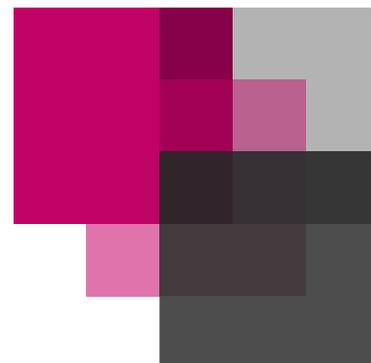


# Gesetzlicher Mindestlohn für Bereitschaftszeiten



Der 5. Senat des Bundesarbeitsgerichts hat in einer Entscheidung vom 29.06.2016 – 5 AZR 716/15 – festgestellt, dass Bereitschaftszeiten mit dem gesetzlichen Mindestlohn zu vergüten sind.

Der Kläger in diesem Verfahren ist Rettungsassistent. Sein Arbeitsverhältnis fällt unter den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst – Bereich Verwaltung (TVöD-V). Im Rahmen einer Vier-Tage-Woche in 12-Stunden-Schichten ist er durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich beschäftigt. Im Rahmen dieser Arbeitszeit fallen regelmäßig Bereitschaftszeiten an. Der Kläger bezog im Streitzeitraum ein Brutto-Monatsgehalt von 2.680,31€ sowie Zuschläge für Nacht- und Sonntagsarbeit. Mit seiner Klage begehrt der Kläger eine weitere Vergütung für die Bereitschaftszeiten in den Monaten Januar und Februar 2015. Er war der Auffassung, dass sein Grundgehalt nur die bis 39 Stunden pro Woche geleistete Vollarbeitszeit einschließlich der faktorisierten Bereitschaftszeiten umfasse. Die darüberhinausgehenden Bereitschaftszeiten von 9 Stunden pro Woche würden nicht vergütet. Weiter vertrat er die Auffassung, dass die Regelungen des TVöD zur Vergütung von Bereitschaftszeiten aufgrund des Inkrafttretens des Mindestlohngesetzes unzulässig geworden seien.

Die Klage hatte zunächst das Arbeitsgericht und sodann das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen. Mit der Revision vor dem Bundesarbeitsgericht verfolgte der Kläger seinen Anspruch weiter.

Das Bundesarbeitsgericht stellte ausdrücklich fest, dass dem Kläger keine weitere Vergütung für geleistete Bereitschaftszeit zustehe.

Bei maximal 228 Stunden, die der Kläger mit Vollarbeit und Bereitschaftszeiten in einem Monat tatsächlich leisten kann, erreicht die gezahlte Monatsvergütung den gesetzlichen Mindestlohn (228 Stunden zu 8,50 € = 1.938,- € brutto monatlich) nicht nur, sondern übersteigt ihn.

Einen Anspruch auf weitere Vergütung nach § 612 Abs. 2 BGB besteht daher nicht.

Die arbeitsvertraglich einbezogene tarifliche Vergütungsregelung ist nicht wegen des Inkrafttretens des Mindestlohngesetzes unwirksam geworden.

Grundsätzlich ist die Entscheidung zu begrüßen. Ob die Kolleginnen und Kollegen im Rettungsdienst davon profitieren, hängt davon ab, ob die maximal zu leistende Vollarbeit und Bereitschaftszeit zu einem Monatsentgelt führt, das über dem Mindestlohn liegt. Mit Hilfe der oben genannten Berechnung kann dies kontrolliert werden. Im Zweifelsfall können sich betroffene Kolleginnen und Kollegen im Rahmen ihrer Mitgliedschaft von der komba gewerkschaft beraten lassen.

Köln, 30.06.2016