

WAS GENAU STEHT DENN IM GESETZ?

Rechtsanwalt Markus Arendt hat derzeit viel Arbeit auf dem Schreibtisch. Viele Firmen lassen mit Blick aufs MiLoG ihre Arbeitsverträge überprüfen.

Fazit: Der Teufel steckt im Detail. Wo genau, verrät Markus Arendt am besten selbst

Nun ist es so weit: Seit dem 1. Januar 2015 hat auch Deutschland einen Mindestlohn. Die Gesetzestexte sind quasi noch druckfrisch und die Debatte über die Auswirkungen des Mindestlohnes für den deutschen Arbeitsmarkt ist voll entbrannt. Auch wenn noch nicht absehbar ist, ob der bundesweit flächendeckende Mindestlohn zu mehr oder weniger Beschäftigung führen wird – sicherlich werden die Unternehmen mit einem erheblichem Kontroll- und Dokumentationsaufwand belastet.

Klar ist: Der Mindestlohn beträgt 8,50 Euro je Zeiteinheit – bei einer 40-Stunden-Woche liegt das Mindestmonatsgehalt (für 173,2 Stunden) damit bei 1.472,20 Euro brutto, bei einer Arbeitswoche von 35 Stunden bei 1.289,20 Euro brutto. Wer also einem Vollzeitbeschäftigten ein Monatsgehalt von unter 1.500,00 Euro zahlt, sollte dringend den Arbeitsvertrag unter Berücksichtigung des Mindestlohngesetzes prüfen!

Praxis-Tipp

Prüfen Sie die bestehenden Arbeitsverträge! Beachten Sie dabei die individuell vereinbarte Arbeitszeit und das monatliche Entgelt sowie etwaige Sonderzuwendungen. Passen Sie die Arbeitszeit gegebenenfalls an.

Der Begriff „Zeiteinheit“

Nach der Formulierung des Gesetzgebers gelten die 8,50 Euro je Zeiteinheit. Der Mindestlohnanspruch fällt jedoch nicht durch reinen Zeitablauf an, sondern nur für jede geleistete Zeiteinheit. Das heißt: für jede Zeiteinheit, in der ein Arbeitnehmer die geschuldete

Arbeitsleistung tatsächlich erbracht hat. Was ist unter der Zeiteinheit „Arbeitsstunde“ allerdings zu verstehen? Das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) gibt Antworten: Im Sinne dieses Gesetzes sind auch Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst als Arbeitsstunden zu sehen – sodass auch hier Mindestlohn zu zahlen ist. Die Rufbereitschaft gehört jedoch nicht dazu. Sofern der Arbeitgeber Stücklohn oder Akkordlohn vereinbart hat, wird als Referenzzeitraum auf den Zeitraum abgestellt, der zwischen den maßgeblichen Fälligkeitsterminen liegt. Ist vereinbart, dass das regelmäßige Arbeitsentgelt jeweils am Ende eines Monats gezahlt wird, ist eine Monatsbetrachtung für die Berechnung des Mindestlohns je Zeiteinheit vorzunehmen. Ist eine wochenweise Entlohnung vorgesehen, gilt die Wochenbetrachtung.

Zulagen

Das Arbeitsentgelt kann sich aus unterschiedlichen Arten von Geldleistungen zusammensetzen. Für die Praxis ist entscheidend, ob sich der Mindestlohn auf die Summe sämtlicher Arbeitsentgeltbestandteile bezieht, oder ob einzelne Entgeltbestandteile in die Mindestlohnberechnung nicht hineingerechnet werden dürfen.

Bei der Berechnung des Mindestlohns sind grundsätzlich alle Arbeitsentgeltkomponenten zu berücksichtigen, die der einzelne Arbeitgeber im Referenzzeitraum gewährt. Auch hier gilt: Ist die regelmäßige Arbeitsvergütung am Monatsende zu zahlen, kommt es darauf an, ob die im jeweiligen Monat gezahlten Entgeltbestandteile im Durchschnitt mindestens einen Stundensatz von 8,50 Euro pro geleistete Arbeits-



Markus Arendt ist als Rechtsanwalt auf Handels-, Arbeits- und Gesellschaftsrecht spezialisiert. Aktuell überprüfen er und sein Team einen ganzen Haufen Arbeitsverträge und Betriebsvereinbarungen.

Autoreninfo



DIE AUSNAHMEN IM ÜBERBLICK

Das neue Mindestlohngesetz sieht vor, dass bis zum 31. Dezember 2017 in Tarifverträgen abweichende Regelungen zum Mindestlohn vorgesehen werden können. Voraussetzung ist, dass der jeweilige Tarifvertrag als allgemein verbindlich erklärt wurde.

Für den Bereich der Pflegebranche, für die Arbeitnehmerüberlassung sowie für einzelne Branchen des Bauhandwerks ist deshalb jeweils zu prüfen, wie die tariflichen Mindestlohngrundlagen aktuell aussehen und ob diese betragsmäßig nach unten abweichen.

Das Mindestlohngesetz benennt zudem eine Reihe von Personengruppen, für die der Mindestlohn generell nicht gilt:

- Auszubildende
- Langzeitarbeitslose in den ersten 6 Monaten ihrer Beschäftigung
- In Werkstätten beschäftigte behinderte Menschen
- Ehrenämter
- Berufseinstiegs- und Vorbereitungsqualifizierungen
- Jugendliche unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung
- Praktikanten, die ein Pflichtpraktikum nach Schul-, Ausbildungs-, oder Studienordnung leisten
- Praktikanten, die ein Orientierungs-Praktikum von bis zu 3 Monaten vor Berufsausbildung oder Studium leisten
- Praktikanten, die ein Praktikum von bis zu 3 Monaten begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung leisten

Geht ein derartiges Praktikum indes über drei Monate hinaus, muss ab dem vierten Monat Mindestlohn gezahlt werden!

Deutscher Bundestag



Foto: Deutscher Bundestag / Thomas Trutschel / phototek.net

„Kein zusätzlicher Aufwand“ In der Beschlussvorlage für das Mindestlohngesetz lasen die Abgeordneten, dass die Dokumentationspflichten für Arbeitgeber keinen zusätzlichen Aufwand bedeuten – „da die von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern geleistete Arbeitszeit in der Regel ohnehin für die ordnungsgemäße Abwicklung der Arbeitsverhältnisse dokumentiert werden muss“

- › stunde ergeben. Zu berücksichtigen sind dabei insbesondere das Grundgehalt sowie Zulagen und Zuschläge, die keinen besonderen Zweck verfolgen.

Leistungen in Form geldwerter Vorteile an den Arbeitnehmer sind bei der Berechnung des Mindestlohnanspruchs nicht zu berücksichtigen. Dies gilt etwa für die Überlassung von Dienstkleidung oder Arbeitsgeräten und dem Ersatz von Aufwendungen wie Wegegeld oder Auslösung. Nicht auf den Mindestlohn angerechnet werden Leistungen Dritter, wie Trinkgelder oder von einem Mutterkonzern gewährte Aktienoptionen oder Sonderleistungen.

Schwierig ist die Abgrenzung für Sachbezüge wie zum Beispiel die Überlassung eines Dienstwagens oder eines Mobiltelefons auch zur Privatnutzung. Bislang kristallisiert sich hier die Ansicht heraus, dass derartige Sachbezüge nicht auf den Mindestlohn angerechnet werden können. Diese Sachwerte müssen somit getrennt betrachtet werden.

Auch vermögenswirksame Leistungen und Zahlungen zur betrieblichen Altersversorgung sind in Sachen Mindestlohn nicht zu berücksichtigen. Im Hinblick auf besondere Zuschläge und Zulagen sind nach der Gesetzesbegründung des Mindestlohngesetzes folgende Zahlungen beim Mindestlohn nicht berücksichtigungsfähig: Zulagen oder Zuschläge, die voraussetzen, dass der Arbeitnehmer zu besonderen Zeiten arbeitet – darunter fallen beispielsweise Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit, Nachtzuschläge, Schichtzulagen, Überstundenzuschläge. Dies gilt

auch für Schmutzzulagen oder Gefahrenzulagen sowie für Akkordprämien oder Qualitätsprämien.

Frau Nahles Gesetzesbegründung liegt jedoch nicht auf der Rechtsprechungslinie des Europäischen Gerichtshofs oder des Bundesarbeitsgerichts. Unter Berücksichtigung dieser Rechtsprechung sind grundsätzlich alle im maßgeblichen Referenzzeitraum geleisteten Zuschläge oder Zulagen auf den Mindestlohn anrechenbar.

Besonderheiten für Sonderleistungen

Bei jährlichen Sonderleistungen wie dem Weihnachtsgeld können diese nur dann als Bestandteil des Mindestlohns gewertet werden, wenn der Arbeitnehmer den auf den relevanten Zeitraum entfallenden anteiligen Betrag auch ausbezahlt erhält. Sonderleistungen sind also auf den Mindestlohn nur anrechenbar, wenn sie dem Arbeitnehmer im maßgeblichen Referenzzeitraum ohne Rückholmöglichkeit (Rückzahlungsklausel in Arbeitsverträgen) zufließen. Ist als Referenzzeitraum der jeweilige Kalendermonat zu betrachten, weil das

Entgelt monatlich abgerechnet wird, kann ein im Juni gezahltes Urlaubsgeld nur für die Mindestlohnansprüche im Juni berücksichtigt werden, nicht jedoch für Mindestlohnansprüche im Mai oder Juli. Entsprechendes gilt für Sonderleistungen wie Boni, Gewinnbeteiligungen und Tantiemen.

Im Bereich der Sonderleistungen ist anzuraten, die Regelungen im jeweiligen Arbeitsvertrag entsprechend zu prüfen und auf die neue Gesetzeslage hin zu ändern.

Zwei Jahre
müssen Arbeitgeber
die Stundenzettel
zur Kontrolle
der Arbeitszeiten
aufbewahren

Die Aufzeichnungspflichten

Mit dem Mindestlohngesetz hat der Gesetzgeber auch neue Aufzeichnungspflichten geschaffen. Für folgende Personengruppen müssen Arbeitgeber fortan Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit aufzeichnen und mindestens zwei Jahre aufbewahren:

- Minijobber (Ausnahme: Privathaushalte)
- Kurzfristig Beschäftigte
- Arbeitnehmer im Bau-, Gaststätten- und Beherbergungs-, Personenbeförderungs-, Speditions-, Transport- und damit verbundene Logistikgewerbe, Schausteller, Unternehmen der Forstwirtschaft, Gebäudereiniger, Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen beteiligen und in der Fleischwirtschaft.

Die Aufzeichnungen zu Beginn und Ende der Arbeitszeit inklusive Pausen müssen spätestens eine Woche nach dem der Arbeitsleistung folgenden Kalendertag erledigt sein.

Die verschärften Aufzeichnungspflichten haben zu einem Kritiksturm auf die Regierung durch Wirtschaftsverbände und Unternehmen geführt. Bis Ostern soll ein Koalitionsausschuss eine Bestandsaufnahme praktischer Probleme vorbereiten. Auf dieser Basis soll die Runde der Parteivorsitzenden der Koalition im April Änderungen beschließen, sofern dies als notwendig erachtet wird.

Geringfügig Beschäftigte

Der gesetzliche Mindestlohn pro Stunde von 8,50 Euro führt bei geringfügig Beschäftigten rechnerisch zu einer Höchst-arbeitszeit von 52,9 Stunden pro Monat. 53 Stunden sind bereits zu viel. Der Wert 52,9 Stunden pro Monat ist in diesem Zusammenhang allerdings nur so lange zutreffend, wie dem Arbeitnehmer keine Sonderzuwendungen (Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, Prämien) gewährt werden, denn für die Rückrechnung darauf, wie viele Stunden zukünftig gearbeitet werden dürfen, muss das gesamte Arbeitsentgelt herangezogen werden. In diesem Zusammenhang haben die Unternehmen auch darauf zu achten, dass geringfügig Beschäftigten ein Urlaubsanspruch zusteht.

Beschäftigte in der Gleitzone – sogenannte Midijobber – dürfen bis zu 850,00 Euro monatlich verdienen – dadurch ergibt sich eine regelmäßige Höchst-arbeitszeit von 100 Stunden pro Monat.

Beachten Sie in diesem Zusammenhang, dass sich die Möglichkeit der sozialversicherungsfreien Beschäftigung bei kurzfristig Beschäftigten auf 70 Tage (bisher 50 Tage/3 Monate) verlängert. Diese Regelung gilt befristet bis Ende 2018.

Fazit

Auch wenn in vielen Unternehmen die Löhne und Gehälter bereits höher sind als der gesetzlich seit Januar geltende Mindestlohn, führen die umfangreichen Dokumentationspflichten zu einer notwendigen Prüfung von Arbeitsverträgen, Betriebsvereinbarungen und Haustarifverträgen. Diese müssen gegebenenfalls auf die neue Rechtslage hin angepasst werden. Die Aufzeichnungspflichten der Stunden sind auf jeden Fall einzuhalten und umzusetzen, da bei Verstößen empfindliche Geldbußen drohen. ■



Thema: Mindestlohn.
Erste Erfahrungen und
Tipps für die Praxis

Wie dokumentieren Sie Arbeitszeiten richtig?
Wie prüfen Sie, ob Ihre Subunternehmer das neue Gesetz einhalten? Und welche weiteren Fallstricke birgt das Mindestlohngesetz noch?
Antworten und Tipps bekommen Sie bei unseren Infoveranstaltungen in Offenburg und in Wolfach.

REISCH
KÜNSTLE
Steuerberater

Am 28. April 2015, 19 Uhr
im katholischen Gemeindehaus in Wolfach

MORSTADT | ARENDT
Recht für Unternehmer 

Am 30. April 2015, 19 Uhr
bei Morstadt | Arendt in Offenburg