

Gesetzlicher Mindestlohn für ausländische Betreuungskräfte in Privathaushalten

Mit Urteil vom 24.06.2021 (5 AZR 505/20) hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass ausländische Betreuungskräfte, die nach Deutschland in einen Privathaushalt entsandt werden, für die geleisteten Arbeitsstunden Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn haben.

Nach den Ausführungen des Bundesarbeitsgerichts im Rahmen des Urteils gehört zu den Arbeitsstunden auch Bereitschaftsdienst, der darin bestehen kann, dass die Betreuungskraft im Haushalt der zu betreuenden Person wohnen muss und grundsätzlich verpflichtet ist, zu allen Tag- und Nachtstunden bei Bedarf Arbeit zu leisten.

Die durch ausländische Betreuungskräfte in Deutschland erbrachte Leistung wird in aller Regel auf Basis eines Arbeitsvertrages mit einem Unternehmen mit Sitz im Ausland (hier in Bulgarien) erbracht. Dieses wiederum schließt einen Dienstleistungsvertrag mit der zu betreuenden Person, in dem sich das ausländische Unternehmen gegenüber der zu betreuenden Person verpflichtet, die aufgeführten Betreuungsleistungen durch ihre Mitarbeiter in deren Haushalt zu erbringen. Ein Vertragsverhältnis zwischen der zu betreuenden Person in Deutschland und der ausländischen Betreuungskraft besteht in aller Regel nicht.

Wie in dem Urteil zugrundeliegenden Fall, sieht dabei der Arbeitsvertrag der ausländischen Betreuungskraft reguläre Arbeitszeiten von 30-40 Wochenstunden vor, während der Dienstleistungsvertrag des ausländischen Unternehmens mit der zu betreuenden Person in der Regel eine 24-Stunden-Betreuung vorsieht.

Das Bundesarbeitsgericht stellt im Rahmen der Entscheidung fest, dass das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg im Ausgangspunkt zutreffend angenommen hat, **dass die Verpflichtung zur Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns nach Â§ 20 i.V.m. Â§ 1 MiLoG auch ausländische Arbeitgeber trifft, wenn sie Arbeitnehmer nach Deutschland entsenden.** Hierbei handele es sich um Eingriffsnormen i.S.v. Art. 9 Abs. 1 Rom I-VO, die unabhängig davon gelten, ob ansonsten auf das Arbeitsverhältnis deutsches oder ausländisches Recht Anwendung findet.

Zur Aufklärung der Frage, in welchem Umfang die Klägerin Vollarbeit oder Bereitschaftsdienst leisten musste und wie viele Stunden Freizeit sie hatte hat das BAG die Sache an das Berufungsgericht, das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg zurücksuverweisen und darauf hingewiesen, dass die Klägerin mehr als die im Arbeitsvertrag angegebenen 30 Stunden/Woche zu arbeiten hatte, nach der Aktenlage nicht fernliegend sein dürfte.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 24. Juni 2021 – 5 AZR 505/20 –