

Deutscher Arbeitsgerichtsverband e. V.

Ortstagung in Ulm am 15.07.2015

Tagungsbericht

Am 15.07.2015 fand die Ortstagung des Deutschen Arbeitsgerichtsverbands e. V. im Stadthaus Ulm statt.

I. Einführung

Der Präsident des LAG Baden-Württemberg Dr. Natter begrüßte die rund 200 Gäste aus Justiz, Verbänden, Anwaltschaft und Wirtschaft im Stadthaus Ulm und informierte die Anwesenden über aktuelle Themen der Justiz in Baden Württemberg wie zum Ergebnis der Befragung der Prozessbevollmächtigten über die Qualität der Arbeitsgerichtsbarkeit, die Entwicklung des Güterichterverfahrens und die Einführung der Elektronischen Akte (e-justice).

II. Referate

„Mindestlohn auch im Hochlohnland Baden-Württemberg – Auswirkungen des Mindestlohngesetzes auf die betriebliche Praxis“

1. Einführung in das Thema: VRiLAG Christoph Tillmanns:

Der Vorsitzende Richter am LAG Baden-Württemberg Christoph Tillmanns hielt den Hauptvortrag. Neben der Erörterung der Grundlagen des Mindestlohns wies er insbesondere auf folgende ausgewählte Problemfelder hin:

- Die Regelungen des MiLoG seien nicht tarifdispositiv; abweichende Regelungen seien nur durch allgemeinverbindliche Tarifverträge und die Aufnahme einer Branche in das AEntG durch Rechtsverordnung zulässig. Die Unabdingbarkeit des Anspruchs auf den Mindestlohn ergebe sich aus § 3 MiloG. Hieraus resultiere die Unwirksamkeit von Ausschlussfristen insoweit. Der Ausschluss von darüber hinausgehenden Ansprüchen durch arbeitsvertragliche Ausschlussfristen erfordere zur Vermeidung intransparenter Regelungen (§ 307 BGB) klarstellende Formulierungen. Unterschritten vertragliche Regelungen den Mindestlohn, bestehe nur Anspruch hierauf, nicht (automatisch) auf die übliche Vergütung nach § 612 BGB.
- Grundsätzlich unterfielen alle Arbeitsverhältnisse dem MiLoG, die sich im Gebiet der BRD „abspielten“ – also auch Transitfälle, , was aber problematisch hinsichtlich der europarechtlichen Dienstleistungsfreiheit sei. Es finde auch Anwendung auf die häusliche

Pflege durch ausländische Pflegekräfte und Minijobber, nicht jedoch auf arbeitnehmerähnliche Selbständige.

- Praktikanten i. S. v. §§ 26 BBiG und 22 Abs. 1 S. 3 MiLoG hätten Anspruch auf Mindestlohn, soweit keine Ausnahme nach § 22 Abs. 1 S. 2 MiLoG bestehe. Praktika nach einer abgeschlossenen Berufsausbildung unterfielen regelmäßig dem MiLoG.
- Ehrenamtlich Tätige, die neben einer Vergütung als geringfügig Beschäftigte eine Aufwandsentschädigung erhielten, unterfielen grundsätzlich dem MiLoG. Aufgrund eines „Ministerwortes“ aus dem Juni 2015 würden solche Konstellationen aber als zulässig erachtet: Problematisch bleibe danach die Abgrenzung der Tätigkeitsbereiche (Arbeitsverhältnis/Ehrenamt).
- Bereitschaftsdienst sei im Hinblick auf des Urteil des BAG 19.11.2014 – 5 AZR 1101/12 – (zum Mindestlohn in der Pflegebranche) auch nach § 1 MiLoG zu vergüten. Klar sei, dass Arbeitsbereitschaft dem MiLoG unterfalle, Rufbereitschaft hingegen nicht.
- Problematisch sei die Bestimmung der zur Einhaltung des Mindestlohnes zu berücksichtigenden Leistungen des Arbeitgebers nicht nur nach deren Art, sondern auch nach dem zu berücksichtigenden Zeitraum. Insoweit stünden die Regelungen des Gesetzes („je Zeitstunde“) im Widerspruch zum „Mindestlohnrechner“ des BMAS, der eine dreimonatige Betrachtung zu Grunde lege. Über die Auslegung der Bestimmung werde eher durch die ordentliche Gerichtsbarkeit im Rahmen von Ordnungswidrigkeitsverfahren als durch die sachnähere Arbeitsgerichtsbarkeit entschieden werden.
- Das MiLoG enthalte in § 13 durch schlichte Übernahme des § 14 AEntG eine weitreichende Auftraggeberhaftung bei der Einschaltung von Subunternehmern. Nach einem „Ministerwort“ hätten die Zollbehörden bei der zivilrechtlichen Haftungsfrage wie bei Bußgeldvorschriften zwar den „eingeschränkten Unternehmerbegriff“ des BAG zur Haftung nach dem AEntG zu Grunde legen: Dies sei jedoch nicht bindend für die Rechtsprechung.

Der Referent schloss mit dem Wunsch, der Gesetzgeber möge hinsichtlich eines einheitlichen Praktikantenbegriffes, einer präzisen Berechnungsgrundlage, einer Klärung beim Ehrenamt sowie der Präzisierung der Auftraggeberhaftung per Gesetz nachbessern.

2. Aus Sicht der Arbeitgeberverbände: RA Götz Maier (Südwestmetall):

Im Anschluss an das Hauptreferat stellte der Geschäftsführer der Bezirksgruppe Ulm von Südwestmetall, Herr Rechtsanwalt Götz A. Maier, die Sicht eines Arbeitgeberverbands zum MiLoG dar:

- Das Gesetz sei handwerklich unsauber gearbeitet. Viele Arbeitgeber hätten Probleme im Umgang mit dem MiLoG, weil sie nicht bis zur Klärung offener Fragen durch die Gerichte warten könnten.
- Problematisch sei bereits, dass sich der Mindestlohn nur auf die Normalleistung beziehe. Es führe zu nicht angemessenen Ergebnissen, wenn ein Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern zwar ein niedriges Grundentgelt zahle, aber darüber hinaus umfassend Zulagen und Sonderzahlungen gewähre. Zur Bestimmung der Höhe des jeweiligen Lohns solle eine Jahresbetrachtung gelten, in die alle Zulagen, Zuschläge, Sonderzahlungen und auch die Gewährung von Kost und Logis einfließen.
- Unsicherheiten bestünden im Umgang mit Praktikanten. Das Gesetz sei zu eng gefasst und berücksichtige nicht die unterschiedlichen Formen der Praktika. Es passe nicht zur Wirklichkeit, wenn die Arbeitgeber nicht wüssten, wie Studenten innovativer Studiengänge (z. B. nach dem Ulmer Modell) oder Diplomanden mindestlohnrechtlich zu behandeln seien. Hier sei eine gesetzliche Klarstellung erforderlich sowie die Aufweichung der Drei-Monats-Grenze für Praktikanten dahingehend, dass Mindestlohn frühestens nach Ablauf dieser drei Monate gezahlt werden müsse.
- Nachbesserungen seien auch in Bezug auf die Auftraggeberhaftung des § 13 MiLoG erforderlich. Der Haftungsumfang solle auf Vorsatz und Fahrlässigkeit begrenzt und auch im Übrigen präzisiert werden.
- Abschließend seien die für Arbeitgeber zu weitgehenden Dokumentationspflichten zur Gewährleistung der Wettbewerbsfähigkeit einzudämmen, indem sie auf Arbeitsverhältnisse mit weniger als EUR 10,00 brutto Stundenlohn begrenzt würden. Außerdem solle die Sieben-Tages-Frist des § 17 Abs. 1 Satz 1 MiLoG auf einen Monat verlängert werden.

3. Aus der Sicht der Gewerkschaften: Erdem Altinisik (DGB Rechtsschutz GmbH)

Herr Rechtsschutzsekretär Altinisik von der DGB Rechtsschutz GmbH widersprach nachdrücklich den Forderungen seines Vorredners:

- Die Dokumentationspflichten bedeuteten weder einen besonderen Aufwand für Arbeitgeber noch seien sie mit hohen Kosten verbunden. Er verwies insofern u. a. auf eine vom BMAS entwickelte App, mit der Arbeitnehmer unproblematisch ihre Arbeitszeit erfassen und automatisch dem Arbeitgeber zukommen lassen könnten. Komme ein Arbeitgeber den Dokumentationspflichten nicht nach, müsse dies auch in einem Prozess im Rahmen der Darlegungs- und Beweislast zum Nachteil des Arbeitgebers berücksichtigt werden.

- Insgesamt habe der Mindestlohn auch im Hochlohnland Baden-Württemberg seine Berechtigung, gerade in der Gastronomie und im Transportgewerbe. Bei Fahrdiensten und Zeitungs- sowie Briefzustellern bestehe die Praxis, die Bewegungen des Arbeitnehmers per GPS zu überwachen und nur Fahrt- bzw. Wegezeiten, nicht aber Be- oder Entladezeiten bzw. die Aufenthalte in Gebäuden, als Arbeitszeit auszuweisen. Dass entsprechende Fälle bislang noch nicht den Weg zu den Gerichten gefunden hätten, beruhe oftmals auf der Angst vor dem Arbeitsplatzverlust. Es bestehe aber kein zeitlicher Druck, weil der Mindestlohn von Ausschlussfristen nicht erfasst werde.
- Der Zoll habe schon früher die Einhaltung tariflicher Mindestlöhne geprüft. Während die Verstöße gegen die Gewährung des Mindestlohns sich etwa auf dem bisherigen Niveau bewegten, sei eine recht große Zahl von Verletzungen der Dokumentationspflichten des MiLoG festzustellen, die – nach Ablauf der zollinternen Übergangszeit – künftig auch ordnungsrechtlich verfolgt würden. Zudem erfülle die Nichtgewährung des Mindestlohns oft gleichzeitig den Straftatbestand des § 266a StGB (Vorenthalten von Sozialversicherungsbeiträgen), weil sich die Höhe der Sozialversicherungsbeiträge nach dem geschuldeten und nicht nach dem tatsächlich gezahlten Entgelt richte.

III. Diskussion

Nach den Vorträgen entwickelte sich eine von Herrn Präsidenten Dr. Natter geführte rege Diskussion, in denen die Referenten Teilnehmern Rede und Antwort standen. Im Fokus standen neben vertiefenden Fragen zu allgemeinen Themen insbesondere der Umgang mit Hospitanten in Krankenhäusern, die Anwendung des MiLoG auf Bereitschaftsdienst und Transitfälle sowie die Frage des Übergangs von Mindestlohnansprüche auf die Agentur für Arbeit bei der Zahlung von Insolvenzgeld.

IV. Schluss

Die informative und lebhafteste Veranstaltung endete schließlich mit einem Schlusswort von Herrn Präsident Dr. Natter, der allen Beteiligten für den kontroversen Austausch dankte.

Ri ArbG Nikolaus Zimmermann, Ulm

Ri Dr. Hans-Jürgen Rupp, Ulm