

Ortstagung Hamm am 29.04.2015

Am 29.04.2015 begrüßte *Thomas Gerretz*, Vizepräsident des Landesarbeitsgerichts Hamm, die Referentin, Prof. Dr. *Claudia Schubert*, Ruhr-Universität Bochum. In ihrem Vortrag vor der Arbeitsgemeinschaft Hamm im Deutschen Arbeitsgerichtsverband e.V. setzte sich *Schubert* mit dem Thema „Ausgewählte Probleme des Mindestlohngesetzes“ auseinander.

Der flächendeckende Mindestlohn ergänzt die bisherige Arbeits- und Sozialordnung um einen wesentlichen Bestandteil zur Sicherung der Vergütung der Arbeitnehmer. Seit dem 01.01.2015 bildet der gesetzliche Mindestlohn branchenübergreifend eine unterste Lohngrenze. Das Mindestlohngesetz weist hierbei eine Reihe von Ausnahmen auf, deren Reichweite und auch Verfassungskonformität in Frage stehen. Darüber hinaus ergeben sich im Rahmen der Gesetzesanwendung eine Reihe von Fragen zur Berechnung des Mindestlohns und zur Durchsetzung des Anspruchs, aber auch zur Anwendung auf Praktikanten und zu den insofern bestehenden gesetzlichen Ausnahmen sowie den für den Mindestlohn relevanten Vergütungsbestandteilen.

Schuberts wesentliche Thesen lassen sich wie folgt zusammenfassen:

Durch Einführung des gesetzlichen Mindestlohns ist mit Auswirkungen am Arbeitsmarkt zu rechnen. Vorteile bringt der gesetzliche Mindestlohn Geringverdienern mit voller Leistungsfähigkeit im Rahmen einer „normalen“ Beschäftigung. Mit Nachteilen könnte die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns hingegen für Geringverdiener mit geringer Leistungsfähigkeit verbunden sein, die im Randspektrum des Arbeitsmarktes tätig sind. Auch für Geringverdiener in Jobs mit Leerlaufzeiten könnten – sofern die Arbeit nicht anders organisierbar ist – negative Folgen eintreten. Gleiches gilt für Arbeitnehmer in Regionen mit niedrigem Lohnniveau (ggf. bei hohem ausländischem Konkurrenzdruck). Hier könnten beispielsweise in Grenzregionen Abwanderungen der Wirtschaft ins Ausland zu beobachten sein.

Um jedoch eine belastbare Aussage zur Effizienz und zu Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns treffen zu können, muss ein längerer Zeitraum abgewartet werden, und es bedarf der Erhebung von Daten durch die Bundesagentur für Arbeit oder das IAB.

I. Anwendungsbereich

1. Überblick

Im Rahmen des persönlichen Anwendungsbereichs gem. § 22 MiLoG ergeben sich im Hinblick auf den Begriff des **Arbeitnehmers** keine Besonderheiten.

- **Selbständige, arbeitnehmerähnliche Personen**

Grundsätzlich muss der Arbeitnehmer vom selbständigen bzw. von der arbeitnehmerähnlichen Person abgegrenzt werden. Weiterhin muss der Arbeitsvertrag nach allgemeinen Kriterien vom Scheinwerkvertrag bzw. -dienstvertrag abgegrenzt werden.

- **Berufsausbildung, berufliche Umschulung/Fortbildung**

Dem Arbeitnehmer gegenüber stehen sodann die zur Berufsausbildung Beschäftigten i.S.d. § 1 BBiG und Beschäftigte anderer Vertragsverhältnisse i.S.d. § 26 BBiG sowie Beschäftigte zur beruflichen Umschulung oder Fortbildung (§§ 53, 58 BBiG) gleich.

- **Einfühlungsverhältnisse**

Eine weitere Abgrenzung muss zu sogenannten „Einfühlungsverhältnissen“ (Fälle unentgeltlicher Probearbeit) vorgenommen werden. Hierbei steht ein Kennenlernen des Arbeitsplatzes im Vordergrund und nicht eine bestehende Arbeitspflicht oder etwa ein entsprechendes arbeitgeberseitiges Weisungsrecht. Hierbei können sich Abgrenzungsprobleme im Rahmen der Praxisanwendung ergeben. Zum Teil wird darauf abgestellt, dass ein Einfühlungsverhältnis nicht länger als eine Woche dauern darf. Dies stellt jedoch – wenn auch pragmatisch – keine entsprechende rechtliche Vorgabe dar, sondern kann allenfalls als Indiz gewertet werden.

- **Ehrenamtliche Tätigkeit**

Schließlich muss das Arbeitsverhältnis von der ehrenamtlichen Tätigkeit bzw. der Tätigkeit aufgrund einer Vereinsmitgliedschaft abgegrenzt werden. Hier besteht keine Erwerbsabsicht, sondern die Tätigkeit erfolgt aufgrund ideeller Beweggründe.

2. Praktikanten

Gemäß § 22 Abs. 1 Satz 2 MiLoG sind Praktikanten grundsätzlich in den Anwendungsbereich des MiLoG einbezogen.

Im Rahmen der Vertiefung des Praktikantenbegriffes und bei der Abgrenzung des Praktikantenverhältnisses i.S.d. § 22 Abs. 1 Satz 2 MiLoG vom Arbeitsverhältnis, bei dem die Arbeitstätigkeit im Vordergrund steht, sowie Berufsausbildungsverhältnissen, die gem. § 22 Abs. 3 MiLoG vom Anwendungsbereich ausgenommen sind, muss zunächst die Legaldefinition gemäß § 22 Abs. 1 Satz 3 MiLoG in den Vordergrund gerückt werden:

„Praktikantin oder Praktikant ist unabhängig von der Bezeichnung des Rechtsverhältnisses, wer sich nach der tatsächlichen Ausgestaltung und Durchführung des Vertragsverhältnisses für eine begrenzte Dauer zum Erwerb praktischer Kenntnisse und Erfahrungen einer bestimmten betrieblichen Tätigkeit zur Vorbereitung auf eine berufliche Tätigkeit unterzieht, ohne dass es sich dabei um eine Berufsausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes oder um eine damit vergleichbare praktische Ausbildung handelt.“

Der Begriff des Praktikanten als Rechtsbegriff in diesem Sinne wird so erstmals gebraucht. Die Legaldefinition orientiert sich an Erwägungsgrund 27 der Empfehlung der EU vom 10.03.2014 zu einem Qualitätsrahmen für Praktika (2014/C88/01). Bisher ist eine rechtliche Bewertung des Praktikantenbegriffes im Rahmen des § 26 BBiG erfolgt. Die nunmehr verwendete Definition ist ähnlich, aber durchaus abweichend. Denn die Praktikantentätigkeit muss sich hiernach nicht in eine Gesamtausbildung einbetten. Ein Praktikant i.S.d. § 26 BBiG hingegen übt, ohne ein systematische Berufsausbildung zu absolvieren, zeitweilig im Rahmen einer Gesamtausbildung eine bestimmte betriebliche Tätigkeit aus.

Von einer „vergleichbaren praktischen Ausbildung“ i.S.d. MiLoG ist dann auszugehen, wenn ein (weitgehender) branchenweiter Konsens über ihre Anerkennung als Voraussetzung für den Berufseinstieg existiert, Inhalt und Ausgestaltung der Ausbildung strukturiert festgelegt sind und sie im Hinblick auf Dauer, Umfang und Intensität einer Berufsausbildung nahekommt. Hierzu gehören die Fälle im Anwendungsbereich des § 26 BBiG, aber z.B. auch Volontäre und Anlernlinge. Eine zweijährige Dauer ist trotz gebotener Orientierung an § 5 Abs. 1 Nr. 2 BBiG und der Rechtsprechung zu § 78a BetrVG nicht zwingend vorzusetzen.

Problematisch ist es, sogenannte Trainees stets unter den Begriff des Praktikanten zu fassen. Bei Trainees handelt es sich in der Regel um Menschen mit bereits abgeschlossener Berufsausbildung. Maßgeblich dürften auch insoweit die tatsächlichen Verhältnisse sein.

Die Regelung in § 22 Abs. 1 Satz 2 MiLoG bezieht Praktikanten mit in den Anwendungsbereich des MiLoG ein, wenn es sich nicht um bestimmte, ausgenommene Formen von Praktika handelt. Ausgenommen sind danach:

- **Pflichtpraktika (§ 22 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 MiLoG)**

Pflichtpraktika müssen auf schul- oder hochschulrechtlichen Bestimmungen beruhen. Hierzu gehören Praktika, die zur Erlangung eines (hoch-) schulischen Abschlusses erforderlich sind, ebenso wie Praktika aufgrund von Studien- und Prüfungsordnungen einschließlich der Zulassungsordnungen. Fraglich ist, ob auch Praktika auf der Grundlage von Kooperationsverträgen zwischen Hochschulen und Unternehmen, so typischerweise im Rahmen von sogenannten dualen Studiengängen, einbezogen sind.

- **Orientierungspraktika (§ 22 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 MiLoG)**

Eine weitere Ausnahme vom Anwendungsbereich des MiLoG stellen Orientierungspraktika dar. Diese dürfen – als Tatbestandsmerkmal – die Dauer von drei Monaten (nicht: *Kalendermonaten*) nicht überschreiten und stellen – unabhängig von der späteren Berufs- oder Studienentscheidung – eine Orientierung im Hinblick auf eine Ausbildung oder ein Studium dar. Trotz der Begren-

zung auf drei Monate besteht kein Verbot des „Zuvor-Praktikums“ (vgl. dagegen nachfolgend zu § 22 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 MiLoG). Dies bedeutet, dass auch das Absolvieren mehrerer Orientierungspraktika (beim selben „Arbeitgeber“) möglich ist. Eine „Stückelung“ des Orientierungspraktikums ist somit bis zur Obergrenze von drei Monaten möglich. Die (weitere) Grenze stellen Umgehungssachverhalte dar.

Wird der Zeitrahmen von drei Monaten überschritten, dürfte gegebenenfalls vom ersten Tag an (rückwirkend) ein Anspruch auf Zahlung des Mindestlohns bestehen (strittig).

- **Ausbildungsbegleitende Praktika (§ 22 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 MiLoG)**

Schließlich nimmt § 22 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 MiLoG ausbildungsbegleitende Praktika vom Anwendungsbereich des MiLoG aus. Diese werden neben einer Berufs- oder Hochschulausbildung absolviert. „Begleitend“ bedeutet, dass ein objektiver Bezug zur Ausbildung gegeben sein muss. Einschränkung ist, dass – anders als im Rahmen des § 22 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 MiLoG – nicht zuvor ein „solches“ Praktikumsverhältnis mit demselben Ausbildenden bestanden haben darf (Verbot ausbildungsbegleitender Vorpraktika, entscheidend: Vertragspartner des Praktikanten, nicht: Leiter des Praktikums, Konzern). Die Rechtsprechung zur zeitlichen Begrenzung des Vorbeschäftigungsverbots aus § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG dürfte nicht übertragbar sein, da dem Gesetzgeber die Rechtsprechung des BAG zur Ersteinstellung bekannt war, er jedoch keine entsprechende Regelung aufgenommen hat (strittig). Dem Gesetzgeber geht es darum, Missbrauch einzuschränken. Eine Einzelfallprüfung soll gerade nicht erfolgen. Dies ergibt sich aus der Regelungstechnik, bestimmte Bereiche zunächst auszunehmen und diese Ausnahmen dann klar zu regeln. Weitere Ausnahmen sind nicht anzunehmen.

Auch hier ist die zeitliche Begrenzung des Praktikums auf drei Monate einschlägig.

II. Systematische Einordnung des MiLoG (Verhältnis zum AEntG, § 5 TVG, § 138 BGB)

Systematisch ist die Lohnuntergrenze nach dem MiLoG gemäß § 1 Abs. 3 MiLoG subsidiär zu den allgemeinverbindlichen oder qua Rechtsverordnung erstreckten Lohnuntergrenzen auf der Grundlage der §§ 3, 4, 7, 7a, 10, 11 AEntG bzw. des § 5 TVG.

Die Grenze des Lohnwuchers ist stets parallel zu den Vorgaben des MiLoG zu beachten. Während § 138 BGB – relativ – vor dem Hintergrund vergleichbarer Tätigkeiten und im Rahmen der Bezugsgröße üblicher Vergütung gemäß § 612 BGB einschlägig ist, regelt § 1 MiLoG – absolut – einen flächendeckenden einheitlichen Mindestlohn.

III. Höhe des Anspruchs auf gesetzlichen Mindestlohn und seine Erfüllung

Gem. § 1 Abs. 1 und 2 MiLoG hat jeder Arbeitnehmer einen Anspruch auf 8,50 € pro Stunde. Eine erstmalige Anpassung erfolgt zum 01.07.2017 (§ 9 Abs. 1 MiLoG).

Der Mindestlohnanspruch ist ein gesetzlich geregelter Entgeltanspruch. Dieser setzt den Bestand eines Arbeitsverhältnisses voraus.

Im Rahmen der Vergütung des Arbeitnehmers muss zur Beantwortung der Frage, ob der Mindestlohnanspruch des Klägers erfüllt wird, zwischen dem *mindestlohnrelevanten* und dem *nicht mindestlohnrelevanten* Teil der Vergütung unterschieden werden. Dabei ist eine Orientierung am AEntG geboten, die der Gesetzgeber dem MiLoG zugrunde gelegt hat. Im Rahmen des mindestlohnrelevanten Teils der Vergütung ist gesetzlich insbesondere sichergestellt, dass der Anspruch nicht durch Ausschlussklauseln erlöschen kann, die Regelverjährung gem. §§ 195 ff. BGB gilt sowie Aufhebungsverträge und Verzichtregelungen nicht möglich sind.

Für den Fall des Verstoßes sind öffentlich-rechtliche Sanktionen vorgesehen.

1. Stundenlohn – Monatseinkommen – Leistungsentgelte

Nach der gesetzlichen Regelung erhält jeder Arbeitnehmer pro Arbeitsstunde (= **Zeitstunde**) einen Mindestlohn in Höhe von 8,50 €. Auf die Höhe des Einkommens insgesamt kommt es nicht an. Eine Ausnahme für hohe Einkommen ist nicht vorgesehen (arg. § 2 Abs. 2 und § 3 MiLoG).

Entscheidend ist, *für was* geleistet wird. Hierbei kommt es auf die Arbeitsstunde an. Probleme in der Praxis sind zu erwarten im Zusammenhang mit Reisetätigkeiten, Arbeitsbereitschaft usw. Generell muss jedoch konstatiert werden, dass auch bei Phasen geringerer Aktivität keine Ausnahmen von Seiten des Gesetzes vorgesehen sind.

Bei der Frage, was als mindestlohnrelevanter Teil der Vergütung „zählt“, ist stets auf die Vergütung der **Normalleistung** abzustellen. Nicht zu berücksichtigen sind außerhalb der Normalleistung gewährte Zahlungen. Es sind nicht alle Gegenleistungen zu berücksichtigen, sondern es sind vielmehr die gleichen Maßstäbe heranzuziehen, wie sie bereits zum AEntG entwickelt worden sind.

Im Rahmen der Umrechnung von einem **Monatseinkommen** auf den zu gewährenden Stunden-/Mindestlohn kann folgendes Fallbeispiel angeführt werden:

Ein Arbeitnehmer mit einer 40-Stunden-Woche muss pro Monat 173 Stunden arbeiten. Dies bedeutet unter Berücksichtigung des Mindestlohns eine Monatsvergütung in Höhe von 1.470,50 €

Vereinbart ist eine Vergütung in Höhe von 1.800,00 €
Vom Arbeitgeber gezahlt wird ein Betrag in Höhe von 1.500,00 €

Entscheidende Frage ist, ob durch die Zahlung von 1.500,00 € zunächst der Mindestlohnanspruch oder der darüber hinausgehende Anspruch erfüllt wird. Hier kann über eine Anwendung des § 366 Abs. 2 BGB (analog) nachgedacht werden. Dies hätte zur Folge, dass der Arbeitgeber zumindest den Mindestlohnanspruch erfüllen will. Darüber hinaus sind 29,50 € auf den sonstigen Vergütungsanspruch bezahlt worden. Der übrige offene Betrag unterfällt bestehenden Ausschlussfristen.

Problematisch ist folgender Fall:

Zwischen den Arbeitsvertragsparteien ist ein festes (durchschnittliches) Monatsentgelt vereinbart, allerdings bei **variierender Arbeitszeit**.

§ 1 Abs. 1 und 2 MiLoG ist bezogen auf konkret geleistete Stunden. Eine Pauschalierung ist nicht möglich. Dies bedeutet, dass das pauschale Monatseinkommen in jedem Monat den Mindestlohnanspruch erfüllen muss. Gegebenenfalls ist ein Ausgleich im Folgemonat möglich. Dabei ist aber die Fälligkeitsregelung in § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 MiLoG zu beachten. Der Mindestlohn ist hiernach spätestens am letzten Bankarbeitstag des Folgemonats zu zahlen, wenn keine abweichende frühere Fälligkeit bestimmt ist.

Schließlich stellt sich das Problem, wie bei **leistungsbezogenen Vergütungen** zu verfahren ist (Stück-/Akkordlohn, Provisionen). Verboten ist diese Vergütungsform ebenso wenig wie durch Inkrafttreten des MiLoG eine Umstellungspflicht begründet worden ist. Vielmehr muss eine Umrechnung in einen Stundenlohn erfolgen. Der Maßstab ist hier ein individueller (vgl. hierzu die Rechtsprechung zur Schlechtleistung). Während eine Ansicht im Schrifttum darauf abstellt, dass der Arbeitnehmer wiederum unter Zugrundelegung der Normalleistung den Mindestlohn erhalten muss, stellt eine andere Ansicht auf die tatsächliche Leistung des Arbeitnehmers ab. Bei Provisionen ist zudem zu berücksichtigen, dass eine Anrechnung auf den Mindestlohnanspruch nur in Betracht kommt, wenn auch eine vorbehaltlose Leistung erfolgt ist. Ein Folgeproblem bei längeren Abrechnungs-/ Verrechnungsabschnitten resultiert ggf. aus den bestehenden Vorgaben zur Fälligkeit.

2. Sachbezüge

Als weiteres Problem stellt sich schließlich die Frage, wie mit **Sachbezügen** umzugehen ist. Die Vorgabe von 8,50 € pro Stunde ist eine Geldzahlung.

Zunächst ist, um Sachbezüge als Teil des Arbeitsentgelts zu gewähren, gem. § 107 Abs. 2 GewO eine Vereinbarung erforderlich. Bei der Gewährung von Dienstwagen, Bahncards, Getränken oder dem Zur-Verfügung-Stellen einer Wohnung muss also

eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer getroffen werden. Weiter sind im Rahmen der Mindestentgeltsicherung die Pfändungsfreigrenzen gem. § 107 Abs. 2 Satz 5 GewO i.V.m. § 850 c ZPO zu berücksichtigen. Der pfändungsfreie Betrag ist stets in Geld zu gewähren.

Schließlich ist der Bruttomindestlohn bei einer 40-Stunden-Woche in Höhe von 1.470,50 € brutto/ca. 1.086,00 € netto (Steuerklasse I) zu beachten.

Fraglich ist jetzt, ob Sachbezüge mindestlohnrelevant sind. Daraus ergibt sich, ob bei Nichtgewährung des Mindestlohns in Geld eine Lohnerhöhung erforderlich ist oder Sachbezüge angerechnet werden dürfen. Es kommt somit darauf an, ob das Mindestlohngesetz ausschließlich eine Gewährung in Geld vorsieht. Die Stimmen im Schrifttum sind hier im Einzelnen uneinheitlich. Wegen des klaren Wortlauts in § 1 Abs. 1 MiLoG geht *Schubert* von einer Verpflichtung zu einer Gewährung in Geld aus. Widersprüchlich ist insofern, dass das BMAS davon ausgeht, dass für Saisonarbeiter eine Anrechnung von Kost und Logis erfolgen könne.

Geht man von einer Mindestlohnrelevanz der Sachbezüge aus, bedarf es eines Maßstabs für eine etwaige Umrechnung. Während eine Ansicht auf eine Umrechnung nach der Sozialversicherungsentgeltverordnung abstellt, will eine andere Auffassung den Wert der real erbrachten Leistungen ansetzen. Das BMAS hat angekündigt, entsprechende Leitlinien zu erarbeiten, die auch für die Kontrollen der Zollbehörden verbindlich sein sollen. Für eine entsprechende Verordnung fehlt jedoch die Ermächtigungsgrundlage.

3. Berücksichtigung von Zulagen

Schließlich stellt sich die Frage, wie mit den **Zulagen** zum Grundeinkommen umzugehen ist. Hier ist darauf abzustellen, ob es sich um die Vergütung der regulären Arbeitsleistung handelt. Erschwerniszulagen sind z.B. dann zu berücksichtigen, wenn die besonderen Bedingungen der Regel- bzw. Normalfall sind und somit die vertraglich versprochene Arbeitsleistung darstellen.

Leistungen, die hingegen lediglich unter besonderen Bedingungen gezahlt werden, sind nicht anrechenbar. Dies gilt für Sonn- und Feiertagszuschläge, Erschwerniszulagen (Lärm-/Schmutz), Nachtarbeitszuschläge, Schichtarbeitszuschläge, Akkordprämien (für die Mehrbelastung pro Zeiteinheit), Qualitätsprämien oder etwa Überstundenzuschläge.

4. Berücksichtigung von Sonderzuwendungen

Bei Sonderzuwendungen mit **Entgeltcharakter** ist eine Anrechenbarkeit gegeben, bei Sonderzuwendungen, bei denen nur die **Betriebstreue** belohnt wird, ist eine Anrechenbarkeit nicht gegeben. Denn hierbei handelt es sich nicht um ein Entgelt im engeren Sinne, keine synallagmatische Gegenleistung. In diesem Zusammenhang ist die Rechtsprechung des 10. Senats des BAG zu Sonderzahlungen zu berücksichtigen, so auch zu Sonderzahlungen mit Mischcharakter.

Einen Problemfall stellt insofern das **Urlaubsgeld** dar. Während eine Richtung im Schrifttum meint, Urlaubsgeld sei nicht anrechenbar, weil es sich um eine Zuwendung für die Zusatzkosten des Urlaubs handelt, dürfte das Motiv für die Zahlung des Urlaubsgeldes nicht entscheidend für die qualitative Einordnung als mindestlohnrelevanter Teil angesehen werden. Nicht vereinbar mit dieser Argumentation könnte dann allerdings die Regelung des § 2 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 MiLoG zur Fälligkeit des Mindestlohns sein. Bei diesem Verständnis würde sich der Arbeitgeber, wenn es auf die Einmalzahlung für die Erfüllung seiner Pflichten aus dem MiLoG ankäme, ordnungswidrig verhalten, wenn er den Mindestlohn ggf. nicht rechtzeitig gezahlt hätte. Insofern hat das einmalig gezahlte Urlaubsgeld in der Regel nur für den Monat Relevanz, in dem es gezahlt wird, höchstens noch für den Folgemonat, sofern § 2 Abs. 1 Nr. 2 MiLoG eingreift.

IV. Ausschlussfristen und Folgen für bestehende Klauseln

Die Regelung zu Ausschlussfristen im MiLoG ist strenger als diejenige in § 9 AEntG, die tarifvertragliche Ausschlussfristen (allgemeinverbindlich bzw. per Rechtsverordnung erstreckt) von bis zu sechs Monaten zulässt. § 3 MiLoG bestimmt, dass Vereinbarungen, die den Anspruch auf Mindestlohn unterschreiten oder seine Geltendma-

chung beschränken oder ausschließen, *insoweit* unwirksam sind. Dies bedeutet im Rahmen einer AGB-Kontrolle der arbeitsvertraglichen Regelungen, dass das Gesetz hier – ausnahmsweise – eine gesetzlich geregelte geltungserhaltene Reduktion vorsieht. Insofern ist § 3 Satz 1 MiLoG *lex specialis* zu den AGB-Vorschriften des BGB. Verstößt somit eine Ausschlussfrist gegen das MiLoG, ist nicht die gesamte Klausel unwirksam. Von Ausschlussfristen erfasst werden dann nur die über den Mindestlohn hinausgehenden Vergütungsbestandteile, im Übrigen sind die Ausschlussfristen „insooweit“ unwirksam (strittig).

Dem Vortrag *Schuberts* folgte eine intensive Diskussion u.a. zu Fragen der vorfälligen Leistung von Sonderzahlungen, dem Verhältnis von AGB zu Regelungen des MiLoG im Zusammenhang mit Ausschlussfristen und etwa zur Einschlägigkeit des § 366 Abs. 2 BGB. Schließlich wurden Fragen zur Überstundenvergütung, der Berücksichtigung von Provisionszahlungen, der Handhabung von Wertguthaben sowie Aspekte der Fälligkeit diskutiert.

Die Ortstagung schloss wie immer mit einem entspannten Austausch der Teilnehmer im Foyer des Landesarbeitsgerichts Hamm.

Dr. Derk Strybny

Richter am Arbeitsgericht Münster