

STRAFVOLLZUG VON A - Z

M

Mindestlohn und Gefangene (Teil 1)

FS 5/15

Bearbeitet von: Michael Schäfersküpfer

Randtext: Mindestlohngesetz

Am 1. 1. 2015 ist das Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns in Kraft getreten (Mindestlohngesetz - MiLoG). Der allgemeine gesetzliche Mindestlohn beträgt 8,50 € brutto je Zeitstunde (§ 1 Abs. 2 S. 1 MiLoG). Die Festlegung durch Gesetz soll zum einen Arbeitnehmer vor unangemessen niedrigen Löhnen schützen. Zum anderen will der Gesetzgeber nicht existenzsichernde Arbeitsentgelte verhindern. Diese gehen über den Weg der Aufstockung zu Lasten der sozialen Sicherungssysteme.¹

Randtext: Branchenmindestlohn

Neben dem allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn kann es branchenspezifische Mindestlöhne geben (z. B. für das Dachdeckerhandwerk, das Elektrohandwerk und die Fleischwirtschaft). Ein Branchenmindestlohn kann sich u. a. aus Tarifverträgen ergeben, die das Bundesministerium für Arbeit und Soziales für allgemeinverbindlich erklärt (§ 5 des Tarifvertragsgesetzes). Sofern der branchenspezifische Mindestlohn den allgemeinen Mindestlohn nicht unterschreitet, geht der Branchenmindestlohn vor (§ 1 Abs. 3 MiLoG). Ausnahmen von diesem Vorrang gibt es für eine Übergangszeit (§ 24 MiLoG). Übersichten zum Branchenmindestlohn finden sich auf der Internetseite des Statistischen Bundesamtes.

Randtext: Arbeitsentgelt der Gefangenen

Das gesetzliche Arbeitsentgelt der Gefangenen ist deutlich niedriger als der allgemeine gesetzliche Mindestlohn von 8,50 € brutto je Zeitstunde (§ 1 Abs. 2 S. 1 MiLoG). Im Jahr 2015 beträgt der Tagessatz der mittleren Vergütungsstufe III bei Gefangenen im Vollzug der Freiheitsstrafe 12,25 €. Das entspricht rund 1,53 € brutto je Zeitstunde.

Randtext: Praxisrelevanz

In der Praxis hat sich eine Vielzahl von Gefangenen an die Vollzugsbehörden aller Bundesländer gewandt, um den allgemeine gesetzlichen Mindestlohn zu erhalten. Auch Dritte (z. B. Angehörige) haben sich für dieses Anliegen eingesetzt. Zudem gibt es einen nicht rechtsfähigen Verein „Gefangenen-Gewerkschaft/Bundesweite Organisation“.² Als ein Etappenziel benennt der Verein, Gefangene in den allgemeinen Mindestlohn einzubeziehen.³ Darüber hinaus hat es in der Praxis Anfragen von Unternehmen gegeben, die die Arbeit von Gefangenen in Anspruch nehmen.

Randtext: persönlicher Anwendungsbereich

Der allgemeine gesetzliche Mindestlohn soll grundsätzlich für Arbeitnehmer gelten (§ 22 Abs. 1 S. 1 MiLoG). Diese besitzen einen privatrechtlichen Arbeitsvertrag. Gefangene, denen die Vollzugsbehörde Arbeit zuweist, werden hingegen im Rahmen eines öffentlich-rechtlichen Verhältnisses eigener Art („sui generis“) tätig.⁴ Sie sind keine Arbeitnehmer im Sinne des Mindestlohngesetzes. Die Regelungen des Mindestlohngesetzes finden keine Anwendung.⁵

Randtext: Arbeitspflicht nicht entscheidend

Die Rechtsprechung hat zur Abgrenzung von Arbeitnehmern auf ein schlagendes Argument zurückgegriffen: die gesetzliche Arbeitspflicht der Gefangenen. Allerdings schmilzt der Anwendungsbereich dieses Arguments Schritt für Schritt dahin: Ein Teil der Bundesländer hat die Arbeitspflicht im Vollzug der Freiheitsstrafe abgeschafft. Alle Bundesländer verzichten auf die Arbeitspflicht im Vollzug der Sicherungsverwahrung.⁶ Darüber hinaus gibt es Haftarten wie die Untersuchungshaft, die schon traditionell keine Arbeitspflicht kennen (so schon Nummer 42 UVollzO). Allerdings ist die Arbeitspflicht nicht entscheidend, wie ein Blick in die sozialversicherungsrechtlichen Regelungen zeigt.

Randtext: Arbeitslosenversicherung

Gefangene, die von der Vollzugsbehörde zugewiesene Arbeit verrichten, sind grundsätzlich in die Arbeitslosenversicherung einbezogen.⁷ Die Einbeziehung erfolgt jedoch nicht wie bei Arbeitnehmern unter dem Begriff der Beschäftigten (§ 25 Abs. 1 S. 1 SGB III). Der Bundesgesetzgeber sieht vielmehr eine Sonderregelung zur Versicherungspflicht als erforderlich an (§ 26 Abs. 1 Nr. 4 SGB III).⁸ Die Sonderregelung enthält zudem eine Legaldefinition des Begriffs „Gefangene im Sinne des SGB III“. Dabei wird ausdrücklich die Untersuchungshaft erwähnt, die traditionell keine Arbeitspflicht kennt (so schon Nummer 42 UVollzO). Es kommt für den Sonderstatus also nicht auf die Arbeitspflicht an. Ausschlaggebend sind vielmehr die besonderen Bedingungen der Gefangenenarbeit, die sich deutlich von Bedingungen anderer Arbeit unterscheiden.

1 Vgl. BT-Drs. 18/1558 v. 28. 5. 2014, S. 2 [zu B].

2 Vgl. KG Beschl. v. 13. 7. 2015 - 2 Ws 140/15 Vollz, juris Rn. 1; KG Beschl. v. 29. 6. 2015 - 2 Ws 132/15 Vollz, juris Rn. 1; OLG Hamm Beschl. v. 2. 6. 2015 - 1 Vollz (Ws) 180/15, juris Rn. 25.

3 Vgl. <http://www.gefangenengewerkschaft.de/gruendungserklaerung-der-gefangenen-gewerkschaft-der-jva-tegel/>.

4 Vgl. BAG Beschl. v. 3. 10. 1978 - 6 ABR 46/76, juris R. 13 ff.; BVerwG Beschl. v. 14. 8. 2013 - 6 P 8/12 - juris Rn. 13 f.; KG Beschl. v. 29. 6. 2015 - 2 Ws 132/15 Vollz, juris Rn. 10.

5 Vgl. OLG Hamburg Beschl. v. 15. 7. 2015 - 3 Ws 59/15 Vollz, BeckRS 2015, 13543 Rn. 8 f.; OLG Hamburg Beschl. v. 18. 9. 2015 - 3 Ws 79/15 Vollz, BeckRS 2015, 16364 Rn. 5 ff. für die Sicherungsverwahrung.

6 Vgl. Schäfersküpfer/Grote, Vollzug der Sicherungsverwahrung, NSTZ 2013, 447 (451).

7 Ausführlich Schäfersküpfer, Gefangene in der Arbeitslosenversicherung, NZS 2013, 446 ff.

8 Vgl. OLG Hamburg Beschl. v. 15. 7. 2015 - 3 Ws 59/15 Vollz, BeckRS 2015, 13543 Rn. 9; OLG Hamburg Beschl. v. 18. 9. 2015 - 3 Ws 79/15 Vollz, BeckRS 2015, 16364 Rn. 6 für die Sicherungsverwahrung.

*Michael Schäfersküpfer ist Dozent im Fachbereich Strafvollzug der Fachhochschule für Rechtspflege in Nordrhein-Westfalen in Bad Münstereifel
michael.schaeferkuepper@fhr.nrw.de*

STRAFVOLLZUG VON A - Z

M

Mindestlohn und Gefangene (Teil 2)

FS 5/15

Bearbeitet von: Michael Schäfersküpfer

Randtext: Unfallversicherung

Gefangene, die von der Vollzugsbehörde zugewiesene Arbeit verrichten, sind in die gesetzliche Unfallversicherung einbezogen. Die Einbeziehung erfolgt jedoch nicht wie bei Arbeitnehmern unter dem Begriff der Beschäftigten (§ 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII). Wie bei der Arbeitslosenversicherung gibt es eine Sonderregelung (§ 2 Abs. 2 S. 2 SGB VII). Danach sind ferner Personen versichert, die während einer aufgrund eines Gesetzes angeordneten Freiheitsentziehung wie Beschäftigte tätig werden. Mit dem Begriff der Freiheitsentziehung umfasst die Regelung auch die Haftarten ohne Arbeitspflicht (z. B. Untersuchungshaft und Zivilhaft (§ 175 StVollzG)). Die Lage stellt sich also grundsätzlich wie bei der Arbeitslosenversicherung dar.

Randtext: gerechtfertigte Ungleichbehandlung

Zwischen arbeitenden Gefangenen und freien Arbeitnehmern liegt beim allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn zwar eine Ungleichbehandlung vor. Allerdings sind die Regelungen für Arbeitnehmer nicht zwingend auf arbeitende Gefangene zu übertragen. Das BVerfG führt insoweit aus:

„Anders als bei einem ... freien Arbeitnehmer besteht bei einem Strafgefangenen nicht die Gefahr, dass er ... seinen Lebensunterhalt nicht mehr bestreiten kann. Denn zur Erfüllung seiner materiellen Grundbedürfnisse ist der Strafgefangene auf seinen Lohn nicht angewiesen.“¹⁰

Es sind also Gründe von solcher Art und solchem Gewicht vorhanden, dass eine Ungleichbehandlung zwischen Gefangenen und freien Arbeitnehmern gerechtfertigt ist (Art. 3 Abs. 1 GG).¹⁰

Randtext: Verfassungsmäßigkeit des Arbeitsentgelts

Verfassungsrechtlich ist das Arbeitsentgelt der Gefangenen auch nicht unangemessen niedrig. Daher ist ein Rückgriff auf das Mindestlohngesetz nicht erforderlich, um einen verfassungsgemäßen Zustand herzustellen. Das Bundesverfassungsgericht hat die gegenwärtige Höhe des Arbeitsentgelts für Gefangene wegen der besonderen Bedingungen der Gefangenenarbeit als verfassungsgemäß angesehen.¹¹

Randtext: freies Beschäftigungsverhältnis

Die Regelungen der Vollzugsgesetze zum Arbeitsentgelt gelten für Arbeit, die die Vollzugsbehörde den Gefangenen zugewiesen hat. Bei der Zuweisung handelt es sich um einen Verwaltungsakt. Hiervon abzugrenzen sind Gefangene, die in einem freien Beschäftigungsverhältnis arbeiten. Beim freien Beschäftigungsverhältnis besteht z. B. ein privatrechtlicher Arbeitsvertrag. Vertragspartner sind externe Unternehmen als Arbeitgeber und Gefangene als Arbeitnehmer. In diesen Fällen finden auf die Gefangenen alle Vorschriften für Arbeitnehmer unmittelbar Anwendung.

Randtext: untertarifliche Vergütung

Die Rechtsprechung hat sich mit freien Beschäftigungsverhältnissen mit untertariflicher Vergütung auseinandergesetzt. Danach darf die Vollzugsbehörde ein solches Beschäftigungsverhältnis ggf. nicht gestatten. Das ist der Fall, wenn die Unterschreitung des Tariflohns nicht nur geringfügig ist. Außerdem darf kein rechtlich anerkannter Grund für die Unterschreitung vorliegen.¹² Beim allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn wird man darauf abstellen müssen, ob er unterschritten wird, ohne dass eine der einschlägigen Ausnahmen greift (§§ 22, 24 MiLoG).

⁹ BVerfG Beschl. v. 1. 5. 1995 - 2 BvR 646/93 u. a., juris R. 13.

¹⁰ Vgl. RhPfVerfGH Beschl. v. 8. 6. 2015 - VGH B 41/14, VGH B 50/14, juris Rn. 31 ff.

¹¹ Vgl. BVerfG Beschl. v. 24. 3. 2002 - 2 BvR 2175/01, juris Rn. 39 für die Freiheitsstrafe; BVerfG Beschl. v. 15. 3. 2004 - 2 BvR 406/03, juris Rn. 9 ff. für ein niedrigeres Arbeitsentgelt in der Untersuchungshaft; s. aktuell RhPfVerfGH Beschl. v. 8. 6. 2015 - VGH B 41/14, VGH B 50/14, juris Rn. 19 ff.

¹² Vgl. OLG Dresden Beschl. v. 27. 6. 2012 - 2 Ws 132/12, juris Rn. 21; OLG Hamm Beschl. v. 22. 9. 1987 - 1 Vollz (Ws) 267/87, NStZ 1988, 245 f. m. krit. Anm. Wegener.