

Guter Lohn macht hurtige Hände

Dies meint der Volksmund. Auf jeden Fall ist es so weit: Der ab dem 01.01.2015 eingeführte flächendeckende Mindestlohn darf nicht mehr unterschritten werden. Wer nicht, oder nicht rechtzeitig zahlt, muss mit hohen Bußgeldern – bis zu 500.000,00 Euro – rechnen.

Mit dem Tarifautonomiegesetz vom 11.08.2014 hat der Gesetzgeber unter anderem das Mindestlohngesetz (MiLoG) beschlossen, in dem erstmalig flächendeckend ein Mindestlohn von 8,50 Euro brutto je Zeistunde festgelegt wird. Ab dem 01.01.2015 ist es so weit: Der Mindestlohn von 8,50 Euro brutto wird für nahezu alle Arbeitnehmer eingeführt. Aktuell werden Mindestlöhne durch Tarifverträge festgelegt. Diese Mindestlöhne sind je nach Branche unterschiedlich und orientieren sich an den jeweiligen Gegebenheiten. Gilt für Ihr Unternehmen oder dessen Mitarbeiter ein Tarifvertrag direkt, orientieren Sie sich bereits jetzt an dessen Entgeltuntergrenzen. Diese gelten unter Umständen auch nach Einführung des allgemeinen Mindestlohnes weiter. Der ab dem 01.01.2015 eingeführte flächendeckende Mindestlohn darf nicht mehr unterschritten werden. Nur in Bereichen, in denen Branchenverträge repräsentativer Tarifpartner existieren, die weniger als 8,50 Euro vorsehen, bleiben diese auch nach dem 01.01.2015 gültig. Ab dem 01.01.2017 müssen aber sämtliche abweichende Regelungen min-



destens ein Entgelt von brutto 8,50 Euro je Zeistunde vorsehen. Höhere Branchenmindestlöhne gehen aber auch danach stets vor.

PRÄZISE RECHNUNG

Der Mindestlohn wird pro Zeistunde (also 60 Minuten Arbeitszeit) gelten. Zum Entgelt, das in den Mindestlohn mit einbezogen werden darf, zählen nach der Stellungnahme der Bundesregierung alle Leistungen, die ein Mitarbeiter als direkte Gegenleistung für seine „normale“ Arbeitsleistung erhält. Im Gegenzug dürfen Leistungen, die ein Beschäftigter für zusätzliche Leistungen erhält, nicht für den Mindestlohn berücksichtigt werden. So werden Akkordprämien, Gefahrenzulagen, Qualitätsprämien, Schmutzzulagen und Überstundenzuschläge nicht auf den Mindestlohn angerechnet. Gleiches gilt für Schichtzulagen

oder Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeiten. Urlaubsgeld und Weihnachtsgeld wird angerechnet und anteilig auf den Bezugszeitraum umgelegt, wenn diese Leistungen tatsächlich ausgezahlt werden.

Stück- und Akkordlöhne bleiben in Zukunft zulässig. Es muss allerdings auch bei diesen Lohnformen sichergestellt werden, dass die Beschäftigten je Arbeitsstunde umgerechnet mindestens den Mindestlohn erhalten. Werden in Ihrem Unternehmen also Entgelte gezahlt, mit denen die Mitarbeiter nach angefertigter Arbeit oder nach Akkord entlohnt werden, müssen Sie diese Entgelte für eine entsprechende Prüfung in ein Zeitentgelt umrechnen.

Der Mindestlohn wird spätestens am Ende des Monats fällig, der auf den Monat der Arbeitsleistung folgt. Der Mindestlohn ist spätestens am letzten Bankarbeitstag des Monats

zu zahlen, der auf den Monat folgt, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde.

Wenn ein Arbeitszeitkonto existiert, kann ein Ausgleich für die über die Arbeitszeit hinausgehende Arbeit innerhalb von zwölf Kalendermonaten entweder durch Freizeitgewährung oder durch Zahlung des Mindestlohnes durchgeführt werden. Dies gilt allerdings nicht für Wertguthabenvereinbarungen. Eine Ausgleichspflicht besteht aber nur, soweit der Anspruch auf den Mindestlohn für die geleisteten Arbeitsstunden nach § 1 Abs. 1 MiLoG nicht bereits durch Zahlung des verständigten Arbeitsentgeltes erfüllt ist. Durch diese Regelung wird klargestellt, dass Arbeitgeber die Spezialregelung des Mindestlohngesetzes nur beachten müssen, wenn durch die Überstunden der gesetzliche Mindestlohn unterschritten würde.

WENIG AUSNAHMEN

Ausnahmen beim Mindestlohn bestehen nur für einen eng eingegrenzten Personenkreis, etwa Auszubildende, Jugendliche unter 18 Jahren ohne Ausbildung, Praktikanten, Langzeitarbeitslose und ehrenamtliche Mitarbeiter.

Vereinbarungen, die den Anspruch auf Mindestlohn unterschreiten oder dessen Geltendmachung beschränken oder ausschließen, sind unwirksam. Ein Verzicht des Arbeitnehmers auf den Mindestlohnanspruch ist nur durch einen gerichtlichen Vergleich möglich.

Die Verwirkung des Anspruches auf den Mindestlohn ist ausgeschlossen gem. § 3 MiLoG. Deshalb greifen beispielsweise



MICHAEL TESCHNER, Geschäftsführer bei der Niederrheinischen Treuhand GmbH in Duisburg

Ausschlussfristen, die wie unter den Arbeitsverträgen vereinbart, nicht mehr. Der Entgeltanspruch auf Mindestlohnbasis kann nur noch verjähren. Die Verjährungsfrist beträgt wie für alle arbeitsrechtlichen Ansprüche drei Jahre gem. § 195 BGB. Die Verjährungsfrist beginnt zum Ende des Jahres, in dem der Anspruch entstanden ist und der Mitarbeiter von den anspruchsbegründenden Umständen Kenntnis erlangt hat oder ohne grobe Fahrlässigkeit hätte erlangen müssen. Die Verjährung endet genau drei Jahre später.

Der gesetzliche Mindestlohn gilt auch für geringfügig entlohnte Mitarbeiter, Aushilfen und Beschäftigte in der Gleitzone. Sämtliche Arbeitsverträge, in denen ein Entgelt von unter 8,50 Euro vereinbart ist, müssen zum

01.01.2015 angepasst werden. Möglicherweise muss dann die Arbeitszeit der Mitarbeiter nach unten korrigiert werden, damit diese die entsprechende Entgeltgrenze nicht überschreiten. Dies ist aber nur im Wege einer Änderungskündigung oder einer einvernehmlichen Vertragsänderung möglich.

Besonders zu beachten ist, dass der Arbeitgeber bei bestimmten Arbeiten immerhin verpflichtet ist, neben Meldepflichten bei Aufnahme der Tätigkeit die tägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer (Beginn, Ende, Dauer der täglichen Arbeitszeit) aufzuzeichnen und diese Dokumente mindestens zwei Jahre lang bereitzuhalten (§ 17 MiLoG).

Die Pflicht, die tägliche Arbeitszeit aufzuzeichnen, gilt vor allem für Mini-Jobber und führt zu erheblichen Diskussionen. Eine Gegenzeichnungspflicht sieht das Mindestlohngesetz zwar nicht vor. Wir empfehlen aber, dies aus Nachweisgründen zu dokumentieren. Für diese Aufzeichnungspflichten wird den Arbeitgebern eine Frist von einer Woche gewährt, das heißt, der Arbeitgeber ist gezwungen, zeitnah die täglichen Arbeitszeiten seiner Mini-Jobber festzuhalten.

ACHTUNG SANKTIONEN

Das Mindestlohngesetz sieht bei Verstößen Geldstrafen gem. § 21 MiLoG vor. Die Nichtzahlung oder nicht rechtzeitiger Zahlung des Mindestlohnes ist mit einem Bußgeld von bis zu 500.000,00 Euro sanktioniert. Mitwirkungspflichtverletzungen, Verstöße gegen die Pflicht zur Aufzeichnung von Arbeitszeiten oder Meldeverstöße können mit einer Geldbuße von bis zu 30.000,00 Euro geahndet werden. Aufgrund des Anspruch Prinzips in der Sozialversicherung kann gegebenenfalls zusätzlich zum Bußgeldverfahren ein Strafverfahren wegen Hinterziehung von Sozialversicherungsbeiträgen eingeleitet werden. Unternehmen, die nach dem Mindestlohngesetz mit einer Geldbuße von mindestens 2.500,00 Euro belegt worden sind, laufen Gefahr, von öffentlichen Aufträgen ausgeschlossen zu werden gem. § 19 MiLoG.

Bei der gegebenenfalls notwendigen Umstellung von Arbeitsverträgen sollten Sie Ihre Berater ansprechen. Alternativ stehen wir Ihnen auch jederzeit gern zur Verfügung.

Michael Teschner, Rechtsanwalt ■

