

Neuerungen durch Mindestlohngesetz

Anlässlich des am 01.01.2015 in Kraft getretenen Mindestlohngesetzes haben wir die Neuerungen in einer kompakten Form zusammengestellt und stehen selbstverständlich gern für weitere detaillierte Auskünfte zur Verfügung.

1. Regelungsgegenstand

Ab 01.01.2015 gilt für alle in Deutschland beschäftigten Arbeitnehmer ein gesetzlicher Mindestlohn in Höhe von brutto EUR 8,50 pro Zeitstunde. Ein Verzicht hierauf ist nicht möglich.

2. Pflichten der Arbeitgeber

Für Arbeitgeber ergeben sich durch das Gesetz in bestimmten Fällen weitere Pflichten. Der Arbeitgeber muss nun Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit dokumentieren. Dies hat spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertag zu erfolgen. Diese Aufzeichnungen sind dann für mindestens zwei Jahre aufzubewahren.

Diese Dokumentationspflicht gilt aber nur für geringfügig Beschäftigte und Arbeitnehmer aus im Schwarzarbeiterbekämpfungsgesetz genannten Branchen. Mit Überprüfungen durch die Zollbehörden ist hierbei zu rechnen.

3. Ausgenommene Personengruppen

Der Mindestlohn gilt aber nicht für alle Personengruppen. Ausnahmen bestehen für folgende Personengruppen:

a) Praktikanten

Praktikanten gelten zwar als Arbeitnehmer im Sinne des Gesetzes, in bestimmten Fällen sind Praktika jedoch vom gesetzlichen Mindestlohn ausgeschlossen:

- Praktika von bis zu drei Monaten zur Berufsausbildungsvorbereitung
- Praktika von maximal drei Monaten, welche begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung absolviert werden (unter der Voraussetzung, dass nicht schon vorher ein Praktikumsverhältnis mit demselben Praktikanten bestanden hat)
- Pflicht-Praktika, soweit diese aufgrund einer Schul-, Ausbildungs- oder Studienordnung geleistet werden

b) Jugendliche unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung

c) Auszubildende

d) Ehrenamtlich Tätige

e) Langzeitarbeitslose

Die Ausnahme für Langzeitarbeitslose gilt allerdings nur für die ersten sechs Monate der Beschäftigung nach mindestens einem Jahr Arbeitslosigkeit.

Zu beachten ist aber, dass der gesetzliche Mindestlohn für Arbeitsverhältnisse mit nahen Angehörigen gilt. Solche Verträge sind daher unter Umständen anzupassen.

4. Übergangsregelung

Für Branchen, in denen abweichende Tarifverträge niedrigere Löhne vorsehen, gelten Übergangsregelungen. Ab 01.01.2017 ist aber auch hier der gesetzliche Mindestlohn zu bezahlen. Erfasst sind hier das Friseurhandwerk, die Fleischindustrie, die Land- und Forstwirtschaft inkl. Gartenbau, die Leiharbeit sowie im Osten Deutschlands die Textil- und Bekleidungsindustrie und Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft. Für Zeitungszusteller gelten nochmals gesonderte Übergangsregelungen.

5. Anrechnung von Zuschlägen und Sonderleistungen auf den Mindestlohn?

Grundsätzlich geht das neue Gesetz von einem reinen Zeitlohn aus, d.h. eine fixe Entlohnung pro Stunde. Eine Vereinbarung von Stücklöhnen und Akkordlöhnen bleibt aber weiterhin zulässig, solange gewährleistet ist, dass der Mindestlohn für die geleisteten Arbeitsstunden erreicht wird.

In die Kalkulation des Mindestlohns dürfen nur solche Leistungen einbezogen werden, die eine Gegenleistung für die vertraglich vereinbarte Normalleistung des Arbeitnehmers darstellen.

Zulagen, die für Sonderleistungen des Arbeitnehmers bezahlt werden, dürfen nicht auf den Mindestlohn angerechnet werden. Sie müssen vielmehr extra gezahlt werden. Hiervon umfasst sind beispielsweise Zuschläge für besondere Arbeitszeiten, Zuschläge für besondere Arbeitsanforderungen, Akkordprämien, vermögenswirksame Leistungen, Aufwandsentschädigungen und Trinkgelder.

Hinsichtlich eventuell gewährtem Weihnachts- und Urlaubsgeld, für Vergütungen für Bereitschaftsdienst sowie die Behandlung von Sachbezügen liegt noch keine gesicherte Rechtslage vor, ob diese Zahlungen in die Berechnung des Mindestlohnes einbezogen werden. Hier bleibt die weitere Entwicklung abzuwarten.

6. Auswirkungen auf sog. Mini-Jobber

Ab Januar 2015 muss auch sog. Mini-Jobbern der Mindestlohn bezahlt werden. Bei einem EUR 450,00-Mini-Job ist dann nur mehr eine monatliche Arbeitszeit von 52 Stunden zulässig, um den Mindestlohn nicht zu unterschreiten. Andererseits ist aber auch zu beachten, dass nur bis zur Grenze von EUR 450,00 die Vergünstigungen hinsichtlich der Sozialversicherungspflicht gewährt werden.

Hier besteht daher in vielen Fällen Handlungsbedarf. Möglichkeiten hierbei sind zum Beispiel die Senkung der vertraglich vereinbarten monatlichen Arbeitszeit oder die Umwandlung des Mini-Jobs in einen sog. Midi-Job.

7. Risiken

Nicht zu verschweigen sind die sich aus dem Gesetz ergebenden Haftungsrisiken für Auftraggeber, die Werk- oder Dienstleistungen vergeben. Sofern diese Subunternehmer mit der Erbringung von solchen Leistungen beauftragen, haften sie, wenn der Subunternehmer seinen Arbeitnehmern nicht den gesetzlichen Mindestlohn bezahlt. Sollte der Subunternehmer wiederum einen Subunternehmer beauftragen, erstreckt sich die Haftung des Auftraggebers auch hierauf. Gleichwertig zur Beauftragung eines Subunternehmers wird der Einsatz von Leiharbeitnehmern behandelt.

Die Haftung ist hierbei unabhängig von jeglichem Verschulden. Sie erstreckt sich auf die Zahlung der fälligen Vergütung des Netto-Mindestlohns.

Neben dem Haftungsrisiko besteht in der genannten Konstellation auch das Risiko, eine Ordnungswidrigkeit zu begehen. Wenn ein Auftraggeber weiß oder fahrlässig nicht weiß, dass der Auftragnehmer den Mindestlohn nicht oder nicht rechtzeitig bezahlt, begeht er eine Ordnungswidrigkeit.

8. Handlungsempfehlungen

Abhängig von der individuellen Situation sind verschiedene Vorgehensweisen zu empfehlen:

- Vereinbarungen mit Subunternehmern / Nachunternehmern

Es empfiehlt sich, mit den jeweiligen Sub- / Nachunternehmern Vereinbarungen zu schließen, um sich eventuell ergebende Haftungsrisiken abzumildern bzw. sich selbst abzusichern.

- Vereinbarungen mit Auftraggebern

Umgekehrt sind solche Vereinbarungen mit den jeweiligen Auftraggebern möglich.

- Anpassung der Arbeitsverträge, insbesondere Mini-Jobber und Geringfügige

Die bestehenden Arbeitsverträge sind unbedingt den neuen Vorgaben anzupassen. Sofern noch kein schriftlicher Arbeitsvertrag vorhanden ist, sollte bei der Gelegenheit dies dringend nachgeholt werden.

- Aufzeichnung der Arbeitszeiten

Der oben genannten Aufzeichnungspflicht ist durch genaues Festhalten der Arbeitszeiten nachzukommen. Es ist hier mit Überprüfungen seitens der Zollbehörden zu rechnen.