

Luther.

Arbeitsrecht

Der Mindestlohn kommt!

Newsletter Sonderausgabe Juli 2014

Bundestag verabschiedet das
Tarifautonomiestärkungsgesetz

[Seite 3](#)

Wie hoch ist der Mindestlohn?

[Seite 3](#)

Welche Arbeitgeberleistungen bzw. Lohn-
bestandteile gehören in den Mindestlohn hinein?

[Seite 3](#)

Für wen gilt der Mindestlohn?

[Seite 4](#)

Für wen gelten Ausnahmen?

[Seite 4](#)

Gibt es Übergangsregeln?

[Seite 5](#)

Wer kontrolliert die Einhaltung des Gesetzes?

[Seite 5](#)

Was droht bei Nichteinhaltung?

[Seite 5](#)

Wen trifft die Aufzeichnungspflicht?

[Seite 5](#)

Fazit

[Seite 5](#)

Der Mindestlohn kommt!

Bundestag verabschiedet das Tarifautonomiestärkungsgesetz

Die Große Koalition drückt aufs Tempo: Nach der Mütterrente und der Rente mit 63 hat der Bundestag am 3. Juli 2014 mit großer Mehrheit ein Gesetzespaket unter dem schönen Namen „Tarifautonomiestärkungsgesetz“ verabschiedet. Kurz vor der Abstimmung waren noch diverse Änderungen, etwa zu Zeitungszustellern, in das Gesetz eingeflossen. Kern des Pakets ist die Einführung eines flächendeckenden einheitlichen Mindestlohns im sogenannten „Mindestlohngesetz (MiLoG)“. Daneben werden die Möglichkeiten, Tarifverträge für allgemeinverbindlich zu erklären und tarifliche Arbeitsbedingungen im Rahmen des AEntG auf nicht tarifgebundene Arbeitgeber zu erstrecken, ausgeweitet. Sobald das Gesetz den Bundesrat am 11. Juli 2014 passiert hat, kann es ausgefertigt und verkündet werden.

Im Folgenden sollen die aus unserer Sicht wichtigsten Punkte im MiLoG angesprochen werden.

Wie hoch ist der Mindestlohn?

Nach dem Entwurf zum MiLoG soll ab dem 1. Januar 2015 ein bundesweit verbindlicher branchenunabhängiger Mindestlohn von 8,50 EUR brutto pro Stunde eingeführt werden. Stück- und Akkordlöhne sollen zulässig bleiben, sofern gewährleistet ist, dass der Mindestlohn für die geleisteten Arbeitsstunden erreicht wird. Zu beachten ist, dass das Gesetz nicht nach der Art der Tätigkeit differenziert. Das LAG Baden-Württemberg hat insoweit zum bereits heute geltenden Mindestentgelt in der Pflegebranche entschieden, dass im Bereitschaftsdienst erbrachte Arbeitsleistungen mit demselben Mindestentgeltsatz zu vergüten seien wie Arbeitsleistungen während der Vollarbeitszeit (LAG BW v. 28.11.2012, 4 Sa 48/12). Das BAG soll Anfang September 2014 über die Revision entscheiden. Es dürfte aber klar sein, dass ähnliche Streitigkeiten auch im Rahmen des MiLoG drohen.

Über eine Erhöhung wird frühestens zum 1. Januar 2017 von der Bundesregierung durch Rechtsverordnung entschieden, danach alle zwei Jahre. Eine ehrenamtliche Mindestlohnkommission wird hierzu jeweils einen Vorschlag erarbeiten.

Welche Arbeitgeberleistungen bzw. Lohnbestandteile gehören in den Mindestlohn hinein?

Das Gesetz enthält trotz der im Vorfeld geäußerten Kritik und einer entsprechenden Anregung des Bundesrates insoweit keine klarstellenden Regelungen. Das Gesetz regelt in § 2 Abs. 1 lediglich das Fälligkeitsdatum. Danach muss der Mindestlohn spätestens am letzten Bankarbeitstag des Monats gezahlt werden, der auf den Monat folgt, in dem die Leistung erbracht wurde.

Die Bundesregierung vertritt die Auffassung, dass für die Auslegung des Begriffs Mindestlohn auf die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs zur Entsenderichtlinie 96/71 zurückgegriffen werden könne, die im Rahmen des AEntG bereits zu beachten sei (vgl. EuGH v. 7.11.2013, C-522/12 „Isbir“). Alle Zahlungen sind demnach laut EuGH anrechenbar, wenn sie das „Verhältnis zwischen der Leistung des Arbeitnehmers auf der einen und der ihm hierfür erbrachten Gegenleistung auf der anderen Seite nicht verändern“. 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.

Typische Einmalzahlungen wie Urlaubsgeld oder Weihnachtsgeld seien dagegen nach Auffassung der Bundesregierung nur berücksichtigungsfähig, wenn dem Arbeitnehmer der auf die Beschäftigungszeit entfallende anteilige Betrag in dem maßgeblichen Fälligkeitsdatum (§ 2 Abs. 1 MiLoG) tatsächlich und unwiderruflich ausgezahlt worden ist. Ein einmal im Juni jährlich gezahltes Urlaubsgeld kann demnach nicht auf die übrigen 11 Monate „umgelegt“ werden.

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

Inwieweit Kost und Logis anrechenbar sind, bleibt indes unklar. Hier bestehen unabhängig vom Mindestlohn Anrechnungsgrenzen nach § 107 Abs. 2 GewO. Nach der Sozialversicherungsentgeltverordnung sind Kost und Logis als sozialversicherungsrechtliches Entgelt zu verbeitragen. Ob sie als Entgeltvorteil indes zum Mindestlohn hinzugerechnet werden können, erscheint zweifelhaft, da nach Sinn und Zweck des Mindestlohns und mit Blick auf die Fälligkeitsregeln dem

Arbeitnehmer in jedem Fall ein ausreichender Nettobetrag am Fälligkeitstag zur Verfügung stehen sollte. Nach Auffassung der Koalitionsfraktionen im Bericht des zuständigen Bundestagsausschusses seien bei der Saison-Arbeit in der Landwirtschaft explizite Regeln jedoch denkbar. Die zuständigen Ministerien könnten entsprechend § 107 GewO und der Sozialversicherungsentgeltverordnung festlegen, dass und inwieweit Kost und Logis anrechenbar seien.

Zur Ermöglichung von Arbeitszeitflexibilität wurde die Fälligkeitsregel des § 2 Abs. 1 MiLoG abgemildert: Plusstunden müssen innerhalb von 12 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.

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.

Der Mindestlohn ist unabdingbar. Auf entstandene Ansprüche auf Mindestlohn kann nur durch gerichtlichen Verzicht verzichtet werden. Dies sollten Arbeitgeber berücksichtigen, wenn sie in Verhandlungen mit dem Arbeitnehmer über Entgeltansprüche disponieren. Ein Verzicht ist insoweit nur auf vertragliche Ansprüche denkbar, aber nicht auf den gesetzlichen Mindestlohnanspruch.

Für wen gelten Ausnahmen?

Der Mindestlohn gilt nicht für Auszubildende und ehrenamtlich Beschäftigte. Ebensowenig erfasst sind junge 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 Mindestlohnspflicht 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

Für die letzten beiden Gruppen wurde die maximale Länge von sechs Wochen auf drei Monate kurz vor der Abstimmung im Bundestag erhöht.

In diesem Zusammenhang sei darauf hingewiesen, 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 umstrittene Regelung, wonach Langzeitarbeitslose in den ersten sechs Monaten ihrer Beschäftigung ebenfalls keinen Anspruch auf Mindestlohn haben sollen. Die letztgenannte Ausnahme soll Langzeitarbeitslosen, d.h. Personen, die länger als 12 Monate arbeitslos waren, eine Brücke in eine neue Beschäftigung bauen. Gegner befürchten demgegenüber Drehtür- und Substitutionseffekte.

Gibt es Übergangsregeln?

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 Zeitzunde 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 Zeitzunde. 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 kann 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 fünfhunderttausend EUR geahndet werden kann.

Da der Gesetzgeber eine Kontrolle durch den Zoll allein nicht für ausreichend hielt, um eine flächendeckende Einhaltung der Mindestlöhne sicher zu stellen, 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 Vorausklage verzichtet hat. Die Norm setzt kein Verschulden voraus. Eine ursprünglich vorgesehene

Enthftungsmöglichkeit für den Fall fehlender positiver Kenntnis wurde wieder gestrichen.

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?

Hinzuweisen bleibt noch auf die Pflicht zur Aufzeichnung von Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit, welche der Gesetzgeber bei bestimmten Beschäftigungsverhältnissen vorsieht. Diese betrifft die in § 2a 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.

Fazit

Der Mindestlohn steht vor der Tür. Das Gesetz zum Mindestlohn wird auch Unternehmen betreffen, deren Stundenlöhne weit über 8,50 EUR liegen. Grund hierfür dürfte u.a. der Umstand sein, dass Praktikanten in nur sehr geringem Umfang dem Anwendungsbereich entzogen sind und dass bei Outsourcing von Werk- und Dienstleistungen sehr genau die Bonität und Zuverlässigkeit des Auftragnehmers kontrolliert werden muss. 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.



Dr. Roland Klein

Luther Rechtsanwalts-gesellschaft mbH
Düsseldorf

Telefon +49 211 5660 26876

roland.klein@luther-lawfirm.com

Impressum

Verleger: Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Anna-Schneider-Steig 22, 50678 Köln, Telefon +49 221 9937 0
Telefax +49 221 9937 110, contact@luther-lawfirm.com
V.i.S.d.P.: Dr. Roland Klein, Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Graf-Adolf-Platz 15, 40213 Düsseldorf, Telefon: +49 211 5660 26876
Telefax: +49 211 5660 110, roland.klein@luther-lawfirm.com
Copyright: Alle Texte dieses Newsletters sind urheberrechtlich geschützt. Gerne dürfen Sie Auszüge unter Nennung der Quelle nach schriftlicher Genehmigung durch uns nutzen. Hierzu bitten wir um Kontaktaufnahme. Falls Sie künftig keine Informationen der Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH erhalten möchten, senden Sie bitte eine E-Mail mit dem Stichwort „Arbeitsrecht“ an unsubscribe@luther-lawfirm.com

Haftungsausschluss

Obgleich dieser Newsletter sorgfältig erstellt wurde, wird keine Haftung für Fehler oder Auslassungen übernommen. Die Informationen dieses Newsletters stellen keinen anwaltlichen oder steuerlichen Rechtsrat dar und ersetzen keine auf den Einzelfall bezogene anwaltliche oder steuerliche Beratung. Hierfür stehen unsere Ansprechpartner an den einzelnen Standorten zur Verfügung.

Die Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH berät in allen Bereichen des Wirtschaftsrechts. Zu den Mandanten zählen mittelständische und große Unternehmen sowie die öffentliche Hand. Die Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH ist das deutsche Mitglied von Taxand, einem weltweiten Zusammenschluss unabhängiger Steuerberatungsgesellschaften.

Die Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH ist nach dem Qualitätsstandard ISO 9001 zertifiziert.

Berlin, Brüssel, Dresden, Düsseldorf, Essen, Frankfurt a. M., Hamburg, Hannover, Köln, Leipzig,
London, Luxemburg, München, Shanghai, Singapur, Stuttgart

Ihren Ansprechpartner finden Sie auf www.luther-lawfirm.com

Auf den Punkt. Luther.

