

► Mindestlohn

LAG Niedersachsen: Keine Mindestlohnvergütung für Ausübung der Rufbereitschaft in der eigenen Wohnung

| Zeiten der Rufbereitschaft als solche sind anders als die Inanspruchnahme während der Rufbereitschaft keine vergütungspflichtige Arbeitszeit. Zu diesem Schluss ist das LAG Niedersachsen nach Gesamtwürdigung der maßgeblichen Umstände gelangt. Es hat den Anspruch des Arbeitnehmers auf gesetzlichen Mindestlohn für die Zeit der Rufbereitschaft verneint. |

Wenn der Arbeitsplatz die Wohnung des Arbeitnehmers einschließt oder mit ihr identisch ist, reicht der bloße Umstand, dass der Arbeitnehmer während der vorgegebenen Bereitschaftszeit an seinem Arbeitsplatz bleiben muss, um dem Arbeitgeber erforderlichenfalls zur Verfügung stehen zu können, nicht aus, um diesen Zeitraum als Arbeitszeit im Sinne der RL 2003/88/EG einzustufen. In diesem Fall bedeutet das Verbot für den Arbeitnehmer, seinen Arbeitsplatz zu verlassen, nämlich nicht zwangsläufig, dass er sich außerhalb seines familiären und sozialen Umfelds aufhalten muss. Außerdem ist ein solches Verbot für sich genommen weniger geeignet, diesem Arbeitnehmer die Möglichkeit zu nehmen, während der Bereitschaftszeit über die Zeit, in der er nicht in Anspruch genommen wird, frei zu verfügen, so das LAG Niedersachsen (Urteil vom 06.12.2023, Az. 2 Sa 142/23, Abruf-Nr. 241971).

► Vergütung

Geringfügig bezahlter Fußballtrainer kann AN-Status haben

| Die Tätigkeit eines Übungsleiters – hier Fußballtrainer – erfüllt die Voraussetzungen eines Arbeitsverhältnisses, wenn die für ein Arbeitsverhältnis typische persönliche Abhängigkeit besteht, so das ArbG Gera. |

Im vorliegenden Fall ging es um den Trainer eines Fußballvereins, dessen 1. Herrenmannschaft in der Landesliga spielt. Der Trainer hatte mit dem Verein einen Vertrag als selbstständiger Übungsleiter über acht Stunden pro Woche geschlossen. Er erhielt eine stundenbasierte Vergütung von bis zu 700 Euro im Monat, die teils unter die Übungsleiterpauschale fiel. Der Rest wurde auf Rechnung des Trainers hin bezahlt. Als der Verein den Trainer vertragsgemäß kündigte, stellte der Trainer bei der Deutschen Rentenversicherung Bund einen Antrag, seinen sozialversicherungsrechtlichen Status festzustellen. Das wird in einer getrennten Klage vor dem Sozialgericht verhandelt. Daneben klagte er vor dem ArbG auf Feststellung eines Arbeitsverhältnisses.

Das Gericht gab dem Trainer Recht. Es kam zum Schluss, dass die für ein Arbeitsverhältnis typische persönliche Abhängigkeit bestand. Mit Verweis auf die Rechtsprechung des BAG hat das ArbG klargestellt, dass ein Arbeitsverhältnis vorliegt, wenn eine persönliche Abhängigkeit vom Auftraggeber besteht, weil der Mitarbeiter in dessen Arbeitsorganisation eingegliedert ist und einem Weisungsrecht bezüglich Inhalt, Durchführung, Zeit, Dauer und Ort der Tätigkeit unterliegt. Das war hier der Fall. Für das Training musste der Trainer das Trainingsgelände benutzen. Auch die Trainingszeiten waren vorgegeben (ArbG Gera, Urteil vom 05.06.2024, Az. 4 Ca 700/23, Abruf-Nr. 243941).

Gesamtwürdigung der Umstände – keine erheblichen Beschränkungen

Persönliche Abhängigkeit und Eingliederung in Verein