

**Kurzvortrag zum
Mindestlohngesetzes (MiLoG)
Auswirkungen und Umsetzungshinweise**

Mitgliederversammlung des
Wirtschaftsverbandes Handwerk Mecklenburg-Vorpommern e.V.
am 8. Januar 2015 in Rostock

Susanne A. Becker

Rechtsanwältin und Mediatorin

Fachanwältin für Arbeitsrecht

Übersicht

- I. Einführung
- II. Ziele des Gesetzes
- III. Personeller Anwendungsbereich
- IV. Berechnung und Fälligkeit des Mindestlohns
- V. Besonderheiten bei Arbeitszeitkonten
- VI. Unabdingbarkeit des Mindestlohns
(Ausschlussfristen)
- VII. Aufzeichnungs- und Aufbewahrungspflichten
- VIII. Kontrolle
- IX. Sanktionen
- X. Stellungnahme

I. Einführung

- Große Koalition hat nach langem Ringen einen allgemeinen, staatlichen Mindestlohn von EUR 8,50 (brutto) je Zeitarbeitsstunde (60 Minuten) ab 1.1.2015 für alle Branchen beschlossen.
- Bis zum 31.12.2016 gehen abweichende Regelungen eines Tarifvertrages vor, sofern dieser mit bundesweitem Geltungsbereich nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) für allgemeinverbindlich erklärt wurde.
- Ab 1.1.2017 sind keine Abweichungen durch Tarifvertrag mehr zulässig.

I. Einführung

- Die Höhe des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn soll in regelmäßigen Abständen - erstmals zum 10.6.2016 mit Wirkung zum 1.1.2017 - von einer Kommission der Sozialpartner überprüft und ggfls. angepasst werden.

II. Ziele des Gesetzes

- Schutz der Arbeitnehmer vor unangemessenen Niedriglöhnen.
- Verhinderung von Lohnunterbietungswettbewerb von Unternehmen zu Lasten der Arbeitnehmer.
- Vermeidung von sozialversicherungsrechtlichen „Aufstockungen“.

III. Personeller Anwendungsbereich

1. Erfasste Personengruppen

- Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
(ausdrücklich ausgenommen ehrenamtlich
Tätige und Auszubildende).
- Praktikanten und Praktikantinnen i.S.d. § 26
BBiG gelten als Arbeitnehmer im Sinne des
Mindestlohngesetzes, es sei denn, sie sind von
den Ausnahmen erfasst.

III. Personeller Anwendungsbereich

2. Ausnahmen (MiLoG findet keine Anwendung)

Praktikum

Definition in § 22 Abs. 1 Satz 3 MiLoG

III. Personeller Anwendungsbereich

2. Ausnahmen (MiLoG findet keine Anwendung)

Praktikum erfolgt verpflichtend auf Grund einer

- schulrechtlichen Bestimmung,
- einer Ausbildungsordnung,
- einer hochschulrechtlichen Bestimmung oder
- im Rahmen einer Ausbildung an einer gesetzlich geregelten Berufsakademie

(§ 22 Abs. 1 Nr. 1 MiLoG)

Problem: Gesellen im dualen Studium

III. Personeller Anwendungsbereich

2. Ausnahmen (MiLoG findet keine Anwendung)

Praktikum erfolgt bis zu drei Monate zur Orientierung

für die Wahl einer

- Berufsausbildung

oder

- eines Studiums

(§ 22 Abs. 1 Nr. 2 MiLoG)

III. Personeller Anwendungsbereich

2. Ausnahmen (MiLoG findet keine Anwendung)

Praktikum erfolgt bis zu drei Monate

- begleitend zu einer Berufsausbildung

oder

- einer Hochschulausbildung

(§ 22 Abs. 1 Nr. 3 MiLoG)

Problem: „nicht zuvor“ = niemals zuvor

III. Personeller Anwendungsbereich

2. Ausnahmen (MiLoG findet keine Anwendung)

Probleme bei freiwilligen Praktika nach § 22 Abs. 1 Nr. 2 und 3 MiLoG

- Praktikum dauert länger als drei Monate. Zahlung des Mindestlohns ab dem ersten Tag?
- Verlängerung von Praktika über die drei Monate. Rückwirkende Zahlungspflicht?
- Behandlung von Praktika die bereits 2014 begonnen haben?

III. Personeller Anwendungsbereich

2. Ausnahmen (MiLoG findet keine Anwendung)

Praktikant nimmt einer Einstiegsqualifizierung nach § 54a SGB III oder an einer Berufsausbildungsvorbereitung nach §§ 68 bis 70 BBiG teil.

(§ 22 Abs. 1 Nr. 4 MiLoG)

III. Personeller Anwendungsbereich

2. Ausnahmen (MiLoG findet keine Anwendung)

Beraterhinweis:

Soweit es sich um ein Praktikum handelt, welches vom Anwendungsbereich des MiLoG ausgenommen ist, sollte vor Aufnahme ein schriftlicher Praktikantenvertrag mit Dokumentation der Art und des Zwecks des Praktikums geschlossen werden!

III. Personeller Anwendungsbereich

2. Ausnahmen (MiLoG findet keine Anwendung)

- „Unter 18-Jährige“ *ohne eine abgeschlossene Berufsausbildung.*
- „Langzeitarbeitslose“ für die ersten 6 Beschäftigungsmonate, wenn sie unmittelbar vor der Tätigkeitsaufnahme länger als 1 Jahr arbeitssuchend waren.

Achtung: Arbeitgeber sollte sich eine Bescheinigung der Agentur für Arbeit vorlegen lassen.

IV. Berechnung und Fälligkeit des Mindestlohns

- Mindestlohn berechnet sich pro Zeitstunde (60 Minuten)
- Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung sind in den EUR 8,50 brutto nicht enthalten.
- Mindestlohn ist **spätestens** am letzten Bankarbeitstag des Folgemonats, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde, auszuführen, sofern keine für den Arbeitnehmer günstigere Regelung besteht (z.B. zum Ende des jeweiligen Arbeitsmonats).

Achtung: Nicht oder nicht rechtzeitige Zahlung kann eine bußgeldbewehrte Ordnungswidrigkeit sein!

IV. Berechnung und Fälligkeit des Mindestlohns

Anrechnung von Arbeitgeberleistungen auf den Mindestlohn

Welche Vergütungsbestandteile auf den Mindestlohn angerechnet werden können, lässt das MiLoG offen!

IV. Berechnung und Fälligkeit des Mindestlohns

Anrechnung von Arbeitgeberleistungen auf den Mindestlohn

Nicht angerechnet werden dürfen nach derzeitiger herrschender Meinung:

- Zuschläge für Mehrarbeit oder Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit,
- Zuschläge, die voraussetzen, dass mehr Arbeit pro Zeiteinheit geleistet wird (z.B. Akkordprämien) oder eine besondere Qualität der Arbeit (Qualitätsprämien) fordern.
- Zuschläge für Arbeiten unter besonders erschwerten oder gefährlichen Bedingungen (Schmutz-/Gefahrenzulagen)

IV. Berechnung und Fälligkeit des Mindestlohns

Anrechnung von Arbeitgeberleistungen auf den Mindestlohn

Nicht angerechnet werden dürfen nach derzeitiger herrschender Meinung:

- Urlaubs- oder Weihnachtsgeld, wenn es in größeren Abständen gezahlt wird (z.B. jährlich). Bei einer zeitanteiligen Zahlung (z.B. monatlich) sollen sie Bestandteil des Mindestlohns sein können, wenn der Anspruch verbindlich entstanden ist.

Problem: Rückzahlungsklauseln

IV. Berechnung und Fälligkeit des Mindestlohns

Anrechnung von Arbeitgeberleistungen auf den Mindestlohn

Anrechnung von Kost und Logis auf den gesetzlichen Mindestlohn bei Saisonarbeit unter folgenden Voraussetzung:

- Kost und Logis muss vorab zwischen Arbeitgeber/Arbeitnehmer vereinbart werden.
- Bei der Anrechnung werden die Voraussetzung des § 107 GewO eingehalten.
- Einhaltung der Vorgaben der Sozialversicherungsentgeltordnung.

V. Besonderheiten bei Arbeitszeitkonten

Ausgleichszeitraum von 12 Monaten

- Werden Arbeitsstunden, die über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinausgehen,
- auf einem schriftlich vereinbarten Arbeitszeitkonto eingestellt,
- müssen sie spätestens innerhalb von 12 Kalendermonaten nach ihrer monatlichen Erfassung ausgeglichen werden, durch bezahlte Freizeit oder durch Zahlung des Mindestlohns.

V. Besonderheiten bei Arbeitszeitkonten

Beispiel:

- Vertraglich vereinbarte Arbeitszeit von 38,5 Stunden/Woche zu einem Stundenlohn von EUR 8,50 brutto.
- geleistete Überstunden: 10 Stunden im Februar 2015
- Ausgleich durch bezahlte Freistellung oder Zahlung des Mindestlohns spätestens bis Februar 2016.

V. Besonderheiten bei Arbeitszeitkonten

Ausnahme vom Grundsatz (Bsp. 1)

Ausgleichszeitraum von 12 Monaten findet keine Anwendung, wenn der Anspruch auf den Mindestlohn für sämtliche geleistete Arbeitsstunden einschließlich der Überstunden bereits durch Zahlung des verstetigten Arbeitsentgelts erfüllt ist.

(§ 1 Abs. 2 Satz 1, 2. Halbsatz MiLoG)

V. Besonderheiten bei Arbeitszeitkonten

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Ausgleich des Arbeitszeitkontos spätestens in dem auf die Beendigung folgenden Kalendermonat.

Maximal eingestellt Arbeitszeit

Es dürfen monatlich nicht mehr als 50 % der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit eingestellt werden.

VI. Unabdingbarkeit des Mindestlohns

- Vereinbarungen, die den Mindestlohnanspruch unterschreiten oder seine Geltendmachung beschränken oder ausschließen, sind unwirksam, z.B. vertragliche oder tarifliche Ausschlussfristen!
- Verwirkung des Mindestlohnanspruchs ist nicht möglich. Es gelten die allgemeinen Verjährungsregeln.
- Verzicht nur im Rahmen eines gerichtlichen Vergleichs möglich.

VI. Unabdingbarkeit des Mindestlohns

Problem:

Arbeitsvertragliche Ausschlussfristen!

Bsp: Gegenseitige Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind innerhalb einer Ausschlussfrist von 3 Monaten seit Entstehung schriftlich geltend zu machen. Nach Ablauf dieser Frist ist die Geldmachung ausgeschlossen.

Klausel könnte wegen Intransparenz (§ 307 Abs. 1 BGB) unwirksam sein!

VI. Unabdingbarkeit des Mindestlohns

Problem:

Tarifvertragliche Ausschlussfristen?

Keine AGB - Prüfung von Tarifverträgen (§ 304 Abs. 4 BGB)

Aber:

Arbeitnehmer kann die Zahlung des Mindestlohns binnen der gesetzlichen Verjährungsfristen geltend machen, da die tariflich Ausschlussfrist in Bezug auf den Mindestlohn unwirksam ist.

VII. Aufzeichnungs- und Aufbewahrungspflichten

Es gelten besondere Aufzeichnungs- und Aufbewahrungspflichten für

- geringfügig Beschäftigte
- Mitarbeiter in bestimmten Wirtschaftsbereichen (§ 2a SchwarzArbG) z.B. das Bau- und Gaststättengewerbe.

VII. Aufzeichnungs- und Aufbewahrungspflichten

Pflichten für geringfügig Beschäftigte und in bestimmten Wirtschaftsbereichen (§ 2a SchwarzArbG):

- Aufzeichnungspflicht:
Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit
- Aufzeichnung spätestens zum Ablauf des 7. auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages
- Aufbewahrungspflicht für mindestens 2 Jahre
- „Bereithalten“ des Nachweises auf Verlangen auch am Ort der Beschäftigung.

VIII. Kontrolle

Einhaltung des MiLoG wird durch die Zollverwaltung geprüft.

z.B.

Bereithaltungspflicht, § 17 Abs. 2 MiLoG

- Arbeitsverträge
- Lohnabrechnungen
- Nachweise über Lohnzahlungen
- Arbeitszeitnachweise, Schichtpläne, Einsatzpläne
- Schriftliche Vereinbarung über Arbeitszeitkonto

IX. Sanktionen

- Geldbuße von bis zu 500.000,00 EUR,
wenn Arbeitgeber den Mindestlohn nicht oder nicht
rechtzeitig zahlen.
wenn Unternehmer wissentlich oder fahrlässig
nichtwissentlich Werk- oder Dienstleistungen von
anderen Unternehmer in Anspruch nehmen, die den
Mindestlohn nicht oder nicht rechtzeitig zahlen.
- Ausschluss von der Vergabe öffentlicher Aufträge (Wenn
Geldbuße von mindestens 2.500,00 EUR verhängt
wurde)

X. Stellungnahme

Inhaltlich sind noch einige Klarstellungen und Ergänzungen zwingend notwendig, die nun durch die Arbeitsgerichtsbarkeit rechtssicher geklärt werden müssen. (z.B. Welche Entgelttatbestände auf den Mindestlohn angerechnet werden / vertragliche Ausschlussfristen etc.).

Zur Vermeidung empfindlicher Sanktionen sollte die praktische Umsetzung des MiLoG in den Arbeitsverträgen/ Arbeitszeitkonten/Abrechnung sehr restriktiv erfolgen.

X. Stellungnahme

Die Tarifautonomie im Niedriglohnsektor wird durch das MiLoG beschränkt. Es sollte Klarheit darüber bestehen, dass die Mitwirkung der Spitzenorganisationen in der Mindestlohnfindung keine Tarifabschlüsse ersetzen kann und die Koalitionen ihre „Kernkompetenz“ verlassen, wenn sie Arbeitsbedingungen für Nichtmitglieder regeln.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

VAHLE KÜHNEL BECKER

Fachanwälte für Arbeitsrecht PartG mbB

Jungfernstieg 40, 20354 Hamburg

Telefon: 040 / 34 80 99 - 0

www.vahlekuehnelbecker.de

becker@vahlekuehnelbecker.de