aachen, 21. April 2015, 1 Ca 448/15h.
16. ArbG Kiel, 19. Juni 2015, 2 Ca 165 a/15.
17. BAG, 13. Mai 2015, 10 AZR 191/14.
18. BVerfG, 25.Juni 2015, 1 BvR 20/15, 1 BvR 37/15, 1 BvR 555/15.



Golo Busch

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, Geschäftsführer der BPG Rechtsanwalts-gesellschaft mbH
E-Mail: g.busch@bpg-muenster.de



Dorothee Cordes

Rechtsanwältin bei der BPG Rechtsanwalts-gesellschaft mbH
E-Mail: d.cordes@bpg-muenster.de