

Regel und Ausnahmen fordern die Unternehmen

VON GOLO BUSCH UND
DOROTHEE CORDES



Der Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Golo Busch und die Rechtsanwältin Dorothee Cordes sind in der BPG Rechtanwaltsgesellschaft mbH in Münster tätig.
www.bpg-muenster.de

Alle Arbeitnehmer müssen grundsätzlich mindestens den gesetzlichen Mindestlohn erhalten. Doch bestimmen einige Ausnahme- und Sonderregelungen diese Forderung. Bei Verstößen gegen das Mindestlohngesetz drohen auch Unternehmen der Sozialwirtschaft teilweise hohe Strafen, Nachzahlungen und schlimmstenfalls der Entzug der Gemeinnützigkeit.

Am 1. Januar 2015 ist das Mindestlohngesetz in Kraft getreten. Es bringt zahlreiche neue Anforderungen, beispielsweise im Bereich der Dokumentationspflichten und der Arbeitszeitkonten mit sich. Grundsätzlich haben nun alle Arbeitnehmer einen Anspruch darauf, dass ihre Arbeitsleistung mit mindestens 8,50 Euro die Stunde vergütet wird. Auch geringfügig beschäftigte Mitarbeiter und Teilzeitbeschäftigte haben einen Anspruch auf den Mindestlohn.

Das Mindestlohngesetz gilt nicht für Jugendliche, die noch keine 18 Jahre alt sind und keine Ausbildung absolviert haben. Langzeitarbeitslosen muss in den ersten sechs Monaten ihrer Beschäftigung ebenfalls nicht der Mindestlohn gezahlt werden.

Praktikanten ist grundsätzlich der Mindestlohn zu zahlen. Ausnahmen von dieser Regelung sind in § 22 des Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (MiLoG) enthalten.

Ehrenamtliche

Ehrenamtliche haben keinen Anspruch auf den Mindestlohn. Eine ehrenamtliche Tätigkeit liegt vor, wenn die Tätigkeit nicht von der Erwartung einer adäquaten finanziellen Gegenleistung, sondern von dem Willen geprägt ist, sich für das Gemeinwohl einzusetzen. (1)

Das Bundesarbeitsgericht stellt zur Abgrenzung von Ehrenamtlichkeit darauf ab, ob mit der Betätigung eine Erwerbsabsicht verbunden ist. (2) Für die Beurteilung dieser Frage sind u. a. die Höhe der Vergütung, das sonstige Einkommen

des Ehrenamtlichen, das Stundenvolumen und die Art der Tätigkeit zu betrachten.

Es empfiehlt sich, sich von den Ehrenamtlichen schriftlich erklären zu lassen, dass ihre Tätigkeit nicht von einer Erwerbsabsicht, sondern durch ideelle Gründe motiviert ist.

Als Ehrenamtliche im Sinne des Mindestlohngesetzes gelten auch Personen, die den Bundesfreiwilligendienst oder ein freiwilliges soziales oder ökologisches Jahr absolvieren.

Ausschlussfristen

§ 3 des Mindestlohngesetzes regelt, dass Vereinbarungen, die den Anspruch auf den Mindestlohn unterschreiten oder seine Geltendmachung ausschließen, insoweit unwirksam sind.

Ausschlussfristen in Arbeitsverträgen, Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträgen gelten somit nicht für den Anspruch auf Mindestlohn. Der Anspruch auf den Mindestlohn kann im Rahmen der Regelverjährung innerhalb von drei Jahren nach Ablauf des Jahres, in dem der Anspruch entstanden ist, geltend gemacht werden.

Die Arbeitnehmer können nicht wirksam auf den Mindestlohnanspruch verzichten, es sei denn, es handelt sich um einen arbeitsgerichtlichen Vergleich.

Aufzeichnungspflichten

§ 17 Abs. 1 MiLoG regelt, dass bei geringfügig Beschäftigten Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit

aufzuzeichnen sind. Dies dient der Kontrolle, ob tatsächlich alle Arbeitsstunden mit dem Mindestlohn vergütet wurden. Die Aufzeichnungen müssen spätestens innerhalb von sieben Tagen erstellt und zwei Jahre aufbewahrt werden.

Dieselbe Aufzeichnungspflicht trifft auch Arbeitgeber, die Arbeitnehmer in einem Wirtschaftsbereich beschäftigen, der in § 2a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes aufgeführt ist. Dies sind u. a. das Gebäudereinigungsgewerbe und das Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe. Dort sind auch bei Vollzeitbeschäftigte die Stunden aufzuzeichnen. Nach der Mindestlohdokumentationspflichten-Verordnung vom 18. Dezember 2014 gilt diese Aufzeichnungspflicht aber nicht für die Arbeitnehmer, deren Monatsgehalt 2.958 Euro brutto überschreitet. Auch die Arbeitgeber, die als Entleiher Arbeitnehmer in diesen Wirtschaftsbereichen im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung ausleihen, müssen die Arbeitsstunden aufzuzeichnen.

Es ist zulässig, diese Aufzeichnungspflichten auf die Arbeitnehmer zu übertragen. Der Arbeitgeber muss dann aber kontrollieren, dass die Mitarbeiter alle sieben Tage ihre ausgefüllten Stundenzettel einreichen. Es dürfte auch ausreichen, alle sieben Tage den Dienstplan auszudrucken in der Form, in der er durchgeführt wurde.

Arbeitszeitkonten

Wenn die monatliche Vergütung unter Berücksichtigung der Mehrarbeits- oder Überstunden nicht gewährleistet, dass der Mitarbeiter für jede Stunde den Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz erhält, sind die Regelungen für Arbeitszeitkonten aus § 2 Abs. 2 MiLoG verpflichtend anzuwenden.

Danach dürfen auf ein Arbeitszeitkonto jeden Monat maximal 50 Prozent der vertraglich vereinbarten monatlichen Arbeitszeit eingestellt werden. Die eingestellten Stunden müssen jeweils innerhalb von zwölf Kalendermonaten nach ihrer monatlichen Erfassung ausgeglichen werden durch Freizeitgewährung oder Auszahlung. Das Mindestlohngesetz lässt wohl auch Vereinbarungen zu Minusstunden zu. (3)

Auftraggeberhaftung

§ 13 MiLoG regelt in Verbindung mit § 14 Arbeitnehmerentsendegesetz, dass der Unternehmer, der einen Werk- oder

Dienstleistungsauftrag erteilt, dafür haftet, dass der Auftraggeber seinen Arbeitnehmern den Mindestlohn zahlt. Dies gilt auch in Bezug auf weitere Nachunternehmer. Es ist kein erheblicher Umfang der Werk- oder Dienstleistung nötig.

Die Haftung des Auftraggebers ist verschuldensunabhängig. Das bedeutet, es ist keine Kenntnis des Auftraggebers von der Zahlungspraxis des Auftragnehmers erforderlich. Das Bundesarbeitsministerium hat inzwischen klar gestellt, dass die Auftraggeberhaftung nur dann eingreift, wenn ein Unternehmer eine eigene vertragliche Verpflichtung an einen Subunternehmer weiterreicht. (4) Wenn ein Unternehmer eine Reinigungsfirma mit der Reinigung der eigenen Büros beauftragt, haftet der Unternehmer also nicht für die Zahlung des Mindestlohnes durch die Reinigungsfirma. Wenn der Unternehmer sich aber selbst vertraglich verpflichtet hatte, Reinigungsleistungen bei anderen vorzunehmen und diesen eigenen Auftrag dann an einen Subunternehmer weiterreicht, haftet er für die Zahlung des Mindestlohns durch die Reinigungsfirma. Diese Auftraggeberhaftung kann nicht in einem Vertrag mit dem Auftragnehmer ausgeschlossen werden. In Werk- oder Dienstleistungsverträgen sollte aber geregelt werden, dass der Auftragnehmer seinen Arbeitnehmern den Mindestlohn zahlt und andernfalls dem Auftraggeber ersatzpflichtig ist, wenn dieser aus § 13 MiLoG in Anspruch genommen wird.

Zulagen und Zuschläge

Zulagen und Zuschläge können nur dann angerechnet werden, wenn der Arbeitnehmer sie für die gewöhnliche Arbeitsleistung erhält. (5) Nicht anrechenbar sind Zahlungen, die der Arbeitnehmer für besondere Leistungen erhält, beispielsweise für Arbeit unter besonderen Bedingungen oder zusätzlich erbrachte Arbeit. Folglich sind Sonntags- und Feiertagszuschläge, Nachtzuschläge, (Wechsel-) Schichtzulagen, Überstundenzuschläge, Schmutzzulagen und Gefahrenzulagen nicht auf den Mindestlohn anzurechnen. (6)

Bereitschaftsdienst

Der Europäische Gerichtshof bewertet Bereitschaftsdienst als Arbeitszeit. (7) Er ist daher auch mit dem Mindestlohn zu entlohen. (7) Ungeklärt ist aber, ob jede ein-

zelne Stunde des Bereitschaftsdienstes mit 8,50 Euro vergütet werden muss, oder ob es ausreicht, wenn im Rahmen einer Monatsbetrachtung der Arbeitnehmer für alle geleisteten Stunden, einschließlich der Stunden des Bereitschaftsdienstes, 8,50 Euro erhält. Rufbereitschaft ist dagegen keine Arbeitszeit und muss somit auch nicht mit dem Mindestlohn bezahlt werden.

Verstöße

Nach § 21 MiLoG werden Verstöße gegen das Mindestlohngesetz grundsätzlich mit Bußgeldern von bis zu 30.000 Euro geahndet. Wenn der Mindestlohn aber nicht oder nicht rechtzeitig gezahlt wird, beträgt das Bußgeld bis zu 500.000 Euro.

Wenn der Mindestlohn nicht gezahlt wurde, wurden auch dementsprechend zu geringe Beiträge des Arbeitnehmers an die Sozialversicherungen abgeführt. Dies ist gemäß § 266a StGB (Vorenthalten von Arbeitseinkommen) strafbar. Die Sozialversicherungsträger und das Finanzamt werden Beiträge nachfordern, wenn Lohnsteuern und Sozialversicherungsbeiträge in zu geringer Höhe abgeführt wurden. Zudem kann die Gemeinnützigkeit aberkannt werden, wenn nicht alle Vorschriften des Mindestlohngesetzes eingehalten werden.

Die Arbeitnehmer können den Anspruch auf den Mindestlohn vor den Arbeitsgerichten einklagen. Außerdem können Unternehmen, die gegen Vorschriften des Mindestlohngesetzes verstoßen haben, gem. § 19 MiLoG auch von der Vergabe öffentlicher Aufträge ausgeschlossen werden.

Anmerkungen

- (1) Bundestags-Drucksache 18/2010 (neu) vom 02.07.2014, S. 15.
- (2) BAG-Urteil vom 29. August 2012, Az. 10 AZR 499/11.
- (3) BMAS, Broschüre »Das Mindestlohngesetz im Detail«, S. 20.; Labmrich/Mitius, DB 2015, S. 126.
- (4) BMAS, Broschüre »Das Mindestlohngesetz im Detail«, S. 22 ff.
- (5) Vgl. Bundesregierung, Bundestags-Drucksache 18/1558, Anlage 4.
- (6) Bundesregierung, Bundestags-Drucksache 18/1558, Anlage 4.
- (7) EuGH 03.10.00, C-303/98 »Simap«.
- (8) Ebenso: Schubert/Jerchel/Düwell, Das neue Mindestlohngesetz, Rnr. 96; Däubler in NJW 27/2014, 1926; Steinheimer und Krusche in NWB 2014, S. 3415; Lembke in NZA 2015, S. 73.