

Info Recht

Arbeitsrecht



DGB

Ein Jahr Mindestlohn: die ersten Gerichtsentscheidungen

Seit dem 1. Januar 2015 gilt der gesetzliche Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz. Nachfolgend eine Übersicht über Gerichtsentscheidungen, die bisher dazu ergangen sind. Es sind folgende Themen betroffen gewesen: Fälle, in denen der Arbeitgeber durch Kündigung, bzw. Änderungskündigung versuchte, den Mindestlohn zu vermeiden oder zu umgehen; die Frage, welche Entgeltbestandteile auf den Mindestlohn anzurechnen sind; Ausnahmen vom Mindestlohn. Auch Verfassungsbeschwerden gegen das Mindestlohngesetz wurden erhoben, die das Bundesverfassungsgericht sämtlich zurückgewiesen hat.

1. Umgehungs- und Kündigungsversuche

Keine Kündigung wegen Geltendmachung des Mindestlohns

Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis, weil der Arbeitnehmer in zulässiger Weise den Mindestlohn geltend macht, so ist die Kündigung als nach § 612a BGB verbotene Maßregelung unwirksam.

Sachverhalt: Ein Hausmeister war mit einem Stundenlohn von 5,19 Euro beschäftigt (regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit 14 Stunden, Vergütung monatlich 315,00 Euro). Er forderte von seinem Arbeitgeber den gesetzlichen Mindestlohn von 8,50 Euro, worauf der Arbeitgeber eine Herabsetzung der Arbeitszeit auf monatlich 32 Stunden bei einer Monatsvergütung von 325,00 Euro anbot (Stundenlohn 10,15 Euro). Der Hausmeister lehnte dieses Angebot ab. Daraufhin kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis.

(ArbG Berlin v. 17.04.2015 – 28 Ca 2405/15; Berufung eingelegt beim LAG Berlin-Brandenburg, 21. Sa 923/15)

Unser Team im VB 04 – Annelie Buntenbach

Helga Nielebock	Leiterin der Abteilung Recht (V.i.S.d.P.)	Sekretariat:	
Dr. Marta Böning	Referatsleiterin Individualarbeitsrecht	Helga Jahn	030 – 240 60-265
Robert Nazarek	Referatsleiter Sozialrecht	Birka Schimmelpfennig	030 – 240 60-513
Ralf-Peter Hayen	Referatsleiter Recht	Anke Grienig	030 – 240 60-720
Torsten Walter	Referent Rechtsprechung (Red.)	Katharina Zerjav	030 – 240 60-265

• Infos über uns unter: www.dgb.de/recht

Zum **Abbestellen** des NEWSLETTERS oder falls sich Ihre E-Mail-Adresse geändert hat, verwenden Sie bitte den folgenden Link:
www.dgb.de/service/newsletter

Maßregelungsverbot verhindert Kündigung wegen arbeitnehmerseitiger Weigerung, einen Vertrag zum Unterlaufen des Mindestlohns zu unterzeichnen

Die arbeitgeberseitige Kündigung des Arbeitsverhältnisses wegen der Weigerung des Arbeitnehmers, einen Änderungsvertrag zu unterzeichnen, der den Mindestlohnanspruch unterlaufen soll („Mit dem Gehalt [das gerade mal den Mindestlohnanspruch erfüllt] sind 10 Stunden Mehrarbeit pro Monat abgegolten“), ist ein Verstoß gegen das Maßregelungsverbot nach § 612a BGB und damit unwirksam. Dabei kann es dahinstehen, ob der Arbeitnehmer mit Blick auf die Zahl der im Betrieb Beschäftigten Kündigungsschutz nach den Vorschriften des Ersten Abschnitts des Kündigungsschutzes genießt und ein danach rechtlich anerkennenswerter Kündigungsgrund vorliegt.

(Sächsisches LAG v. 24.06.2015 – 2 Sa 156/15)

Urlaubsgeld und Weihnachtsgeld kann nicht durch Änderungskündigung entzogen werden, um die Pflicht zur Zahlung des Mindestlohns „auszugleichen“

Eine Änderungskündigung, mit der nunmehr der Mindestlohn ohne zusätzliches Urlaubsgeld anstatt zuvor ein Stundenlohn unterhalb des Mindestlohns, dafür aber ein zusätzliches Urlaubsgeld gezahlt werden soll, ist unwirksam.

Die Funktion des zusätzlichen Urlaubsgelds liegt nicht in einer Vergütung der Normalleistung, sondern in der Kompensation von zusätzlichen Kosten, die dem Arbeitnehmern während der Erholung entstehen. Es liegt daher schon keine entbehrliche und daher schon insoweit unwirksame Änderungskündigung vor. Dass das zusätzliche Urlaubsgeld - auch - Vergütungscharakter hat ist eine Selbstverständlichkeit und steht dem nicht entgegen.

Es spielt dabei keine Rolle, ob der Arbeitnehmer auch bei Wirksamkeit der Änderungskündigung absolut ein höheres Jahresgehalt als zuvor erhält.

(LAG Berlin-Brandenburg v. 11.08.2015 - 19 Sa 819/15, 19 Sa 827/15, 19 Sa 1156/15; so auch LAG Berlin-Brandenburg v. 25.09.2015 - 8 Sa 677/15, so auch LAG Berlin-Brandenburg v. 02.10.2015 – 9 Sa 570/15; Nichtzulassungsbeschwerde zu 19 Sa 819/15 vom BAG verworfen; Nichtzulassungsbeschwerde zu 8 Sa 677/15 und zu 9 Sa 570/15 anhängig)

2. Anrechnung auf den Mindestlohn?

Vergütung für Bereitschaftsdienste im Bereich des TVöD zählt zum Mindestlohn

Die Erbringung von Bereitschaftszeiten ist grundsätzlich mit dem Mindestlohn zu vergütende Arbeitsleistung i. S. v. § 611 Abs. 1 BGB. Arbeit als Leistung der versprochenen Dienste i. S. d. § 611 Abs. 1 BGB ist nicht nur jede Tätigkeit, die als solche der Befriedigung eines fremden Bedürfnisses dient. Ar-

beit in diesem Sinne ist auch die vom Arbeitgeber veranlasste Untätigkeit, während derer der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz anwesend sein muss und nicht frei über die Nutzung des Zeitraums bestimmen kann, er also weder eine Pause i. S. d. Arbeitszeitgesetzes noch Freizeit hat. Aber die Bereitschaftszeiten werden nach TVöD mit der regelmäßigen Vergütung entgolten. Die innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit liegenden tariflich geregelten Bereitschaftszeiten werden nicht unentgeltlich erbracht, sondern stehen zusammen mit der Vollarbeit in einem synallagmatischen Verhältnis zur Vergütung. Sie sind Teil der vom Arbeitnehmer vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung. Erhält er für diese Arbeitszeit i. S. v. § 611 Abs. 1 BGB (bestehend aus Vollarbeit und Bereitschaftszeit) von 48 Stunden pro Woche, d. h. 208,7 Stunden pro Monat, eine monatliche Vergütung in Höhe von 2.680,31 EUR brutto, so ergibt sich ein Stundenlohn in Höhe von 12,84 EUR brutto (2.680,31 EUR für 208,7 Stunden/Monat). Der Mindestlohn von derzeit 8,50 EUR brutto pro Stunde ist damit gewahrt.

(LAG Köln v. 15.10.2015 – 8 Sa 540/15; Revision eingelegt unter dem Aktenzeichen 5 AZR 716/15)

Monatlich anteilig gezahltes Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld auf Mindestlohn anrechenbar

Geht aus einer Entgeltvereinbarung hervor, dass anteilige Urlaubsgeld- und Weihnachtsgeldzahlungen des Arbeitgebers auch Entgeltcharakter haben und weisen diese einen unmittelbaren Bezug zur Arbeitsleistung auf, sind diese Sonderzahlungen insofern auch "Lohn im eigentlichen Sinne" und deshalb mindestlohnrelevant.

(ArbG Herne v. 07.07.2015 – 3 Ca 684/15; Berufung beim LAG Hamm eingelegt, 18 Sa 1279/15)

Urlaubs- und Weihnachtsgeld in Prämie umgewandelt und dann auf Mindestlohn anrechenbar

Wurde Urlaubs- und Weihnachtsgeld in eine „Prämie je Arbeitsstunde“ umgewandelt, so ist diese auf den Mindestlohn anrechenbar, da sie nicht mehr Betriebstreue honoriert, sondern als Vergütung der Normalleistung anzusehen ist.

(ArbG Braunschweig v. 17.06.2015 – 7 Ca 75/15, rechtskräftig)

„Leistungsbonus“ auf Mindestlohn anrechenbar

Mindestlohnwirksam sind alle Zahlungen, die als Gegenleistung für die erbrachte Arbeitsleistung mit Entgeltcharakter gezahlt werden. Da ein Leistungsbonus, anders als beispielsweise vermögenswirksame Leistungen, einen unmittelbaren Bezug zur Arbeitsleistung aufweist, handelt es sich um "Lohn im eigentlichen Sinn", der in die Berechnung des Mindestlohns einzubeziehen ist.

Sachverhalt: Die Klägerin wurde bei der beklagten Arbeitgeberin zunächst mit einer Grundvergütung von 8,10 EUR pro Stunde vergütet. Daneben zahlte die Arbeitgeberin einen "freiwilligen Brutto/Leistungsbonus von max. 1,00 EUR, der sich nach der jeweilig gültigen Bonusregelung" richtete. Anlässlich der Einführung des MiLoG teilte die Arbeitgeberin der Klägerin mit, die Grundvergütung betrage weiter 8,10 EUR brutto pro Stunde, der Brutto/Leistungsbonus max. 1,00 EUR pro Stunde. Vom Bonus würden allerdings 0,40 EUR pro Stunde fix gezahlt.

(ArbG Düsseldorf v. 20.04.2015 – 5 Ca 1675/15)

Nachtzuschläge und Urlaubsgeld auf den Mindestlohn nicht anrechenbar

Das zusätzliche Urlaubsgeld wird nicht für eine Normalleistung gezahlt, sondern dient der Kompensation der Zusatzkosten, die während der Erholung im Urlaub entstehen. Das Urlaubsgeld ist funktional darauf gerichtet, die Wiederherstellung und den Erhalt der Arbeitsfähigkeit des Arbeitnehmers zu unterstützen. Als solches ist es nicht auf den gesetzlichen Mindestlohn anrechenbar.

Ergibt sich aus dem Tarifvertrag ein Anspruch auf den Nachtarbeitszuschlag, der als Prozentsatz des Stundenverdienstes berechnet wird, ist die Berechnungsgrundlage zumindest der zu gewährende Mindestlohn. Denn Anknüpfungspunkt (zur Bestimmung der Höhe des Zuschlags) ist nach dem Arbeitszeitgesetz das zu zahlende Bruttoarbeitsentgelt. Der Nachtarbeitszuschlag dient nicht der Vergütung einer Normalleistung des Arbeitnehmers. Er soll die besonderen Beschwerlichkeiten der Nachtarbeit ausgleichen und ist nicht auf den Mindestlohn anzurechnen.

(ArbG Bautzen v. 25.06.2015 – 1 Ca 1094/15, Berufung eingelegt beim Sächsischen LAG, 2 Sa 375/15)

3. Ausnahmen vom Mindestlohn

„Arbeitnehmerähnliches Rechtsverhältnis“ in Werkstätten für behinderte Menschen gibt keinen Anspruch auf Mindestlohn

Im Regelfall stehen schwerbehinderte Menschen im Arbeitsbereich anerkannter Werkstätten in einem arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis. Dann haben sie keinen Anspruch auf den Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz, da dieses Anwendung nicht für arbeitnehmerähnliche Verhältnisse, sondern nur für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer findet. Ausnahmsweise können sie auch im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses tätig werden, wenn trotz Eingliederung in eine Werkstatt für behinderte Menschen die wirtschaftlich verwertbare Arbeitsleistung im Vordergrund steht.

(ArbG Kiel v. 19.06.2015 – 2 Ca 165 a/15)

Kein Mindestlohn für Strafgefangene

Das Mindestlohngesetz findet auf Strafgefangene keine Anwendung, denn es gilt nach § 22 Abs. 1 Satz 1 MiLoG nur für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Es ist allgemein anerkannt, dass die Arbeit im Strafvollzug öffentlich-rechtlicher Natur ist, die Gefangenen nicht Arbeitnehmer sind und zwischen den Gefangenen und der Anstalt kein Arbeitsvertrag geschlossen wird.

§ 40 HmbStVollzG¹ ist auch in Verbindung mit der Hamburger Strafvollzugsvergütungsordnung weiterhin verfassungsgemäß.

(Hanseatisches Oberlandesgericht Hamburg v. 15.07.2015 – 3 Ws 59/15)

Kein Mindestlohn für Sicherungsverwahrte

Das Mindestlohngesetz findet auf Sicherungsverwahrte, die in der Anstalt gemäß § 34 Abs. 1 HmbSVVollzG beschäftigt werden, keine Anwendung, weil sie nicht Arbeitnehmer im Sinne des § 22 Abs. 1 Satz 1 MiLoG sind.

(Hanseatisches Oberlandesgericht Hamburg v. 18.09.2015 – 3 Ws 79/15)

Ausnahme von der Ausnahme für Zeitungszusteller/-innen

Zeitungszusteller/-innen können den gesetzlichen Mindestlohn von 8,50 Euro brutto schon vor dem Jahr 2017 beanspruchen, wenn sie auch Werbeprospekte zustellen, die nicht in der Druckerei maschinell, sondern zumindest teilweise händisch vom Boten in die Zeitung eingelegt werden.

Der gesetzliche Mindestlohn gilt seit Januar 2015 – allerdings mit Ausnahmen. Zu diesen Ausnahmen gehören die Zeitungszusteller. Im Jahr 2015 darf der Botenlohn 25 Prozent unter dem Mindestlohn liegen, 2016 noch 15 Prozent darunter. Erst ab 2017 sollen sie 8,50 Euro brutto bekommen.

§ 40 HmbStVollzG Absatz 2: Üben die Gefangenen eine Tätigkeit nach § 34 Absatz 2 ... aus, so erhalten sie ein Arbeitsentgelt. Dies gilt auch, sofern die Gefangenen arbeitstherapeutisch beschäftigt werden und dies der Art ihrer Beschäftigung und ihrer Arbeitsleistung entspricht. Das Arbeitsentgelt 1. ist unter Zugrundelegung von 9 vom Hundert der Bezugsgröße nach § 18 SGB IV in der jeweils geltenden Fassung zu bemessen (Eckvergütung); ein Tagessatz ist der zweihundertfünfzigste Teil der Eckvergütung; ein Stundensatz kann ermittelt werden, 2. kann je nach Leistung der Gefangenen und der Art der Arbeit gestuft werden; 75 vom Hundert der Eckvergütung dürfen nur dann unterschritten werden, wenn die Arbeitsleistungen der Gefangenen den Mindestanforderungen nicht genügen, 3. ist den Gefangenen schriftlich bekannt zu geben.

Diese Ausnahme gilt aber wiederum nur, wenn der Zusteller „ausschließlich“ periodische Zeitungen und Zeitschriften zustellt.

(ArbG Nienburg (Weser) v. 14.08.2015 – 2 Ca 151/15)

4: Verfassungsbeschwerden

Die Verfassungsbeschwerden gegen das Mindestlohngesetz, die aus unterschiedlichen Richtungen kamen – einmal ging es um Transportunternehmen mit Sitz im Ausland, die sich durch die Mindestlohnpflicht in ihren Grundrechten verletzt glaubten, in den anderen beiden Fällen um Ausnahmen vom Mindestlohn, nämlich für Zeitungszusteller und Jugendliche - waren alle erfolglos: das Bundesverfassungsgericht hat sie nicht einmal zur Entscheidung angenommen, sich also gar nicht mit der Frage der Verfassungsmäßigkeit des Mindestlohngesetzes auseinandergesetzt, sondern in zwei Fällen die Beschwerdeführer auf den Weg zu den Fachgerichten verwiesen, der grundsätzlich vor der Verfassungsbeschwerde zu gehen ist; im dritten Fall hat die Beschwerdeführerin gar versäumt, ausreichend darzulegen, dass sie eine betroffene Zeitungszustellerin ist, die weniger verdient als den Mindestlohn. Hätte sie das getan, wäre ihre Beschwerde aller Voraussicht nach aber ebenfalls zurückgewiesen worden, wiederum mit Verweis auf den zuerst zu gehenden Weg zu den Fachgerichten. Für die Beschwerdeführer heißt der Ausgang der Verfahren aber auch, dass sie noch eine Chance haben. Entweder sie obsiegen vor den Fachgerichten oder sie können nach Ausschöpfung des Fachgerichtsweges – eventuell auch unter Befassung des Europäischen Gerichtshofs - erneut Verfassungsbeschwerde erheben.

Verfassungsbeschwerde gegen Mindestlohngesetz von Transportunternehmen mit Sitz im Ausland: zurückgewiesen, da zuerst die Fachgerichte anzurufen sind

Eine Verfassungsbeschwerde ist unzulässig, wenn in zumutbarer Weise Rechtsschutz durch die Anrufung der Fachgerichte erlangt werden kann (Subsidiaritätsgrundsatz). Transportunternehmen mit Sitz im Ausland ist es möglich und zumutbar, vor den Fachgerichten auf Feststellung zu klagen, nicht zu den nach § 16, § 17 Abs. 2 und § 20 MiLoG gebotenen Handlungen verpflichtet zu sein. Eine Vorbefassung der Fachgerichte mit der Auslegung und Anwendung der angegriffenen Normen erscheint auch geboten. So wie die Auslegung und Anwendung des einfachen Rechts in erster Linie den Fachgerichten obliegt, sind sie auch zur Auslegung und Anwendung des Unionsrechts berufen und gehalten, erforderlichenfalls den EuGH im Wege des Vorabentscheidungsverfahrens (Art 267 AEUV) anzurufen.

Die Zumutbarkeit der Inanspruchnahme fachgerichtlichen Rechtsschutzes entfällt nicht aufgrund etwaiger schwerer Nachteile infolge der Fortgeltung des MiLoG; ggf. können die Fachgerichte einstweiligen Rechtsschutz gewähren.

(BVerfG v. 25.06.2015 – 1 BvR 555/15)

Verfassungsbeschwerde gegen § 24 Mindestlohngesetz (schrittweises Erreichen des gesetzlichen Mindestlohns für Zeitungszusteller bis 2017): Zurückgewiesen, da die eigene Betroffenheit der Beschwerdeführerin nicht ausreichend dargelegt wurde

Die Verfassungsbeschwerde richtet sich unmittelbar gegen § 24 Abs. 2 des Mindestlohngesetzes (MiLoG), demzufolge Zeitungszustellerinnen und Zeitungszusteller nach einer schrittweisen Anhebung erst ab 1. Januar 2017 einen Mindestlohn in Höhe von 8,50 € brutto erhalten.

Richtet sich eine Verfassungsbeschwerde unmittelbar gegen eine gesetzliche Vorschrift, so müssen Beschwerdeführende ausreichend substantiiert (§ 23 Abs. 1 Satz 2 Halbsatz 1, § 92 BVerfGG) geltend machen, durch die angegriffene Norm selbst, gegenwärtig und unmittelbar verletzt zu sein. Die Voraussetzung der eigenen Betroffenheit ist grundsätzlich erfüllt, wenn Beschwerdeführende darlegen, dass sie mit einiger Wahrscheinlichkeit durch die auf den angegriffenen Vorschriften beruhenden Maßnahmen in ihren Grundrechten berührt werden. Diesen Anforderungen wird die Beschwerdebegründung nicht gerecht. Ihr kann nicht entnommen werden, dass die Beschwerdeführerin durch die angegriffene Vorschrift selbst betroffen ist. Es fehlen jegliche Angaben, dass die Beschwerdeführerin die Voraussetzungen einer Zeitungszustellerin, wie sie in § 24 Abs. 2 Satz 3 MiLoG genannt sind, erfüllt, und dass sie aktuell eine Vergütung erhält, die unterhalb des gesetzlichen Mindestlohns in Höhe von 8,50 € brutto je Zeitzunde gemäß § 1 Abs. 2 Satz 1 MiLoG liegt.

(BVerfG v. 25.06.2015 – 1 BvR 20/15)

Verfassungsbeschwerde eines Minderjährigen gegen Mindestlohnausnahme zurückgewiesen, da zuerst die Fachgerichte anzurufen sind

Die Verfassungsbeschwerde richtet sich unmittelbar gegen § 22 Abs. 2 des Mindestlohngesetzes, demzufolge Kinder und Jugendliche im Sinne des § 2 Abs. 1 und 2 des Jugendarbeitsschutzgesetzes ohne abgeschlossene Berufsausbildung nicht als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes gelten. Der 17-jährige Beschwerdeführer, der im September 2015 eine Ausbildung beginnen wird, ist mit einem Stundenlohn von 7,12 € in der Systemgastronomie beschäftigt. Er rügt eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes, weil Volljährige für dieselbe Tätigkeit den gesetzlichen Mindestlohn erhalten. Er werde aufgrund des Alters diskriminiert.

Die Verfassungsbeschwerde ist nicht zur Entscheidung anzunehmen. Sie ist unzulässig, weil sie dem Grundsatz der Subsidiarität nicht genügt. Es ist dem Beschwerdeführer zumutbar, vor Anrufung des Bundesverfassungsgerichts unmittelbar gegen das Gesetz zunächst Rechtsschutz durch die Anrufung

der Fachgerichte zu erlangen. Dies gilt auch dann, wenn eine vorherige fachgerichtliche Prüfung dazu führen würde, dass eine gesetzliche Regelung gemäß Art. 100 Abs. 1 GG dem Bundesverfassungsgericht oder nach Art. 267 AEUV dem Gerichtshof der Europäischen Union zur Prüfung vorgelegt wird, soweit sich Fragen nach der Vereinbarkeit mit dem Grundgesetz oder aber mit anwendbarem Unionsrecht stellen. Die Verweisung auf den Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen ist auch nicht unzumutbar, weil dem Beschwerdeführer ein schwerer und unabwendbarer Nachteil im Sinne des entsprechend anwendbaren § 90 Abs. 2 Satz 2 Var. 2 BVerfGG drohen würde. Ein solcher wurde nicht dargelegt; die allgemeine Belastung durch die Verfolgung eines Anspruchs vor den Fachgerichten rechtfertigt eine vorzeitige Entscheidung durch das Bundesverfassungsgericht nicht. Vielmehr stehen dem Vorteil einer vorherigen Befassung der Fachgerichte im Hinblick auf den Sinn und Zweck des Subsidiaritätsgrundsatzes durch Verweisung auf den fachgerichtlichen Rechtsweg nur verhältnismäßig geringe Belastungen gegenüber.

(BVerfG v. 25.06.2015 – 1 BvR 37/15)