

„Schon wieder Mindestlohn?!“, war die Einladung des Ortsverbandes Duisburg des Deutschen Arbeitsgerichtsverbandes an seine Mitglieder und Interessenten betitelt.

Hinter dieser provozierenden Einleitung offerierte die Leitungsgruppe einen Vortrag mit dem Thema „Gesetzlicher Mindestlohn – praktische Anwendung“ durch Herrn Dr. Daniel Faulenbach, Richter am Arbeitsgericht, zurzeit abgeordnet an das Bundesarbeitsministerium. Der Referent, aus Bonn angereist und auf der Weiterfahrt nach Erfurt, beschäftigt sich mit den aktuellen Gesetzgebungsverfahren. Auch wenn die Federführung beim Berliner Teil des Ministeriums liegt, ist Herr Dr. Faulenbach, wie er bekannte, an der Diskussion im Ministerium aktiv beteiligt gewesen.

Ihm war es wichtig, dem großen Auditorium, das sich in den Fortbildungsräumen der Sparkasse Duisburg getroffen hatte, auch einmal seine persönliche Sicht der Dinge zu erläutern.

So wies Herr Dr. Faulenbach darauf hin, dass sich viele Fragen, die nur im Zusammenhang mit dem Mindestlohngesetz gestellt werden, durchaus mit traditionellen Antworten lösen lassen. Als Beispiel hat er hierbei die Diskussion über die Einordnung des Bereitschaftsdienstes herausgegriffen.

Sicher ist aber auch, dass es im Zuge der weiteren tarifvertraglichen Entwicklungen neue Definitionen von Arbeitszeit geben wird, die dann wieder Einfluss auf die Berechnung des Mindestlohnes haben werden.

Für die praktische Anwendung wies der Referent darauf hin, dass nach einhelliger Meinung Sachleistungen wohl kaum als Erfüllung oder Kompensation des Mindestlohns angesehen werden können. Ähnliches gilt für Zuschläge, Zulagen und vergleichbare unstetige Leistungen.

Auch Herrn Dr. Faulenbach war die Entscheidung des Arbeitsgerichts Berlin vom 04.03.2015, BB 2015, Seite 692 – dort als Entscheidung des LAG Berlin-Brandenburg „verkauft“ – bekannt. Die Grundsätze der Entscheidung hielt er für konsequent, wobei hier sicherlich noch eine breite Diskussion eröffnet ist. Die Fallgestaltung, wie sie vom Arbeitsgericht Berlin entschieden wurde, wird sicherlich auch manchen anderen Arbeitgeber herausfordern und ihn veranlassen, den Weg des Änderungsvertrages oder äußerstenfalls der Änderungskündigung zu gehen. Es bleibt nämlich dabei: Nicht stetige Leistungen sind für Zwecke des Mindestlohns nicht anrechenbar.

Noch nicht befriedigend gelöst ist die Problematik der Ausschlussfristen, soweit diese nicht differenziert den Mindestlohn ausnehmen. Hier wird es nach Meinung von Herrn Dr. Faulenbach zu einer geltungserhaltenden Reduktion kommen müssen.

Einhellige Meinung war, dass die Definition der privilegierten Praktika in § 22 Mindestlohngesetz noch manche gerichtliche Klärung herausfordert.

Alle Beteiligten waren sich einig, dass jetzt die nächsten gerichtlichen Entscheidungen, gerade im Instanzenzug, mit besonderem Interesse zu beobachten sind.

Dem Referenten galt der besondere Dank der Zuhörer, der es verstand, die sicherlich gegebenen heiklen politischen Fragen auszuklammern.