



Eckpunkte der neuen Regelung

Mindestlohngesetz

In Deutschland gilt erstmals ein gesetzlicher, flächendeckender Mindestlohn. Seit dem 1. Januar 2015 haben grundsätzlich alle abhängig beschäftigten Arbeitnehmer Anspruch auf eine Entlohnung von wenigstens 8,50 € brutto je Arbeitsstunde. Rechtsanwältin Dr. Almut Riemann, Fachanwältin für Arbeitsrecht, Henseler & Partner Rechtsanwälte, stellt die wesentlichen Eckpunkte der Neuregelung vor.



Foto: BDS

Informationen zum
Mindestlohngesetz:
Rechtsanwältin
Almut Riemann.

Ihre Ausführungen gliedern sich in mehrere Teile und beginnen mit der wohl wichtigsten Frage zum Mindestlohngesetz (MiLoG):

Für wen gilt das MiLoG?

Grundsätzlich hat jeder Arbeitnehmer ab 18 Jahren Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn. Dies gilt unabhängig von der Position und unabhängig davon, ob er in Voll- oder Teilzeit tätig ist. Damit gilt der Mindestlohn auch für geringfügig Beschäftigte (Minijobber).

Entscheidend in diesem Zusammenhang ist ein Beschäftigungsort in Deutschland – unabhängig von der Staatsangehörigkeit oder dem Wohnsitz des Arbeitnehmers und dem Unternehmenssitz des Arbeitgebers.

Gibt es Ausnahmen vom Mindestlohn?

Ja, aber diese sind auf einige wenige Fallgruppen beschränkt. Die bedeutsamsten Ausnahmen sind die Folgenden:

- Auszubildende
- ehrenamtlich tätige Arbeitnehmer
- Praktikanten

Vorsicht! Aufgrund der inzwischen ausufernden Beschäftigung von Praktikanten durch manche Unternehmen enthält das MiLoG konkrete Regelungen, wann Praktikanten als Arbeitnehmer anzusehen sind und wann sie als echte Praktikanten unter die Ausnahme fallen.

Die Liste der Ausnahmen setzt sich wie folgt fort:

- Kinder und Jugendliche
Dabei geht es um Personen, die noch keine 18 Jahre alt sind, wenn sie ihre Berufsausbildung noch nicht abgeschlossen haben oder generell keine Berufsausbildung abgeschlossen haben.
- Langzeitarbeitslose
Gemeint sind Personen, die unmittelbar vor der Beschäftigung ein Jahr oder länger arbeitslos gemeldet waren. Für diese gilt der gesetzliche Mindestlohn in den ersten

sechs Monaten der neu aufgenommenen Beschäftigung nicht.

- Saisonarbeiter
Für sie gilt das Mindestentgelt von 8,50 € brutto zwar ab 01.01.2015, allerdings sind sie für max. 70 Tage von der Sozialversicherungspflicht befreit.
- Zeitungszusteller
Für sie wird das Mindestentgelt von 8,50 € schrittweise eingeführt. Uneingeschränkt gilt es erst ab dem Jahr 2017.

Beachte! Das Mindestentgelt von 8,50 € gilt im Übrigen grundsätzlich unabhängig von der Qualifikation des Arbeitnehmers. Ein fehlender Berufsabschluss, ungenügende Sprachkenntnisse oder die Herkunft des Arbeitnehmers aus einem anderen Land rechtfertigen generell keine Ausnahme von der Verpflichtung zur Zahlung von 8,50 € brutto je Arbeitsstunde.

Beachte ferner! Freie Mitarbeiter unterfallen nicht dem gesetzli-

chen Mindestlohn. Es muss aber immer gesichert sein, dass es sich wirklich um einen selbstständig Beschäftigten und nicht um einen Arbeitnehmer handelt.

Übergangsregelungen

Soweit bisher auf Grundlage des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (AEntG) und des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) verbindliche Mindestlöhne ausgehandelt worden waren, gelten Übergangslösungen. Die bisherigen Mindestlöhne gehen bis zum 31.12.2017 dem neuen allgemeinen Mindestlohn vor. Allerdings gilt die Einschränkung, dass vom 01.01.2017 bis zum 31.12.2017 diese tariflichen Regelungen mindestens ein Entgelt von 8,50 € je Zeitstunde vorsehen müssen. Hintergrund ist, dass die eingerichtete Mindestlohnkommission den gesetzlichen Mindestlohn (voraussichtlich) ab 01.01.2017 erhöhen wird.

Vergütungsbestandteile

Das MiLoG regelt lediglich, dass „die Höhe des Mindestlohns ... ab dem 1. Januar 2015 brutto 8,50 Euro je Zeitstunde“ beträgt. Es enthält keine Regelungen, welche Vergütungsbestandteile zum Mindestlohn zählen und welche nicht. Zudem fehlt eine Umrechnungsformel für Stück- und Akkordlöhne. Einzelheiten werden daher durch die Rechtsprechung geklärt werden müssen. Derzeit empfiehlt es sich, Rückschlüsse aus den Ausführungen der Koalitionsfraktionen im Gesetzgebungsverfahren sowie der bisherigen Rechtsprechung des EuGH und BAG zu Zahlungen nach dem AEntG zu ziehen.

Danach wird wohl darauf abzustellen sein, ob ein Vergütungsbestandteil regelmäßig und zur Abgeltung üblicher Arbeitsleistungen gezahlt wird, oder ob mit der Zahlung ein gesonderter Zweck verfolgt wird (wie i.d.R. bei Überstundenzuschlägen, vermögenswirksamen Leistungen, jährlichen Einmalzahlungen von Weihnachtsgeld oder Urlaubsgeld, Wegegeld, Schmutzulagen).

Ein Tipp! Vergütungsvereinbarungen (Arbeitsverträge, Betriebsvereinbarungen etc.) sollten auf etwaigen Anpassungsbedarf überprüft werden, um eine höchstmögliche und klare Anrechenbarkeit der einzelnen Vergütungsbestandteile zu erreichen.

Im Übrigen ist der gesetzliche Mindestlohn zwingend und kann daher nicht durch vertragliche Vereinbarungen unterschritten werden. Lediglich in einem gerichtlichen Vergleich kann der Arbeitnehmer wirksam auf die Einhaltung des gesetzlichen Mindestlohns verzichten.

Aufzeichnungspflichten

Das MiLoG sieht für bestimmte Branchen und Bereiche vor, dass Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit aufgezeichnet und zwei Jahre aufbewahrt werden müssen. Es handelt sich dabei um die in § 2 a des Gesetzes zur Bekämpfung der Schwarzarbeit aufgeführten Branchen (u.a. Baugewerbe, Speditionsgewerbe; in diesen Branchen gilt die Aufzeichnungspflicht auch für Leiharbeiter) sowie um Minijobber. Die Aufzeichnung der Arbeitszeit muss spätestens bis zum Ablauf des siebten Tages des auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages erfolgen. Die Aufbewahrungspflicht gilt für die gesamte Dauer der tatsächlichen Beschäftigung, insgesamt jedoch für nicht länger als zwei Jahre.

Bürghaftung

Das MiLoG verpflichtet den Arbeitgeber nicht nur, den Mindestlohn für die von ihm in Deutschland beschäftigten Arbeitnehmer zu zahlen. Es verweist auch auf eine spezielle Haftungsregelung des AEntG für Unternehmer (Auftraggeber), die einen anderen Unternehmer (Auftragnehmer) mit der Erbringung von Werk- oder Dienstleistungen beauftragt haben. Danach haftet der Auftraggeber auch für die Verpflichtung seines Auftragnehmers, dessen beauftragten weiteren Auftragnehmern (Nachunternehmer) oder eines vom Auftragnehmer oder einem Nachunternehmer

beauftragten Verleihers, ihren Arbeitnehmern das Mindestentgelt zu zahlen. Dabei haftet der Auftraggeber bei Mindestlohnverstößen der Drittfirmen wie ein Bürge, der auf die Einrede der Vorausklage verzichtet hat. Der Arbeitnehmer eines Nachunternehmens, der den gesetzlichen Mindestlohn nicht erhalten hat, muss sich also im Wege der Zwangsvollstreckung nicht auf seinen Arbeitgeber verweisen lassen, sondern kann direkt beim Auftraggeber vollstrecken. Der Auftraggeber haftet ihm gegenüber für das Nettoentgelt.

Ein Tipp! Dienst- und Werkverträge mit Drittfirmen sollten auf etwaigen Anpassungsbedarf überprüft werden, um das Risiko der Inanspruchnahme durch Arbeitnehmer von Drittfirmen zu minimieren. Ein Ausschluss dieser Durchgriffshaftung kann zwar nicht erreicht werden. Allerdings könnte – je nach Umständen des Einzelfalls – beispielsweise eine Zusicherung des Auftragnehmers aufgenommen werden, selber den Mindestlohn zu zahlen und auch bei seinen Nachunternehmen eine solche Zusicherung einzuholen. Dies könnte ggf. mit einer Vertragsstrafenregelung kombiniert werden. Zudem wäre an einen Sicherheitseinbehalt und ein Sonderkündigungsrecht bei Zuwiderhandlung zu denken. Im Übrigen sollte eine Bestätigung eingeholt werden, dass das Unternehmen nicht nach § 19 MiLoG von der Vergabe öffentlicher Aufträge ausgeschlossen ist. Während der Dauer des Vertragsverhältnisses könnte ferner eine Nachweispflicht bzw. ein Auskunftrecht über die monatliche Zahlung des Mindestlohns vereinbart werden.

Kontrolle

Für die Überprüfung, ob Arbeitgeber den gesetzlichen Mindestlohn zahlen, sind die Behörden der Zollverwaltung zuständig. Diese haben zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben die Berechtigung, Geschäftsräume und Grundstücke des Arbeitgebers zu betreten und Einsicht in Arbeitsverträge und Geschäftsunterlagen

zu nehmen sowie Auskünfte zu verlangen.

Was droht bei Unterschreitung?

Zunächst hat der betroffene Arbeitnehmer Anspruch auf die Entgelt-differenz zwischen tatsächlich gezahltem Entgelt und Mindestlohn. Auch werden die Sozialversicherungsträger grundsätzlich vom Mindestlohn ausgehen und entsprechende Nachforderungen erheben.

Zudem enthält das MiLoG einige Bußgeldbestimmungen. Hiernach handelt u.a. ordnungswidrig, wer den Mindestlohn nicht oder nicht rechtzeitig zahlt oder einen Nachunternehmer einsetzt oder zulässt, dass ein Nachunternehmer tätig wird, der den Mindestlohn nicht oder nicht rechtzeitig zahlt. Diese Ordnungswidrigkeit kann mit einer Geldbuße bis zu 500.000 € geahndet werden. Daneben können Unternehmen, gegen die eine Geldbuße von wenigstens 2.500 € verhängt worden ist, von der Vergabe öffentlicher Aufträge ausgeschlossen werden. Dieser Ausschluss soll für einen angemessenen Zeitraum erfolgen, bis die betroffenen Unternehmen die Wiederherstellung ihrer Zuverlässigkeit nachgewiesen haben.

Bei Verstößen gegen Dokumentationspflichten kann eine Geldbuße bis zu 30.000 € verhängt werden.

Fazit

Schätzungsweise rund 3,7 Mio. Beschäftigte des Niedriglohnsektors sollen vom neuen Mindestlohn profitieren. Für Arbeitgeber bedeutet dessen Einführung erst einmal eine erhebliche Umstellung und Mehraufwand. Die Handhabung wird dadurch erschwert, dass das Gesetz zahlreiche Fragen offen lässt. Einzelheiten wird die Rechtsprechung klären müssen. Den Gerichten bleibt in diesen Zusammenhängen ein deutlicher Entscheidungsspielraum. Ob Deutschland gut daran getan hat, mit der Einführung des Mindestlohns dem Beispiel anderer Länder in der EU zu folgen, wird die Zukunft zeigen. ☺