

Eine Jahresbilanz: Neue Fragestellungen, Tendenzen und Antworten

Ein Jahr Mindestlohn – und nun?

Mythen und Wahrheit

- Der Mindestlohn kostet Jobs. - **Nein!**
- Der Mindestlohn macht das Leben für Konsumenten unerschwinglich. - **Nein!**
- Der Mindestlohn bringt den Beschäftigten nicht viel. - **Nein!**
- Der Mindestlohn mit seinen Aufzeichnungspflichten ist ein Bürokratismus.- **Nicht mehr!**
- Der Mindestlohn muss für Flüchtlinge ausgesetzt werden. - **Nein!**
- Das Mindestlohngesetz lässt viele Fragen offen. - **Ja!**
- Das Mindestlohngesetz funktioniert prima. - **Jein!**

Persönlicher Anwendungsbereich (§ 22 MiloG)

Das Gesetz gilt grundsätzlich für **jede Arbeitnehmerin** und **jeden Arbeitnehmer**.

Praktikantinnen und **Praktikanten** im Sinne des § 26 des Berufsbildungsgesetzes gelten grundsätzlich ebenfalls als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, hiervon gibt es Ausnahmen, die in erster Linie Pflichtpraktika auf-grund von Ausbildungs-/Studienordnungen etc. betreffen sowie freiwillige Praktika zur Orientierung bis zur Dauer von 3 Monaten.

Weitere Ausnahmen: Jugendliche unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung, Auszubildende, Ehrenamtliche und Langzeitarbeitslose, „1-Euro-Jobber“ gem. § 16 d VII SGBV, Dienstleistende auf dienst- oder werkvertraglicher Grundlage.

Persönlicher Anwendungsbereich (§ 22 MiLoG)

Dagegen gibt es **keine Ausnahmen** vom Mindestlohn z.B. für:

- Werkstudenten
- Rentner
- Berufseinsteiger
- Trainees
- Geringfügig Beschäftigte
- Saisonkräfte, z.B. in der Landwirtschaft
- Aushilfen, z.B. in der Gastronomie
- Flüchtlinge
- Arbeitnehmer ausländischer Unternehmer in Deutschland
- nach Deutschland entsandte AN von Unternehmen mit Sitz im Ausland

Höhe des Mindestlohns

Die Höhe des Mindestlohnes ist in § 1 Abs. 2 MiLoG festgelegt auf

8,50 EUR je Zeitstunde brutto
ab 01.01.2015

Ausnahme: Übergangsregelungen gemäß § 24 Abs. 1 und 2 MiLoG

Ausnahmeregelung in § 24 Abs. 1 MiLoG

Während der Übergangsfrist zwischen 2015 bis Ende 2016 kann über Tarifverträge, die für allgemein verbindlich erklärt werden, von den 8,50 Euro nach unten abgewichen werden. Damit wird eine stufenweise Heranführung der Entlohnungsbedingungen bis zum 01.01.2017 ermöglicht.

Nach unten abweichende Tarifverträge gibt es z.B. in der **Land- und Forstwirtschaft** und bei Beschäftigten in der **Fleischindustrie**.

Ausnahmeregelung in § 24 Abs. 2 MiLoG

Zeitungszustellerinnen und Zeitungszusteller haben ab dem 01.01.2015 einen Anspruch auf 75% des MiLo, ab dem 01.01.2016 einen Anspruch von 85% und ab dem 01.01.2017 dann einen Anspruch auf € 8,50/h.

Zeitungszustellerinnen und Zeitungszusteller sind Personen, die in einem Arbeitsverhältnis **ausschließlich periodische** Zeitungen oder Zeitschriften an **Endkunden** zustellen; dies umfasst auch Zustellerinnen und Zusteller von Anzeigenblättern mit redaktionellem Inhalt.

Die Ausnahme greift nicht, sobald der Arbeitnehmer neben Zeitungen auch Briefe bzw. andere Waren zustellt oder auch nur Wurfsendungen verteilt.

Vergütung

Das MiLoG gibt einen Grundlohn vor, der die unterste Grenze für die Entlohnung in Deutschland bildet.

In jeder Arbeitsvergütung eines jeden Arbeitnehmers ist der Mindestlohn enthalten!

⇒ Theoretisch kommt es zur Aufspaltung der Vergütung in einen mindestlohnrelevanten Teil und einen darüberhinausgehenden Teil.

Vergütung je Zeitstunde

Das Gesetz enthält keinen Hinweis, wie der Mindestlohn in der Praxis zu berechnen ist.

Alles spricht aber für die Berechnung auf einer Monatsbasis.

Formel also:

Mindestlohn =

Anzahl der im Monat tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden multipliziert mit 8,50 EUR.

Zeitstunde

Arbeitsbereitschaft = Zeitstunden i.S.d. MiLoG?

Die Arbeitsbereitschaft gehört in vollem Umfang zur Arbeitszeit

=> Stunden sind beim MiLo mit einzuberechnen

Bereitschaftsdienst = Zeitstunden i.S.d. MiLoG?

Der Bereitschaftsdienst gehört in vollem Umfang zur Arbeitszeit

=> Stunden sind beim MiLo mit einzuberechnen

Rufbereitschaft = Zeitstunde i.S.d. MiLoG?

Die Rufbereitschaft stellt nach Ansicht des EuGH keine Arbeitszeit dar, da die Arbeitnehmer freier über ihre Zeit verfügen können

=> Stunden sind bei MiLo nicht einzuberechnen

Die Zeit der tatsächlichen Inanspruchnahme während der Rufbereitschaft zählt als Arbeitszeit.

Mindestlohnwirksame Zahlungen

Praxisrelevante Frage: **Anrechnung von Sonderzahlungen, Gratifikationen, Provisionen, Zulagen und Zuschlägen möglich?**

Da das MiLog keine Regelung beinhaltet, ob und welche Entgeltbestandteile anrechenbar sind, werden die Vorgaben des EuGH zur Auslegung der Entsende-Richtlinie (96/71/EG) zu berücksichtigen sein! Auslegung bleibt Rechtsprechung vorbehalten.

Es sind solche Zahlungen des Arbeitgebers als Bestandteil des Mindestlohnes anzuerkennen, die nicht das Verhältnis zwischen der Leistung des Arbeitnehmers und der von ihm erhaltenen Gegenleistung verändern (**funktionale Gleichwertigkeit** der zu vergleichenden Leistungen).

Mindestlohnwirksame Zahlungen

... es kommt darauf an, ob eine Leistung im konkreten Einzelfall das vergütet, was der Arbeitnehmer „normalerweise“ tun muss oder ob „überobligatorisch“ gezahlt wird.

Anrechnung von Sondervergütungen

Anrechnung nur möglich, wenn

- der Arbeitgeber tatsächlich und unwiderruflich zum Fälligkeitszeitpunkt gezahlt hat und
- der Zweck der Leistung ausschließlich darin liegt, die Arbeitsleistung des AN zu entgelten, sie also funktional gleichwertig zum Mindestlohn ist.

Anrechnung von Sondervergütungen

Nicht anrechenbar sind daher:

- Sonderzahlungen für Bindung an Betriebstreue
- Sonderzahlungen mit Stichtags- und Rückzahlungsklauseln
- Weihnachtsgeld wenn unter Freiwilligkeits- oder Widerrufsvorbehalt
- Urlaubsgeld bei Urlaubsantritt oder Stichtag
- Zielprämien, Gewinnbeteiligungen usw.
- Überstundenzuschläge
- Sonn- /Feiertags- und Nachtzuschläge
- Schmutz- oder Gefahrenzulagen

Anrechnung von Sondervergütungen

Nicht anrechenbar sind daher:

- Akkord- oder Qualitätsprämien
- Trinkgelder
- Pauschalierter Aufwendungsersatz
- Geldwerte Sachleistungen
- Vermögenswirksame Leistungen, BetrAVG-Leistungen

Aktuelle Rechtsprechung

Urteil ArbG Berlin vom 04.03.2015, 54 Ca 14420/14,

LAG Berlin-Brandenburg vom 25.09.2015, 8 Sa 677/15 :

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer Änderungskündigung infolge der Einführung des gesetzlichen Mindestlohn.

- Arbeitsvertragliche Grundvergütung i. H. v. 6,13 EUR
- Leistungszulage i. H. v. 0,31 EUR bei Erreichung von Kennziffern
- Das zu leistende Entgelt betrug bei Ausspruch der Änderungskündigung 6,44 EUR (Summe aus Grundvergütung und Leistungszulage)
- Schichtzulage für die Spätschicht und die Nachtschicht
- Urlaubsvergütung von 50% des Stundendurchschnittsverdienstes
- Je nach Betriebszugehörigkeit gestaffelte Sonderzahlung am Jahresende

Aktuelle Rechtsprechung

Der Arbeitgeber kündigte das Arbeitsverhältnis aus dringenden betrieblichen Gründen und bot der Arbeitnehmerin die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu einem Stundenlohn von 8,50 EUR an unter Beibehaltung der Schichtzulagen und gleichzeitigem Wegfall der Leistungszulage, der Urlaubsvergütung und der Jahressonderzahlung.

Aktuelle Rechtsprechung

Urteilsspruch:

Änderungskündigung ist unwirksam.

Der AG darf Leistungen, die – wie das zusätzliche Urlaubsgeld und die Jahressonderzahlung – nicht dem Zweck der Bezahlung der Arbeitsleistung dienen, nicht auf den Mindestlohn anrechnen.

Eine Ä-Kündigung, mit der diese unzulässige Anrechnung erreicht werden soll, ist unzulässig.

Aktuelle Rechtsprechung

Urteil des ArbG Berlin- Brandenburg vom 17.04.2015, 28 Ca 2405/15:

Der Kläger war als Hausmeister mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 14 h und einer monatlichen Vergütung von € 315 beschäftigt (Stundenlohn € 5,19).

Kläger fordert Bezahlung des Mindestlohnes.

Beklagter lehnt ab, bietet Änderung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 32 im Monat zu reduzieren (Stundenlohn € 10,15).

Kläger lehnt ab, Kündigung des Arbeitgebers folgt.

Kündigung ist unwirksam wg. Verstoß gegen das Maßregelungsverbot. Der Kläger hat nur seinen gesetzlichen Anspruch geltend gemacht, daraus darf ihm keine Nachteil entstehen.

Aktuelle Rechtsprechung

Urteil des Sächsischen LAG vom 24.06.2015, 2 Sa 156/15:

Lehnen Arbeitnehmer ab, einen neuen Vertrag einzugehen, der eine Bezahlung unterhalb des Mindestlohnes vorsieht ab, ist eine darauf gestützte Kündigung unwirksam. Das gilt auch, wenn das Kündigungsschutzgesetz keine Anwendung findet, weil es sich um eine Kleinbetrieb handelt.

Aktuelle Rechtsprechung

Urteil des ArbG Herford vom 11.09.2015, 1 Ca 677/15:

Entgeltzahlungen des Arbeitgebers, die der Entlohnung von besonderen Leistungen dienen, können nicht auf den Mindestlohn angerechnet werden.

So ist ein Akkordzuschlag nicht auf den Mindestlohn nach dem MiloG anrechenbar.

Aktuelle Rechtsprechung

Urteil des ArbG Düsseldorf vom 20.04.2015, 5 AZR 1675/15:

Der Kläger erhält eine Grundvergütung i.H.v. € 8,10 brutto und einen freiwilligen Leistungsbonus i.H.v. € 1,00 brutto pro Stunde.

Zum 01.01.2015 teilt der Beklagte mit, dass vom Bonus € 0,40 brutto pro Stunde fix bezahlt werden.

Klage, dass neben dem Mindestlohn der Bonus in voller Höhe zu zahlen ist, also keine Anrechnung erfolgen darf.

Klageabweisung.

Alle Zahlungen, die als Gegenleistung für erbrachte Arbeit mit Entgeltcharakter gezahlt werden, sind mindestlohnwirksam.

Da es sich bei dem Leistungsbonus um Lohn im eigentlichen Sinn handelt, ist dieser in die Berechnung des MiLo einzubeziehen.

Aktuelle Rechtsprechung

Urteil des ArbG Herne vom 07.07.2015, 3 Ca 684/15:

Klägerin ist Restaurant-Servicekraft bei Stundenlohn i.H.v. € 8,01 brutto.

Sie erhält ein **monatlich** gezahltes Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Nur mit Hinzurechnung dieser Zahlungen wurde Mindestlohn erreicht.

Klägerin klagt auf Stundenlohn i.H.v. € 8,50 brutto.

Klageabweisung.

Das anteilig gezahlte Urlaubs- und Weihnachtsgeld sind als Bestandteil des Mindestlohnes zu werten, da diese monatlich und unwiderruflich geleistet werden. Somit ist der Entgeltcharakter gegeben. Die Sonderzahlungen seien „Lohn im eigentlichen Sinne“.

Ähnlich auch **LAG Berlin-Brandenburg** vom 12.01.2016, 19 Sa 1851/15

Fälligkeit

Der Mindestlohn ist fällig zum Zeitpunkt der vereinbarten Fälligkeit, spätestens am letzten Bankarbeitstag (Frankfurt/M.) des Monats, der auf den Monat folgt, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde (= für Januar 2016 => 29.02.2016)

Verfall, Verwirkung, Verjährung

- Der Anspruch auf MiLo kann weder beschränkt noch ausgeschlossen werden (§ 3 Satz 1 MiLoG).
- Daher greifen Ausschlussfristen nicht.
- Die Verwirkung des Anspruchs ist ausgeschlossen (§ 3 Satz 3 MiLoG).
- Verzicht nur durch gerichtlichen Vergleich möglich.
- Verjährung: drei Jahre (§ 195 BGB).

MiLo und sittenwidriger Lohn

Ein auffälliges Missverhältnis zwischen der Arbeitsleistung und dem Arbeitslohn liegt nach Ansicht des BAG i.S.d. § 138 BGB vor, wenn die Arbeitsvergütung nicht einmal zwei Drittel des in der betreffenden Branche und Wirtschaftsregion üblicherweise gezahlten Tariflohns erreicht.

Diese Rechtsprechung besteht unabhängig neben dem Mindestlohn.

⇒ Auch ein Lohn über dem Mindestlohn kann sittenwidrig sein!

Vorrang anderer Vorschriften

Das Mindestlohngesetz (MiLoG) ist subsidiär zu anderen Mindestlohnvorgaben.

§ 1 Abs. 3 Satz 1 MiLoG:

Die Regelungen des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes, des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und der auf ihrer Grundlage erlassenen Rechtsverordnungen gehen den Regelungen dieses Gesetzes vor, soweit die Höhe der auf ihrer Grundlage festgesetzten Branchenmindestlöhne die Höhe des Mindestlohns nicht unterschreitet.

Mindestlohnkommission

Die Höhe des Mindestlohnes kann auf Vorschlag einer Mindestlohnkommission (§§ 4 ff MiLoG) durch Rechtsverordnung der Bundesregierung geändert werden (§§ 1 Abs. 2, 11 MiLoG).

Die MiLo-Kommission hat erstmals bis zum 30.06.2016 über eine Änderung des MiLos zum 01.01.2017 zu entscheiden (§ 9 Abs. 1 Satz 1 MiLoG).

Nach diesem Zeitpunkt kann eine Anpassung alle zwei Jahre erfolgen.

**Vielen Dank für die Aufmerksamkeit
und
noch einen schönen Abend!!!**