

Update Arbeitsrecht: Arbeitsentgelt



KANZLEI KAMMER
Hamburger Str. 43
76829 Landau

Tel.: 06341 7006043
Fax: 06341 9380923
info@kanzlei-kammer.de

Gesetzlicher Mindestlohn für entsandte ausländische Betreuungskräfte in Privathaushalten

Mit Urteil vom 24.06.2021 – 5 AZR 505/20 hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) klargestellt, dass nach Deutschland in einen Privathaushalt entsandte ausländische Betreuungskräfte nicht nur einen Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn für geleistete Arbeitsstunden, sondern nach allgemeinen Grundsätzen auch für Bereitschaftsdienstzeiten haben:

„Nach deutschem Mindestlohnrecht schuldet der Arbeitgeber den gesetzlichen Mindestlohn für jede tatsächlich geleistete Arbeitsstunde. Der Mindestlohn ist für alle Stunden, während derer der Arbeitnehmer die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeit erbringt, zu zahlen (BAG 29 Juni 2016 – 5 AZR 716/15 – Rn. 24, BAGE 155,318).

Mit dem Mindestlohn zu vergütende Arbeit ist nicht nur die Vollarbeit, sondern auch die Bereitschaft (BAG 11. Oktober 2017 – 5 AZR 591/16 – Rn 13; 29. Juni 2016 – 5 AZR 716/15 – Rn. 27 ff., BAGE 155/318). Der Arbeitnehmer kann während des Bereitschaftsdienstes nicht frei über die Nutzung dieses Zeitraums bestimmen, sondern muss sich an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort bereithalten, um im Bedarfsfalle die Arbeit von sich aus (Arbeitsbereitschaft) oder „auf Anforderung“ (Bereitschaftsdienst) aufzunehmen. Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst sind nicht nur arbeitsschutzrechtlich Arbeitszeit (zu unionsrechtlichen Vorgaben hierzu EuGH 9. März 2021 – C-580/19 – Rn. 26 ff. und – C-344/16 – Rn. 25 ff. – jeweils mwN), sondern nach inländischem Recht vergütungspflichtige Arbeit (BAG 29. Juni 2016 – 5 AZR 716/15 – Rn. 28, aaO). Denn zu dieser zählt auch die vom Arbeitgeber veranlasste Untätigkeit, während derer der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz oder einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle anwesend sein muss und nicht frei über die Nutzung des Zeitraums bestimmen kann, er also weder eine Pause (§ 4 ArbZG) noch Freizeit hat (BAG 20. April 2011 – 5 EZR 200/10 – Rn 21, BAGE 137, 366; 19. November 2014 – 5 AZR 1101/12 – Rn. 16, BAGE 150, 82; 18. November 2015 – 5 AZR 761/13 – Rn. 13, BAGE 153, 248; 17. April 2019 – 5 AZR 250/18 – Rn. 21; 24. Juni 2020 – 5 AZR 93/19 – Rn. 27).

[...] Die gesetzliche Vergütungspflicht differenziert nicht nach dem Grad der tatsächlichen Inanspruchnahme und gib damit auch für die Bereitschaft einen ungeschmälernten Anspruch auf den Mindestlohn ...“

Diese Rechtsprechung betrifft alle sog. 24-Stunden-Betreuungskräfte, die von ausländischen Agenturen gestellt werden, in dem Haushalt der zu betreuenden Person untergebracht sind und dort jederzeit für allgemeine Haushalts- und Hilfstätigkeiten sowie soziale Aufgaben zur Verfügung stehen.

Betriebsrisiko und Lockdown

Bei seiner ersten Entscheidung über einen „Corona“-Sachverhalt ist das BAG – im Gegensatz zu der bis dahin ergangenen Instanzrechtsprechung (vgl. hierzu beispielsweise Newsletter Ausgabe 56 vom 01.04.2021) - davon ausgegangen, dass Arbeitgeber:innen, die ihren Betrieb aufgrund eines staatlichen verfügten allgemeinen „Lockdowns“ im Rahmen der Pandemiebekämpfung vorübergehend schließen mussten, das Risiko des damit einhergehenden Arbeitsausfalls ihrer Mitarbeiter:innen nicht tragen müssen. Diesen steht dementsprechend für die Zeit der Schließung/en kein Vergütungsanspruch zu. Das BAG verwies darauf, dass es Sache des Staates sei, gegebenenfalls für einen adäquaten Ausgleich der Beschäftigten durch den hoheitlichen Eingriff zur Bekämpfung einer die Gesellschaft insgesamt treffenden Gefahrenlage entstehenden finanziellen Nachteile zu sorgen. Zum Teil ist dies durch einen erleichterten Zugang zum Kurzarbeitergeld auch erfolgt. Für geringfügig Beschäftigte, die hiervon allerdings nicht profitieren, fehlt es an vergleichbaren nachgelagerten Ansprüchen.

Der Volltext der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 13.10.2021 – 5 AZR 211/21 wurde noch nicht veröffentlicht. Die Pressemitteilung Nr. 31/21 vom 13.10.2021 kann über den nachfolgenden Link abgerufen werden:

<https://www.bundesarbeitsgericht.de/presse/betriebsrisiko-und-lockdown/>

Entgeltumwandlung nach Pfändungs- und Überweisungsbeschluss

Nach § 1a Abs. 1 Satz 1 BetrAVG kann der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber verlangen, dass von seinen künftigen Entgeltsansprüchen bis zu 4 vom Hundert der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung durch Entgeltumwandlung für seine betriebliche Altersversorgung verwendet werden.

Von diesem Recht kann der Arbeitnehmer nach der Entscheidung des BAG vom 14.10.2021 – 8 AZR 96/20 auch noch Gebrauch machen, nachdem sein Gehalt durch Zustellung eines Pfändungs- und Überweisungsbeschlusses gepfändet worden ist, mit der Folge, dass die umgewandelten Entgeltansprüche nicht mehr zum pfändbaren Einkommen nach § 850 Abs. 2 ZPO gehören:

„Bei einer an § 1a Abs. 1 Satz 1 BetrAVG orientierten normativen Betrachtung stellt die von der [Arbeitnehmerin] mit der [Arbeitgeberin] getroffene Entgeltumwandlungsvereinbarung keine den [Gläubiger] benachteiligende Verfügung iSv. § 829 Abs. 1 Satz 2 ZPO dar. In einem solchen Fall scheidet zudem ein Rückgriff auf § 850h ZPO aus.“

Ob dies auch dann gilt, wenn ein höherer Betrag als der in § 1a Abs. 1 Satz 1 BetrAVG vorgesehene umgewandelt wird, hat das BAG ausdrücklich offengelassen.

Der Volltext der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 14.10.2021 – 8 AZR 96/20 wurde noch nicht veröffentlicht. Die Pressemitteilung Nr. 33/21 vom 14.10.2021 kann über den nachfolgenden Link abgerufen werden:

<https://www.bundesarbeitsgericht.de/presse/pfaendbares-arbeitseinkommen-iv-§-850-abs-2-zpo-entgeltumwandlung-nach-pfaendungs-und-ueberweisungsbeschluss/>

Joana Kammer

Rechtsanwältin | Fachanwältin für Arbeitsrecht