



NEWSLETTER

Anwaltskanzlei Schweizer & Burkert



Ausgabe 2/2015

Neues und Wissenswertes aus der Rechtsprechung

Seite 1



Großer Wirbel um das neue Mindestlohngesetz vom 16. August 2014

Anscheinend wirft dieses Gesetz mehr Fragen als Antworten auf, so zumindest unsere Erfahrungen in den vergangenen Wochen. Große Unsicherheit wohin man auch schaut. Aufklärung tut Not.

Daher beschäftigt sich unser heutiger Newsletter mit dem aktuellen Thema "Informationen zum Mindestlohngesetz".

Am 16.08.2014 ist das Mindestlohngesetz in Kraft getreten. Danach hat Deutschland ab dem

01.01.2015 einen gesetzlichen, flächendeckenden und weitgehend branchenunabhängigen Mindestlohn für Arbeitnehmer erhalten. Gem. § 1 Mindestlohngesetz (MiLoG) müssen alle Arbeitgeber ab diesem Zeitpunkt allen Arbeitnehmern den gesetzlichen

Mindestlohn in Höhe von EUR 8,50 pro Stunde/brutto zahlen.

Grundsätzlich hat jeder Arbeitnehmer danach einen Anspruch auf die Abrechnung und Bezahlung nach dem MiLoG. Dies gilt auch für geringfügig Beschäftigte und während der Probezeit. Der Mindestlohn ist unabdingbar, d.h.

der Arbeitnehmer kann nicht auf ihn verzichten (§ 3 MiLoG). Alle Abreden, die darauf hinauslaufen, den Mindestlohn "freiwillig" zu unterschreiten sind demnach wirkungslos.

Jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf Bezahlung nach dem MiLoG



KEIN GESETZ OHNE AUSNAHMEN. SO AUCH BEIM MILOG:

Für einige Personengruppen muss kein Mindestlohn bezahlt werden, weil Ausnahmetatbestände geschaffen wurden oder sie nicht als Arbeitnehmer i.S.d. MiLoG gelten. Dazu gehören:

- ▶ Kinder und Jugendliche im Sinne des Jugendarbeitsschutzgesetzes ohne Berufsabschluss, d. h. Menschen unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung.
- ▶ Auszubildende.
- ▶ Ehemals Langzeitarbeitslose (>1 Jahr) in den ersten 6 Monaten der Beschäftigung.
- ▶ Praktikanten i.S.d. § 22 MiLoG z.B. im Pflichtpraktikum gem. Studien- oder Ausbildungsordnung; bei einer Praktikumsdauer bis zu 3 Monaten studien- oder ausbildungsbegleitend; andernfalls wird der Mindestlohn begründet.



ES BESTEHT ZAHLUNGSPFLICHT – UNABHÄNGIG VON DER QUALIFIKATION

Das Mindestentgelt von EUR 8,50 brutto je Arbeitsstunde gilt grundsätzlich unabhängig von der Qualifikation des Arbeitnehmers. Ein fehlender Berufsabschluss, ungenügende Sprachkenntnisse oder gar die Herkunft des Arbeitnehmers aus einem anderen Land rechtfertigen keine Ausnahme von der Verpflichtung zur Zahlung von EUR 8,50 brutto je Arbeitsstunde.

Freie Mitarbeiter unterfallen nicht dem gesetzlichen Mindestlohn. Hierbei muss aber stets sichergestellt sein, dass es sich wirklich um einen selbständig Beschäftigten und nicht um einen Arbeitnehmer

handelt. Maßgeblich ist der arbeitsrechtliche Arbeitnehmerbegriff und nicht der im Sozialrecht bedeutsame Begriff des abhängig Beschäftigten. Im Zweifelsfall sollte immer eine Statusprüfstelle eingeschaltet werden.

Die Pflicht zur Zahlung des Mindestlohns betrifft nach § 20 MiLoG alle Arbeitgeber, sowohl im In- als auch im Ausland, in Bezug auf ihre in Deutschland beschäftigten Arbeitnehmer.

Eine Ausnahme bilden auch die tatsächlich freien, selbstständigen Mitarbeiter



Der Mindestlohn ist vom

ARBEITGEBER SELBST ZU BEZAHLEN

Es begründet aber nicht nur eine Pflicht des Arbeitgebers, den Mindestlohn selbst zu bezahlen, sondern erklärt in § 13 MiLoG auch § 14 des Arbeitnehmerentsendegesetzes für anwendbar.

§ 14 AEntG enthält eine spezielle Haftungsregelung für Unternehmer (Auftraggeber), die einen anderen Unternehmer (Auftragnehmer) mit der Erbringung von Werk- oder Dienstleistungen beauftragt haben. Solche Unternehmen haften

- ▶ für die Verpflichtung ihres Auftragnehmers,
- ▶ eines vom Auftragnehmer weiteren Auftragnehmers (Nachunternehmer) oder
- ▶ eines vom Auftragnehmer oder Nachunternehmer beauftragten Verleihers,

ihren Arbeitnehmern das Mindestentgelt zu bezahlen wie ein Bürge, der auf die Einrede der Vorausklage verzichtet. Damit handelt es sich um eine "verschuldensunabhängige" Haftung. D. h. dem Auftraggeber ist es nicht möglich, sich der Bürgenhaftung durch den Nachweis fehlender positiver Kenntnis oder grob fahrlässiger Unkenntnis von dem Verstoß seines Nachunternehmers gegen die Mindestlohnpflicht zu entziehen.

Diese Haftungsregelung zielt primär auf Generalunternehmer, die Subunternehmer einsetzen. Damit soll erreicht werden, dass auch in einer Kette aus Unternehmern die Arbeitnehmer den Mindestlohn erhalten. Die Arbeitnehmer können den ihnen vorenthaltenen Mindestlohn sofort gegenüber dem Auftraggeber ihres Arbeitgebers geltend machen.

WELCHE PRAKTISCHEN AUSWIRKUNGEN HAT DIESE REGELUNG NUN?

Für die Praxis bedeutet diese verschuldensunabhängige Bürgenhaftung des Auftraggebers, dass Unternehmer, die sich bei der Erfüllung ihrer Aufträge



Arbeitsrecht





Dritter bedienen, für die Einhaltung des MiLoG durch diese Dritte und deren Subunternehmer sorgen müssen. Andernfalls laufen sie Gefahr, den Mindestlohn an deren Arbeitnehmer selbst zahlen zu müssen, unabhängig davon, ob der Auftraggeber vom Verstoß des Auftragnehmers oder weiterer Subunternehmer gegen das MiLoG gewusst oder hiervon profitiert hat.

WELCHE MÖGLICHKEITEN BIETEN SICH NUN ZUR EINGRENZUNG DES HAFTUNGSRISIKOS AN?

Zunächst einmal sollte bei der Auswahl des Auftragnehmers darauf geachtet werden, dass nur solche Angebote berücksichtigt werden, aus denen hervorgeht, dass in der Kalkulation die Pflicht zur Zahlung des Mindestlohns eingerechnet ist. Schließlich sollte man sich vertraglich zusichern lassen, dass ein vom Auftragnehmer eingesetzter Nachunternehmer so-

wie von diesem eingesetzte weitere Auftragnehmer den Mindestlohn bezahlen.

Auch bietet sich eine vertragliche Zusicherung

Besteht evtl. ein Verbot für bestimmte Leistungen Subunternehmer einzusetzen?

an, wonach der Auftragnehmer die angefragten Leistungen selbst zu erbringen hat, es ihm also verboten ist, für diese Leistungen Subunternehmer einzusetzen.

Ordnungswidrig handelt u.a., wer den Mindestlohn nicht oder nicht rechtzeitig zahlt oder einen Nachunternehmer einsetzt oder zulässt, dass ein Nachunternehmer tätig wird, der den Mindestlohn nicht oder nicht rechtzeitig zahlt. Diese Ordnungswidrigkeit kann mit einer Geldbuße bis zu fünf-hunderttausend EURO geahndet werden. Üblicherweise lautet die Formel für die Geldbuße:



$$\text{GELDBUSSE} = \text{NICHT BEZAHLTER MINDESTLOHN} \times 2 + 30\%.$$

Bei nachgewiesenem Vorsatz verdoppelt sich die Geldbuße nochmals.

NEUE AUFBEWAHRUNGSFRISTEN

Mit Inkrafttreten des MiLoG gelten auch neue, teilweise erweiterte Aufzeichnungs- und Aufbewahrungsfristen im Hinblick auf geleistete Arbeit.

Gem. § 16 Abs. 2 ArbZG müssen Arbeitgeber die 8 Stunden überschreitende werktägliche Arbeitszeit ihrer Arbeitnehmer aufzeichnen und zwei Jahre aufbewahren. Entsprechendes gilt für Sonn- und Feiertagsarbeit. Eine Übertragung der Aufzeichnungspflicht auf den Arbeitnehmer ist hier möglich. Diese Regelung bleibt weiterhin in Kraft und wird durch die Regelungen des MiLoG erweitert.

Aus § 17 MiLoG ergibt sich die Verpflichtung des Arbeitgebers, künftig für alle geringfügig Beschäftigten Arbeitnehmer (§ 8 Abs. 1 SGB IV) und alle Arbeitnehmer in den nach § 2 a SchwarzArbG genannten Wirtschaftszweigen, wie u.a. Bau-, Gaststätten-, Personenbeförderung-, Gebäudereinigungsgewerbe, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit aufzuzeichnen und zwei Jahre aufzubewahren.



Ob Mindest- oder Spitzenlohn – wir wünschen Ihnen, dass Sie immer den entsprechenden Gegenwert von Ihren Mitarbeitern erhalten.

Herzliche Grüße
Angelika C. Schweizer & Marcus Burkert