

Was bedeutet das neue Mindestlohngesetz für Sie?

Fragen & Antworten zum MiLoG 2015

1. Ab wann gilt das Gesetz?

Das Gesetz tritt am 01. Januar 2015 deutschlandweit in Kraft.

2. Wen betrifft das Gesetz?

Der gesetzliche Mindestlohn gilt für alle Unternehmen – unabhängig von der Branche, der Unternehmensgröße bzw. Mitarbeiterzahl oder der Tarifbindung.

3. Welche zusätzlichen Pflichten entstehen für den Arbeitgeber?

3.1 Nachweis- und Dokumentationspflicht

Das Mindestlohngesetz verlangt die Aufzeichnung und Dokumentation der täglichen Arbeitszeit:

- Betroffen sind alle Betriebe, die der Sofortmeldepflicht unterliegen.
- **Für Minijobber und kurzfristig Beschäftigte gilt die Aufzeichnungspflicht in allen Branchen.**
- **Aufzuzeichnen sind Beginn, Dauer und Ende der täglichen Arbeitszeit.**
- Die Aufzeichnung muss spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages erfolgen.
- Die Aufzeichnungen müssen mindestens zwei Jahre lang aufbewahrt werden.
- Auf Verlangen des Zolls müssen die Unterlagen auch am Ort der Beschäftigung bereitgehalten werden.



Hinweis: Bereits die nicht richtige, nicht vollständige oder nicht rechtzeitige Aufzeichnung oder das nicht vollständige Bereithalten sind mit **max. 30.000 €** bußgeldbewehrt.
Die Nichtzahlung des Mindestlohns kann mit Bußgeld **bis zu 500.000 €** geahndet werden.
Außerdem droht der Ausschluss von der Vergabe öffentlicher Aufträge.

3.2 Haftung

Werden andere Unternehmer mit der Erbringung von Werk- oder Dienstleistungen beauftragt, haften Sie für die Verpflichtungen dieses Unternehmers, eines Nachunternehmers etc. zur Zahlung des Mindestlohns (siehe dazu §13 MiLoG). Als Auftraggeber sind Sie somit verpflichtet Ihre Vertragspartner sorgfältig auszuwählen.

4. Gibt es Ausnahmen bei bestimmten Arbeitnehmern?

Diese Ausnahmen sind auf einige wenige Fallgruppen beschränkt. Die wesentlichsten Ausnahmen lauten:

4.1 Kinder, Jugendliche im Sinne des Jugendarbeitsschutzgesetzes

Jugendliche unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung sind nicht erfasst.

4.2 Auszubildende

a. Auszubildende

Unabhängig von ihrem Lebensalter gilt der MiLoG nicht für „zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte“. Die Ausbildungsvergütung wird durch das Berufsbildungsgesetz und die Tarifverträge geregelt.

b. Duale Studenten

Wahrscheinlich gilt auch für duale Studenten der Mindestlohn nicht. Der Gesetzestext sieht zwar keine ausdrückliche Ausnahme vor, so dass ein kleines Risiko besteht, die Praxisphasen des dualen Studiums sind jedoch in der Studienordnung festgeschrieben und somit vergleichbar mit Pflichtpraktika. im dualen System (keine Arbeitnehmer).

4.3 Ehrenamtlich Tätige

4.4 Praktikanten

a. Pflichtpraktika

Praktika sind im Rahmen einer Schul-, Ausbildungs- oder Studienordnung vorgesehen und benötigen entsprechende Nachweise.

b. Einstiegsqualifizierungen oder Berufsvorbereitungsmaßnahmen

(nach dem Berufsbildungsgesetz)



Zum Thema Praktikum hat es zuletzt noch eine Änderung im Gesetzesentwurf gegeben. Nunmehr sollen Praktika ohne Rücksicht auf ein Mindestentgelt von bis zu drei Monaten möglich sein! Voraussetzung dürfte in jedem Fall sein, dass es sich um ein Praktikum im rechtlichen Sinne und nicht um ein verdecktes Arbeitsverhältnis handelt. Ist Letzteres der Fall, sind auch hier mindestens 8,50 €/Stunde zu zahlen.

c. Orientierungspraktika

Bis max. 3 Monate, z.B. Praktika vor Aufnahme einer Ausbildung oder eines Studiums, die der Berufsorientierung dienen.

d. Freiwillige Ausbildungs- oder Studiums begleitende Praktika

Bis max. 3 Monate, jedoch nur wenn nicht bereits zuvor ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Arbeitgeber bestand.



Im Zuge des MiLoG sieht der Gesetzgeber auch eine Änderung des Nachweisgesetzes vor. Für Praktikanten gilt bereits seit 16.08.2014, dass unverzüglich nach Abschluss des Praktikumsvertrages, spätestens vor Aufnahme der Praktikantentätigkeit, die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen sind. Diese zu unterzeichnende Niederschrift wird dem Praktikanten ausgehändigt.

4.5 Weitere

a. Langzeitarbeitslose

In den ersten 6 Monaten der Beschäftigung kann der Arbeitgeber vom Mindestlohn abweichen. Es muss auch hier ein Nachweis erbracht werden, z.B. Arbeitslosengeldbescheid.

b. Saisonarbeiter

Diese haben vollen Mindestlohnanspruch. Sonderregelung bezieht sich auf die Änderungen bei der kurzfristigen Beschäftigung – max. Zeitraum bei KfB von 50 Tage auf 70 Tage. Hierbei gilt, dass sie für 70 Tage von der Sozialversicherungspflicht befreit sind und zudem Kost und Logis angerechnet wird.

c. Zeitungszusteller

Hier wird das Mindestentgelt von 8,50 € schrittweise eingeführt:

Ab 01/2015 = 75% -> ab 01/2016 = 85% -> ab 01/2017 Anspruch auf 8,50 € Mindestlohn.



Das Mindestentgelt von 8,50 € gilt nach dem Gesagten im Übrigen grundsätzlich unabhängig von der Qualifikation des Arbeitnehmers. Ein fehlender Berufsabschluss, ungenügende Sprachkenntnisse oder gar die Herkunft des Arbeitnehmers aus einem anderen Land rechtfertigen generell keine Ausnahme für eine niedrigere Entlohnung als 8,50 €.

4. Zu vergüten ist Arbeitszeit – was zählt beim Mindestlohn?

Das Gesetz sieht vor, dass der Arbeitnehmer 8,50 € je Stunde geleisteter Arbeit erhält. Was jedoch unter den Begriff der Arbeitszeit fällt, ist bis heute häufig Gegenstand gerichtlicher Auseinandersetzungen. Insoweit muss im Wesentlichen auf den aktuellen Stand der Rechtsprechung verwiesen werden:

Bereitschaftszeit:

„Am Arbeitsplatz anwesend sein und sich bereithalten“ – kann geringer vergütet werden als Vollarbeitszeit, aber der Mindestlohn gilt.

Die Regelung über das Mindestentgelt in der **Pflegebranche** in §2 Pflege ArbBv differenziert nicht nach der Art der Tätigkeit. Deshalb seien im Bereitschaftsdienst erbrachte Arbeitsleistungen mit demselben Mindestentgeltsatz zu vergüten wie Arbeitsleistungen während der Vollarbeitszeit. Mit einer Entscheidung wird in Kürze gerechnet.

Kost/Logis:

Bundesregierung plant eine Festlegung entsprechend des §107 GewO und der SvEV, dass und inwieweit Kost und Logis auf den Mindestlohn angerechnet werden können.

Urlaubs-, Weihnachtsgeld:

Rechtsprechung EuGH – Urlaubs- und Weihnachtsgeld ist nur in dem Monat auf den Mindestlohn anrechenbar, in dem es ausgezahlt wird.

Entgeltumwandlung:

Klarstellung durch Gesetzesbegründung; eine Entgeltumwandlung für die betriebliche Altersvorsorge (bAV) ist anrechenbar auf den Mindestlohn.

Fahrtkosten:

- anrechenbar, wenn vom Arbeitgeber als echter Entgeltbestandteil geleistet wird z.B. für den täglichen Arbeitsweg (Wegegeld/Jobticket)
- nicht anrechenbar, wenn Wegegeld für besonderen Fahraufwand als pauschalierte Aufwandsentschädigung, z.B.: bei Dienstreisen

Messergeld, Mankogeld oder Wäschegehd:

Gelder für die Erstattung von Kosten des Arbeitnehmers oder vom Arbeitgeber, zu stellende Dienstkleidung, sind nicht anrechenbar.

Trinkgeld: Ist kein Lohnbestandteil (freiwillige Leistung), daher nicht anrechenbar.

Sonn-, Feiertags- und Nachtzuschläge:

- sind nicht anrechenbar, da es Zahlungen für Leistungen sind, die der Arbeitnehmer unter besonderen Bedingungen erbringt; daraus folgt: SFN-Zuschläge werden zusätzlich zu den 8,50 € gezahlt.
- Für Nachtarbeit sieht das Gesetz ausdrücklich einen zusätzlichen Ausgleich vor, wie etwa eine angemessene Zahl bezahlter freier Tage oder Zuschlag auf das Bruttoarbeitsentgelt (§6 Abs. 5 ArbZG).

Zulagen:

Zulagen, die für Mehrarbeit; Arbeit unter erschwerten Bedingungen oder besonders gute Arbeit gezahlt werden (z.B. Schmutzzulage) sind nicht anrechenbar.

Nettolohnmaximierung:

Elemente der Nettolohnmaximierung (z. B. Kita-Kosten, Diensthandy etc.) werden wahrscheinlich bei der Berechnung des Mindestlohns **keine** Berücksichtigung finden, müssen also zusätzlich gewährt werden. Bei bereits bindend vereinbarten Elementen der Nettolohnmaximierung ist eine Abänderung (z. B. durch Änderungsvereinbarung oder auch Änderungskündigung) einzelfallbezogen zu prüfen.



Fazit: Zahlungen, die als Gegenleistung für eine sog. Normalarbeitsleistung entrichtet werden, fallen unter die Mindestlohnregelungen. Sonstige Leistungen des Arbeitgebers zugunsten des Arbeitnehmers dürften - wenn überhaupt - nur im Ausnahmefall beim Mindestlohn Berücksichtigung finden. Klar dürfte sein, dass demnach etwa der sog. Kita-Zuschuss oder auch ein Kleidergeld keine Berücksichtigung finden können.

5. Vergütung von Ehegatten und Familienangehörigen

Sind diese Arbeitnehmer, gilt auch hier der Mindestlohn. Es gelten die gleichen Abgrenzungskriterien wie für die Frage der Sozialversicherungspflicht. Klarheit über die Arbeitnehmereigenschaft bringt das Statusfeststellungsverfahren.

Der Verzicht auf den Mindestlohn durch den Ehegatten oder Familienangehörigen ist unzulässig. Nichtzahlung des Mindestlohns birgt ein Bußgeldrisiko!

Wenn Eheleute einen Arbeitsvertrag untereinander vereinbart haben, so unterliegt auch dieser Vertrag den Regeln über den Mindestlohn. Eine Besonderheit gilt nur dort, wo ein Ehepartner zugunsten des anderen (unentgeltlich oder für ein sog. Taschengeld) Arbeiten verrichtet, zu denen er unterhaltsrechtlich verpflichtet ist. Dann liegt kein Arbeitsverhältnis vor und folglich wird auch kein Mindestentgelt geschuldet. Nichts anderes gilt für sonstige Familienangehörige.

6. Was ist mit Tarifentgelten?

Es soll für laufende bundesweite Mindestlohntarifverträge eine Übergangsfrist geben. In einer Übergangszeit bis zum 31. Dezember 2016 sind tarifliche Abweichungen allein auf der Grundlage des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes und des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (wegen der Lohnuntergrenze bei Leiharbeit) erlaubt. Ab dem 1. Januar 2017 würde der allgemein verbindliche Mindestlohn gelten.

7. Was ist mit Minijobbern/Aushilfen und Rentnern?

Der Mindestlohn gilt für alle Arbeitnehmer, unabhängig vom sozialversicherungsrechtlichen Status. Bei den Minijobbern besteht die Besonderheit, dass sie ihren Arbeitslohn brutto für netto erhalten können.

Minijob:

Verdienstgrenze liegt bei 450,00 €; daraus folgt eine Höchstarbeitszeit von 52,9 Stunden monatlich (450/8,5).

Beispiel: Bei einer Arbeitszeit von 60 Stunden monatlich und einer Vergütung von 450,00 € ergibt sich ein Stundenentgelt von 7,50 €; hier wird der Mindestlohn um 1,00 €/Stunde unterschritten.

Rentner:

Hier gilt das Gesetz ebenso, wie für alle anderen Arbeitnehmer. Allein das Erreichen oder Überschreiten einer bestimmten Lebensaltersgrenze rechtfertigt nicht die Unterschreitung des Mindestentgelts.

8. Wie sind Urlaub und krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit zu bewerten?

Während desurlaubes (§11 BurlG) und während einer durch Krankheit verursachten Arbeitsunfähigkeit (§4 BurlG) gilt das sog. Entgeltausfallprinzip. Dies hat zur Folge, dass der Arbeitnehmer auch während dieser Zeiten einen ungekürzten Anspruch auf das übliche Entgelt besitzt. Das schließt variable Entgeltbestandteile grundsätzlich mit ein; eine Kürzung auf das fixe Entgelt ist grundsätzlich nicht möglich.

9. Variablen Arbeitszeiten/Arbeitszeitkonten? Gibt es Aufzeichnungspflichten?

Grundsätzlich muss das Mindestentgelt bis spätestens zum letzten Bankarbeitstag des auf die Arbeitsleistung folgenden Monats gezahlt werden. Arbeitsstunden, die auf einem wirksam vereinbarten Arbeitszeitkonto verbucht werden, sind innerhalb von zwölf Monaten auszugleichen.

Die über die verabredete Arbeitszeit hinausgehenden Arbeitsstunden dürfen monatlich nicht mehr als die Hälfte der vertraglichen Arbeitszeit betragen.