Mindestlohngesetz - Hinweise auf die Praxisprobleme

In BerP 2014 S. 725 sowie IA 2014 S. 382 wurde auf die Änderungen hingewiesen. Nach dem MiLoG hat grundsätzlich jeder Arbeitnehmer einen Anspruch auf ein Arbeitsentgelt von 8,50 € je Stunde ab 2015 (§ 1 MiLoG). Dies ist grundsätzlich unabdingbar (§ 3 MiLoG).

Zur Klarstellung wird auf Folgendes hingewiesen:

1. Ehrenamtliche Mitarbeiter

Hier ist der Mindestlohn nicht anzuwenden, so dass sich keine Auswirkungen auf eine Tätigkeit i. S. von § 3 Nr. 26, 26a und 26b EStG ergeben.

2. Land- und Forstwirtschaft

Auch hier gilt grundsätzlich der Mindestlohn. Der Barlohn erhöht sich um den Wert von Kost und Logis, die zusätzlich mit den Sachbezugswerten anzusetzen sind. Dies gilt auch für ausländische Saisonarbeitskräfte mit der Entsendebescheinigung „A 1“, die sich ausschließlich auf die Sozialversicherung bezieht. Für eine Übergangszeit bis Dezember 2018 wurde jedoch die Möglichkeit der kurzfristigen sozialversicherungsfreien Beschäftigung von 50 auf 70 Tage erhöht (§ 115 SGB IV).

3. Beschäftigung im privaten Haushalt

Die besonderen Nachweispflichten des Mindestlohngesetzes (Erstellen und Bereithalten von Dokumenten) finden bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen in Privathaushalten keine Anwendung. Soweit also Personen unmittelbar durch den Haushalt und nicht über ein Unternehmen beschäftigt werden, sind Aufzeichnungen über Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeit nicht erforderlich (§ 17 Abs. 1 MiLoG).

4. Bereitschaftszeiten

Soweit diese am Arbeitsort abzuleisten sind, unterfallen diese dem Mindestlohn. Typische Fälle sind Bereitschaftsdienste im Krankenhaus, Alten- oder Pflegeheim, Kureinrichtungen usw.

Sog. Rufbereitschaften, bei denen der Arbeitnehmer innerhalb einer bestimmten Zeit am Arbeitsort sein muss, sind dagegen nicht dem Mindestlohn unterfallend.

Wartezeiten im Fahrzeug (z. B. im Taxigewerbe) fallen hingegen in den Anwendungsbereich des MiLoG.

5. Geringfügig Beschäftigte

Bisherige Verträge mit 450 €/Monat und 15 Stunden/Woche müssen umgestellt werden, weil der Mindestlohn unterschritten wird. Damit sind max. 12 Stunden/Woche möglich. Dies stellt die Änderung eines bestehenden Vertrags dar und ist damit eine Änderungskündigung.

Maßgeblich ist der Auszahlungsbetrag; d. h. im Regelfall 450 €. Dies gilt auch bei einer Option zur Rentenversicherung, wenn der Mehrbetrag vom Arbeitgeber getragen wird.

Nach § 17 MiLoG sind für geringfügig sowie kurzfristig Beschäftigte und die Branchen nach § 2a Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz (dies sind Baugewerbe, Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe, Personenbeförderungsgewerbe, Speditions-, Transport- und damit verbundenen Logistikgewerbe, Schaustellergewerbe, Gewerbereinigungsgewerbe, Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen beteiligen, Fleischwirtschaft) Aufzeichnungen über den Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeit zu führen. Diese Aufzeichnungen sind innerhalb einer Woche zu den Entgeltunterlagen zu nehmen. Die Aufzeichnungen sind zwei Jahre (im Hinblick auf die Prüfung durch die Rentenversicherung werden vier Jahre empfohlen) aufzubewahren. Diese Verpflichtung gilt nicht für geringfügig Beschäftigte in Privathaushalten (§ 17 MiLoG).

Kurzfristige Überschreitungen können durch ein Arbeitszeitkonto abgefangen werden, das innerhalb von 12 Monaten ausgeglichen sein muss (§ 2 Abs. 2 Satz 1 MiLoG).

Im Übrigen wird darauf hingewiesen, dass auch geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer einen Anspruch auf Urlaub und Lohnfortzahlung im Krankheitsfall haben.

6. Haftung

Nach § 13 MiLoG haftet der Auftraggeber, soweit er Unternehmer ist, sollten beauftragte Subunternehmer die Lohnuntergrenze nicht einhalten. Selbiges gilt auch für „Sub-Subunternehmer“. Die Problematik lässt sich nur dadurch reduzieren, dass man die Einhaltung des MiLoG auf jeder Leistungsebene zur Auftragsbedingung macht. Sodann entsteht ein Schadensersatzanspruch.

7. Problemfälle

Diese sind vielfältig. Bei den geringfügig Beschäftigten ist eine Arbeitszeitreduzierung notwendig, wenn bisher von 15 Stunden/Woche ausgegangen wurde. Hier ist die tägliche Aufzeichnungspflicht der Arbeitszeiten zu beachten.

Gleiches gilt für Putz-, Reinigungsdienste, Austräger für Werbung (nicht Tageszeitung), Fahrdienste, Regalauffüller usw., bei denen die bisherigen Arbeitswerte nicht der Realität entsprechen.

Besonders problematisch wird die Haftung nach § 13 MiLoG werden. Dies insbesondere bei Subunternehmerketten.

Eines ist schon heute zu befürchten: Berechtigte Ansprüche werden teilweise erst nach dem Ausscheiden als Arbeitnehmer geltend gemacht werden. Ansprüche auf vorsätzlich vorenthaltene Beiträge verjähren erst nach dreißig Jahren. Für die Annahme der 30-jährigen Verjährung genügt es, wenn der Zahlungspflichtige die Beiträge mit bedingtem Vorsatz vorenthalten hat.

Impressum **www.neufang-akademie.de**

Alle Rechte, auch die des auszugsweisen Nachdrucks, der fotomechanischen Wiedergabe (einschließlich Mikrokopie), der Veröffentlichung im Internet sowie der Auswertung durch Datenbanken oder ähnliche Einrichtungen, vorbehalten.
Neufang Akademie, Leibnizstr. 5, 75365 Calw, Tel. 07051/931160, Telefax 07051/9311699, E Mail info@neufang-akademie.de, www.neufang-akademie.de