

advofax. VIII/2014

Mandantenservice der Anwaltssozietät Munz Rechtsanwälte



MUNZ
RECHTSANWÄLTE

Sehr geehrte Damen und Herren,

Das Jahr neigt sich dem Ende zu und wir wünschen Ihnen noch eine besinnliche Advents- und eine schöne Weihnachtszeit und natürlich einen guten Start in das Jahr 2015.

Das neue Jahr bringt in gewohnter Weise wieder viel Neues, worauf man sich bereits jetzt schon vorbereiten muss. Eine wesentliche Neuerung, die die Aufmerksamkeit insbesondere auf Arbeitgeberseite einfordert, ist das Mindestlohngesetz. Die wichtigsten Regelungen möchten wir Ihnen im folgenden advofax vorstellen und Sie für die Beachtung dieser sensibilisieren.

Rechtsanwältin Dr. Kerstin Rudolph

Der Mindestlohn ab 01.01.2015

Von Rechtsanwältin Dr. Kerstin Rudolph

Ab 01.01.2015 wird es ernst ...

Mittlerweile müsste es jeder wissen - ab dem 01.01.2015 haben alle Arbeitnehmer über 18 Jahre Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn in Höhe von EUR 8,50 pro Zeitstunde (Arbeitsstunde). Grundlage hierfür ist das Mindestlohngesetz (MiLoG). Ausnahmen gibt es lediglich für einige Branchen (Frisörhandwerk, Fleischindustrie, Gartenbau und Landwirtschaft); hier wird der Mindestlohn in Etappen bis spätestens Ende 2017 eingeführt.

Keinen Anspruch auf Mindestlohn haben Arbeitnehmer bis 18 Jahre, es sei denn, sie haben einen Berufsabschluss, Auszubildende und Pflichtpraktikanten im Rahmen von Ausbildung oder Studium. Langzeitarbeitslose haben in den ersten Monaten eines neuen Arbeitsverhältnisses ebenfalls keinen Anspruch.

Dagegen sind geringfügig Beschäftigte (sog. **Mini-**

jobber) auf Grundlage des Mindestlohns zu vergüten. Bei EUR 450,00 brutto im Monat können diese also nur noch max. 52 Stunden arbeiten. Wird diese Grenze überschritten, wird die Beschäftigung sozialversicherungspflichtig.

In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass das MiLoG umfangreiche Dokumentationspflichten für Arbeitgeber regelt. Für Beschäftigte in den im Folgenden genannten Branchen müssen die geleisteten Arbeitsstunden ausführlich dokumentiert werden:

- Baugewerbe
- Gaststätten- u. Beherbergungsgewerbe
- Personenbeförderungsgewerbe
- Speditions-, Transport- und damit verbundene Logistiggewerbe
- Schaustellergewerbe
- Forstwirtschaft
- Gebäudereinigungsgewerbe
- Messen, Bau und Ausstellungen
- Fleischwirtschaft

advofax. VIII/2014



MUNZ
RECHTSANWÄLTE

- geringfügig Beschäftigte.

Außerdem ist bei Gehaltsempfängern, deren Stundenlohn sich im mindestlohnnahe Bereich befindet, die Dokumentation vorzunehmen. Die Dokumentationspflicht ist im Einzelnen im Gesetz geregelt. Ebenfalls zu dokumentieren sind die Arbeitsstunden bei Praktikanten, die Anspruch auf Mindestlohn haben. Dazu verweisen wir Sie auf die folgenden Ausführungen.

Desweiteren bestehen auch Möglichkeiten, bestimmte Vergütungsbestandteile bei Einführung des Mindestlohns auf diesen **anzurechnen**. Dies sind regelmäßig, unwiderruflich und tatsächlich gezahlte Gehaltsbestandteile, wie z. B. regelmäßige Provisionsvorschüsse oder pauschale Abgeltungen für Schichtarbeit.

Nicht anrechenbar sind u. a. vermögenswirksame Leistungen, Wechselschichtzulagen, Schmutzzulagen, Überstundenzuschläge, Nachtschichtzuschläge, Sonn- und Feiertagszuschläge, Gefahrenzulagen sowie Akkord- bzw. Qualitätsprämien.

Insgesamt ist festzuhalten, dass es noch eine ganze Reihe Unklarheiten gibt, wo der Gesetzgeber nachbessern oder die Gerichte entscheiden müssen.

Praktikanten und Mindestlohn

Auch im Hinblick auf die Vergütung von Praktikanten ist die Rechtslage aktuell sehr unklar. Feststeht, dass in einer Studien- oder Ausbildungsverordnung vorgesehenes Praktikum nicht mindestlohnpflichtig ist. Wird ein Praktikant aber über den entsprechend festgelegten Zeitraum hinaus weiterbeschäftigt, fällt Mindestlohn an. Zu berücksichtigen ist auch, dass nicht bereits vorher schon ein Arbeitsverhältnis bestanden hat. Für jeden Arbeitgeber ist es somit wichtig, sich von

dem Praktikanten die Studienordnung und Immatrikulationsbescheinigung vorlegen zu lassen bzw. die Ausbildungsordnung.

Außerdem verlangt das MiLoG, dass die wesentlichen Vertragsbedingungen des Vertrags mit einem Praktikanten unverzüglich nach Abschluss, aber vor Aufnahme der Tätigkeit schriftlich niedergelegt werden muss. Die Niederschrift ist zu unterzeichnen und dem Praktikanten auszuhändigen.

Derzeit ist die Lage so, dass eine ganze Reihe von Unternehmen für das nächste Jahr noch keine Praktikantenverträge abgeschlossen haben, da sie eben unsicher sind, ob das betreffende Praktikum mindestlohnpflichtig ist oder nicht. Hier bleibt tatsächlich zu hoffen, dass Klarstellungen durch den Gesetzgeber erfolgen.

Unternehmerhaftung

In § 13 MiLoG wird betreffend die Unternehmerhaftung auf § 14 Abs. 1 Arbeitnehmerentsendegesetz (AEntG) verwiesen. Dort ist geregelt, dass ein Unternehmer, der einen anderen Unternehmer mit der Erbringung von Werk- oder Dienstleistungen beauftragt, für die Verpflichtung dieses Unternehmers oder weiterer Subunternehmer bzw. Verleiher zur Zahlung von Mindestlohn wie ein Bürge, der auf die Einrede der Vorausklage verzichtet hat, haftet. D. h., dass es sich hier um eine verschuldensunabhängige Haftung handelt.

Die Rechtsprechung zur vorgenannten Regelung im AEntG hat herausgearbeitet, dass diese Haftung praktisch eine Generalunternehmerhaftung ist; dass also nur derjenige Unternehmer haftet, der für die Erbringung eines Werkes oder einer Dienstleistung seinerseits Subunternehmer beauftragt. Wenn die Arbeitneh-

advofax. VIII/2014



MUNZ
RECHTSANWÄLTE

mer dieser Subunternehmer oder Verleiher oder sog. Sub-Subunternehmer keinen Mindestlohn erhalten, können sie sich direkt an den Generalauftragnehmer wenden und dieser muss dann die Differenz zum Mindestlohn als Nettovergütung zahlen. Diese Direkthaftung kann nicht ausgehebelt werden, auch nicht durch noch so ausgeklügelte Verträge. Allerdings kann man im Rahmen von Verträgen mit Subunternehmern oder Verleihern Regelungen zur Nachweispflicht der Zahlung von Mindestlohn aufnehmen, Vertragsstrafen für den Fall, dass dies nicht getan wird und auch die Möglichkeiten fristloser Kündigungen. Außerdem sollte geregelt werden, dass wegen geleisteter Zahlungen der Subunternehmer oder Verleiher Schadenersatz an den Unternehmen leisten muss.

Derzeit ist offen, ob für den § 13 MiLoG auch die Einschränkungen auf den Generalunternehmer gem. der Rechtsprechung zu § 14 AEntG zur Anwendung kommt. Es gibt die Auffassung, dass auch Unternehmer, die einen Werk- oder Dienstleistungsvertrag mit einem anderen Unternehmen abschließen, welches diese Leistung für den Unternehmer erbringt (z. B. Reinigungsleistungen, Catering u. ä.), diese Haftung übernehmen müssen. Es bleibt abzuwarten, wie die Rechtsprechung die o. g. Regelung interpretieren wird.

Hinzuweisen ist in diesem Zusammenhang noch darauf, dass die Arbeitnehmer den Anspruch auf Mindestlohn bis zum Ablauf der dreijährigen Verjährungsfrist geltend machen können. Vertragliche oder tarifvertragliche Ausschluss- bzw. Verfallfristen kommen nicht zur Anwendung. Außerdem können die SV-Träger Nachzahlungen von Beiträgen auf Grundlage des Mindestlohns von den Unternehmern nachfordern, auch wenn diese den Mindestlohn tatsächlich an die Arbeitnehmer nicht gezahlt haben.

Ahndung von Verstößen

Verantwortlich für die Kontrolle der Einhaltung des MiLoG ist die Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) der Bundeszollverwaltung. Diese prüft, ob die Dokumentationspflichten der Arbeitgeberseite eingehalten werden und ob der Mindestlohn gezahlt wird. Sofern der Mindestlohn nicht gezahlt wird oder die Dokumentationspflichten verletzt sind, drohen erhebliche Bußgelder bzw. Ordnungsstrafen, die im MiLoG geregelt sind.

Man sollte die Vorschriften des MiLoG also sehr ernst nehmen.

Wenn Sie im Hinblick auf die Mindestlohn-Problematik Beratungsbedarf haben, können Sie sich jederzeit vertrauensvoll an uns wenden.