

Mindestlohn

*RA Benedikt Kröger, Sendenhorst
WP, StB, RA Dipl.-Kfm. Ralf Bauerhaus, Münster
www.kroeger-ra.de*

Inhaltsübersicht ¹⁾

A. Mindestlohn in der Normenhierarchie

B. Regelfall

I. Flächendeckender gesetzlicher Mindestlohn

II. Voraussetzungen des Anspruchs

III. Rechtsfolge

C. Übergangsregelungen

D. Haftung des Auftraggebers

E. Mindestlohn und öffentliche Auftragsvergabe

F. Zuständigkeit

G. Betriebsprüfung durch die Rentenversicherungsträger

1) Der Inhalt dieser Seite/Datei ist unverbindlich. Eine Haftung für den Inhalt ist deshalb ausgeschlossen.

A. Mindestlohn in der Normenhierarchie

1. Grundsätzlich geht der gesetzliche Mindestlohn Tarifverträgen vor, soweit die Tariflöhne den gesetzlichen Mindestlohn unterschreiten (§ 3 MiLoG)
2. Ausnahme: soweit die Übergangsregelung des § 24 MiLoG greifen –hierzu weiter unten

B. Regelfall

I. Flächendeckender gesetzlicher Mindestlohn

Jeder Arbeitnehmer hat ab dem 01.01.2015 Anspruch auf Zahlung eines Arbeitsentgeltes i.H.d. Mindestlohnes nach § 1 II MiLoG (§§ 1 I i.V.m. § 20 MiLoG).

...

Bezug des Anspruchs ist ein flächendeckender gesetzlicher Mindestlohn als Bruttoentgelt bezogen auf die Zeitstunde. Der Mindestlohn ist grundsätzlich sozialversicherungspflichtig

Gegenwärtig beträgt der Mindestlohn 8,50 € brutto/Stunde für das gesamte Bundesgebiet.

II. Voraussetzungen des Anspruchs

1. Arbeitnehmer (§ 22 I 1 MiLoG: persönlicher Anwendungsbereich)

- Grundsätzlich gilt der Mindestlohn für alle Arbeitnehmer (auch geringfügig Beschäftigte, Praktikanten),
- Ausnahme:
 - o nicht erfasst sind
 - Auszubildende (nur Anspruch auf angemessene Ausbildungsvergütung § 17 BBiG)
 - Ehrenamtlich Tätige
 - Arbeitnehmer, die unmittelbar vor Beginn der Beschäftigung langzeitarbeitslos waren: hier gilt der Mindestlohn in den ersten 6 Mo der neuen Beschäftigung nicht
 - o Branchen, mit länger laufenden Tarifverträgen können für 3 weitere Jahre (also bis Ende 2017) von der gesetzlichen Lohnuntergrenze abweichen
 - o Pflichtpraktikum im Rahmen von Schule, Ausbildung, Studium
 - o Freiwillige Praktika mit einer Dauer bis zu 3 Mo, die zur Orientierung bei der Berufs- oder Studiauswahl dienen oder studienbegleitend absolviert werden; Nach 3 Mo gilt der Mindestlohn, es sei denn, es sollen in einem anderen als dem bis dahin erlernten Beruf die beruflichen Kenntnisse vertieft werden
 - o Für Zeitungszusteller wird der Mindestlohn zwischen 2015 und 2017 stufenweise eingeführt
 - o Mitarbeiter in einer Einstiegsqualifizierung nach § 54a SGB III
 - o Minderjährige ohne abgeschlossene Berufsausbildung

2. Ort der Tätigkeit:

- o Der Arbeitnehmer muss im Hoheitsgebiet Deutschland tätig sein (§ 20 MiLoG).
- o Oder es besteht ein Arbeitsvertrag, der sich nach deutschem Recht richtet (vgl. Art. 8, 9 Rom I-VO)

3. Arbeitgeber

- natürliche oder juristische Person mit Sitz im In- oder Ausland (§ 20 MiLoG)
- nicht Konzerne

III. Rechtsfolge

a. Anspruch min. auf Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns (Bruttobetrag) je Zeitsunde

In jedem Entgelt (z.B. Überstunden) steckt als Teilmenge der Mindestlohn. Das MiLoG kann somit nicht durch einen Lohn i.H.v. 8,51 € ausgehebelt werden.

b. Fälligkeit (§ 2 MiLoG)

- ohne arbeits-/tarifvertragliche Regelung gilt § 614 BGB: Lohn fällig am Ende des Mo, in dem die Arbeitsleistung erbracht wird
- Abweichend hiervon können Arbeits-/Tarifvertrag führende oder spätere Termine festlegen
- Unabhängig von einer Vereinbarung: spätestens am Ende des folgenden Kalendermonats
- verdient der AN mehr als 8,50 €, gilt für den Mindestlohn § 2 MiLoG und ggf. für den überschüssigen Betrag die vereinbarte Fälligkeit
- Besonderheiten bei Arbeitszeitkonten: § 2 II MiLoG: spätestens 12 Mo nach der monatlichen Erfassung der geleisteten Arbeitsstunden

c. Arbeitszeit – Bereitschaftszeit (bei Krankenhäusern, Feuerwehr)

- Bereitschaftsdienst = Arbeitszeit, da sich der Arbeitnehmer in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers oder an von diesem vorgegebenen Orten aufzuhalten hat
- Rufbereitschaft = Freizeit, da der Arbeitnehmer frei in der Wahl des Ortes ist

Für Bereitschaftszeit gilt deshalb grds. das MiLoG. Ausnahme: die Übergangsbestimmungen nach AEntG greifen

4. Ausschlussfristen/Verjährung/Unabdingbarkeit

- a. Verjährung: 3 Jahre – Jahresendverjährung (§§ 195, 199 BGB)

- b. Ausschlussfristen: Der Mindestlohnanspruch ist nicht zum Nachteil des Arbeitnehmers abdingbar (§ 3 MiLoG).
- c. Verwirkung: ausgeschlossen (§ 3 MiLoG)
- d. Verzicht: grundsätzlich unzulässig. Ausnahme: Verzicht nach Anspruchsentstehung im Rahmen eines gerichtlichen Vergleichs (§ 3 MiLoG)

C. Übergangsregelungen

Grundsätzlich gilt der Mindestlohn ab 01.01.2015

Ausnahme:

- o bis 31.12.2017 können für einzelne Branchen nach AEntG oder AÜG festgesetzte Mindestlöhne nach unten abweichen (§ 24 I MiLoG: erstreckte Tarifverträge)
- o Zeitungszusteller (§ 24 II MiLoG)

D. Haftung des Auftraggebers § 13 MiLoG i.V.m. § 14 AEntG

Der Auftraggeber haftet für den Subunternehmer wie ein Bürge, der auf die Einrede der Vorausklage verzichtet hat, wenn bei erfolgter Fremdvergabe von Aufträgen der Auftragnehmer insolvent wird, sollten diese gegen das MiLoG verstoßen und den Mindestlohn nicht zahlen können.

- a. Die Haftung nach § 13 MiLoG ist verschuldensunabhängig
- b. Auftraggeber und Subunternehmer haften gesamtschuldnerisch
- c. Der Anspruch richtet sich nur auf den Mindestlohn, nicht auf:
 - Sozialversicherungsleistungen (§ 14 S. 2 AEntG, Nettoentgelt),
 - Entgeltfortzahlungsansprüche (da diese keine Mindestentgeltsätze nach Rom I-VO sind)
- d. Die Haftung ist akzessorisch – erlischt deshalb mit der Erfüllung der Schuld durch den Hauptschuldner

E. Mindestlohn und öffentliche Auftragsvergabe

§ 19 I MiLoG sanktioniert Mindestlohnverstöße, die mit einem Bußgeld geahndet wurden, mit dem Ausschluss aus einem Vergabeverfahren öffentlicher Aufträge für eine angemessene Zeit bis zur Wiederherstellung der Zuverlässigkeit des Unternehmens.

1. Ausschlussvoraussetzungen

- a. öffentlicher Auftraggeber i.S.d. § 98 GWB
(z.B. Gebietskörperschaften, juristische Personen des ÖR)
- b. Liefer-, Bau- oder Dienstleistungsauftrag i.S.d. § 99 GWB,
von dem das sich bewerbende Unternehmen ausgeschlossen werden kann
- c. Verstoß gegen § 21 MiLoG, der zugleich mit einer Geldbuße von min. 2.500,00 € belegt sein muss.

Es reicht die Festsetzung (Rechtskraft nicht erforderlich)

2. Rechtsfolge

Ausschluss des Bewerbers für eine angemessene Zeit bis zur nachgewiesenen Wiederherstellung der Zuverlässigkeit

a. Ausschluss steht im Ermessen:

- in zeitlicher Hinsicht: heranziehbar ist § 21 AEntG: max. 3 Jahre
- in tatsächlicher Hinsicht

b. Nachweis der Wiederherstellung der Zuverlässigkeit

Zollbehörden können bei öffentlichen Auftraggebern und den Stellen der öffentlichen Auftraggebern, die Präqualifizierungsverzeichnisses oder Unternehmer/Lieferantenverzeichnisse führen, Auskünfte einholen (§ 19 II MiLoG)

Weitere Auskunftsverpflichtungen in §§ 19 III und IV MiLoG

Der Ausschluss ist nicht Verwaltungsakt. Anwendbar sind die allgemeinen Vergabevorschriften (z.B. Nachprüfungsverfahren nach §§ 102 ff GWB)

F. Zuständigkeit

Für die Prüfung der Einhaltung des MiLoG zuständig: Behörden der Zollverwaltung (§ 14 MiLoG)

- Bei Feststellung von Mindestlohnverstößen: Unterrichtung der Rentenversicherungsträger (§ 18 MiLoG); letzterer erlässt den Beitragsnachforderungsbescheid
- Verstöße = OWi, zur Verfolgung zuständig die Zollbehörde (§ 21 IV, 14 MiLoG)

Bei Feststellung von Verstößen im Rahmen von Betriebsprüfungen der Rentenversicherungsträger: Mitteilung an die Zollbehörden

G. Betriebsprüfung durch die Rentenversicherungsträger

1. Prüfung der Entgeltunterlagen

Die Prüfung der Rentenversicherungsträger erstreckt sich auch auf die Einhaltung der Mindestlohnvorschriften.

Bei Nichteinhaltung des Mindestlohnes:

- Feststellung der entsprechenden Sozialversicherungsbeiträge auf der Grundlage geschuldeter Arbeitsentgelte;
- Übermittlung an die Unfallversicherung.

2. Aufzeichnungspflichten des Arbeitgebers

- a. Die wesentlichen Vertragsbedingungen sind schriftlicher niederzulegen (§ 2 NachwG)
- b. Nach dem AEntG müssen bereits bisher für die dort erfassten Branchen von Arbeitgebern und Entleihern Beginn / Ende / Dauer der täglichen Arbeitszeit aufgezeichnet und min. 2 Jahre aufbewahrt werden (§ 19 AEntG).
- c. Ausdehnung vorgenannter Pflichten durch das MiLoG auf alle geringfügige Beschäftigten (außer in Privathaushalten) und Beschäftigte in den in § 2a SchwarzArbG genannten Wirtschaftsbereichen oder -zweigen (§ 17 MiLoG)

Arbeitgeber haben

- Beginn,
- Ende,
- Dauer

der täglichen Arbeitszeit bis zum Ablauf des 7. Tages der Arbeitsleistung aufzuzeichnen und min. 2 Jahre aufzubewahren (bei Verstoß drohen Geldbußen bis zu 500.000,00 €).

Ausnahme: Arbeitnehmer mit regelmäßigem Monatsentgelt von mehr als 2.958,00 € brutto

Die nach dem MiLoG vorzuhaltenden Unterlagen über die Arbeitsleistung müssen für die Prüfung der Rentenversicherungsträger zu den Entgeltunterlagen genommen werden und min. bis zum Ablauf des auf die letzte Prüfung folgenden Kalenderjahres aufbewahrt werden