



[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

14. Februar 2024

RUNDSCHREIBEN 1/2024

- **Neue Mindestausbildungsvergütungen 2024**
- **Kaufkraft des Mindestlohns ist längerfristig stärker gestiegen als die der Tariflöhne**
- **Kündigung wegen diskriminierender Beleidigung**
- **Rechtliche Risiken bei der Abrufarbeit**

Neue Mindestausbildungsvergütungen 2024

Die Höhe der Mindestausbildungsvergütung wird beginnend mit dem Ausbildungsjahr 2024 an die durchschnittliche Entwicklung aller Ausbildungsvergütungen angepasst.

Demnach beträgt die Höhe der monatlichen Mindestvergütung nach § 17 Abs. 2 Satz 1 des Berufsbildungsgesetzes, **wenn die Berufsausbildung im Zeitraum ab dem 01. Januar 2024 bis zum 31. Dezember 2024 begonnen wird,**

im ersten Ausbildungsjahr:	649 Euro
im zweiten Ausbildungsjahr:	766 Euro
im dritten Ausbildungsjahr:	876 Euro
im vierten Ausbildungsjahr:	909 Euro.

Die entsprechende Bekanntmachung zur Fortschreibung der Höhe der Mindestvergütung für Berufsausbildungen nach dem Berufsbildungsgesetz (2024) wurde am 16. Oktober 2023 im Bundesgesetzblatt veröffentlicht.

* * *

Kaufkraft des Mindestlohns ist längerfristig stärker gestiegen als die der Tariflöhne

Der Anstieg des gesetzlichen Mindestlohns lag seit der Einführung im Januar 2015 insgesamt deutlich über dem Anstieg der Tariflöhne im gleichen Zeitraum. Die Kaufkraft des Mindestlohns war im September 2023 11,6 % höher als bei der Einführung im Januar 2015. Die Tariflöhne hingegen haben seitdem 3,8 % an realem Wert verloren (IAB, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung).

Wie das IAB mitteilt, konnten die Mindestloohnerhöhungen den inflationsbedingten Kaufkraftverlust mehr als ausgleichen.

Eigentlich soll sich die Mindestlohnkommission bei der Empfehlung über die Anpassung des Mindestlohns an der Entwicklung der Tariflöhne orientieren. Die **Ampel-Koalition** hob den Mindestlohn allerdings einmalig per Gesetz zum 01.10.2022 auf 12 Euro an. Bis Januar 2022 waren die Tariflöhne stärker angestiegen als der Mindestlohn.

Real stiegen die Tariflöhne seit der Einführung des Mindestlohns bis Januar 2022 um 3,7 %, der Mindestlohn um 2,2 %. **Seitdem hat sich das Blatt allerdings gewendet. Der Mindestlohn stieg zwischen Januar 2022 und September 2023 real um 9,3 Prozentpunkte, die Tariflöhne sanken hingegen real um 7,6 Prozentpunkte.**

Durch die Erhöhung des Mindestlohns konnte die Kaufkraft von Geringverdienern zuletzt deutlich verbessert werden, wie das IAB mitteilt. Mindestlohnbezieher können sich heute bei gleicher Arbeitszeit mehr leisten als noch bei der Einführung im Jahr 2015.

* * *

Kündigung wegen diskriminierender Beleidigung

Eine diskriminierende Äußerung („Ich hasse die Scheiß Ausländer“) in Gegenwart einer ausländischen Kollegin in Verbindung mit der Bezeichnung eines Kollegen als „Arschloch“, jeweils ohne nachvollziehbaren Anlass, kann auch vor dem Hintergrund einer 23-jährigen beanstandungslosen Betriebszugehörigkeit, eines fortgeschrittenen Lebensalters, einer Schwerbehinderung und schlechter Chancen auf dem Arbeitsmarkt eine fristlose Kündigung rechtfertigen.

Dies hat das Landesarbeitsgericht (LAG) Hamburg mit Urteil vom 17.11.2022 (1 Sa 40/22) entschieden und damit eine diskriminierende Beleidigung trotz erheblichen Bestandschutzes des Mitarbeiters als wirksam erachtet.

Das LAG hatte dem Mitarbeiter auch vorgehalten, sich weder entschuldigt, noch sein Verhalten reflektiert, sondern die Vorfälle bis zuletzt bestritten zu haben. Ein solches negatives Nachtatverhalten (vgl. dazu auch bereits unser Rundschreiben 7/2023 vom 24.10.2023) erhöhe die Wiederholungsgefahr und damit die Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung für den Arbeitgeber.

Das Urteil zeigt, dass bei nachgewiesenen diskriminierenden Äußerungen / Beleidigungen je nach den Umständen des Einzelfalls das Beendigungsinteresse des Arbeitgebers selbst dann überwiegen kann, wenn auf Arbeitnehmerseite erhebliche Schutzwürdigkeitsgesichtspunkte (hier hohes Alter, Schwerbehinderung, langjährige Beschäftigung, schlechte Arbeitsmarktchancen) bestehen.

Ferner verdeutlicht das LAG mit dieser Entscheidung auch das Risiko, das Arbeitnehmer für sich selber schaffen, wenn sie solche Verfehlungen im Nachhinein auch noch leugnen.

In Zeiten, in denen populistische und diskriminierende Äußerungen immer mehr Eingang in das gesellschaftliche Zusammenleben finden, eine begrüßenswerte Entscheidung.

* * *

Rechtliche Risiken bei der Abrufarbeit

In der Praxis kommt es immer wieder vor, dass in den Arbeitsverträgen von Mitarbeitern die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht festgelegt wird. Insbesondere bei geringfügig Beschäftigten entspricht dies noch einer weit verbreiteten Praxis.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat nunmehr in einem Urteil vom 18.10.2023 (5 AZR 22/23) noch einmal betont, dass gemäß § 12 Absatz 1 Satz 3 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes eine **Arbeitszeit von 20 Stunden wöchentlich als vereinbart gelte, wenn die Parteien die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht festgelegt haben**. Eine Abweichung hiervon könne im Wege der ergänzenden Vertragsregelung nur dann angenommen werden, wenn die gesetzliche Regelung nicht sachgerecht sei und objektive Anhaltspunkte dafür vorlägen, die Parteien hätten bei Vertragsabschluss übereinstimmend eine andere Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit gewollt.

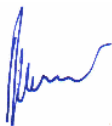
Das BAG betonte in dieser Entscheidung, die bisher nur als Pressemitteilung vorliegt, dass **alleine das Abrufverhalten des Arbeitgebers in einem bestimmten Zeitraum noch keinen rechtsgeschäftlichen Erklärungswert dahingehend habe, er wolle sich für alle Zukunft an eine von § 12 Abs. 1 Satz 3 TzBfG abweichende höhere oder geringere Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit binden**.

Insbesondere **bei geringfügigen Beschäftigten** besteht daher das **erhebliche Risiko**, dass ein Gericht eine solche wöchentliche Arbeitszeit von 20 Stunden fingiert und damit die Geringfügigkeitsgrenze überschritten würde.

Von Abrufarbeitsverträgen, die die wöchentliche Arbeitszeit nicht festlegen, kann daher einmal mehr nur dringend abgeraten werden.

Beachten Sie unsere Arbeitsvertragsformulare auf unserer Homepage!

Mit freundlichen Grüßen



Gerhard Berger
Rechtsanwalt (Syndikusrechtsanwalt)
Geschäftsführer



Frank Herber
Rechtsanwalt und
Fachanwalt für Arbeitsrecht

BESINNLICHES UND SINNVOLLES

„Der Sprung von einem Partyschiff während einer Betriebsfeier in den Rhein, rechtfertigt eine außerordentliche Kündigung auch dann nicht, wenn der Mitarbeiter dabei nicht (mehr) bekleidet war.“

*Arbeitsgericht Düsseldorf 07.03.2023, 16 Ca 4079/22
(Vergleich beim LAG Düsseldorf 18.07.2023, 3 Sa 211/23)*