

TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS
SOUDNÍ DVŮR EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍ
DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABERS DOMSTOL
GERICHTSHOF DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN
EUROOPA ÜHENDUSTE KOHUS
ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ ΤΩΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ
COURT OF JUSTICE OF THE EUROPEAN COMMUNITIES
COUR DE JUSTICE DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES
CÚIRT BHREITHIÚNAIS NA gCÓMHPHOBAL EORPACH
CORTE DI GIUSTIZIA DELLE COMUNITÀ EUROPEE
EIROPAS KOPIENU TIESA



EUROPOS BENDRIJŲ TEISINGUMO TEISMAS
EURÓPAI KÖZÖSSÉGEK BÍRÓSÁGA
IL-QORTI TAL-ĠUSTIZZJA TAL-KOMUNITAJIET EWROPEJ
HOF VAN JUSTITIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN
TRYBUNAŁ SPRAWIEDLIWOŚCI WSPÓLNOT EUROPEJSKICH
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DAS COMUNIDADES EUROPEIAS
SÚDNY DVOR EURÓPSKÝCH SPOLOČENSTEV
SODIŠČE EVROPSKIH SKUPNOSTI
EUROOPAN YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN
EUROPEISKA GEMENSKAPERNAS DOMSTOL

Presse und Information

PRESSEMITTEILUNG Nr. 34/05

14. April 2005

Urteil des Gerichtshofes in der Rechtssache C-341/02

Kommission der Europäischen Gemeinschaften / Bundesrepublik Deutschland

**EIN MITGLIEDSTAAT IST NICHT VERPFLICHTET, BEI DER KONTROLLE DER
ZAHLUNG DES MINDESTLOHNS AN AUS EINEM ANDEREN MITGLIEDSTAAT
ENTSANDTE ARBEITNEHMER SÄMTLICHE ZULAGEN UND ZUSCHLÄGE ZU
BERÜCKSICHTIGEN**

*Qualitätsprämien und Schmutz-, Erschwernis- oder Gefahrenzulagen sind keine
Lohnbestandteile, die bei der Berechnung des Mindestlohns zwingend zu berücksichtigen
sind.*

Die Verwirklichung des Binnenmarkts bietet einen dynamischen Rahmen für die grenzüberschreitende Erbringung von Dienstleistungen. Tatsächlich entsenden immer mehr Unternehmen Arbeitnehmer für eine zeitlich begrenzte Arbeitsleistung in einen anderen Mitgliedstaat als den, in dem sie normalerweise ihre Arbeit verrichten. Der grenzüberschreitende Charakter des Arbeitsverhältnisses wirft jedoch Fragen in Bezug auf das hierauf anwendbare Recht auf.

Die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen ist in der Richtlinie 96/71¹ geregelt. Sie soll für fairen Wettbewerb sorgen und die Wahrung der Rechte der Arbeitnehmer garantieren. Hierzu müssen die Gesetze der Mitgliedstaaten koordiniert werden, um einen Kern zwingender Bestimmungen über ein Mindestmaß an Schutz festzulegen, das im Gastland von Arbeitgebern zu gewährleisten ist, die Arbeitnehmer in einen Mitgliedstaat entsenden, in dem eine Dienstleistung zu erbringen ist. Zu diesem Kern gehören insbesondere die Bestimmungen über den Mindestlohn. Sieht ein Mitgliedstaat einen Mindestlohn vor, gilt dieser daher auch für die entsandten Arbeitnehmer. Der Begriff des Mindestlohns wird durch die Rechtsvorschriften und Praktiken des Mitgliedstaats bestimmt, in den der Arbeitnehmer entsandt wird.

¹ Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen (ABl. 1997, L 18, S. 1).

Im Jahr 2002 hat die Kommission gegen Deutschland eine Vertragsverletzungsklage wegen bestimmter Teile der deutschen Regelung im Bereich der Arbeitnehmerentsendung erhoben. Diese Klage betrifft insbesondere die Vereinbarkeit der von Deutschland angewandten Methode für den Vergleich zwischen dem in den deutschen Bestimmungen festgelegten Mindestlohn und dem Lohn, den der Arbeitgeber mit Sitz in einem anderen Mitgliedstaat tatsächlich zahlt, mit der Richtlinie 96/71.

Die Kommission wirft Deutschland vor, dass es abgesehen vom Bauzuschlag sämtliche von Arbeitgebern mit Sitz in anderen Mitgliedstaaten an ihre nach Deutschland entsandten Arbeitnehmer des Baugewerbes gezahlten Zulagen oder Zuschläge nicht als Bestandteile des Mindestlohns anerkenne. Diese Nichtberücksichtigung führe – wegen der abweichenden Methode der Lohnberechnung in anderen Mitgliedstaaten – zu höheren Lohnkosten für Arbeitgeber mit Sitz in anderen Mitgliedstaaten, die so daran gehindert würden, ihre Dienste in Deutschland anzubieten.

Deutschland weist diesen Vorwurf zurück und macht insoweit geltend, Arbeitsstunden, die außerhalb der üblichen Arbeitszeit geleistet würden, die besonders hohen Anforderungen an die Qualität des Ergebnisses genügen müssten oder die mit besonderen Erschwernissen und Gefahren verbunden seien, hätten im Vergleich zur Normalarbeitsstunde wirtschaftlich höheren Wert, und die hierfür gezahlten Zulagen dürften bei der Berechnung des Mindestlohns nicht berücksichtigt werden. Würden die entsprechenden Beträge bei der Berechnung berücksichtigt, so würde dem Arbeitnehmer der wirtschaftliche Gegenwert dieser Arbeitsstunden vorenthalten und das Verhältnis zwischen dem vom Arbeitgeber geschuldeten Lohn und der vom Arbeitnehmer zu erbringenden Leistung zum Nachteil des Arbeitnehmers verändert. Deutschland stützt sich auf die Richtlinie 96/71, wonach es Sache der Mitgliedstaaten sei, den Mindestlohnsatz zu bestimmen.

Der Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften stellt zunächst fest, dass die Parteien sich darüber einig sind, dass gemäß der Richtlinie das Entgelt für Überstunden, die Beiträge für zusätzliche betriebliche Altersversorgungssysteme, die als Erstattung für infolge der Entsendung tatsächlich entstandene Kosten gezahlten Beträge und Pauschalbeträge, die nicht auf Stundenbasis berechnet werden, nicht als Bestandteile des Mindestlohns berücksichtigt werden dürfen. Abzustellen ist auf den Bruttolohn.

Während des Vertragsverletzungsverfahrens hat Deutschland mehrere Änderungen seiner Rechtsvorschriften erlassen und vorgeschlagen, die nach Feststellung des Gerichtshofes geeignet sind, verschiedene Unstimmigkeiten zwischen dem deutschen Recht und der Richtlinie zu beseitigen. Es handelt sich insbesondere um die Berücksichtigung der vom Arbeitgeber gezahlten Zulagen oder Zuschläge, die bei der Berechnung des Mindestlohns nicht das Verhältnis zwischen der Leistung des Arbeitnehmers und der von ihm erhaltenen Gegenleistung verändern, und die Berücksichtigung des 13. und des 14. Monatsgehalts unter bestimmten Bedingungen. Da diese Änderungen jedoch zu spät erfolgt waren, um vom Gerichtshof berücksichtigt werden zu können, nämlich nach Ablauf der Frist, die in der mit Gründen versehenen Stellungnahme gesetzt worden war, stellt der Gerichtshof insoweit eine Vertragsverletzung fest.

Schließlich stellt der Gerichtshof fest, dass es völlig normal ist, dass der Arbeitnehmer, der auf Verlangen des Arbeitgebers ein Mehr an Arbeit oder Arbeitsstunden unter besonderen Bedingungen leistet, einen Ausgleich für diese zusätzliche Leistung erhält, ohne dass sich dies

auf die Berechnung des Mindestlohns auswirkt. Nach Auffassung des Gerichtshofes erfordert die Richtlinie nicht, dass ein solcher Ausgleich (der, wenn er bei der Berechnung des Mindestlohns berücksichtigt wird, das Verhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung verändert) als Bestandteil des Mindestlohns angesehen wird. Insoweit weist der Gerichtshof die Klage der Kommission daher ab.

Zur Verwendung durch die Medien bestimmtes nichtamtliches Dokument, das den Gerichtshof nicht bindet.

Dieses Dokument ist in folgenden Sprachen verfügbar: DE, EL, EN, FR, IT, NL, PL, PT

Den vollständigen Wortlaut des Urteils finden Sie heute ab ca. 12.00 Uhr MEZ auf den Internetseiten des Gerichtshofes (<http://curia.eu.int/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=de>).

*Für weitere Auskünfte wenden Sie sich bitte an Dr. Hartmut Ost,
Tel.: (00352) 4303 3255, Fax: (00352) 4303 2734*