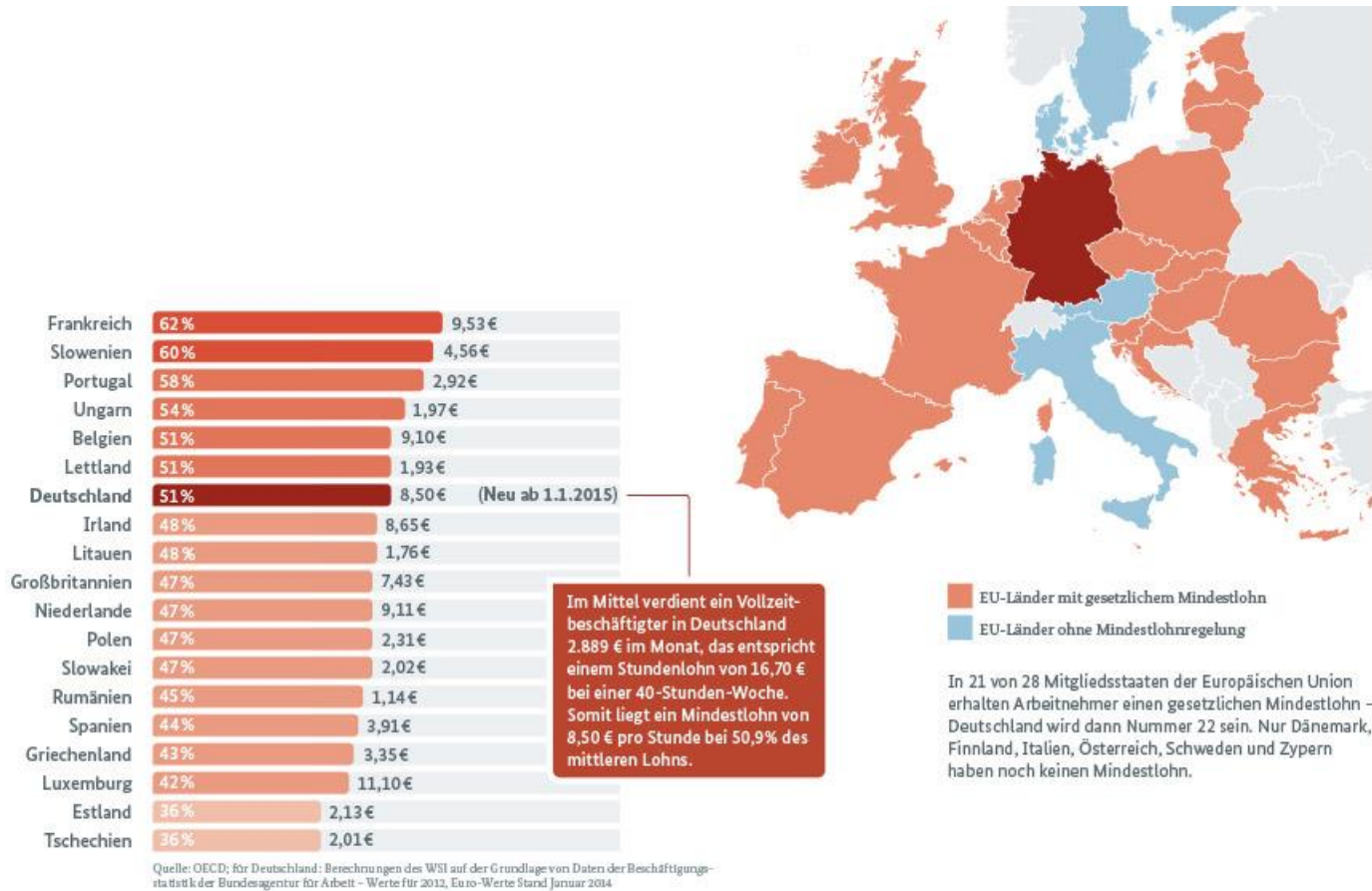


„Mehr als nur Mindestlohn“

Info-Abend 10. Feb. 2015

- Mindestlohn, Höhe, Fälligkeit
- **keine** Verjährung oder Verfallfristen
- Geltung für Teil-Vergütung?
- Dokumentation/Aufzeichnungspflichten der Arbeitszeiten
- Haftung in der Auftragskette
- Bußgeldregelungen
- Auswirkung auf ‚geringfügig Beschäftigte‘
- begrenzte Ausnahmen für Praktikanten
- Was ist mit Werkstudenten / Volontären?
- Rechtsdurchsetzung
- Wie geht es weiter?

Europa



Mindestlohn Höhe

§ 1 Abs. 1 und 2 MiLoG

„(1) Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf Zahlung eines Arbeitsentgelts mindestens in Höhe des Mindestlohns durch den Arbeitgeber.

(2) Die Höhe des Mindestlohns beträgt ab dem 1. Januar 2015 brutto 8,50 Euro je Zeitstunde. Die Höhe des Mindestlohns kann auf Vorschlag einer ständigen Kommission der Tarifpartner (Mindestlohnkommission) durch Rechtsverordnung der Bundesregierung geändert werden.“

- Maßgebend ist Vergütung **je Zeitstunde**.
- Auch **Überstunden** sind entsprechend zu vergüten.
- Zuschläge, wie Qualitäts- oder Nachtzuschläge sind nicht verrechenbar, also zusätzlich zu gewähren

Streitfälle

- Anrechnung ‚Gutscheine‘
- Taxigewerbe
- Bereitschaftsdienst /-zeiten *
- Arbeit nach Aufwand

* neueste Entscheidung des BAG v. 19.11.2014
in der Pflegebranche „Mindestentgelt für jede Form von Arbeit“
auch Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst
(nicht Mittagessen und Teilnahme am Gottesdienst)

Mindestlohn Fälligkeit

§ 2 I MiLoG:

„Der Arbeitgeber ist verpflichtet, der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer den Mindestlohn 1. zum Zeitpunkt der vereinbarten Fälligkeit, 2. spätestens am letzten Bankarbeitstag (Frankfurt am Main) des Monats, der auf den Monat folgt, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde, zu zahlen. Für den Fall, dass keine Vereinbarung über die Fälligkeit getroffen worden ist, bleibt § 614 des Bürgerlichen Gesetzbuchs unberührt.“

- Zumeist werden **Fälligkeiten nach Tarif- oder Arbeitsvertrag** vor der Fälligkeit des Mindestlohnes liegen (häufig zum Monatsende oder 15. des Folgemonats).
- dann **gelten** diese Fälligkeiten **auch für den Mindestlohn.**

keine Verjährung- oder Verfallfristen

§ 3 MiLoG:

„Vereinbarungen, die den Anspruch auf Mindestlohn unterschreiten oder seine Geltendmachung beschränken oder ausschließen, sind insoweit unwirksam. Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer kann auf den entstandenen Anspruch nach § 1 Absatz 1 nur durch gerichtlichen Vergleich verzichten; im Übrigen ist ein Verzicht ausgeschlossen. Die Verwirkung des Anspruchs ist ausgeschlossen.“

- **Mindestlohnansprüche** werden deshalb **nicht** von Ausschlussfristen erfasst und **können nicht verfallen**,
- über den gesetzlichen (!) Mindestlohnanspruch besteht keine Dispositionsbefugnis

Geltung auch für Teil-Vergütungen

Durch die Formulierung in § MiLoG:

„... *sind insoweit unwirksam*“,

sind alle Entgeltbestandteile, die der Höhe nach den Mindestlohn umfassen, gemeint.

- Jede **Ausschlussfrist** ist dahin **auszulegen**, dass hiervon der Mindestlohn gerade nicht erfasst ist.

Auswirkung auf geringfügige Beschäftigte

- Was ist „geringfügige Beschäftigung“ arbeitsrechtlich und sozialrechtlich?
- Die Versicherungsfreiheit „geringfügig Beschäftigter“; Rechtslage seit 2013.
- Was verändert sich für „geringfügig Beschäftigte“ mit dem Mindestlohngesetz?
- Erfahrung und Praxis der Wahrnehmung von Rechten durch „geringfügig Beschäftigte“.
- Handlungsmöglichkeiten der Betriebsräte

Dokumentations- und Aufzeichnungspflichten

- Die Basisregelung zu Aufzeichnungspflichten von Arbeitszeiten für alle Arbeitnehmer/innen ist § 16 Abs. 2 Arbeitszeitgesetz.
- Die Aufzeichnungspflichten nach § 17 Abs. 1 des Mindestlohngesetzes.
- Die „Mindestlohnmeldeverordnung für Arbeitgeber mit Sitz im Ausland“.
- Die Mindestlohnaufzeichnungsverordnung für Arbeitnehmer mit „mobilen Tätigkeiten“ gem. § 17 Abs. 4 MiLoG.
- Die Verordnung zu den Dokumentationspflichten für bestimmte Arbeitnehmergruppen vom 29.12.2014 nach §17 Abs. 3 MiLoG.

Haftung in der Auftragskette

- Das Mindestlohngesetz verweist auf das Arbeitnehmer-Entsendegesetz mit einem knappen Satz: „**§ 14 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes findet entsprechende Anwendung.** „
- Funktion und des Bedeutung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (**AEntG**)
- Was bedeutet Haftung in der Auftragskette oder auch „nach Unternehmer-Haftung“ bzw. Haftung des Auftragsgebers?
- Merkmale des Haftungsumfangs:
Verschuldensunabhängigkeit der Haftung, Haftung wie ein Bürge, Akzessorietät und Haftung für Sozialversicherungsbeiträge.
- Besonderheiten der Durchsetzung des Anspruches

Bußgeldregelungen

- **§ 21 Bußgeldvorschriften (Auswahl)**

(1) Ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig.

...

7. entgegen § 17 Absatz 1 Satz 1, auch in Verbindung mit Satz 2, eine Aufzeichnung nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig erstellt oder nicht oder nicht mindestens zwei Jahre aufbewahrt,

...

9. entgegen § 20 das dort genannte Arbeitsentgelt nicht oder nicht rechtzeitig zahlt.

...

(3) Die Ordnungswidrigkeit kann in den Fällen des Absatzes 1 Nummer 9 und des Absatzes 2 mit einer Geldbuße bis zu fünfhunderttausend Euro, in den übrigen Fällen mit einer Geldbuße bis zu dreißigtausend Euro geahndet werden.

Begrenzte Ausnahmen für Praktikanten (1)

§ 22 I **Satz 2** MiLOG:

„Praktikantinnen und Praktikanten im Sinne des § 26 des Berufsbildungsgesetzes gelten als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes... „

Ausnahmen:

- 1. Schul- oder Hochschulpraktikum oder Berufsakademie*
- 2. Praktikum von bis zu drei Monaten zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums,*
- 3. ein Praktikum von bis zu drei Monaten begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung, wenn nicht zuvor ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Ausbildenden bestanden hat,*

- Hinweis auf § 26 BBiG bedeutet, keine „geregelte Berufsausbildung“, also ohne Ausbildungsplan einer Kammer
- „Werkstudenten“ sind ausgenommen, wenn Praktikum nach Studienordnung verpflichtend ist

Begrenzte Ausnahmen für Praktikanten (2)

§ 22 I **Satz 3** MiLOG:

*„Praktikantin oder Praktikant ist unabhängig von der Bezeichnung des Rechtsverhältnisses, wer sich nach der tatsächlichen Ausgestaltung und Durchführung des Vertragsverhältnisses für eine begrenzte Dauer zum Erwerb praktischer Kenntnisse und Erfahrungen einer bestimmten betrieblichen Tätigkeit zur Vorbereitung auf eine berufliche Tätigkeit unterzieht, ohne dass es sich dabei um eine Berufsausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes oder um eine damit **vergleichbare praktische Ausbildung** handelt.“*

- „**vergleichbare praktische Ausbildung**“ ist noch unklar (Volontäre?)
- zusätzlich ist die Verpflichtung zu beachten, nach § 2 Abs. 1a NachwG die Praktikumsbedingungen **vor** Aufnahme des Praktikums schriftlich zu vereinbaren.

Rechtsdurchsetzung I

- Der gesetzliche Mindestlohn beschreibt ein im Rahmen des Arbeitsverhältnisses bestehenden Anspruch, der zunächst individualrechtlich gilt.
- Geltendmachung der Unwirksamkeit von arbeitsvertraglichen Änderungs- und Widerrufsvorbehalten, insbesondere von Überstundenabgeltungsklauseln, wenn deren Anwendung dazu führt, dass die Höhe des Mindestlohns im Durchschnitt nicht gezahlt wird.
- Der Betriebsrat kann „geringfügig Beschäftigte“ über die Beschwerderechte nach § 85 BetrVG mit Einigungsstellenzuständigkeit bei notwendigen Vertragsanpassungen unterstützen (Herabsetzung der Stundenzahl).
- Zur Umsetzung und Sicherung des „Wie“ der Zeiterfassung kann gemäß § 17 MiLoG kann der Betriebsrat das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG einsetzen.

Rechtsdurchsetzung II

- Bei der Berechnung des Mindestlohns (Einbeziehung oder Nicht-Einbeziehung von Gehaltsbestandteilen) hat der Betriebsrat erzwingbare Mitbestimmungsrechte gemäß der betrieblichen Lohngestaltung gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG.
- Diese Mitbestimmungsrechte bestehen auch hinsichtlich der Strukturierung von Pauschal- oder Leistungsbezogenen Vergütungsvereinbarungen für die Umrechnung auf den zwingend erforderlichen Zeitlohn, der dem Mindestlohn entsprechen muss.
- Diese Mitbestimmungsrechte bestehen auch hinsichtlich der Strukturierung von Pauschal- oder Leistungsbezogenen Vergütungsvereinbarungen für die Umrechnung auf den zwingend erforderlichen Zeitlohn, der dem Mindestlohn entsprechen muss.
- Einschaltung der Zoll-Behörden, die nach § 21 Abs. 4 MiLoG für den Erlass von Bußgeldbescheiden zuständig sind.

Wie geht es weiter?

- Die Mindestlohnkommission aus Vertretern der Tarifpartner macht erstmals zum 1.1.2017, danach alle zwei Jahre einen Vorschlag zur Anpassung des Mindestlohns, den die Bundesregierung in einer Rechtsverordnung übernehmen kann.
- Zum Vorsitzenden der Mindestlohnkommission ist Dr. Henning Voscherau (ehemaliger Bürgermeister von Hamburg) ernannt worden.
- In **Frankreich** wird die Höhe des SMIC (salaire minimum interprofessionnel de croissance) jährlich zum 1. Januar von der Regierung festgelegt. Zum 1. Januar 2015 wurde der Mindestlohn um 0,8% erhöht.



Mindestlohn	pro Stunde	pro Monat	bei 35 Std. Woche
1.1.2015		9,61 €	1 457,52 €
1.1.2014		9,53 €	1 445,38 €
1.1.2013		9,43 €	1 430,22 €



- Die Erhöhung des SMIC darf nicht niedriger ausfallen als die Hälfte der Erhöhung der Kaufkraft der vom Arbeitsministerium festgestellten durchschnittlichen Stundenlöhne.