

PA – PRAXISWISSEN ARBEITSRECHT

Liebe Leserinnen und Leser,

das Jahr geht zu Ende und der Mindestlohn steht in den Startlöchern. Das ist Grund genug, das Thema ein wenig zu beleuchten. Ich wünsche Ihnen ein fröhliches Weihnachtsfest, weiße Feiertage und einen guten Rutsch in ein arbeitsrechtlich erkenntnisreiches und auch sonst rundum gutes neues Jahr,

Ihr Rechtsanwalt Stefan von Zduowski, Fachanwalt für Arbeitsrecht

Das Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (Mindestlohngesetz - MiLoG)

Beschlossen am 11.08.2014, in Kraft getreten am 16.08.2014.

Mindestlohn

Dass das MiLoG in § 1 Abs. 2 Satz 1 ab dem 1. Januar 2015 einen branchenübergreifenden und flächen-deckenden allgemeinen Mindestlohn von 8,50 EUR (brutto) vorsieht, haben wir alle schon gehört. Die Nichtzahlung dieses Mindestlohns stellt eine Ordnungswidrigkeit dar und wird nach § 21 Abs. 3 MiLoG mit einer Geldbuße von bis zu 500.000 EUR bedroht; außerdem kann man von der Vergabe öffentlicher Aufträge ausgeschlossen werden (§ 19 MiLoG). Aber das MiLoG regelt darüber hinaus noch weitere Details, die möglicherweise noch nicht ganz geläufig sind.

Fälligkeit

Nach § 2 Abs. 1 Satz 1 MiLoG ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Mindestlohn zum arbeitsvertraglich vereinbarten Termin, spätestens jedoch am letzten Bankarbeitstag des auf die Arbeitsleistung folgenden Monats zu zahlen. Und hier haben wir schon eine nicht unerhebliche Neuerung. Denn auch die verspätete Zahlung des Mindestlohns ist nach § 21 Abs. 3 in Verbindung mit Abs. 1 Nr. 9 MiLoG mit einem Bußgeld von bis zu 500.000 EUR bedroht.

Bislang konnte einem Arbeitgeber, der "nur" den Nettolohn nicht ausgezahlt hatte, nicht viel passieren, außer dass er Verzugszinsen und sonstige Verzugschäden wie z. B. Rücklastschriftkosten tragen musste. Mancher Arbeitgeber hat dieses Mittel genutzt, wenn er einen missliebigen Arbeitnehmer "zappeln" lassen wollte. Jetzt muss der Arbeitgeber darüber hinaus mit einer drakonischen Strafe rechnen.

Und das Problem setzt sich fort: Gilt dies auch für Arbeitsverhältnisse, bei denen der Arbeitnehmer weit mehr als den Mindestlohn verdient, das Gesetz also an sich gar keine Rolle spielt? Wohl ja, es muss zumindest der Mindestlohn gezahlt werden, um nicht ordnungswidrig zu handeln. Wie ist es, wenn der Arbeitgeber meint, Lohn aus rechtlichen Gründen berechtigt nicht zahlen zu müssen, dabei aber irrt?

Arbeitszeitkonten

Das MiLoG enthält in § 2 Abs. 2 auch Regelungen für Arbeitszeitkonten. Demnach darf das Entgelt für geleistete Stunden – jedenfalls bis zur Höhe des Mindestlohns – nur noch einbehalten werden, wenn eine schriftliche Vereinbarung über das Arbeitszeitkonto vorliegt. Außerdem müssen die Arbeitsstunden spätestens zwölf

Monate nach ihrer Erfassung durch bezahlte Freistellung oder Bezahlung des Mindestlohns ausgeglichen werden. Beides soll allerdings nur gelten, wenn "der Anspruch auf den Mindestlohn für die geleisteten Arbeitsstunden nach § 1 Absatz 1 nicht bereits durch Zahlung des verstetigten Arbeitsentgelts erfüllt ist." Diese Regelung entzieht sich noch meinem Verständnis, da Arbeitsstunden in der Regel nicht auf einem Arbeitszeitkonto landen, wenn sie bereits mit dem Gehalt abgegolten sind.

Im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gilt wieder die Regelung, dass der Mindestlohn für auf dem Arbeitszeitkonto stehende Arbeitsstunden in dem auf die Beendigung folgenden Monat gezahlt werden muss. Schließlich ist die Regelung enthalten, dass auf dem Arbeitszeitkonto eingestellte Stunden im Monat nicht mehr als die Hälfte der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit betragen dürfen. Auch dies ist wieder eine neue arbeitsrechtliche Regelung, die sich letztlich auf alle Arbeitsverhältnisse auswirkt.

Haftung

Nach § 14 Arbeitnehmerentsendegesetz (AEntG) haftet ein Unternehmer, der einen anderen Unternehmer mit der Erbringung von Dienst- oder Werkleistungen beauftragt, für die Zahlung des Mindestentgelts an die Arbeitnehmer dieses Dritten wie ein Bürge. Diese Regelung gilt nach § 13 MiLoG auch hier, das heißt, dass ein Unternehmer z. B. für die Leistungsverpflichtungen eines Subunternehmers gegenüber dessen Beschäftigten in Höhe des Mindestlohns haftet und von diesen Fremdarbeitnehmern direkt in Anspruch genommen werden kann, wenn der Subunternehmer seine Zahlungsverpflichtungen nicht erfüllt.

Aufzeichnungspflicht

Da nach § 15 MiLoG ein behördliches Überprüfungsrecht insbesondere durch die Zollverwaltung besteht, gibt es nach § 17 Abs. 1 Satz 1 MiLoG eine Aufzeichnungspflicht hinsichtlich der Arbeitszeit. Dies gilt für 450-EUR-Jobs im Sinne des § 8 Abs. 1 SGB IV und für die in § 2a Abs. 1 SchwarzArbG aufgeführten Wirtschaftszweige (Baugewerbe; Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe; Personenbeförderungsgewerbe; Speditions-, Transport- und damit verbundene Logistikgewerbe; Schau-

stellergewerbe; Unternehmen der Forstwirtschaft; Gebäudereinigungsgewerbe; Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen beteiligen; Fleischwirtschaft) und auch für Entleiher, welche Arbeitnehmer an diese Wirtschaftszweige verleihen (§ 17 Abs. 1 Satz 2 MiLoG).

Die Aufzeichnungen sind bis spätestens zum siebten des auf die Arbeitsleistungen folgenden Tages anzufertigen und zwei Jahre aufzubewahren. Wenn die Aufzeichnungen "nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig erstellt oder nicht oder nicht mindestens zwei Jahre aufbewahrt" werden, ist dies mit Bußgeld von bis zu 30.000 EUR bedroht (§ 21 Abs. 3 iVm Abs. 1 Nr. 7 MiLoG).

Ausnahmen

Abweichende Regelungen, insbesondere eine Unterschreitung des Mindestlohns durch Tarifverträge sind nach § 24 Abs. 1 MiLoG nur möglich, wenn die Tarifverträge für allgemeinverbindlich erklärt worden sind; ab dem 1. Januar 2017 muss jedoch auch hier der Mindestlohn gezahlt werden und ab dem 1. Januar 2018 kann auch sonst nicht mehr von dem MiLoG abgewichen werden.

Eine weitere Ausnahme gilt – warum auch immer – nach § 24 Abs. 2 MiLoG für Zeitungszusteller, die ab dem 1. Januar 2015 Anspruch auf nur 75% des Mindestlohns haben, ab dem 1. Januar 2016 auf 85% und ab dem 1. Januar 2017 auf 8,50 EUR.

Geltungsbereich

Das Gesetz gilt nach § 22 MiLoG nicht für Praktikanten – mit Einschränkungen –, Auszubildende, ehrenamtlich Tätige und Kinder bzw. Jugendliche bis 18 Jahre, sofern sie noch keine Berufsausbildung abgeschlossen haben.

Außerdem gilt es nicht für Langzeitarbeitslose, also Arbeitslose, die mindestens ein Jahr keine Beschäftigung hatten, in den ersten sechs Monaten der Beschäftigung.

Dies soll als erster Überblick genügen.

IMPRESSUM

Herausgeber und Bearbeiter:
Rechtsanwalt Stefan von Zduowski
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Ludwigkirchplatz 2
10719 Berlin-Wilmersdorf
www.praxiswissen-arbeitsrecht.de