

B & K Rechts-Hinweis

02/2015

Der Mindestlohn: Erste Erfahrungen mit dem Mindestlohngesetz

I. Ausgangslage

„Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf Zahlung eines Arbeitsentgelts mindestens in Höhe des Mindestlohns durch den Arbeitgeber.“ Die Regelung klingt eindeutig und verständlich. Allerdings werden durch diese Grundaussage keinerlei Sonderfälle geregelt, die aber in heutigen Arbeitsverhältnissen zunehmend auftreten.

Sie sind Unternehmer und beschäftigen nicht nur Arbeitnehmer, sondern auch einige freie Mitarbeiter. Dazu stellen Sie regelmäßig Auszubildende ein und bieten Schülern und Studenten die Möglichkeit, ihre Pflicht- oder Orientierungspraktika in Ihrem Unternehmen zu absolvieren. Ihre festen Angestellten erhalten ein Diensthandy und müssen teilweise neben der Kernarbeitszeit auch für Bereitschaftsdienste zur Verfügung stehen. Daneben sind bei Ihnen Minijobber mit einem festen Einkommen in Höhe von 450 € angestellt. Sie zahlen den Mitarbeitern außerdem Zuschläge für Nacht- und Feiertagsarbeit und einmal jährlich vergüten Sie unter Vorbehalt ein 13. Monatsgehalt. Bei einigen Auf-

trägen bedienen Sie sich eines Subunternehmers, der ebenfalls Arbeitnehmer beschäftigt.

Inwieweit sind diese Sonderfälle bei der Mindestlohn-Berechnung zu berücksichtigen? Welche Zulagen und Zuschläge können Sie auf den geforderten Mindestlohn anrechnen? Welche Ausnahmen sieht das Mindestlohngesetz vor, die Sie dringend beachten müssen? Wie soll ein Stundenlohn von 8,50 € eingehalten werden, wenn dem Arbeitnehmer ein Festgehalt ausgezahlt wird und die Anzahl der Werkzeuge monatlich variiert?

Diesen Fragen müssen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer aktuell stellen. Ungeachtet bestehender Unklarheiten hat die Umstellung auf den Mindestlohn rechtzeitig zu erfolgen. Einige dieser Problemstellungen versuchen wir durch den nachfolgenden Beitrag zu klären.

II. Rechtslage

1. Allgemein

Bereits in unserem Special 11/2014 hatten wir uns dem Thema „Mindestlohn“ angenommen. Nun ist das Mindestlohn-

gesetz (MiLoG) seit dem 01.01.2015 in Kraft und wir wollen über die ersten Erfahrungen berichten.

Der gesetzliche Mindestlohn von 8,50 € muss grundsätzlich allen im Inland beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ausgezahlt werden. Der Betrag bezeichnet den gesetzlich geforderten Stundenlohn für tatsächlich geleistete Arbeit. Ausländische Mitarbeiter in einem inländischen Unternehmen fallen ebenfalls unter den Anwendungsbereich des MiLoG.

2. Ausnahmen

Allerdings werden bereits einzelne Angestelltengruppen von dem Anwendungsbereich des Mindestlohns ausgeschlossen. Für Kinder, Jugendliche und ehrenamtlich tätige Personen gilt der Mindestlohn nicht. Auch Auszubildende haben keinen Anspruch auf die 8,50 €, da das Ausbildungsverhältnis kein Arbeitsverhältnis im Sinne des MiLoG ist. Bei Praktikanten kommt es für die Anwendbarkeit des MiLoG auf die Länge und den Grund des Praktikums an. Handelt es sich um ein Pflichtpraktikum für Schule oder Hochschule oder um ein Praktikum zur beruflichen Orientierung, kann kein Mindestlohn verlangt werden. Langzeitarbeitslose, die vor der Beschäftigung mindestens ein Jahr arbeitslos gemeldet waren, können erst nach Ablauf von 6 Monaten des neuen Beschäftigungsverhältnisses den Mindestlohn verlangen. Auch freie Mitarbeiter fallen nicht in den Anwendungsbereich des

MiLoG und haben daher keinen Anspruch auf den Mindestlohn.

Für einige Mindestlohtarifverträge gilt eine Übergangsfrist. Bei Friseuren zum Beispiel ist erst ab dem 01.08.2015 der Mindestlohn von 8,50 € zu zahlen. Für Saisonarbeiter, Erntehelfer und andere kurzfristig Beschäftigte wird hingegen eine stufenweise Erhöhung des Mindestlohns vorgenommen.

3. Zu vergütende Arbeitszeit

Der Mindestlohn ist pro Stunde geleisteter Arbeit zu vergüten. Bei einigen Sondertatbeständen ist es fraglich, ob und wie diese zu vergüten sind.

Für die Arbeit an Sonn- und Feiertagen gilt in jedem Fall der gesetzliche Mindestlohn. Besondere Zuschläge sind hier nicht gesetzlich vorgeschrieben. Anders verhält es sich bei der Nacharbeit. Bei dieser Arbeitszeit wird gesetzlich ein Zuschlag vorausgesetzt. Der Arbeitnehmer müsste dann eigentlich den gesetzlichen Mindestlohn in Höhe von 8,50 € und den anteiligen Aufschlag auf diesen erhalten. Dies ist aber weiterhin umstritten.

Der Bereitschaftsdienst fällt unter den Begriff der „Arbeitszeit“. Allerdings wurde diese geleistete Arbeit bisher meist geringer vergütet. Ob eine geringere Vergütung auch dem MiLoG entspricht, ist noch nicht geklärt. Die Rufbereitschaft hingegen wird nicht unter den arbeitsrechtlichen Begriff „Arbeitszeit“ gefasst,

daher ist davon auszugehen, dass der gesetzliche Mindestlohn hier nicht berücksichtigt werden muss. Wegzeiten, wie die Fahrt von Unternehmen zu einem Kunden sind grundsätzlich als Arbeitszeit anerkannt, so dass auch hier der gesetzliche Mindestlohn gilt.

Problematisch ist die Konstellation, wenn ein Festgehalt für eine 40 Stunden Woche gezahlt wird. Die Anzahl der Arbeitstage variiert von Monat zu Monat. Der Arbeitgeber könnte den stündlichen Mindestlohn sichern, indem er auf eine Stundenlohnvergütung umsteigt oder ein festes monatliches Stundenkontingent anbietet.

4. Anrechnungen

Fraglich ist, ob Sonderzahlungen oder besondere Leistungen des Arbeitgebers auf den Mindestlohn angerechnet werden können. Grundsätzlich können Zuschläge nur angerechnet werden, wenn sie die Arbeitsleistung und nicht etwa die Betriebstreue vergüten sollen. Ein als Gratifikation gezahltes Weihnachtsgeld stellt keine Entgeltzahlung für eine Gegenleistung dar und kann nicht auf den Mindestlohn angerechnet werden. Ein 13. Monatsgehalt ist hingegen ein zusätzliches Entgelt. Ob dann bei diesem auch der Mindestlohn beachtet werden muss, ist noch nicht abschließend geklärt. Diensthandys und andere Elemente der Nettolohn-Maximierung werden wohl bei der Berechnung des Mindestlohns nicht zu berücksichtigen sein. Eine Entgeltumwand-

lung nach dem Betriebsrentengesetz ist in § 3 MiLoG ausdrücklich geregelt. Hierbei darf der Mindestlohn nicht unterschritten werden.

Unklar ist auch noch die Behandlung des privat genutzten Dienst-PKW. Grundsätzlich hat der zur Verfügung gestellte Dienst-PKW Entgeltcharakter. Es ist allerdings bisher nicht geklärt, ob der Dienstwagen in den Mindestlohn einbezogen werden darf. Auch über andere Sachbezüge wie „Kost und Logis“ ist noch zu entscheiden. Ebenfalls muss geklärt werden, wie ggf. eine solche Anrechnung zu erfolgen hat.

Trinkgeld hat keinen Entgeltcharakter. Hier ist in keinem Fall eine Anrechnung auf den Mindestlohn vorzunehmen. Bei Provisionen hängt eine Anrechnung davon ab, ob sie tatsächlich und unwiderruflich ausbezahlt wurden.

III. Unser Tipp

Wir empfehlen Ihnen, die Vorschriften zum Mindestlohn für betroffene Arbeitnehmer schnellstmöglich zu beachten. Die gesetzlichen Pflichten treffen den Arbeitgeber direkt und die Bundesregierung will eine Vielzahl von Stellen zur Kontrolle einrichten. Eine Nichtbefolgung der gesetzlichen Regelung führt zu einer Haftung bis zu einer Höchstsumme von 500.000 €. Auch bei Ihren Subunternehmern müssen Sie sicherstellen, dass diese den Mindestlohn an deren Arbeit-

nehmer zahlen, da Sie als Generalunternehmer wie ein Bürge nach § 13 MiLoG i.V.m. § 14 AEntG haften und von den Arbeitnehmern als Auftraggeber in Anspruch genommen werden können.

Beschäftigen Sie Praktikanten, sollten Sie sich eine Bescheinigung der Bildungseinrichtung ausstellen lassen, um nachweisen zu können, falls es sich um ein Pflichtpraktikum gehandelt hat.

Zudem müssen Sie die tägliche Arbeitszeit von kurzfristig und geringfügig Beschäftigten ausreichend dokumentieren. Die Aufzeichnungspflichten treffen jeden Betrieb und führen bei Nichtbeachtung ebenfalls zu einer Haftung des Arbeitgebers. Die Aufzeichnungen müssen den Beginn, das Ende und die Dauer der täglichen Arbeitszeit wiedergeben und sind mindestens zwei

Jahre aufzubewahren. Bei unvollständiger, unrichtiger oder nicht rechtzeitiger Aufzeichnung kann ein Bußgeld in Höhe von bis zu 30.000 € verhängt werden.

Hinsichtlich der noch ungeklärten Fragestellungen sollten Sie die nächsten Entscheidungen der Gerichte verfolgen und berücksichtigen.

Wenn Sie noch weitere Fragen haben oder eine Einschätzung hinsichtlich der noch ungeklärten Fragestellungen wünschen, stehen wir Ihnen gerne beratend zur Verfügung.

Information:

Der Inhalt dieser Information wurde nach bestem Wissen und Kenntnisstand erstellt. Mit Rücksicht auf die Komplexität der angesprochenen Themen und den ständigen Wandel der Rechtsmaterie bitten wir um Verständnis, wenn wir unsere Haftung und Gewährleistung auf Beratungen in individuellen Einzelaufträgen nach Maßgabe unserer Auftragsbedingungen beschränken und sie i. Ü., d. h. für diese Informationen ausschließen.