

Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Hans P. Schwarz
BFS Rechtsanwälte
Bahnhofstraße 5
73430 Aalen

☎ 07361 96880
📠 07361 968810
✉ info@rabfs.de
www.rabfs.de

BFS | BEZLER
FLÄMIG
SCHWARZ
RECHTSANWÄLTE

Expertentreffen Personal
Expertentalk
29.01.2015

Mindestlohngesetz (MiLoG)

Mindestlohngesetz ab 01.01.2015

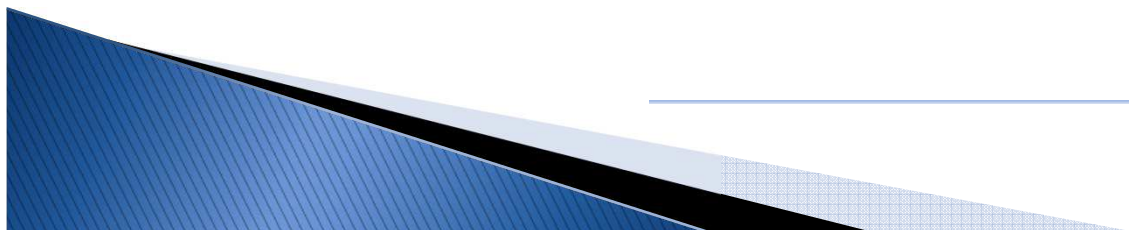
A. Überblick

I. Mindestlöhne in Deutschland

- Allgemeinverbindliche Tarifverträge
- Arbeitnehmerentsendegesetz
- Mindestlohngesetz

II. Ziele des Gesetzes

- Schutz vor unangemessen niedrigen Löhnen
- Schutz sozialer Sicherungssysteme
- Schutz der Tarifvertragsparteien
- Beitrag zu fairen und funktionierenden Wettbewerbsbedingungen



B. Der Mindestlohn nach dem MiLoG

I. § 1 MiLoG

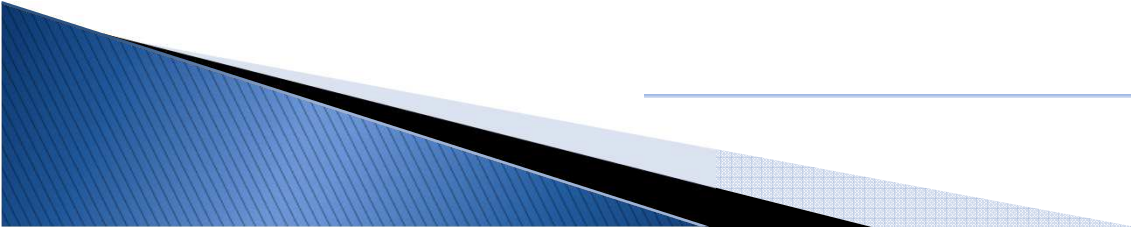
(1)

Jede beschäftigte Person hat Anspruch auf Zahlung eines Arbeitsentgelts mindestens in Höhe des Mindestlohns durch den Arbeitgeber.

(2)

Die Höhe des Mindestlohns beträgt ab dem 01. Januar 2015 brutto 8,50 € je Zeitstunde. ...

II. Der Mindestlohn gilt für alle Vergütungsansprüche, d.h.

- Geleistete Arbeit
 - Entgeltfortzahlung
 - Urlaubsentgelt
- 

Mindestlohngesetz

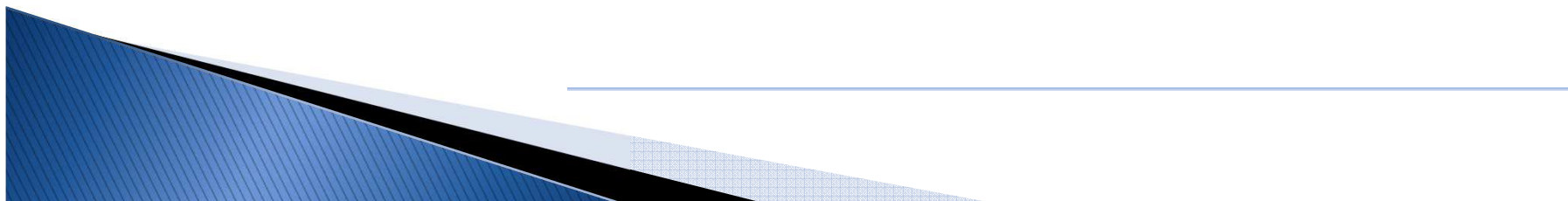
III. Fälligkeit

§ 2 MiLoG

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, der beschäftigten Person den Mindestlohn

- zum Zeitpunkt der vereinbarten Fälligkeit,
- für den Fall, dass keine Vereinbarung über die Fälligkeit getroffen worden ist, gilt § 614 BGB,
- spätestens am letzten Bankarbeitstag des Monats, der auf den Monat folgt, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde

zu zahlen.

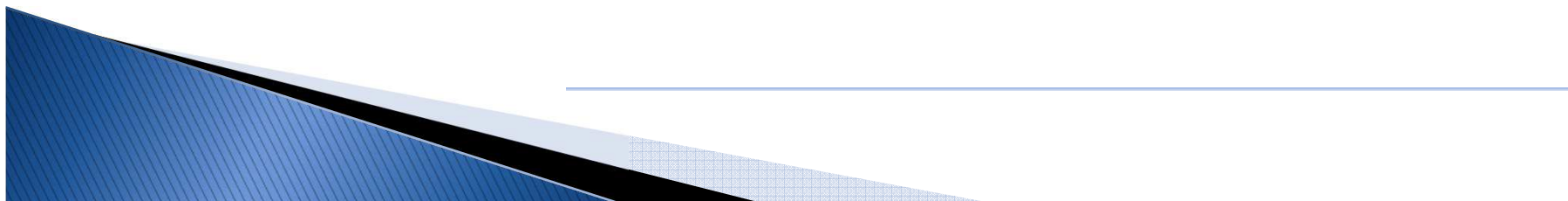


Mindestlohngesetz

IV. Verhältnis zu anderen Regelungen

§ 3 MiLoG

„Vereinbarungen, die den Anspruch auf Mindestlohn unterschreiten, oder seine Geltendmachung beschränken oder ausschließen, sind insoweit unwirksam. Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer kann auf den entstandenen Anspruch nach § 1 Abs. 1 nur durch gerichtlichen Vergleich verzichten; im Übrigen ist ein Verzicht ausgeschlossen. Die Verwirkung des Anspruchs ist ausgeschlossen.“

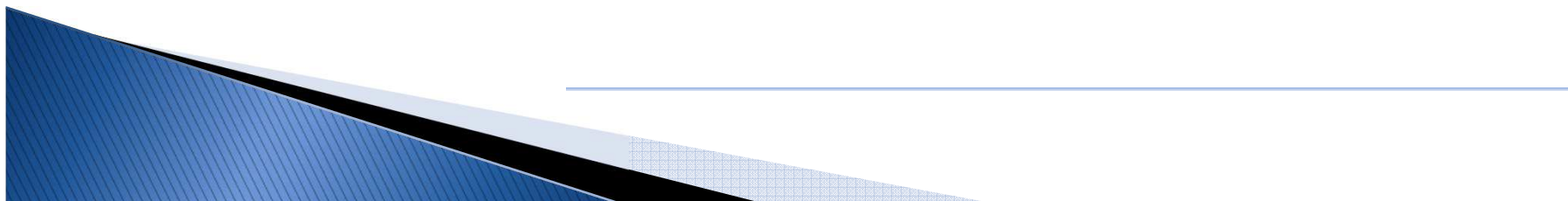


Mindestlohngesetz

C. Geltungsbereich

I. Persönlicher Geltungsbereich

1. Das MiLoG gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.
2. Ausnahmen:
 - Jugendliche ohne Berufsausbildung
 - Praktikanten
 - Ehrenamtlich Tätige
 - Langzeitarbeitslose

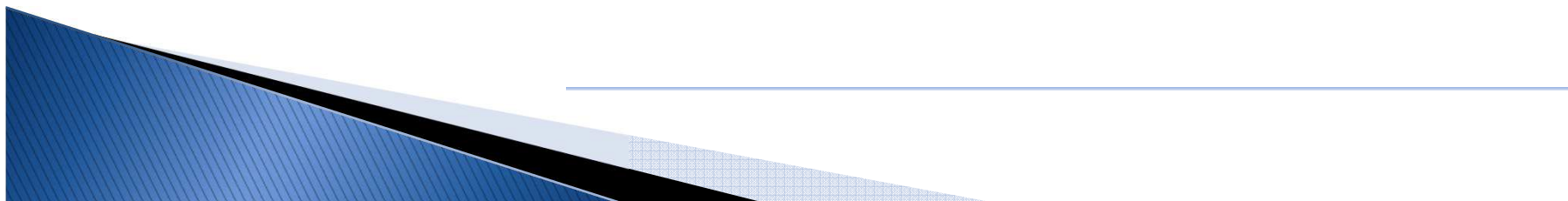


Mindestlohngesetz

II. Achtung: **Praktikanten**

Nach dem MiLoG gibt es nur 4 zulässige Arten von Praktikanten:

- Praktikum verpflichtend aufgrund einer schulrechtlichen Bestimmung, Ausbildungsordnung, hochschulrechtliche Bestimmung etc.
- Praktikum bis zu 3 Monaten zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder Studium
- Praktikum bis zu 3 Monaten begleitend zur Berufs- oder Hochschulausbildung
- Einstiegsqualifizierung § 54 a SGB III, Berufsausbildungsvorbereitung, §§ 68 – 70 BBiG



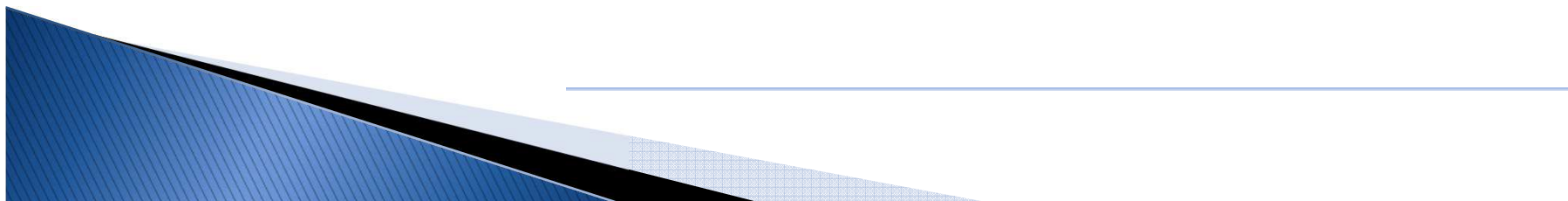
Mindestlohngesetz

D. Berücksichtigungsfähige Entgeltbestandteile

I. Grundsätzlich alle Arbeitsentgeltkomponenten

II. Nicht berücksichtigungsfähig

- Leistungen ohne Entgeltcharakter, z.B. Ersatz von Aufwendungen
- Leistungen Dritter, z. B. Trinkgeld
- Vermögenswirksame Leistungen
- Betriebliche Altersversorgung
- Zuschläge und Zulagen, z.B. Nachzuschläge
- Sachbezüge (strittig)
- Urlaubsgeld/Weihnachtsgeld (nur im Auszahlungsmonat)



Mindestlohngesetz

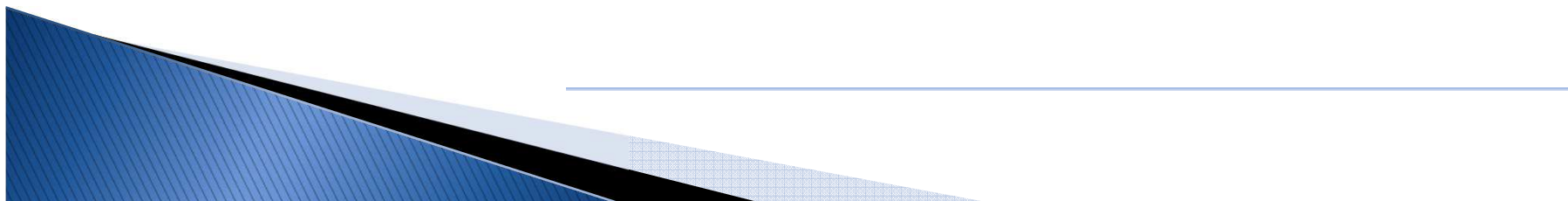
E. Arbeitszeitkonten

I. Allgemeines

- MiLoG keine generelle Vorschrift für Arbeitszeitkonten
- MiLoG allerdings relevant, wenn im Referenzzeitraum pro geleisteter Arbeitsstunde weniger als 8,50 € bezahlt wird.

II. Im Bereich des MiLoG gilt:

- Arbeitszeitkonto nur mit schriftlicher Vereinbarung
- Max. 50 % der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit
- Ausgleich spätestens 12 Monate nach Erfassung



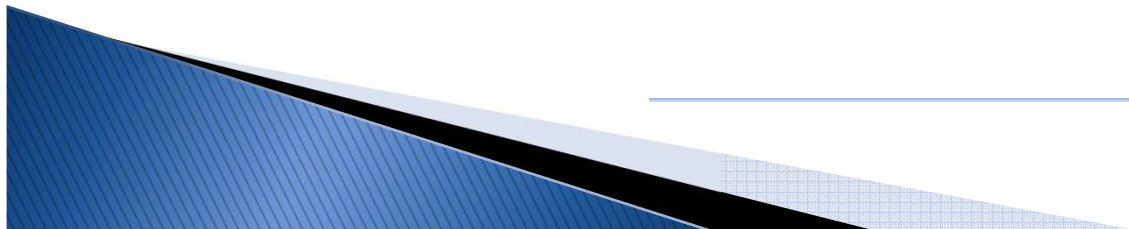
F. Auftraggeberhaftung

I. § 14 Arbeitnehmerentsendegesetz i.V.m. § 13 MiLoG

Ein Unternehmer, der einen anderen Unternehmer mit der Erbringung von Werk- oder Dienstleistungen beauftragt, 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.

II. Einschränkende Auslegung (streitig)

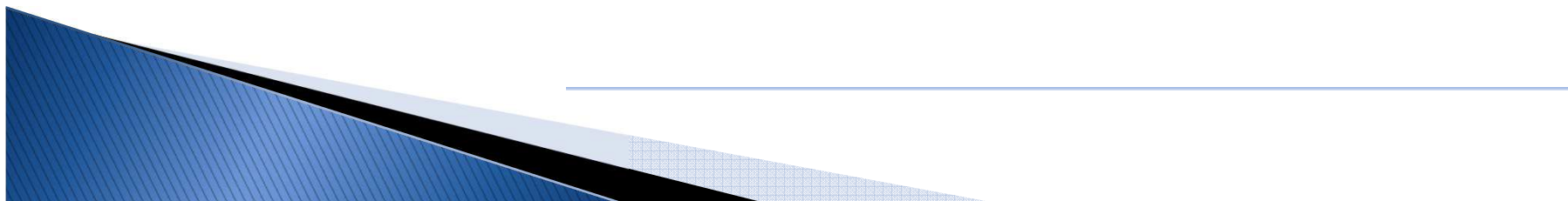
- Nicht jeder Unternehmer, nur „Generalunternehmer“
- Nur im „eigenen Geschäftsbereich“



G. Aufzeichnungs- und Dokumentationspflichten

§ 17 MiLoG Arbeitgeber hat bei Beschäftigung von Geringverdienern

- Beginn,
- Ende und
- Dauer der täglichen Arbeitszeit dieser Beschäftigten
- spätestens bis zum Ablauf des 7. auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages aufzuzeichnen und
- diese Aufzeichnungen mindestens 2 Jahre beginnend ab dem für die Aufzeichnung maßgeblichen Zeitpunkt aufzubewahren.



H. Rechtsfolgen bei Verstößen gegen das MiLoG

I. Beträgt das Entgelt weniger als 8,50 € pro Zeitstunde

- Vereinbarung ist unwirksam
- Anspruch auf übliche Vergütung (im Zweifel nach Tarifvertrag)
- Bußgeld nach MiLoG bis 500.000,00 €

II. Weitere Verstöße:

- Arbeitsvertragliche Ausschlussfristen gelten nicht für Mindestlohn
- Nachentrichtung Sozialversicherungsbeiträge
- Strafbarkeit § 266 a StGB
- Bußgeld – Fahrlässige Nichtzahlung genügt
- Ausschluss von der Vergabe öffentlicher Aufträge

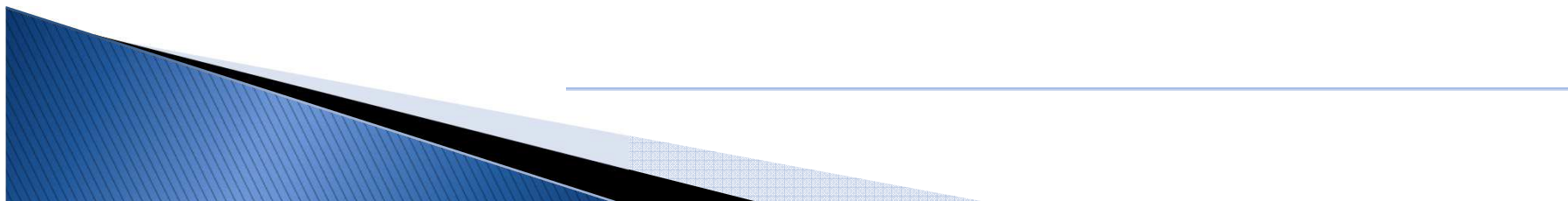


Mindestlohngesetz

III. „Phantomlohn“

Es wird unterstellt, der tatsächlich zu beanspruchende Lohn wurde/wird bezahlt.

- Für die Sozialversicherung gilt das Entstehungsprinzip, nicht das Zuflussprinzip
- Die Beitragsansprüche der Versicherungsträger entstehen, sobald die gesetzlichen Voraussetzungen vorliegen.
- Sozialversicherungsbeiträge entstehen aus dem Arbeitsentgelt, das gesetzlich geschuldet wird.



Mindestlohngesetz

I. „To do“-Liste

I. Beträgt das Entgelt für die Beschäftigten mindestens 8,50 € pro Zeitstunde

- Variable Vergütung
- Bei Zweifelsfällen Umwandlung variable Vergütung in Garantievergütung
- Umwandlung Einmalzahlungen in monatliche Zahlungen

II. Überarbeitung von Vertragsmustern

III. Geringfügig Beschäftigte

Klarstellung der zu leistenden Arbeitsstunden/Verringerung der Arbeitsstunden/Anweisung zur Aufzeichnung der Arbeitszeit

IV. Arbeitszeitkontenregelung überprüfen

Mindestlohngesetz

V. Anpassungen:

1. Grundsätzlich mit Zustimmung der Beschäftigten
2. Bei Weigerung der Beschäftigten
 - Änderungsversuche dokumentieren
 - Sorge dafür tragen, dass Mindestlohn gezahlt wird

