

/ Vergütung für Bereitschaft – Neue Spielregeln aufgrund des Mindestlohngesetzes?

21.05.2015

Arbeitsrecht

Nach § 1 Abs. 1 des seit dem 01.01.2015 geltenden Mindestlohngesetzes (MiLoG) haben Arbeitnehmer einen gesetzlichen Anspruch auf Zahlung eines Arbeitsentgelts mindestens in Höhe des Mindestlohns durch den Arbeitgeber. Gemäß § 1 Abs. 2 Satz 1 MiLoG beträgt die Höhe des Mindestlohnes EUR 8,50 brutto je Zeitzunde. Da das MiLoG noch recht jung ist, steht seine Bewertung durch die Rechtsprechung weitestgehend aus.

Eine der ersten Entscheidungen zum MiLoG

Eines der ersten Urteile hat am 21.04.2015 (1 Ca 448/15h) das Arbeitsgericht Aachen zu Bereitschaftszeiten im Rettungsdienst getroffen. Nach der Bewertung des Gerichts sind die Vergütungsregelungen im Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst-Verwaltung (TVöD-V) zu Bereitschaftszeiten im Rettungsdienst auch nach Inkrafttreten des MiLoG weiterhin gesetzeskonform. Implizit trifft das ArbG Aachen dabei wichtige Klarstellungen zu den Mechanismen des MiLoG.

Forderung nach Zusatzvergütung für Bereitschaftsdienst

Im entschiedenen Fall hatte ein im Rettungsdienst beschäftigter Mitarbeiter, dessen tarifliche Vergütung EUR 2.680,31 (brutto) zuzüglich Zulagen bei einer wöchentlichen Arbeitszeit 39 Stunden betrug, unter Berufung auf das MiLoG eine zusätzliche Vergütung für Bereitschaftszeiten gefordert. Begründet hatte er dies damit, dass laut dem TVöD-V die Wochenarbeitszeit unter Berücksichtigung von Bereitschaftszeiten bis zu 48 Wochenstunden betragen könne. Aus den tarifvertraglichen Regelungen ergebe sich aber, dass er lediglich eine Arbeitszeit von 39 Stunden bezahlt bekäme, die Bereitschaftszeiten nicht. Bereitschaftsdienst müsste ihm infolge der Geltung des MiLoG seit dem 01.01.2015 mit zusätzlichen EUR 8,50 brutto pro Stunde vergütet werden.

Ablehnung durch das Arbeitsgericht Aachen

Das ArbG Aachen hat die Klage zurecht abgewiesen. Zur Begründung hat es zunächst darauf hingewiesen, dass sich aus dem TVöD-V nicht ergebe, dass Bereitschaftszeiten nicht vergütet würden. Im Gegenteil: Vielmehr enthalte der Tarifvertrag ein Regelungssystem, wonach im Fall des Klägers – ohne Berücksichtigung noch hinzukommender Zulagen – bereits EUR 2.680,31 brutto als Grundgehalt gezahlt werde. Hierfür schulde der Kläger eine Arbeitszeit von grundsätzlich 39 Stunden, unter Berücksichtigung von Bereitschaftszeiten allerdings maximal 48 Stunden pro Woche. Dies sei auch im Licht des MiLoG unproblematisch zulässig. Denn selbst ein Tarifvertrag, der die nach dem Arbeitszeitgesetz (ArbZG) zulässige Höchstarbeitszeit von 48 Wochenstunden ausschöpfe und hierfür eine Vergütung von rechnerisch EUR 8,50 brutto pro Stunde vorsehe, sei mit dem MiLoG vereinbar. Übertrage man dies auf die Vergütung des Klägers nach dem TVöD-V, ergebe sich ein Stundenlohn in Höhe von mindestens EUR 12,84 brutto, der weit oberhalb der Erfordernisse des MiLoG liege.

Was bedeutet das für die betriebliche Praxis?

Implizit bestätigt die Entscheidung damit, dass es sich bei der gesetzlichen Vorgabe eines Mindestlohns in Höhe von EUR 8,50 brutto „je Zeitzunde“ lediglich um die gesetzliche Regelung eines Berechnungsfaktors handelt. Wichtig ist dies insbesondere für die Überstundenvergütung. Denn Konsequenz dieser Bewertung ist, dass Überstunden nicht zusätzlich zu einem den Mindestlohn übersteigenden Grundgehalt mit EUR 8,50 brutto je Stunde vergütet werden müssen, solange sie rechnerisch auf der Grundlage eines Rechenfaktors von EUR 8,50 je Zeitzunde im Grundgehalt enthalten sind.

Die Frage, ob ein Bereitschaftsdienst zur vergütungspflichtigen Arbeitszeit gehört, hat das ArbG Aachen ausdrücklich offengelassen. Insoweit wird man allerdings die Feststellungen des BAG in seinem Urteil vom 19.11.2014 (5 AZR 1101/12) zum Mindestentgelt nach § 2 der Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für die Pflegebranche vom 15.07.2010 (PflegeArbBV) übertragen müssen. Danach gehören zur vergütungspflichtigen Arbeitszeit nicht nur die Vollarbeit, sondern auch die Arbeitsbereitschaft und der Bereitschaftsdienst. Zwar könne hierfür – so das BAG – ein geringeres Entgelt als für Vollarbeit

bestimmt werden. Von dieser Möglichkeit habe der Ordnungsgeber im Bereich der Pflege aber keinen Gebrauch gemacht. Deshalb seien arbeitsvertragliche Vereinbarungen, die für die Bereitschaftsdienste in der Pflege ein geringeres Entgelt als das Mindestentgelt nach § 2 PflegeArbbV vorsehen, unwirksam. Dies wird man auf das MiLoG mit der Folge übertragen müssen, dass Vereinbarungen, die für Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst ein geringeres Entgelt vorsehen, ebenfalls unwirksam sind, weil der Gesetzgeber hierfür im MiLoG kein geringeres Entgelt vorgesehen hat.

Literaturempfehlung: Zur vergütungspflichtigen Arbeitszeit vgl. Mückl, in Mückl/Pötters/Krause, Das Mindestlohngesetz in der betrieblichen Praxis, Rn. 391 ff., zur Qualifikation der Vorgabe der Zahlung eines Mindestlohns „je Zeitzunde“ als Recheneinheit/Berechnungsfaktor, vgl. ebenda Rn. 340 ff., www.rws-verlag.de/03820 .

Haben Sie Fragen? Kontaktieren Sie gerne: [Dr. Patrick Mückl](#)

Practice Group: [Arbeitsrecht](#)

Weitere Artikel:

- ▶ [MiLoG: Erste Richtungsweisung zur Anrechenbarkeit von Zuschlägen auf den Grundlohn](#)
- ▶ [Auftraggeberhaftung nach dem Mindestlohngesetz auch im Fall der Insolvenz des Subunternehmers?](#)
- ▶ [Risiken der „Auftraggeberhaftung“ nach § 13 Mindestlohngesetz \(MiLoG\)](#)
- ▶ [Gestaltung von Arbeitszeitkonten nach Inkrafttreten des Mindestlohngesetzes \(MiLoG\)](#)

Contact Person



Dr. Patrick Mückl

Mitglied der Practice Group Arbeitsrecht

Mitglied der Practice Group Restrukturierung & Insolvenz

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht

T +49 211 49986227