



[VMG Süd • Waldburgstraße 21 • 70563 Stuttgart](#)

**An die Geschäftsführungen
unserer Mitgliedsunternehmen**

VMG Süd
Waldburgstraße 21
70563 Stuttgart
Amtsgericht Stgt. VR 615
Telefon 0711/ 61 55 23-40
Telefax 0711 / 61 55 23-50
info@vmg-sued.de
www.vmg-sued.de

11. Juli 2023

RUNDSCHREIBEN 5/2023

- **Mindestlohn steigt zum 01. Januar 2024 auf EUR 12,41**
- **Diskriminierung durch schlechtere Vergütung von geringfügig Beschäftigten**
- **Zeitraum für die Erfüllung der Hinweisobliegenheit des Arbeitgebers im Hinblick auf den Urlaubsanspruch**

Mindestlohn steigt zum 01. Januar 2024 auf EUR 12,41

Die Mindestlohnkommission hat am 26. Juni 2023 die Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns beschlossen.

Der **Mindestlohn** wird

- zum **01.01.2024 auf EUR 12,41** brutto und
- zum **01.01.2025 auf dann EUR 12,82** brutto

je Zeitzunde festgesetzt.

Das Mindestlohngesetz sieht vor, dass eine ständige Mindestlohnkommission regelmäßig über die Anpassung der Höhe des Mindestlohns entscheidet. Eine Entscheidung über eine Anpassung des Mindestlohns hat die Mindestlohnkommission alle zwei Jahre (bis zum 30.06. des jeweiligen Jahres) zu treffen.

Der aktuelle Beschluss der Mindestlohnkommission erfolgte erstmals seit deren Bestehen nicht einvernehmlich.

Aus Sicht der Arbeitgebervertreter in der Kommission hätte die derzeit bestehende Mindestlohnhöhe auch im Jahr 2024 weiter Bestand haben sollen, was aber mit der Gewerkschaftsseite in der Mindestlohnkommission nicht vereinbar/umsetzbar war.

Zumindest konnte seitens der Arbeitgeberseite erreicht werden, dass der Mindestlohn nach dem politischen Eingriff mit der Anhebung auf EUR 12,00 pro Stunde zum 01. Oktober 2022 nicht innerhalb kurzer Zeit erneut außerordentlich steigt.

Formal ist für die Anpassung noch eine entsprechende Rechtsverordnung der Bundesregierung erforderlich, die allerdings zu erwarten ist.

* * *

Diskriminierung durch schlechtere Vergütung von geringfügig Beschäftigten

Ein sachlicher Grund für eine schlechtere Vergütung von geringfügig Beschäftigten gegenüber Vollzeit-Beschäftigten lässt sich aus der besonderen steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Behandlung geringfügig Beschäftigter nicht ableiten.

Dies hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) in einem aktuellen Urteil vom 18.01.2023 (Az.: 5 AZR 108/22) entschieden und damit seine bisherige Rechtsprechung bestätigt.

In der Sache ging es um einen beim Arbeitgeber als Rettungsassistenten im Rahmen eines geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses zu einem Stundensatz von EUR 12,00 brutto tätigen Mitarbeiter. Neben diesen geringfügigen Rettungsassistenten beschäftigte der Arbeitgeber auch noch sogenannte hauptamtliche Rettungsassistenten in Voll- und Teilzeit, die eine Stundenvergütung von EUR 17,00 brutto erhielten. Die neben- und hauptamtlichen Rettungsassistenten waren gleich qualifiziert und führten dieselbe Arbeit durch.

Der geringfügig beschäftigte Mitarbeiter verlangte – letztlich erfolgreich – vom Arbeitgeber für die Vergangenheit die Zahlung der Differenz von EUR 5,00 brutto pro Stunde.

Das BAG bestätigte in dieser Entscheidung, dass die **geringere Vergütung des geringfügig beschäftigten Mitarbeiters** gegenüber den hauptamtlichen Rettungsassistenten diesen **benachteilige, ohne dass diese Ungleichbehandlung durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt wäre.**

Insbesondere stelle die besondere steuer- und sozialversicherungsrechtliche Behandlung geringfügig Beschäftigter keinen sachlichen Grund für eine geringere Bezahlung dar. Die Gegenleistung für Arbeit bestehe grundsätzlich in der Zahlung von Bruttobeträgen durch den Arbeitgeber. Dies sei auch bei geringfügig Beschäftigten so. Die **Differenzierung im Steuer- und Sozialversicherungsrecht verfolgten öffentlich-rechtliche und teilweise auch arbeitsmarktpolitische Zwecke, rechtfertigten aber keine unterschiedlichen Arbeitsbedingungen.**

Auch im Einzelhandel werden in der Praxis geringfügig Beschäftigte vielfach einheitlich mit dem Mindestlohn, aktuell also EUR 12,00, beschäftigt. Dies kann bei Klagen zu erheblichen Risiken führen, soweit keine sachlichen Gründe für die geringere Vergütung der geringfügig Beschäftigten gegenüber sonstigen Teilzeit- oder Vollzeitkräften vorliegen.

Solche Differenzierungsgründe könnten etwa in besonderen Berufserfahrungen oder Kenntnissen oder dem Vorhandensein einer einzelhandelsspezifischen Ausbildung liegen. Allerdings gibt es in der Praxis auch geringfügig Beschäftigte, die bereits sehr lange in einem Unternehmen sind. Hier dürfte es mit sachlichen Gründen für eine Differenzierung schwierig werden.

Besondere Risiken bestehen für den Arbeitgeber bei geringfügig Beschäftigten mit geringerer Stundenvergütung zudem dann, wenn diese aufgrund der Notwendigkeit einer Anpassung des Stundenlohns die Geringfügigkeitsgrenze (derzeit EUR 520,00 im Monat) überschreiten würden. Dann droht die nachträgliche Verbeitragung der gesamten Vergütung. Hierzu kann es auch kommen, wenn Geringfügigen nicht der gleiche (anteilige) Urlaub gewährt oder keine (anteilige) Sonderzuwendungen gezahlt werden wie den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

Als „Sicherheitspuffer“ sollte daher bei solchen rechtlich problematischen „Modellen“ arbeitgeberseits jedenfalls die Geringfügigkeitsgrenze nicht vollumfänglich ausgeschöpft werden!

* * *

Zeitraum für die Erfüllung der Hinweisobliegenheit des Arbeitgebers im Hinblick auf den Urlaubsanspruch

Dem Arbeitgeber ist grundsätzlich ein einwöchiger Zeitraum am Jahresanfang zuzugestehen, in dem er den jeweiligen Mitarbeiter auffordern kann, den ihm zustehenden Urlaub zu nehmen.

Das hat Bundesarbeitsgericht in einer aktuellen Entscheidung vom 31.01.2023 (Az.: 9 AZR 107/20) entschieden.

Der Entscheidung lag folgender Sachverhalt zu Grunde:

Ein Mitarbeiter war vom 18.01.2016 bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Ablauf des 28.02.2019 arbeitsunfähig krank. In einem Aufhebungsvertrag einigten sich die Parteien hinsichtlich der Urlaubsansprüche aus den Jahren 2017 bis 2019. Streitig blieb lediglich der Urlaub aus dem Jahr 2016. Der Mitarbeiter begehrte hierfür die Abgeltung von 30 Tagen Urlaub.

Den Hintergrund dieser Entscheidung bildete eine frühere Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes, der zufolge zwar bei langzeiterkrankten Mitarbeitern 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres der Urlaubsanspruch entfällt. Dies gilt nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes (BAG vom 20.12.2022, 9 AZR 245/19) allerdings nicht für das Jahr, in dem die Arbeitsunfähigkeit beginnt (**vgl. hierzu ausführlich auch unser Merkblatt URLAUB – Stand: Juli 2023 - im internen Teil unserer Homepage**).

Das Bundesarbeitsgericht wies in seiner Entscheidung vom 31.01.2023 erneut darauf hin, dass es Pflicht des Arbeitgebers sei, den Mitarbeiter zur Urlaubsnahme aufzufordern. Nur dann könne der Urlaub nach 15 Monaten verfallen. **Diese Pflicht gelte aber nur, wenn der Arbeitgeber überhaupt Zeit gehabt hätte, seinen entsprechenden Obliegenheiten nachzukommen.**

Erkrankte der Mitarbeiter dagegen bereits am Anfang des Urlaubsjahres so früh, dass selbst bei ordnungsgemäßer Aufforderung eine vollständige Gewährung des gesamten Jahresurlaubes nicht möglich gewesen sei, so **bleibt dem Mitarbeiter nach Ablauf der 15-Monatsfrist nur die Anzahl der Urlaubstage erhalten, die er bei der Erfüllung der arbeitgeberseitigen Obliegenheitsverpflichtung bis zur Erkrankung hätte nehmen können.**

Grundsätzlich sei dem Arbeitgeber in Anlehnung an § 121 Abs. 1 Satz 1 BGB sowie § 3 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) **eine Urlaubswoche für die Erfüllung seiner Hinweispflicht** zuzugestehen. Nur bei Vorliegen besonderer Umstände, wie etwa Betriebsferien am Jahresanfang, könne sich dieser Zeitraum angemessen verlängern.

Im vorliegenden Falle hatte der Mitarbeiter vom *11.01.2016 bis zum 16.01.2016 gearbeitet*. Danach begann seine ununterbrochene Krankschreibung. Da das Bundesarbeitsgericht dem Arbeitgeber hier zubilligte, dass er seine Obliegenheit erst zum 08.01.2016 hätte erfüllen müssen, *wäre es dem Mitarbeiter bei Erfüllung dieser Obliegenheit möglich gewesen, vom Montag, den 11.01.2016, bis Freitag, den 16.01.2016, Urlaub zu nehmen.*

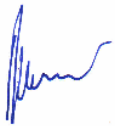
In Höhe dieser *fünf Urlaubstage* billigte das BAG somit dem Mitarbeiter für 2016 grundsätzlich einen *Urlaubsabgeltungsanspruch* zu.

Erkrankt also ein Mitarbeiter Mitte Februar eines Jahres dauerhaft und hat der Arbeitgeber ihn bis dahin nicht zur Urlaubsaufnahme aufgefordert, ist im Regelfall der gesamte (ggfs. nur der gesetzliche Urlaubsanspruch) entstanden und verfällt auch nicht.

Um Urlaubsansprüche auch für das Jahr, in dem eine langanhaltende Krankheit beginnt, zu begrenzen, ist es daher zu empfehlen, den Hinweis auf die Pflicht zur Urlaubsnahme gegenüber den Mitarbeitern bereits möglichst früh im Jahr zu erteilen, am besten bis zum Ende der ersten Arbeitswoche.

Urlaub kann also nur in dem Umfang erhalten bleiben, in dem der Mitarbeiter ihn bis zum Eintritt der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit tatsächlich hätte in Anspruch nehmen können. **Soweit der Mitarbeiter den Urlaub selbst bei ordnungsgemäßer Erfüllung der Mitwirkungshandlungen aus gesundheitlichen Gründen nicht hätte antreten können, treffen den Arbeitgeber nicht die grundsätzlich eintretenden nachteiligen Folgen der Obliegenheitsverletzung.** Eine Kausalität zwischen der Nichtinanspruchnahme des Urlaubs durch den Mitarbeiter und der Nichtvornahme der Mitwirkung durch den Arbeitgeber ist in diesem Fall ausgeschlossen.

Mit freundlichen Grüßen



Gerhard Berger
Rechtsanwalt (Syndikusrechtsanwalt)
Geschäftsführer



Frank Herber
Rechtsanwalt und
Fachanwalt für Arbeitsrecht

BESINNLICHES UND SINNVOLLES

**„Es gibt nur zwei Arten von Menschen,
die wirklich fesseln –
Leute, die alles wissen,
und Leute, die überhaupt nichts wissen.“**

Oscar Wilde

** 16.10.1854 , † 30.11.1900,*

irischer Schriftsteller