

Das neue Mindestlohngesetz - es steckt mehr drin, als man denkt!

EINFÜHRUNG

Mit Inkrafttreten des Mindestlohngesetzes (MiLoG) zum 01. Januar 2015 wird eine bereits seit Langem erhobene sozialpolitische Forderung umgesetzt. Überraschend kommt dies vor dem Hintergrund der öffentlichen Debatte des Themas in den letzten Jahren nicht. Wie die nachfolgenden Darstellungen zeigen, wäre es allerdings ein Irrtum, anzunehmen, dass Unternehmen, die – unter Umständen deutlich – über Mindestlohniveau zahlen, nicht vom MiLoG betroffen sind. Das Gesetz beinhaltet nämlich deutlich mehr als die einfache Festlegung eines Mindestlohns.

DER ANWENDUNGSBEREICH DES MILOG

Gemäß § 1 Abs. 1 MiLoG hat zunächst jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer Anspruch auf die Zahlung eines Arbeitsentgeltes in mindestens der Höhe des Mindestlohnes von € 8,50 je Stunde. Wichtig und sicher nicht selbstverständlich ist in diesem Zusammenhang, dass das MiLoG auch die Arbeitsverhältnisse der Arbeitnehmer betrifft, die deutlich über Mindestlohniveau verdienen, da nach überwiegender Lesart des Gesetzes in jedem Arbeitsverhältnis ein Mindestlohnsockel steckt, für den die Vorschriften des MiLoG gelten.

Nicht vom Anwendungsbereich des Gesetzes erfasst sind Auszubildende und ehrenamtlich Tätige, sofern diese nicht vergleichbar einem Arbeitnehmer weisungsgebunden und entgeltlich tätig werden, sowie Langzeitarbeitslose in den ersten sechs Monaten ihrer Beschäftigung. Kontrovers diskutiert wird unter dem Aspekt einer möglichen Altersdiskriminierung bereits der Umstand, dass das Gesetz ferner keine Anwendung auf Kinder und Jugendliche unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung finden soll

PRAKTIKANTEN

Praktikanten werden grundsätzlich von den Regelungen des MiLoG erfasst, soweit nicht einer der im Gesetz aufgeführten Ausschlussstatbestände greift. Bemerkenswert ist dabei, dass das MiLoG – erstmals im deutschen Arbeitsrecht – den Begriff des Praktikanten gesetzlich definiert.

BEMESSUNG DES MINDESTLOHNES

Gemäß § 1 Abs. 2 Satz 1 MiLoG besteht der Mindestlohnanspruch in Höhe von „8,50 € je Zeitstunde“. Welche Arbeitgeberleistungen bei der Berechnung, ob im Einzelfall das gesetzlich geforderte Mindestlohniveau erreicht wird, zu berücksichtigen sind und welcher Bemessungszeitraum für die Berechnung anzulegen ist, verrät das Gesetz hingegen nicht. Eine ausschließlich auf den Wortlaut („je Zeitstunde“) abstellende Auslegung des Gesetzes würde im Falle der Akkord- sowie Stücklohnvergütung zu großen Problemen führen, wenn in einzelnen Arbeitsstunden man-

gels Erreichen der erforderlichen Stückzahl lediglich ein unter Mindestlohniveau liegender Lohnanspruch begründet wird, der Wert von 8,50 € dagegen in anderen Arbeitsstunden übertroffen wird. Um hier Ungereimtheiten zu vermeiden, spricht viel für eine auf den Kalendermonat bezogene Durchschnittsbetrachtung.

„MINDESTLOHN-WIRKSAME“ ZAHLUNGEN

Eine weitere Frage ist, welche Leistungen des Arbeitgebers überhaupt für Zwecke des gesetzlich vorgesehenen Mindestlohniveaus zu berücksichtigen sind. Auch hierzu schweigt das Gesetz. Es stellt sich etwa die Frage, ob und inwieweit bei Zahlung eines Monatsfixgehalts unterhalb der Mindestlohngrenze Gratifikationen oder Sonderzahlungen (Boni, Provisionen, Weihnachtsgeld, 13. Gehalt, Urlaubsgeld) zu berücksichtigen sind. Konflikte mit dem Gesetz scheinen hier allerdings vorprogrammiert, weil der Arbeitgeber gemäß § 2 Abs. 1 MiLoG verpflichtet ist, den Mindestlohn bereits spätestens am letzten Bankarbeitstag des auf den Monat der Arbeitsleistung folgenden Monats zu zahlen.

Genauso stellt sich aber auch die Frage nach der Berücksichtigungsfähigkeit von Zulagen, Zuschlägen und regelmäßigen Sachlohnzuwendungen einschließlich der Überlassung eines Dienstwagens zur privaten Nutzung.

Wichtig: Verstößt der Arbeitgeber durch Zahlung eines zu geringen Entgelts gegen das MiLoG, so führt dies nicht etwa nur zur Anhebung des Entgelts auf das Mindestlohniveau, sondern dazu, dass der Arbeitnehmer die für seine Tätigkeit „übliche“ Vergütung verlangen kann, deren Höhe sich im Zweifel nach dem regionalen Tariflohniveau der jeweiligen Branche bemisst – auch wenn die Tarifverträge auf das Anstellungsverhältnis an sich nicht anwendbar sind.

ARBEITSZEITKONTEN

Jedes Unternehmen, das seinen Mitarbeitern die Führung von Arbeitszeitkonten ermöglicht, sollte die insoweit geltenden Regelungen – gleich ob arbeitsvertraglicher oder betriebsverfassungsrechtlicher Natur - kritisch darauf überprüfen, ob diese in Einklang mit § 2 Abs. 2 MiLoG stehen. Nach dieser Vorschrift sind Arbeitsstunden, die über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinausgehen und auf einem schriftlich vereinbarten Arbeitszeitkonto eingestellt werden, spätestens innerhalb von zwölf Monaten nach ihrer monatlichen Erfassung durch bezahlte Freizeitgewährung oder Zahlung des Mindestlohns auszugleichen, soweit der Anspruch auf den Mindestlohn nicht bereits durch Zahlung eines verstetigten Entgelts erfüllt ist. Hinzu kommt, dass die auf das Arbeitszeitkonto eingestellten Arbeitsstunden monatlich jeweils 50% der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nicht übersteigen dürfen. Insbesondere mit Blick auf gelten-

de Betriebsvereinbarungen sollte hier eine zügige Prüfung erfolgen, um schnellstmöglich und idealerweise bereits zum 01. Januar 2015 mit dem zuständigen Betriebsratsgremium die ggf. erforderlichen Anpassungen verhandeln bzw. nötigenfalls auch möglichst kurzfristig die Kündigung der geltenden Betriebsvereinbarung erklären zu können.

AUSSCHLUSSFRISTEN, -KLAUSELN UND VERZICHT

Der Mindestlohnanspruch kann gemäß § 3 Satz 1 MiLoG weder beschränkt noch ausgeschlossen werden. Während ein Verzicht auf den gesetzlichen Mindestlohn gemäß § 3 Satz 2 MiLoG nur durch gerichtlichen Vergleich möglich ist, schließt § 3 Satz 3 MiLoG die Verwirkung des Anspruchs auf den Mindestlohn vollständig aus. Aktuell wird vor diesem Hintergrund auch diskutiert, ob die in jedem Arbeitsverhältnis enthaltenen Mindestlohnansprüche bei der Formulierung arbeitsvertraglicher Regelungen zu Ausschlussfristen ausdrücklich ausgenommen werden sollten oder ob insoweit ausnahmsweise eine dem AGB-Recht normalerweise unbekanntes geltungserhaltende Reduktion solcher Klauseln in Betracht kommt.

MELDE- UND DOKUMENTATIONSPFLICHTEN, KONTROLLBEFUGNISSE

Schließlich führt das MiLoG Melde- und Dokumentationspflichten ein, an die es ebenfalls zu denken gilt. Meldepflichten ergeben sich nach § 16 Abs. 1 MiLoG etwa für im Ausland ansässige Arbeitgeber des Speditions-, Transport- und Logistikgewerbes, des Gaststätten- und Beherbergungsgewerbes, des Personenbeförderungsgewerbes, des Gebäudereinigungsgewerbes und auch des Baugewerbes. Arbeit-

geber dieser Branchen mit Sitz im Ausland haben vor Beginn jeder Werk- oder Dienstleistung eine schriftliche Anmeldung bei der zuständigen Behörde der Zollverwaltung vorzulegen, welche den in § 16 Abs. 1 Nr. 1 bis 6 MiLoG vorgeschriebenen Inhalt haben muss.

Noch praxisrelevanter ist darüber hinaus schließlich, dass auch in Deutschland ansässige Arbeitgeber von geringfügig Beschäftigten sowie die in den vorgenannten Branchen tätigen Arbeitgeber nach § 17 MiLoG auch verpflichtet sind, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit ihrer Mitarbeiter zu dokumentieren und diese Dokumentation mindestens zwei Jahre lang aufzubewahren. Verstöße gegen diese Pflichten stellen gemäß § 21 MiLoG Ordnungswidrigkeiten dar, die mit Bußgeldern geahndet werden können.

ANSPRECHPARTNER



Dr. Henning Reitz
h.reitz@justem.de



Dr. Jens Jensen
j.jensen@justem.de
www.justem.de