

Praxishinweise zum Mindestlohn

Rechtsanwalt Timm Laue-Ogal

AnwälteHaus Osnabrück

www.anwaeltehaus.net

11.03.2015

Grundinhalte MiLoG

- in Kraft seit 16.08.2014
- Mindestlohn 8,50 € brutto je Zeitstunde
- zu zahlen für die ab 01.01.2015 geleistete Arbeit
- Anpassung alle 2 Jahre, erstmals zum 01.01.2017
- Verzicht grds. nicht möglich
- Dokumentationspflichten
- Überprüfung durch Zollverwaltung
- bei Verstößen sind Geldbußen vorgesehen
- viele Einzelfragen ungeklärt!

Unterschreitungen des Mindestlohns

- Übergangszeit für Regelungen in bestimmten Tarifverträgen / Verordnungen nach AEntG (Wäscherei, Fleischwirtschaft, Leiharbeit, Friseurhandwerk, Land-/Forstwirtschaft u. Gartenbau, Textil- u. Bekleidungsindustrie); dort erst ab 01.01.2017 Mindestlohn 8,50 €
- außerdem Sonderregelung für Zeitungszusteller: stufenweise Heranführung an den Mindestlohn bis zum 01.01.2017

Anwendungsbereich, § 22 MiLoG

- gilt für Arbeitnehmer/innen (AN), egal ob in Vollzeit, in Teilzeit oder als Minijobber beschäftigt
- gilt grds. auch für Praktikanten, nur in den gesetzlich geregelten Ausnahmefällen nicht
- gilt nicht für Minderjährige ohne abgeschlossene Berufsausbildung
- gilt nicht für Auszubildende
- gilt nicht für ehrenamtlich Tätige
- gilt nicht für Langzeitarbeitslose in deren ersten sechs Beschäftigungsmonaten

Lohnhöhe

Durchschnittliches Bruttomonatsgehalt mit Mindestlohn (Monat = 4,3 Wochen):

- 731,00 € bei 20 Wochenstunden
- 1.096,50 € bei 30 Wochenstunden
- 1.279,25 € bei 35 Wochenstunden
- 1.462,00 € bei 40 Wochenstunden

Minijobber

Maximale monatliche / wöchentliche Arbeitszeit
(Monat = 4,3 Wochen)

- bei 400,- € Arbeitslohn: 47,05 / 10,94 Stunden
- bei 450,- € Arbeitslohn: 52,94 / 12,31 Stunden

Bei Überschreitung der max. Arbeitszeit entsteht automatisch volle Sozialversicherungspflicht!

Fälligkeit / Arbeitszeitkonten

- Mindestlohn ist zu zahlen zur vertraglich vereinbarten Fälligkeit, spätestens letzter Bankarbeitstag des Folgemonats, § 2 (1) MiLoG
- Ausnahme: auf einem vereinbarten Arbeitszeitkonto geführte Arbeitsstunden (max. mtl. je 50 % der Arbeitszeit) müssen spätestens 12 Monate nach Erfassung ausgeglichen sein (durch Zahlung des Mindestlohns oder Freizeitausgleich), § 2 (2) MiLoG

Arbeitszeiten im Sinne des MiLoG

- grds. nur „Vollarbeit“ mit min. 8,50 € brutto zu vergüten, Pausenzeiten (-)
- Bereitschaftsdienst: nach neuerer Rechtsprechung voll mit Mindestlohn zu vergüten
- Rufbereitschaft: ungeklärt
- Wegezeiten: nur bei Fahrten von Kunde zu Kunde mit Mindestlohn zu vergüten

(Besonderheiten in der Pflege, 2. PflegeArbbV)

Anrechenbare Vergütungsbestandteile

- im MiLoG: keine näheren Angaben dazu
- § 107 Abs.2 GewO?
- Vorgaben Zoll / Leitfaden BMAS:

Zulagen, Zuschläge, Stücklöhne etc. gehören zum Bruttolohn, wenn sie die „Normaltätigkeit“ des AN abgelden und unwiderrufbar sind. Zahlungen für darüber hinaus gehende Leistungen sind nicht anrechenbar.

Einzelfälle:

- Vermögenswirksame Leistungen (-)
- Überstunden-/Sonn- u. Feiertagszuschläge (-)
- Akkord-/Qualitätsprämien (-)
- Schmutz-/Gefahrenzulagen (-)
- Trinkgelder (-) (nicht vom AG bezahlt)
- Sachleistungen (-), Ausnahme Saisonarbeit
- Urlaubs-/Weihnachtsgeld (+), soweit monatlich anteilig ausgezahlt (str.)
- Entgeltumwandlung – betr. Altersvorsorge (+)
- Ergebnisheteiligungen (+) wenn sie anteilig und

Dokumentationspflichten, § 17 MiLoG

Wessen Arbeitszeiten sind aufzuzeichnen?

- alle Minijobber (in allen Branchen), Ausnahme: in Privathaushalten
- alle AN, die in den Branchen des § 2 a Schwarz-ArbG beschäftigt sind (u.a. Bau, Gaststätten/ Beherbergung, Personenbeförderung, Logistik, Gebäudereinigung, Fleischwirtschaft) unterhalb eines regelmäßigen mtl. Bruttogehalts von 2958 €
- für alle anderen AN keine Dokumentationspflicht

Dokumentationspflichten, § 17 MiLoG

Was ist aufzuzeichnen?

- Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit wöchentlich aufzeichnen
- keine besonderen Formvorschriften
- Unterlagen mindestens 2 Jahre aufbewahren und für Prüfungen bereithalten
- Aufzeichnung kann an AN delegiert werden, Verantwortung für Richtigkeit aber beim AG
- bei Verstößen droht Geldbuße

Auftraggeberhaftung, § 13 MiLoG

- Verweis auf § 14 AEntG
- Auftraggeber haftet für Zahlung des Mindestlohns wie ein Bürge, der auf die Einrede der Vorausklage verzichtet hat
- Folge: AN eines Subunternehmers kann den Auftraggeber direkt in Anspruch nehmen
- Haftungsumfang: „nur“ Nettolohn
- Einschränkung des Haftungsrisikos durch Vereinbarung von Sicherheiten (Vertragsstrafen, Bürgschaften, Bareinbehalt, Vorlage von Zahlungsnachweisen etc.)

Kontrollen / Sanktionen

- § 15 MiLoG: Befugnisse der Zollverwaltung zur Einsicht in Arbeitsverträge und Lohnunterlagen, AG hat Unterlagen vorzulegen

Folgen von Verstößen gegen MiLoG-Pflichten:

- § 21 MiLoG: Bußgeld bis 500.000,- € bei Nichtzahlung des Mindestlohns, bis 30.000,- € bei Verletzung der Dokumentationspflichten

- § 19 MiLoG: bei Bußgeldern über 2.500,- € soll zeitweiliger Ausschluss von der Vergabe öffentlicher Aufträge erfolgen

Noch Fragen?