

Sehr geehrte Damen und Herren,

seit etwa einem halben Jahr ist Arbeitnehmern ein gesetzlicher Mindestlohn zu zahlen. Ausreichend Anlass, um Ihnen unseren Sonderrundbrief zum Thema **Mindestlohngesetz (MiLoG)** zu übersenden. Zahlen Sie Ihren Arbeitnehmern einen zu geringen Lohn, drohen Nachzahlungen und Bußgelder! Was Sie also bei diesem Thema beachten müssen und welche Ausnahmen es gibt, schildern wir Ihnen in diesem Rundbrief.

Mit freundlichen Grüßen

Ihre bpl Rechtsanwälte

Mindestlohngesetz

Was Sie wissen sollten!

Seit dem 01.01.2015 ist Arbeitnehmern ein gesetzlicher, flächendeckender und weitgehend branchenunabhängiger Mindestlohn von mindestens **8,50 EUR brutto** je Arbeitsstunde zu gewähren. Hintergrund ist das sog. Mindestlohngesetz, das am 16.08.2014 in Kraft getreten ist.

Keine vertragliche Abweichung möglich!

Von den Regelungen des MiLoG können Sie vertraglich nicht zu Lasten des Arbeitnehmers abweichen, d.h. der Mindestlohn ist unabdingbar, der Arbeitnehmer kann auf Mindestlohn nicht verzichten (§ 3 MiLoG). Abreden die darauf hinauslaufen, den Mindestlohn freiwillig zu unterschreiten, werden demnach - von den nachfolgend aufgeführten Ausnahmen abgesehen - keine Wirksamkeit erlangen können.

Ausnahmen vom Mindestlohn

Es gibt Ausnahmen vom gesetzlichen Mindestlohn. Diese sind aber auf wenige Fallgruppen beschränkt und weisen z.T. Besonderheiten auf, auf die nicht alle

eingegangen werden kann. Die wichtigsten Ausnahmen lauten:

- **Kinder und Jugendliche im Sinne des Jugendarbeitsschutzgesetzes** ohne Berufsabschluss (= Menschen unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung), vgl. § 22 Abs. 2 MiLoG
- **Auszubildende**, vgl. § 22 Abs. 3 MiLoG
- **Ehrenamtlich Tätige**, vgl. § 22 Abs. 3 MiLoG
- **Praktikanten:** Einige Praktika unterfallen bis max. drei Monate nicht unter das MiLoG, bei anderen ist ggf. auch ein Zeitraum von mehr als drei Monaten vom MiLoG ausgenommen (vgl. § 22 Abs. 1 Satz 2 MiLoG).
- **Langzeitarbeitslose**, die in den ersten Arbeitsmarkt integriert werden sollen. Der Anspruch auf den Mindestlohn gilt für die ersten sechs Monate ihrer Beschäftigung nicht.
- **Saisonarbeiter:** Für sie gilt das Mindestentgelt von 8,50 EUR brutto seit dem 01.01.2015. Sie sind allerdings für max. 70 Tage von der Sozialversicherungspflicht befreit.
- **Zeitungszusteller:** Das Mindestentgelt von 8,50 EUR brutto wird hier schrittweise eingeführt. Verleger dürfen demnach für Mini-Jobber im ersten Jahr 25 Prozent unter 8,50 EUR/Stunde zahlen, im zweiten Jahr werden es noch 15 Prozent weniger sein. Von 2017 an gilt dann auch hier der Mindestlohn, dies unter Beachtung etwaig bis dahin beschlossener Anhebungen des Mindestentgelts.

Das Mindestentgelt von 8,50 EUR brutto je Arbeitsstunde gilt grundsätzlich unabhängig von der Qualifikation des Arbeitnehmers, sodass ein fehlender Berufsabschluss keine Ausnahme von der Verpflichtung zur Zahlung des Mindestlohnes rechtfertigt.

Was bedeutet Arbeitszeit im Sinne des MiLoG?

Das MiLoG sieht vor, dass der Arbeitnehmer 8,50 EUR brutto je Stunde geleisteter Arbeit zu bekommen hat. Sogenannte Vollarbeit fällt grundsätzlich unter

den Mindestlohn. Hierunter versteht man alle Zeiten, in denen bzw. während derer der Arbeitnehmer tatsächlich Arbeit verrichtet. Pausenzeiten sind grundsätzlich nicht zu vergüten.

Zeiten des Bereitschaftsdienstes zählen nach dem Arbeitszeitgesetz (ArbZG) zur Arbeitszeit. Bereitschaftsdienst leistet ein Arbeitnehmer dann, wenn er sich außerhalb seiner regulären Arbeitszeit an einem durch den Arbeitgeber bestimmten Ort aufzuhalten hat, um auf Anweisung des Arbeitgebers seine Arbeit unverzüglich aufnehmen zu können. Eine aktuelle Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 19.11.2014 macht deutlich, dass Bereitschaftsdienst nach dem MiLoG ebenfalls mit wenigstens 8,50 EUR brutto zu vergüten ist (BAG, Ur. v. 19.11.2014 - 5 AZR 1101/12).

Bei der Rufbereitschaft ist eine Anwesenheit am oder in der Nähe des eigentlichen Arbeitsplatzes nicht gefordert, der Arbeitnehmer ist aber erreichbar und kann innerhalb einer bestimmten Zeitspanne die Arbeit aufnehmen. Im Unterschied zum Bereitschaftsdienst stellt die Rufbereitschaft keine Arbeitszeit im Sinne des ArbZG dar. Es ist davon auszugehen, dass Rufbereitschaft nicht zwingend mit wenigstens 8,50 EUR brutto/Stunde zu vergüten ist.

Tip: Denken Sie darüber nach, Bereitschaftsdienst in Rufbereitschaft zu ändern.

Für die Fahrt von der Wohnung des Arbeitnehmers zum Arbeitsplatz wird grundsätzlich kein Arbeitsentgelt und mithin auch kein Mindestlohn nach MiLoG geschuldet. Fährt der Arbeitnehmer hingegen von Kunde A zu Kunde B, ist das prinzipiell Arbeitszeit und ist entsprechend mit wenigstens 8,50 EUR brutto/Stunde zu vergüten.

Minijobber (Aushilfen) und Rentner?

Auch Minijobber haben unter Beachtung der bereits erwähnten Ausnahmen einen Anspruch auf Mindestlohn. Dabei wird allein auf den konkreten (Netto-)

Entgeltbetrag abgestellt werden müssen; eine Hochrechnung auf ein fiktives Bruttoentgelt wird von der derzeit maßgeblichen herrschenden Meinung abgelehnt. Für Minijobber ist grundsätzlich das ausbezahlte Entgelt (bis zu 450 EUR/Monat) durch die Zahl gearbeiteten Stunden zu teilen. Dabei muss sich ein Mindestentgelt von mindestens 8,50 EUR ergeben. Dies ergibt regelmäßig maximal 52 Stunden.

Für Rentner gilt das Gesetz ebenso wie für alle anderen Arbeitnehmer. Allein das Erreichen oder Überschreiten einer bestimmten Lebensaltersgrenze rechtfertigt nicht die Unterschreitung des Mindestentgelts von 8,50 EUR brutto je Arbeitsstunde.

Sonntags-/ Feiertags- und Nachtarbeit

Nach dem Gesetz ist Arbeit an Sonn- und Feiertagen nicht zuschlagspflichtig zu vergüten. Das hat zur Folge, dass für Arbeiten an diesen Tagen das übliche Entgelt, in der Regel wenigstens 8,50 EUR brutto, gezahlt werden muss. Sieht etwa ein Arbeitsvertrag oder ein Tarifvertrag einen Zuschlag für Arbeiten an Sonn- und Feiertagen vor, so wird seitens des Arbeitgebers natürlich auch der Zuschlag geschuldet. Das gilt zudem in allen Fällen, in denen aufgrund geübter Praxis eine sog. betriebliche Übung zugunsten des Arbeitnehmers entstanden ist.

Tip: Prüfen Sie, ob vertraglich vereinbarte Zuschläge entfallen können.

Für Nachtarbeit sieht das Gesetz ausdrücklich einen zusätzlichen, angemessenen Ausgleich vor. Nachtarbeit im Sinne des maßgeblichen Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) ist die Zeit von 23 bis 6 Uhr, in Bäckereien und Konditoreien die Zeit von 22 bis 5 Uhr (§ 2 Abs. 3 ArbZG). Für Nachtarbeit gilt § 6 Abs. 5 ArbZG wonach der Arbeitgeber dem Nachtarbeitnehmer für die während der Nachtzeit geleisteten Arbeitsstunden eine angemessene Zahl bezahlter freier Tage oder einen angemessenen Zuschlag auf das ihm hierfür zustehende Bruttoarbeitsentgelt zu gewähren hat, soweit keine tarifvertraglichen Aus-

gleichsregelungen bestehen. In der Praxis bedeutet dies für Fälle, in denen ein finanzieller Zuschlag gewährt wird, in der Regel einen Aufschlag von 25% auf das übliche Entgelt. Für das gesetzliche Mindestentgelt in Höhe von 8,50 EUR heißt das eine Mindestvergütung von 8,50 EUR zzgl. (gerundet) 2,13 EUR = 10,63 EUR insgesamt.

Aufzeichnungspflichten

In bestimmten für Schwarzarbeit anfälligen Branchen treffen den Arbeitgeber nach § 17 MiLoG Aufzeichnungspflichten, wonach Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages aufgezeichnet werden müssen. Die Aufzeichnungspflichten gelten für Mitarbeiter, die nicht mehr als 2.958,00 Euro brutto im Monat verdienen. Der Wert klingt hoch, kommt man doch mit dem Mindestlohn und einer normalen Arbeitswoche auf etwa 1.480,00 Euro brutto im Monat. Die Aufzeichnungen sind wenigstens zwei Jahre - beginnend ab dem für die Aufzeichnung maßgeblichen Zeitpunkt - aufzubewahren. Durch die Vorgabe soll sich schnell kontrollieren lassen, ob ein Arbeitgeber die Mindestlohnvorgaben einhält. Zudem werden jetzt Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz gleich mit dokumentiert. Kritiker beklagen, dass mit der die Pflichten regelnden Mindestlohndokumentationspflichten-Verordnung (MiLoDokV) ein Bürokratiemonster erschaffen wurde.

Aufgrund der Kritik rudert die Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles (SPD) bereits zurück. Die Auflage, die Arbeitszeiten zu dokumentieren, soll entfallen, wenn das regelmäßige Entgelt in den letzten zwölf Monaten mindestens 2.000,00 Euro brutto betragen hat. Für Saisonbeschäftigte und Minijobber im gewerblichen Bereich bleibt es bei der Aufzeichnungspflicht. Damit habe man die Vorschriften nur bei einer Gruppe gelockert, bei der man sicher sein könne, dass sie den Mindestlohn bekommen, so Nahles. Zugleich kündigte sie an, bei der Beschäftigung von Ehegatten, Kindern und Eltern des Arbeitgebers auf die Aufzeichnungspflichten zu verzichten. Davon dürften vor allem Betriebe in der

Landwirtschaft oder im Schaustellergewerbe profitieren.

Wenn Sie sich nicht sicher sind, ob Sie aufzeichnungspflichtig sind, sprechen Sie uns an.

Was droht bei Unterschreitung des Mindestlohns?

Nicht eindeutig geregelt ist die Frage, welcher Lohn zu zahlen ist, wenn der nach § 1 Abs. 2 MiLoG zu bestimmende Mindestlohn unterschritten wurde. Es wird die Auffassung vertreten, dass an Stelle einer etwaig unwirksamen Vereinbarung über eine Vergütung von weniger als 8,50 EUR die übliche Vergütung im Sinne des § 612 Abs. 2 BGB zu zahlen ist. Diese kann auch oberhalb von 8,50 EUR liegen! Da das Gesetz in § 1 Abs. 2 MiLoG die Höhe der Vergütung aber gesetzlich bestimmt, dürfte kein Raum für eine wie auch immer definierte „übliche Vergütung“ sein und bei Unterschreitung des gesetzlichen Mindestlohns aktuell 8,50 EUR geschuldet werden.

Zur Frage des Verfalls des Anspruchs auf Mindestlohn ist § 3 MiLoG zu beachten. Danach können Verfallsklauseln - mögen sie auch im Übrigen wirksam sein - nicht zu einem (vorzeitigen) Ausschluss von Ansprüchen auf Mindestlohn führen. Es gilt die allgemeine Verjährungsfrist von drei Jahren.

Die Sozialversicherungsträger werden grundsätzlich vom Mindestlohn ausgehen und entsprechende Nachforderungen der Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteile erheben! Beachten Sie auch die beschränkte Möglichkeit des Regresses des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer.

Das nicht oder nicht rechtzeitige Zahlen von Mindestlohn stellt eine Ordnungswidrigkeit dar. Diese Ordnungswidrigkeit kann mit einer Geldbuße bis zu fünfhunderttausend Euro geahndet werden. Ebenso droht die strafrechtliche Verfolgung wegen Vorenthaltens und Veruntreuung von Arbeitsentgelt nach § 266 a StGB. Es ist also Vorsicht geboten!

Fazit:

Seit dem 01.01.2015 steht grundsätzlich allen abhängig Beschäftigten ein Anspruch auf eine Vergütung von wenigstens 8,50 EUR brutto je gearbeitete Stunde zu. Nicht alle Ausnahmen und Besonderheiten konnten in diesem Rundbrief angesprochen werden. An zahlreichen Stellen wird es auch zukünftig Unsicherheiten geben, die letztlich durch eine höchstrichterliche Entscheidung abschließend geklärt werden müssen.

Sollten Sie zu dem Thema MiLoG konkrete Fragen haben, sprechen Sie uns jederzeit an. Unsere auf dem Gebiet des Arbeitsrechts spezialisierten Anwälte helfen Ihnen gerne!

Ihre bpl Rechtsanwälte

Sollten Sie keine weiteren kostenlosen Rundbriefe von uns wünschen, bitten wir um kurze Mitteilung per E-Mail an:

info@bpl-recht.de

Bitte nennen Sie Namen und E-Mail-Adresse. Vielen Dank!



RECHTSANWÄLTE
STROOT & KOLLEGEN
Rechtsanwalt Frank W. Stroot
Sutthausen Straße 285
49080 Osnabrück

Telefon 0541 / 76007570
Telefax 0541 / 76007599

info@bpl-recht.de
www.bpl-recht.de