

44. Ortstagung Köln am 20.10.2014

Zur 44. Ortstagung der Arbeitsgemeinschaft Köln des Deutschen Arbeitsgerichtsverbands am 20.10.2014 im Camphausen-Saal der Industrie- und Handelskammer zu Köln waren rund 80 Teilnehmer erschienen, die vom Tagungsleiter, Vizepräsident des Landesarbeitsgerichts *Dr. Heinz-Jürgen Kalb*, begrüßt wurden. Besonders herzlich hieß er den Referenten, Herrn Ministerialdirektor *Hans Peter Viethen*, sowie den Ehrenpräsidenten des Arbeitsgerichtsverbandes, Herrn *Dr. Udo Isenhardt*, willkommen. Sein ausdrücklicher Dank galt wie immer den Vertretern der Sozialpartner und der Kölner Fachanwaltschaft für Arbeitsrecht, ohne deren aktive Beteiligung die Ortstagung nicht stattfinden könne.

In seiner kurzen Einleitung wies *Kalb* darauf hin, dass die Große Koalition als erstes arbeitsrechtliches Reformprojekt das sog. Tarifautonomiestärkungsgesetz auf den Weg gebracht habe, dessen Kern das in Artikel 1 enthaltene Mindestlohngesetz (MiLoG) sei, mit dem ab dem 01.01.2015 ein allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn von 8,50 € je Zeitstunde eingeführt werde. Über das Pro und Contra von gesetzlichen Mindestlöhnen sei bekanntlich viel gestritten worden. Immerhin könne festgestellt werden, dass nach einer Statistik der ILO in über 90 % der Mitgliedstaaten Mindestlöhne bestünden. Interessant sei auch, dass das deutsche MiLoG offenbar schon eine gewisse Vorwirkung habe und schon vor seinem Inkrafttreten für bessere Tarife Sorge. Es sei nach den vorliegenden Presseberichten einiges in Bewegung gekommen. Im Arbeitsrecht gebe es eine rege Diskussion darüber, ob und welche Konsequenzen sich aus dem MiLoG für die Vergütungsansprüche der Arbeitnehmer insgesamt ergäben. Denn nach dem Wortlaut trete der gesetzliche Mindestlohnanspruch neben das arbeits- oder tarifvertragliche Entgelt. Damit sei ein Konflikt mit vertraglichen oder tariflichen Ausschlussfristen vorprogrammiert. Die Kölner Arbeitsgemeinschaft des Deutschen Arbeitsgerichtsverbandes e.V. freue sich, zu dem klärungsbedürftigen Thema einen überaus kompetenten Referenten gefunden zu haben, nämlich Herrn Ministerialdirektor *Hans Peter Viethen*, Leiter der Abteilung III für Arbeitsrecht und Arbeitsschutz im Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung. Die Freude sei besonders groß, weil Herr *Viethen* dem Arbeitsgerichtsverband und insbesondere der Ortstagung Köln seit Jahrzehnten verbunden sei und schon früher referiert habe.

Das Vortragsthema lautete: „Gesetzlicher Mindestlohn für alle – Materiellrechtliche Fragen der Neuregelung“. Der Referent führte aus, dass das MiLoG ab dem 01.01.2015 für eine vom Gesetzgeber festgeschriebene Lohnuntergrenze Sorge. Damit werde die Tarifautonomie aller Tarifvertragsparteien gestärkt mit dem Ziel, angemessene Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sicher zu stellen. Das Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie beinhalte außerdem Regelungen für die Erleichterung der Allgemeinverbindlichkeit (AVE) von Tarifverträgen und die Ausweitung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes auf alle Branchen. Zum Hintergrund des Gesetzes verwies *Viethen* auf einen Paradigmenwechsel, der dadurch gekennzeichnet sei, dass die Tarifbindung deutlich zurückgegangen sei. Mit dem MiLoG werde keine Revolution betrieben, weil der Mindestlohn nichts anderes als tariflich festgelegter Lohn sei. Man könne ihn aber vielleicht als Hybrid des Arbeitsrechts bezeichnen. Der Referent machte auch darauf aufmerksam, dass ein sittenwidriger Lohn nach der Rechtsprechung durchaus im Einzelfall über dem Mindestlohn liegen könne. Zum Geltungsbereich des Gesetzes verwies er auf die detaillierte Regelung in § 22 MiLoG, in dem insbesondere näher definiert sei, wann Praktikanten als Arbeitnehmer im Sinne des Gesetzes anzusehen seien. Dort sei auch die Wartefrist für sog. Langzeitarbeitslose geregelt, die schon Kritik erfahren habe. Der Referent erläuterte sodann die Geltung des Mindestlohns auch für sog. Lohnausfallzeiten mit Entgeltfortzahlungsanspruch (z.B. § 615 BGB), seine Fälligkeit und seine Unabdingbarkeit. Vereinbarungen, die seine Geltendmachung beschränkten oder ausschlossen, seien „insoweit“ unwirksam (§ 3 MiLoG). Daher kämen Ausschlussfristen bis zur Grenze der Verjährung nicht zum Zuge. Bei der Berechnung der Mindestlohnvergütung könne man auf die Grundsätze zurückgreifen, die bereits für das Entgelt im Sinne des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes entwickelt worden seien. So seien etwa Überstundenzuschläge nach der Rechtsprechung des EuGH nicht anrechenbar. Abschließend ging *Viethen* noch auf die Übergangsregelungen des § 24 MiLoG und den Sonderfall der Zeitungszusteller ein.

Nach dem mit viel Beifall aufgenommenen Referat entwickelte sich eine rege Diskussion u.a. zu der Frage, welche Konsequenzen die Teilunwirksamkeit einer Vergütungsvereinbarung nach § 3 MiLoG „insoweit“ zur Folge hat. Dabei zeigten sich unterschiedliche Auffassungen zur Anwendbarkeit des § 612 BGB. Unterschiedliche

Meinungen gab es auch zu Fragen der Berechnung des Mindestlohns im Hinblick etwa auf Gratifikationen und Überstundenzuschläge. Auch die Vergütung für Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst wurde problematisiert. Insgesamt wurde deutlich, dass eine Vielzahl von Rechtsanwendungsfragen wohl erst noch der Klärung durch die Arbeitsgerichte bedarf.

Der Tagungsleiter dankte Herrn *Viethen* für seinen ausgezeichneten Vortrag und den Teilnehmern für die zahlreichen Diskussionsbeiträge und ihre Aufmerksamkeit. Er bemerkte abschließend, dass dies die letzte Veranstaltung unter seiner Stabführung gewesen sei, die Kölner Tradition aber natürlich unter neuer Leitung fortgeführt werde. Der Tradition entsprechend ging der Gedankenaustausch bei einem Kölsch in geselliger Runde weiter.

Dr. Heinz-Jürgen Kalb, Vizepräsident des Landesarbeitsgerichts Köln