

WIEMER · BRUNS

Rechtsanwälte · Fachanwälte

Wiemer · Bruns Kaßbergstraße 24 09112 Chemnitz

Udo Wiemer
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Verkehrsrecht
Fachanwalt für Familienrecht

Newsletter 09/2014

Heike Bruns
Rechtsanwältin
Fachanwältin für Arbeitsrecht

Anke Flügel
angestellte Rechtsanwältin

Kaßbergstraße 24
09112 Chemnitz
Telefon 0371 / 85 64 19
Telefax 0371 / 82 00 631
E-Mail: kanzlei@wdb-rae.de
<http://www.wdb-rae.de>
USt-IdNr.: DE161440449

bei Zuschriften und Zahlungen unbedingt angeben BrD6823-14

Chemnitz, den 11.09.2014

Der Mindestlohn kommt ab 01.01.2015

Die wichtigsten Antworten auf Fragen zum Mindestlohngesetz von Rechtsanwältin Heike Bruns, Fachanwältin für Arbeitsrecht

Wie hoch ist der Mindestlohn?

Ab 1. Januar 2015 wird ein bundesweit verbindlicher branchenunabhängiger Mindestlohn von 8,50 EUR brutto je Arbeitsstunde für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über 18 Jahre eingeführt. Das Gesetz gilt für alle Tätigkeiten. Es gilt zum Beispiel für Angestellte mit einer monatlichen Festvergütung bei einer 40 Stunden Arbeitswoche und für Mitarbeiter, die monatlich einen Festbetrag und ansonsten Provisionen verdienen. Für Akkord- und Stücklohnsysteme gilt es ebenfalls. Folgendes Beispiel soll dies verdeutlichen: Ein Arbeitnehmer erhält Stücklohn von 1,00 EURO pro Stück. Er schafft in 100 Stunden im Monat 800 Stück, verdient also 800,00 EURO. Der Mindestlohn für ihn beträgt 100 Stunden multipliziert mit 8,50 EURO je Zeitstunde, also 850,00 EURO, so dass er noch weitere 50,00 EURO zusätzlich verlangen kann.

Für wen gilt der Mindestlohn?

Der Mindestlohn gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die im Inland beschäftigt werden, unabhängig davon, ob ihr Arbeitgeber im In- oder Ausland ansässig ist, §§ 20, 22 MiLoG. Auch für Saisonarbeiter in der Landwirtschaft gilt ab 1. Januar 2015 der Mindestlohn. Es wird jedoch die Möglichkeit der kurzfristigen sozialabgabenfreien geringfügigen Beschäftigung von 50 auf 70 Tage ausgedehnt. Diese Regelung in § 115 SGB IV wird auf vier Jahre befristet.

Deutsche Bank Leipzig
IBAN: DE56 8607 0024 0322 5844 00
Anderkonto IBAN: DE31 8607 0024 0322 2114 00
BIC:DEUTDE33

Commerzbank Chemnitz
IBAN: DE32 8708 0000 0608 1666 00
BIC: DRESDEFF870

Der Mindestlohn ist unabdingbar. Arbeitsvertragliche Ausschlussklauseln schließen nicht den Mindestlohn aus und sind, soweit hier keine Vereinbarungen getroffen sind, insgesamt unwirksam. Auf entstandene Ansprüche auf Mindestlohn kann nur durch gerichtlichen Vergleich verzichtet werden. Dies sollten Arbeitgeber berücksichtigen, wenn sie mit den Arbeitnehmern jetzt über Entgeltansprüche verhandeln.

Welche Lohnbestandteile und sonstigen Arbeitgeberleistungen gehören in den Mindestlohn?

Das Gesetz schweigt dazu. Das Gesetz regelt in § 2 Abs. 1 lediglich das Fälligkeitsdatum. Danach muss der Mindestlohn, soweit keine vertragliche Vereinbarung besteht oder § 614 BGB gilt, spätestens am letzten Bankarbeitstag des Monats gezahlt werden, der auf den Monat folgt, in dem die Leistung erbracht wurde.

Nach Auffassung der Bundesregierung soll für die Auslegung des Begriffs Mindestlohn auf die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs zur Entsenderichtlinie 96/71 zurückgegriffen werden können, die im Rahmen des AEntG bereits zu beachten ist (vgl. EuGH v. 7.11.2013, C-522/12 „Isbir“). Zahlungen, die als Gegenleistung für die „Normalarbeitsleistung“ entrichtet werden, fallen demnach unter den Mindestlohn. Dagegen unterfallen Zahlungen, die als Ausgleich für zusätzliche Leistungen geleistet werden, nicht dem Mindestlohn, etwa Zuschläge für Überstunden (so ausdrücklich auch der EuGH) und -nach Auffassung der Bundesregierung- auch für Feiertagsarbeit, Nacharbeit, Überstundenzuschläge, Schichtzulagen, Gefahrenzulagen oder auch Akkord- oder Qualitätsprämien.

Einmalzahlungen sind nach Auffassung der Bundesregierung nur berücksichtigungsfähig, wenn dem Arbeitnehmer der auf die Beschäftigungszeit entfallende anteilige Betrag an dem maßgeblichen Fälligkeitsdatum (§ 2 Abs. 1 MiLoG) tatsächlich und unwiderruflich ausgezahlt worden ist. Ein einmal im Jahr gezahltes Urlaubsgeld oder Weihnachtsgeld kann demnach nicht auf die übrigen elf Monate „umgelegt“ werden.

Zahlungen, die als Ausgleich für eigene Aufwendungen des Arbeitnehmers dienen, unterfallen hingegen nicht dem Mindestlohn.

Für wen gelten Ausnahmen?

Der Mindestlohn gilt nicht für Auszubildende, ehrenamtlich Beschäftigte und Arbeitnehmer unter 18 Jahren ohne Berufsabschluss. Praktikanten im Sinne des § 26 BBiG werden hingegen grundsätzlich als Arbeitnehmer angesehen, die unter den Mindestlohn fallen.

Nur bei folgenden, besonderen Praktikantenverhältnissen werden Ausnahmen von der Mindestlohnpflicht gemacht:

- Praktikanten in betrieblicher Einstiegsqualifizierung nach §54a SGB III oder einer Berufsausbildungsvorbereitung nach §§ 68-70 SGB III
- Praktikanten, die ihr Praktikum im Rahmen einer verpflichtenden Schul-, Ausbildungs- oder Studienordnung leisten
- Praktikanten, die ihr Praktikum zum Zwecke der Orientierung über ihre Berufs- oder Studienwahl leisten, sofern dieses die Dauer von bis zu drei Monaten nicht überschreitet
- Praktikanten, die bis zu drei Monaten ein berufs- oder hochschulbegleitendes Praktikum ableisten, wenn nicht bereits zuvor ein derartiges Praktikantenverhältnis mit demselben Arbeitgeber bestanden hat.

Zu beachten ist, dass die Bestimmungen des Nachweisgesetzes auf Praktikanten erstreckt worden sind. Danach ist auch Praktikanten eine Niederschrift des Praktikumsvertrages auszuhändigen, in welcher die Ausbildungsziele, Beginn und Dauer des Praktikums, tägliche Praktikumszeit, Zahlung und Höhe der Vergütung, Dauer des Urlaubs und ggf. ein Hinweis auf geltende Betriebs- oder Tarifverträge enthalten ist.

Im Gesetz weiterhin enthalten ist die Regelung, wonach Langzeitarbeitslose in den ersten sechs Monaten ihrer Beschäftigung ebenfalls keinen Anspruch auf Mindestlohn haben.

Zur Ermöglichung von Arbeitszeitflexibilität wurde die Fälligkeitsregel des § 2 Abs. 1 MiLoG abgemildert: Bei schriftlicher Vereinbarung eines Arbeitszeitkontos müssen Plusstunden innerhalb von zwölf Kalendermonaten ausgezahlt oder in Freizeit ausgeglichen werden; dies soll aber nur dann gelten, soweit der Anspruch auf den Mindestlohn für die geleisteten Arbeitsstunden nicht bereits durch Zahlung des verstetigten Arbeitsentgelts erfüllt ist. Dadurch soll sichergestellt werden, dass Unternehmen, die über dem Mindestlohn zahlen, nicht den Beschränkungen des MiLoG bei der Anwendung ihrer Regelungen zu Arbeitszeitkonten unterliegen. Die eingestellten Stunden dürfen monatlich maximal jeweils 50 % der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit betragen, darüber hinausgehende Stunden müssen demzufolge zum letzten Bankarbeitstag des Folgemonats ausgezahlt werden. Die Regelungen zur Fälligkeit gelten nicht für Wertguthaben im Sinne des § 7b SGB IV.

Gibt es Übergangsregelungen?

Bis zum 31. Dezember 2017 gehen abweichende Regelungen eines Tarifvertrags dem Mindestlohn vor, wenn sie für alle unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallenden Arbeitnehmer mit Sitz im In- oder Ausland sowie deren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verbindlich gemacht worden sind. Ab dem 1. Januar 2017 müssen abweichende Regelungen jedoch mindestens ein Entgelt von 8,50 EUR brutto je Zeitstunde vorsehen.

Für Zeitungszusteller hat der Gesetzgeber eine besondere Übergangsregelung geschaffen. Danach hat diese Gruppe von Beschäftigten ab dem 1. Januar 2015 einen Anspruch auf 75 % und ab dem 1. Januar 2016 auf 85 % des Mindestlohns je Zeitstunde. Ab dem 1. Januar 2017 bis zum 31. Dezember 2017 beträgt der Mindestlohn dann 8,50 EUR brutto.

Wer kontrolliert die Einhaltung des Gesetzes?

Die Einhaltung dieser Bestimmungen soll von der Zollverwaltung kontrolliert werden, der sogenannten Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS), die bisher schon im Rahmen des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz für Branchen wie das Baugewerbe zuständig war und nun Unternehmen branchenunabhängig überprüfen und Einsicht in Lohn- und Meldeunterlagen nehmen kann.

Was droht bei Nichteinhaltung?

Die Nichtzahlung des Mindestlohns wird als Ordnungswidrigkeit angesehen, die mit einer Geldbuße bis zu 5.000,00 EUR geahndet werden kann.

Da der Gesetzgeber eine Kontrolle durch den Zoll allein nicht für ausreichend hielt, um eine flächendeckende Einhaltung der Mindestlöhne sicherzustellen, hat er eine Haftungsandrohung für die Auftraggeber von Werk- und Dienstleistungen aufgenommen! Das MiLoG verweist auf die entsprechende Anwendung der Generalunternehmerhaftung in § 14 AEntG. Dort war sie ursprünglich einmal entwickelt worden, um Lohnansprüche von entsandten Arbeitnehmern ausländischer Arbeitgeber effektiv in Deutschland zur Durchsetzbarkeit zu verhelfen. Jetzt gilt: Sofern Auftragnehmer von Werk- und Dienstleistungen wie auch Nachunternehmer oder Verleiher ihren Verpflichtungen als Arbeitgeber aus dem MiLoG nicht nachkommen, haftet der Auftraggeber für die Zahlung des Mindestlohns wie ein Bürge, der auf die Einrede der Vorklage verzichtet hat. Die Norm setzt kein Verschulden voraus.

Eine ursprünglich vorgesehene Enthaltungsmöglichkeit für den Fall fehlender positiver Kenntnis wurde wieder gestrichen. Der Dachdecker, der einen Dachklempner als Subunternehmer beauftragt, haftet jetzt dafür, dass sein Dachklempner seinen Arbeitnehmern den Mindestlohn ordnungsgemäß bezahlt!

Ferner droht einem Arbeitgeber der Ausschluss von der Vergabe öffentlicher Aufträge, wenn gegen ihn eine Geldbuße von wenigstens 2.500 EUR festgesetzt worden ist.

Wen trifft die Aufzeichnungspflicht?

Es besteht die Pflicht zur Aufzeichnung von Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit, welche der Gesetzgeber bei bestimmten Beschäftigungsverhältnissen vorsieht. Diese betrifft die in § 2 a Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz genannten Branchen, d.h. alle Beschäftigungsverhältnisse u.a. des Baugewerbes, der Gastronomie, des Speditionsgewerbes, des Messebaus oder der Fleischwirtschaft, daneben aber auch - branchenunabhängig - alle geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse. Die Aufzeichnungen müssen spätestens am siebten Kalendertag, welcher auf den Tag der Arbeitsleistung folgt, erledigt sein. Sie müssen mindestens zwei Jahre aufbewahrt werden. Entsprechendes gilt für Unternehmen die als Entleiher Leiharbeiter in ihren Betrieben einsetzen.

Der Mindestlohn kommt!

Das Gesetz zum Mindestlohn wird auch Unternehmen betreffen, deren Stundenlöhne weit über 8,50 EUR liegen, denn in jeder Arbeitsvergütung ist der Mindestlohn enthalten. Praktikanten sind in nur sehr geringem Umfang dem Anwendungsbereich des Gesetzes entzogen. Bei Outsourcing von Werk- und Dienstleistungen muss sehr genau die Bonität und Zuverlässigkeit des Auftragnehmers kontrolliert werden. Denn durch den Verweis auf § 14 AEntG droht eine Einstandspflicht des Auftraggebers.

Zu beachten sind auch die Aufzeichnungspflichten hinsichtlich der Arbeitszeit für geringfügig Beschäftigte, die alle Unternehmen trifft, unabhängig von ihrer Branchenzugehörigkeit. Arbeitszeitznachweise für alle Beschäftigungsverhältnisse müssen dagegen nur Unternehmen erbringen, die den in § 2a Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz genannten Branchen zugehörig sind.

Noch weitere Fragen zum Mindestlohn?

Für Antworten stehe ich Ihnen gerne zur Verfügung.

Heike Bruns

Rechtsanwältin

Fachanwältin für Arbeitsrecht