

Das neue Mindestlohngesetz - ein Leitfaden für Arbeitnehmer

Gliederung

- I. Einleitung**
- I. Die Regelung des Mindestlohngesetzes im Überblick**
 - 1. Voraussetzungen des Anspruchs**
 - 2. Rechtsfolge**
- II. Ausnahmeregelungen**
- III. Die Regelung im Einzelfall**
 - 1. Überstunden**
 - 2. Bereitschaftsdienst**
 - 3. Arbeitszeitkonten (Wirksamkeit)**
 - 4. Nachtarbeit**
 - 5. Problemfall: Einmalzahlung**
- IV. Unabdingbarkeit des Mindestlohnes**
- V. Übergangsregelungen**
- VI. Haftung des Auftraggebers**
- VII. Vorgehensweise bei Nichtzahlung des Mindestlohns**
- VIII. Wissenswertes**

I. Einleitung

Seit dem 1.1.2015 gilt in Deutschland das Mindestlohngesetz (= MiLoG), dass jedem Arbeitnehmer eine Mindestvergütung von 8,50 Euro pro geleisteter Arbeitsstunde ermöglichen soll. Die Intention des Gesetzgebers ist es, dem Beschäftigten ein "fairer" Mindesteinkommen zu beschere. Die Gestaltung des Gesetzes an sich, gibt dem Betroffenen viele Möglichkeiten seine Rechtslage gegenüber dem Arbeitgeber zu verbessern, so führt dieser Eingriff in die Tarifautonomie zu einer besseren Ausgangssituation für den Arbeitnehmer. Nicht umsonst spricht man auch beim MiLoG von einer Schaffung des "Arbeitsrechts im Arbeitsrecht".

Der folgende Leitfaden soll einen Überblick über die wichtigsten Regelungen des MiLoG verschaffen und insofern ohne zu viel Detailwissen abzuverlangen eine allgemeine, unverbindliche Informationsquelle darstellen. Es handelt sich insofern um eine abstrakte Darstellung und Erläuterung, konkrete Einzelprobleme sind nicht Bestandteil dieses Leitfadens.

Daher erhebt dieser Leitfaden auch keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Es handelt sich um eine Momentaufnahme, die die aktuelle noch weitgehend ungeklärte rechtliche Situation erfasst. Die Rechtsprechung unterliegt ständigem Wandel: Was heute noch gilt, kann morgen schon wieder hinfällig sein.

Aus diesen Gründen kann der Leitfaden niemals eine persönliche Rechtsauskunft durch den Fachanwalt für Arbeitsrecht ersetzen.



II. Die Regelungen des Mindestlohngesetzes im Überblick

Die §§ 1 Abs. 1 i.V.m. 20 MiLoG geben jedem Arbeitnehmer einen Anspruch auf Zahlung eines Mindestentgeltes in Höhe von 8,50 Euro. Diese Mindestvergütung gilt seit dem 1.1.2015, d.h. jeder Arbeitgeber, der bisher unter 8,50 Euro pro Arbeitsstunde vergütet, ist nun gesetzlich verpflichtet die bestehenden Arbeitsverträge an diese Vergütung anzupassen bzw. neue Arbeitsverträge über diese Mindestvergütung zu schließen.

Arbeitsverträge, die nicht angepasst werden, sind ungültig. D.h. kein Arbeitgeber kann sich auf die Regelungen zur Vergütung im "alten" Arbeitsvertrag berufen.

Das Gesetz gilt bundesweit, also für alle Arbeitnehmer, die in der Bundesrepublik Deutschland arbeiten.

1. Voraussetzungen des Anspruchs

Wie bereits eingangs erwähnt gilt das Gesetz für alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, vgl. § 1 MiLoG.

Wer ist Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerin im Sinne des MiLoG?

Arbeitnehmer ist jeder, der in persönlicher Abhängigkeit Dienste auf **privatrechtlicher Basis** für jemanden anderen leistet. Die Arbeitnehmereigenschaft setzt immer eine **Weisungsgebundenheit** zwischen Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer voraus.

Grob gesprochen: Der Arbeitgeber darf dem Arbeitnehmer sagen, was er zu tun hat.

Grundsätzlich gelten als Arbeitnehmer:

- Praktikanten nach § 26 BBiG (§ 22 Abs. 1 S.1 MiLoG)¹
- Personen, die befristet, geringfügig oder in Teilzeit beschäftigt werden
- Rentner, die neben dem Rentenbezug auf dem Arbeitsmarkt bei einem Arbeitgeber tätig sind
- Werkstudenten

Handelt es sich um einen Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes müssen noch weitere Voraussetzungen erfüllt sein. Der Arbeitgeber muss im Hoheitsgebiet Deutschland tätig sein. außerdem muss ein Arbeitsvertrag vorliegen, der sich nach deutschem Recht richtet.

Auch Arbeitgeber, die ihren Sitz im Ausland haben, müssen mit Mindestlohn vergüten, sofern sie Arbeitnehmer um Hoheitsgebiet Deutschlands beschäftigen.

¹ Vorsicht! Nicht jeder Praktikant gilt als Arbeitnehmer (siehe Punkt II: Ausnahmeregelungen)



2. Rechtsfolge

Liegen die oben genannten Voraussetzungen vor, muss der Arbeitgeber jede Arbeitsstunde mit mindestens 8,50 Euro vergüten.

Wann muss der Arbeitgeber zahlen?

Für die Fälligkeit des Mindestlohns, also die Frage, wann der Arbeitgeber verpflichtet ist zu zahlen lassen sich folgende Grundsätze festhalten:

Der **späteste Zeitpunkt**, an dem der Arbeitgeber das Geld auszahlen muss, ist der letzte Bankarbeitstag einen Monat nachdem die Arbeitsleistung erbracht wurden ist (vgl. § 2 I Nr.2 MiLoG).

Bsp.:

A hat zum 1.1.2015 in einem Kaufhaus als Angestellter angefangen und soll laut Arbeitsvertrag 8,50 Euro pro Stunde vergütet bekommen. Eine Einigung darüber, wann das Geld gezahlt werden soll, findet sich nicht im Arbeitsvertrag. Seinen letzten Arbeitstag im Januar hatte A am 31.01.2015. Als A am 28.02.2015 bei seinen Kontoauszügen keine Überweisung entdeckt, fragt er sich, ob der Arbeitnehmer hätte bereits zahlen müssen.

Lösung: Der letzte Arbeitstag im Januar war der 31.01.2015, A hat Anspruch auf die **fällige Zahlung** bis zum 28.02.2015. Der 28.2.2015 ist ein Samstag, Samstage sind auch Bankarbeitstage. Folglich hätte das Geld spätestens am 28.2.2015 auf dem Konto sein müssen.

Was gilt, wenn der Arbeitsvertrag eine abweichende Fälligkeit vorsieht?

Wenn der Arbeitsvertrag oder der Tarifvertrag eine abweichende Fälligkeit vorsieht, ist diese vorrangig. D.h. die oben genannte Regelung wird durch die abweichende Regelung im Tarifvertrag unbedeutend.²

Merke:

Arbeits- bzw. tarifvertragliche Fälligkeit > Gesetzliche Fälligkeit (letzter Banktag des Folgemonats)

² Diese Regelung darf aber nie über den spätesten Fälligkeitstermin im Folgemonat hinausgehen!



Praxistipp:

Überprüfen Sie Ihren Arbeits- bzw. Tarifvertrag auf abweichende Regelungen zur Fälligkeit.

Sollte der Arbeitgeber nicht rechtzeitig bezahlen bzw. erst nach der Monatsfrist, drängen Sie Ihren Arbeitgeber zu einer Änderung. Das Gesetz soll gerade eine fristgerechte Zahlung des Arbeitsentgeltes ermöglichen. Ansonsten besteht die Gefahr, dass bei einer Insolvenz des Arbeitgebers keine Löhne mehr gezahlt werden können und der Beschäftigte sein Gehalt nie erhält.

II. Ausnahmeregelungen

Das Gesetz enthält einige Ausnahmeregelungen für Personen, die vom Mindestlohn ausgeschlossen sind. Kurz gesagt, alle Arbeitnehmer müssen Mindestlohn erhalten, wer kein Arbeitnehmer ist bestimmt das Gesetz.

Zusammenfassend lässt sich dies wie folgt darstellen:

Das Mindestlohngesetz gilt **nicht** für ...

- Jugendliche unter 18 Jahren, die noch keine Berufsausbildung abgeschlossen haben.
- Praktikanten, die ein Pflichtpraktikum nach Schul-, Ausbildungs- oder Studienordnung ableisten
- Praktikanten eines Orientierungspraktikums von bis zu drei Monaten vor Berufsausbildung oder Studium
- Praktikanten, die ein Praktikum von bis zu drei Monaten begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung leisten
- Langzeitarbeitslose (ab 1 Jahr Arbeitslosigkeit) in den ersten sechs Monaten ihrer Beschäftigung

Wichtig!

Auszubildende und Ehrenamtlich Tätige gelten nicht als Arbeitnehmer und erhalten daher auch keinen Mindestlohn. Nach Abschluss der Ausbildung besteht Anspruch auf Mindestlohn!



III. Die Regelung im Einzelfall

Aus dem Mindestlohngesetz im Zusammenspiel mit anderen Gesetzen ergibt sich auch, wie die Vergütung mit Mindestlohn im Einzelfall aussieht, wenn z.B. Überstunden, Bereitschaftsdienst oder Nacharbeit anfallen. Daher sollen die praxisrelevantesten Regelungen im folgenden erörtert werden.

1. Überstunden

Alle Überstunden müssen von nun an mindestens in Höhe des Mindestlohns vergütet werden. Unabhängig davon, welche Klauseln im Tarif- oder Arbeitsvertrag stehen, muss der Arbeitgeber mindestens diese mit Mindestlohn vergüten. Das bedeutet nicht, dass der Arbeitgeber das vereinbarte Arbeitsentgelt in voller Höhe zahlen muss. Es ist durchaus vorstellbar, dass der Arbeitnehmer, der 15 Euro pro Stunde verdient für die Zeit der Überstunden nur 8,50 Euro vergütet bekommt - es sei denn, dass sich aus dem Arbeits- bzw. Tarifvertrag etwas anderes ergibt.

Dem Arbeitgeber steht nach wie die Möglichkeit offen anstatt der 8,50 Euro pro Überstunde entsprechenden Freizeitausgleich zu gewähren. Dies wird allerdings in den seltensten Fällen geschehen, da Arbeitgeber meist durch eine enge Personaldecke auf die Überstunden angewiesen sind.

Wichtig!

Klauseln in Arbeitsverträgen wie z.B. "Mit dem Gehalt sind X Überstunden abgegolten" sind von nun an ungültig.

Praxistipp

Dokumentieren Sie von nun an die angefallenen Überstunden und lassen Sie sich diese von Ihrem Arbeitgeber in regelmäßigen Abständen gegenzeichnen. Dies kann in einem möglichen Prozess als Beweismittel dienen, um die Vergütung zu erstreiten.



2. Bereitschaftszeit / Rufbereitschaft

Nach der Rechtsprechung des EUGH gilt, dass Bereitschaftsdienst als Arbeitszeit zu verstehen ist und Rufbereitschaft als Freizeit gilt (nur, wenn der AN tatsächlich zur Arbeit gerufen und tätig wird = Arbeitszeit).

Daher muss die Bereitschaftszeit auch mit mindestens 8,50 Euro vergütet werden. Wie sich dies bei der Rufbereitschaft darstellt, ist noch nicht geklärt.

3. Arbeitszeitkonten (Wirksamkeit)

Der Gesetzgeber hat um das Insolvenzrisiko zu Lasten des Arbeitnehmers abzuwälzen eine neue Regelung bezüglich von Arbeitszeitkonten im MiLoG geschaffen.

Arbeitszeitkonten müssen von nun an zur Wirksamkeit schriftlich vereinbart werden. Die Arbeitszeitkonten müssen innerhalb von 12 Monaten nach ihrer monatlichen Erfassung durch bezahlte Freizeitgewährung oder Zahlung des ausgeglichen werden. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses muss das gesammelte Konto innerhalb von eines Kalendermonats in Geld ausgezahlt werden.

Wichtig!

Insgesamt dürfen nur 50 % der monatlichen vereinbarten Arbeitszeit auf Arbeitszeitkonten bereitgestellt werden.

Praxistipp!

Überprüfen Sie Ihre Kontoauszüge auf die Zahlung von Arbeitgeberseite, um festzustellen ob der Arbeitgeber sich an die Neuregelung hält oder das veraltete Arbeitskontensystem weiterführt.



4. Nachtarbeit

Nacharbeit ist die Zeit von 23 Uhr bis 6 Uhr, in Bäckereien und Konditoreien die Zeit von 22 bis 5 Uhr (gilt erst ab 2 Stunden am Stück geleisteter Arbeitszeit). Werden Nachtzuschläge gezahlt, gelten diese unabhängig vom vereinbarten Lohn. Der Zuschlag darf nicht auf den Lohn angerechnet werden (vgl. Abbildung 1).

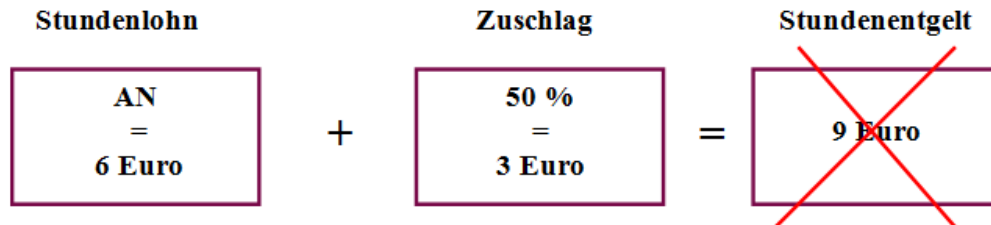


Abbildung 1

5. Problemfall: Einmalzahlung

Höchst problematisch erscheint die Frage, wie sich eine Anrechnung von jährlichen Einmalzahlungen wie Urlaubs- oder Weihnachtsgeld auf den Mindestlohn auswirkt.

Sofern dieses nicht wegen der sog. Betriebstreue gezahlt wird, darf die jährliche Einmalzahlung nicht auf den Mindestlohn angerechnet werden.

Ein entsprechendes Urteil gibt es vom Arbeitsgericht Berlin-. Dieses entschied, dass der Arbeitgeber nicht auf den Lohn von 6,44 Euro das Urlaubs- und die jährliche Sonderzahlung anrechnen durfte.³ Gegen das Urteil kann allerdings Berufung eingelegt werden.

Möglicherweise ist aber eine Anrechnung des Weihnachtsgeldes im letzten Monat (=Auszahlungsmonat) möglich.

Praxistipp

Klagen Sie gegen jede Anrechnung von Sonderzahlungen wie Urlaubs- oder Weihnachtsgeld!

³Arbeitsgericht Berlin, Urteil vom 04.03.2015, Aktenzeichen 54 Ca 14420/14.



Wichtig!

Der Arbeitgeber ist beweislastpflichtig im arbeitsgerichtlichen Prozess. Er muss darlegen, dass er z.B. das Weihnachtsgeld nur aufgrund der bisherigen Betriebstreue gezahlt hat.

IV. Unabdingbarkeit des Mindestlohns

Auf die Zahlung des Mindestlohns kann weder von Arbeitgeber- noch von Arbeitnehmerseite verzichtet werden. Dies ergibt sich unmittelbar aus § 3 MiLoG. Die einzige Ausnahme bildet der gerichtliche Vergleich. Insgesamt unterliegt der Mindestlohn nur wenigen Beschränkungen, er kann lediglich nach 3 Jahren verjähren, nicht aber verirken.

Wichtig!

Jede Verzichtserklärung, die Ihnen der Arbeitgeber und zur Unterschrift vorlegt, ist ungültig!

V. Übergangsregelungen

§ 24 MiLoG enthält für den Zeitraum vom 1.1.2015 bis zum 31.12.2016 Übergangsregelungen, die es gestatten, für einen gewissen Zeitraum vom Mindestlohn nach unten abzuweichen. Diese Abweichung ist zulässig, sofern die Löhne in einem Tarifvertrag geregelt sind, der nach dem AEntG oder über § 3a AÜG auch auf nicht tarifgebundene Personen erstreckt wurde und zudem für In- und Ausländer gleichermaßen gilt.

Diese Regelung gilt aber **nicht für alle Tarifverträge**, insbesondere nicht für **regionale Verbandstarifverträge** oder regional für **allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge**.

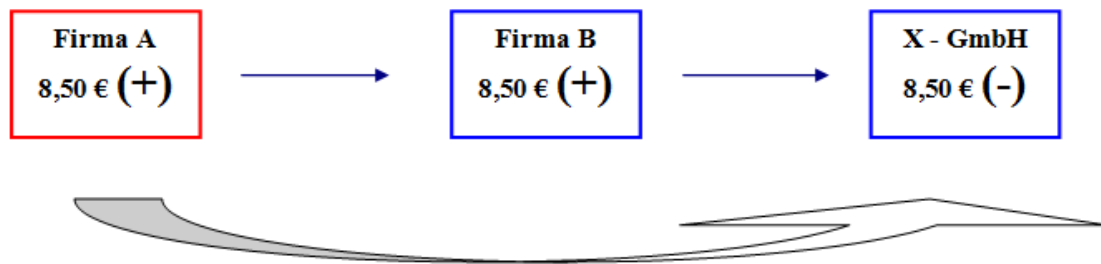
VI. Haftung des Auftraggebers

Durch eine neue Regelung haften nun Arbeitgeber für andere Unternehmen, die Dienst- oder Werkleistungen erbringen, sowie von diesem auch indirekt beauftragte Unternehmen und Arbeitnehmer-Verleiher (siehe Abbildung 2).



Abbildung 2

Die weitreichende Haftung des Auftraggebers



Praxistipp

Wenn Ihr Arbeitgeber keinen Mindestlohn zahlt, steht Ihnen möglicherweise ein Anspruch gegen die ganze Unternehmerkette im Wege des Regresses zu.

VII. Vorgehen bei Nichtzahlung des Mindestlohns

1. Rücksprache mit dem AG nehmen (Fehler können passieren); falls vorhanden: Unterstützung durch Betriebsrat einholen
2. Bei Wiederholung oder keiner Besserung der Situation lassen Sie sich von Ihrem Fachanwalt beraten bzw. außergerichtlich vor dem AG vertreten
3. Klage vor dem Arbeitsgericht auf Verpflichtung zur Zahlung des Mindestlohns erheben

VIII. Wissenswertes

- Der Mindestlohn ist **unpfändbar**, d.h. sofern sie bspw. 12 Euro die Stunde verdienen, können maximal 3,50 Euro pro Stunde gepfändet werden!
- Der Zoll hat ein uneingeschränktes Kontrollrecht, um die Zahlung des Mindestlohns zu gewährleisten. Daher hat der AG in vielen Fällen auch **Aufzeichnungspflichten**. Möglicherweise fordert er Sie auf ihre Arbeitszeit zu dokumentieren. Sie sollten in Ihrem Sinne kooperieren.
- Der Mindestlohn hat aufgrund seiner Aktualität noch keine Klärung in der Rechtsprechung gefunden. Viele Punkte sind daher nach wie vor umstritten. Daher lohnt es sich auch eher im Zweifel Klage zu erheben.



IX. Rechtlicher Hinweis

Die Ausführungen zum Mindestlohngesetz spiegeln den Stand der Rechtslage seit dem Inkrafttreten des MiLoG bis zum 7.04.2015 dar. Es kann nicht ausgeschlossen werden, dass sich einige der dargestellten Informationen anders gestalten als man dies geschildert ist oder man dies erwarten könnte.

Der Großteil der Ausführungen hat noch keine Klärung in der Rechtsprechung erfahren. Insofern kann eine Änderung der Rechtslage jederzeit eintreten. Dieser Leitfaden erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit und stellt daher keine verbindliche Rechtsauskunft im engeren Sinne dar.

