

Das Mindestlohnsgesetz – Überblick und Auswirkungen für die Praxis

Das Mindestlohnsgesetz, welches ab 1. Januar 2015 Arbeitgeber verpflichtet, ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mindestens einen Arbeitslohn von EUR 8,50 brutto je Zeitstunde zu zahlen, hat zu großen Diskussionen geführt. Wir geben Ihnen einen Überblick über die wichtigsten Auswirkungen für die Praxis.

§ 20 des Gesetzes zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (Mindestlohnsgesetz, MiLoG) enthält die zentrale, bußgeldbewehrte Pflicht für Arbeitgeber mit Sitz im In- oder Ausland, ihren im Inland beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (Arbeitnehmer) ab dem 1. Januar 2015 ein Arbeitsentgelt zumindest in Höhe des Mindestlohns zu bezahlen. Die Höhe des Mindestlohns beträgt zunächst EUR 8,50 brutto je Zeitstunde. Die Zahlung hat bis spätestens zu dem im MiLoG genannten Fälligkeitstermin zu erfolgen.

1. Inhaltlicher Überblick

Das MiLoG gilt für alle Arbeitnehmer. Doch haben Arbeitnehmer in den ersten sechs Monaten der Beschäftigung keinen Anspruch auf einen Mindestlohn, wenn sie unmittelbar vor Aufnahme der Beschäftigung langzeitarbeitslos, also ein Jahr oder länger arbeitslos waren. Praktikanten (Legaldefinition in § 22 Abs. 1 MiLoG) werden grundsätzlich vom MiLoG erfasst, es sei denn, einer der geregelten Ausnahmetatbestände greift ein. Dies ist vor allem dann der Fall, wenn das Praktikum aufgrund einer (Hoch-) Schul- oder Ausbildungsbestimmung verpflichtend ist oder das bis zu drei Monate andauernde Praktikum zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums dient. Das MiLoG findet keine Anwendung auf Auszubildende, ehrenamtlich Tätige oder auf andere Vertragsverhältnisse im Sinne des § 26 BBiG. Hier besteht lediglich ein Anspruch auf eine angemessene Vergütung. Vom Anwendungsbereich des MiLoG ausgeschlossen sind schließlich Personen, die noch nicht 18 Jahre alt sind und über keine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen.

Übergangsregelungen im Hinblick auf die Anwendbarkeit des MiLoG bestehen für Zeitungszusteller und bei abweichenden Bestimmungen verbindlicher Tarifverträge repräsentativer Tarifvertragsparteien. Die tariflichen Bestimmungen sind bis zum 31. Dezember 2017 an die Anforderungen des MiLoG anzupassen.

Die Höhe des Mindestlohns beträgt, wie erwähnt, zunächst EUR 8,50 brutto je Zeitstunde. Eine Anpassung der Höhe des Mindestlohns ist grundsätzlich vorgesehen. Sie wird durch eine Mindestlohnkommission vorgeschlagen, wobei über eine Änderung des Mindestlohns erstmals bis zum 30. Juni 2016 mit Wirkung zum 1. Januar 2017 und danach alle zwei Jahre, entschieden wird.

Die Verwirkung des Mindestlohnanspruchs ist ausgeschlossen und ein Verzicht ist nur im Wege eines gerichtlichen Vergleichs möglich. Der Mindestlohnanspruch kann weder beschränkt noch ausgeschlossen werden, d.h. zur Anwendung kommende Ausschlussklauseln erfassen den Mindestlohnanspruch nicht.

Besonders zu beachten ist die durch den Verweis auf § 14 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes begründete verschuldensunabhängige, gesamtschuldnerische Haftung des Arbeitgebers, der einen anderen Unternehmer mit der Erbringung von Werk- oder Dienstleistungen beauftragt. Dieser Arbeitgeber haftet für die Verpflichtungen dieses Unternehmers, eines Nachunternehmers oder eines von dem Unternehmer oder einem Nachunternehmer beauftragten Verleihers zur Zahlung des Mindestentgelts an Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen wie ein Bürge, der auf die Einrede der Vorausklage verzichtet hat.

2. Problemstellungen in der Praxis

Der Mindestlohn ist die unterste Vergütungsgrenze für Arbeitnehmer in Deutschland. Vereinbarungen, welche diese Grenze unterschreiten, sind unwirksam, im Übrigen bleibt

der Arbeitsvertrag aber (entgegen § 139 BGB) wirksam. Rechtsfolge einer unwirksamen, weil mindestlohnwidrigen Vergütungsvereinbarung, ist nicht lediglich eine Anpassung auf das Niveau des Mindestlohns. Vielmehr schuldet der Arbeitgeber die für diese, bzw. eine vergleichbare Tätigkeit in der Region übliche Vergütung. Aus dem Verständnis des Mindestlohns als unterste Vergütungsgrenze folgt, dass das MiLoG subsidiär zu anderen Mindestlohnregelungen ist. Für Arbeitnehmer günstigere Mindestlohnregelungen nach dem AÜG oder dem AEntG sind also gegenüber dem MiLoG vorrangig.

Schwierigkeiten in der praktischen Handhabung ergeben sich daraus, dass das MiLoG nicht bestimmt, welcher Zeitraum für die Lohnberechnung maßgeblich ist und welche Leistungen/Zahlungen mindestlohnwirksam sind, d.h. den Anspruch des Arbeitnehmers auf den Mindestlohn wirksam erfüllen.

Das MiLoG sieht die Fälligkeit des Mindestlohns grundsätzlich für den letzten Bankarbeitstag des Monats vor, der auf den Monat folgt, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde. Damit dürften die im Kalendermonat erbrachte Arbeitszeit und die im selben Kalendermonat bezahlte Vergütung die maßgeblichen Größen für die Beurteilung sein, ob der Mindestlohn erreicht wurde. Das ist der Fall, wenn die im Kalendermonat bezahlte Bruttovergütung das Produkt aus EUR 8,50 multipliziert mit den geleisteten Arbeitsstunden ist.

Bei geringfügig Beschäftigten ist bei einer vereinbarten Pauschalvergütung daher strikt darauf zu achten, dass die maximal zulässige Anzahl an Arbeitsstunden (Vergütung EUR 450,00/max. 52,9 Arbeitsstunden) nicht überschritten wird. Nach wie vor zulässig bleibt die Vereinbarung eines Stücklohns. Wird die Mindestlohnvergütung aber nicht erreicht, muss der Arbeitgeber die auf Stücklohnbasis erzielte Vergütung auf das Mindestlohniveau aufstocken.

Provisionen können auf den Mindestlohn angerechnet werden, wenn diese bei Fälligkeit vorbehaltlos ausbezahlt werden. Problematisch, weil nicht zu berücksichtigen sind Provisionen, die zeitlich verzögert bezahlt werden oder Fälle, in denen die Verprovisionierung für längere, als Monatszeiträume erfolgt. Hier kann nur durch Zahlung von später verrechenbaren, jedoch nicht rückforderbaren Abschlägen sichergestellt werden, dass das Niveau des Mindestlohns kalendermonatlich nicht unterschritten wird. Erwirtschaftet der Arbeitnehmer nicht in ausreichendem Maße Provisionen, muss der Arbeitgeber die Vergütung auf das Mindestlohniveau aufstocken.

Bei der Frage, welche Arbeitgeberleistungen auf den Mindestlohn anrechenbar sind, verweist der Gesetzgeber auf die entsenderechtliche Rechtsprechung des EuGH und des BAG. Danach sind Arbeitgeberleistungen, wie Zulagen und Zuschläge auf den Mindestlohn anrechenbar, wenn sie als Gegenleistung für erbrachte Arbeitsleistung gewährt werden. Zulagen für qualitative oder quantitative Mehrarbeit oder Zuschläge beispielsweise für besondere Arbeitszeiten (z.B. Sonn- und Feiertagszuschläge) oder beschwerliche oder gefährliche Umstände (Erschwerniszulagen) sind damit nicht anrechenbar. Nicht möglich ist zudem die unterjährige Anrechnung von Gratifikationen oder Sondervergütungen, die aufgeschoben einmalig bezahlt werden.

Von der im MiLoG geregelten Fälligkeit des Mindestlohns besteht im Falle von Arbeitszeitkonten eine Ausnahme. Hier kann dem Arbeitnehmer Arbeitszeit, die über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinausgeht, auf einem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden. Dabei dürfen die auf dem Arbeitszeitkonto eingestellten Arbeitsstunden monatlich jeweils 50 % der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit übersteigen. Die Arbeitszeit ist innerhalb von zwölf Kalendermonaten nach ihrer monatlichen Erfassung durch bezahlte Freizeitgewährung oder Zahlung des Mindestlohns auszugleichen, soweit der Anspruch auf Mindestlohn nicht bereits durch Zahlung eines verstetigten Arbeitsentgelts ausgeglichen ist. Im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Ausgleich spätestens in dem auf die Beendigung folgenden Monat zu erfolgen.

3. Fazit

Ab dem 1. Januar 2015 gilt in Deutschland erstmals ein Mindestlohn. Dieser ist bundesweit einheitlich und beträgt zunächst EUR 8,50 brutto je Zeiteinheit. Die im Vorfeld heftig diskutierten Ausnahmen des Anwendungsbereichs erscheinen gerechtfertigt, die diskutierten Übergangsregelungen werden sich durch Zeitablauf erledigen. Das Gesetz stellt neben der Einführung auch sicher, dass der Mindestlohn tatsächlich und pünktlich den Arbeitnehmern zufließt. Das Arbeitszeitkontenmodell gibt den Arbeitsvertragsparteien volle Gestaltungsfreiheit, wenn nur der Mindestlohn an den Arbeitnehmer ausbezahlt wird.

Diese Mandanteninformation enthält ausschließlich allgemeine Informationen, die nicht geeignet sind, den besonderen Umständen eines Einzelfalles gerecht zu werden. Sie hat nicht den Sinn, Grundlage für wirtschaftliche oder sonstige Entscheidungen jedweder Art zu sein. Sie stellt keine Beratung, Auskunft oder ein rechtsverbindliches Angebot dar und ist auch nicht geeignet, eine persönliche Beratung zu ersetzen. Sollte jemand Entscheidungen jedweder Art auf Inhalte dieser Mandanteninformation oder Teile davon stützen, handelt dieser ausschließlich auf eigenes Risiko. Deloitte GmbH übernimmt keinerlei Garantie oder Gewährleistung noch haftet sie in irgendeiner anderen Weise für den Inhalt dieser Mandanteninformation. Aus diesem Grunde empfehlen wir stets, eine persönliche Beratung einzuholen.

This client information exclusively contains general information not suitable for addressing the particular circumstances of any individual case. Its purpose is not to be used as a basis for commercial decisions or decisions of any other kind. This client information does neither constitute any advice nor any legally binding information or offer and shall not be deemed suitable for substituting personal advice under any circumstances. Should you base decisions of any kind on the contents of this client information or extracts therefrom, you act solely at your own risk. Deloitte GmbH will not assume any guarantee nor warranty and will not be liable in any other form for the content of this client information. Therefore, we always recommend to obtain personal advice.