



Arbeitsrecht 2015: Mindestlohn, Leiharbeit, Tarifvertrag...

Mindestlohn – was Sie unbedingt beachten müssen



Seit dem 01. Januar 2015 gilt für alle Branchen erstmals ein flächendeckend zu zahlender, gesetzlicher Mindestlohn in Höhe von 8,50 Euro brutto pro Zeitzunde. Alle in Deutschland beschäftigten Arbeitnehmer haben einen gesetzlichen Anspruch auf diesen Brutto-Stundenlohn. Alle Arbeitgeber sind zur Zahlung des Mindestlohns verpflichtet. Die Einhaltung des Mindestlohns wird von der Zollverwaltung kontrolliert. Verstöße können mit Geldbußen von bis zu 500 Tausend Euro geahndet werden. Als Arbeitgeber sind Sie verpflichtet zu prüfen, ob, und wenn ja, in welcher Höhe Sie den gesetzlichen Mindestlohn zahlen müssen. Informationen dazu erhalten Sie auch bei der für Sie zuständigen Industrie- und Handels- bzw. Handwerkskammer.

Auch bei Leiharbeitnehmern als Entleiher müssen Sie für die Einhaltung des Mindestlohns sorgen. Aus den gesetzlichen Regelungen zum Mindestlohn erwächst der selbstständige Beitragsanspruch der Sozialversicherung (§ 22 SGB IV). Durch das geltende Entstehungsprinzip in der Sozialversicherung fallen deshalb für den Mindestlohn auch dann Sozialversicherungsbeiträge an, wenn der Arbeitgeber einen niedrigeren Stundenlohn zahlt, obwohl er zur Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns verpflichtet wäre. Das nicht ausgezahlte Entgelt ist sozialversicherungspflichtig. Zuwiderhandlungen können unter Umständen einen Straftatbestand darstellen. Lassen Sie sich in Zweifelsfällen juristisch beraten.



SONDERREGELUNGEN UND AUSNAHMEN IM ÜBERBLICK:

↓ ↓ ↓
Mindestlohntarifverträge sind bis zum 31.12.2016 vom gesetzlichen Mindestlohn befreit. Der Mindestlohn gilt generell nicht für:

- ▶ Auszubildende
- ▶ Langzeitarbeitslose in den ersten sechs Monaten ihrer Beschäftigung
- ▶ In Werkstätten beschäftigte behinderte Menschen
- ▶ Jugendliche unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung, Praktikanten, die ein Pflichtpraktikum nach Schul-, Ausbildungs- oder Studienordnung leisten
- ▶ Praktikanten, die ein Orientierungs-Praktikum von bis zu drei Monaten vor Berufsausbildung oder Studium leisten
- ▶ Praktikanten, die ein Praktikum von bis zu drei Monaten begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung leisten.
(Geht ein derartiges Praktikum über drei Monate hinaus, muss ab dem vierten Monat Mindestlohn gezahlt werden.)
- ▶ Ehrenämter



► Berufseinstiegs- und Vorbereitungsqualifizierungen

Im Gesetz wurde eine Übergangszeit bis zum 31. Dezember 2017 definiert, in der Abweichungen nach unten erlaubt sind. Dies gilt nur, wenn ein Mindestlohn im Sinne des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (AEntG), eine Lohnuntergrenze nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) oder ein für allgemein verbindlich erklärter Mindestlohn nach dem Tarifvertragsgesetz festgelegt ist. Diese Mindestlöhne/Lohnuntergrenzen sind zeitlich befristet.

Nach Ablauf, spätestens aber ab dem 01.01.2018, müssen Sie auf jeden Fall den dann geltenden gesetzlichen Mindestlohn bezahlen. Der Gesetzgeber hat hierzu neue Aufzeichnungspflichten geschaffen. Für folgende Personengruppen müssen Sie seit 01. Januar 2015 Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit aufzeichnen und mindestens zwei Jahre aufbewahren:

- Minijobber (Ausnahme: Privathaushalte)
- kurzfristig Beschäftigte gem. § 8 Abs. 1 SGB IV
- Arbeitnehmer in den in § 2a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes genannten Wirtschaftszweigen. Diese Aufzeichnungen müssen spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertags erfolgen. Zu beachten ist, dass sich die Möglichkeit der SV-freien Beschäftigung bei kurzfristig Beschäftigten auf 70 Tage (bisher: 50 Tage bzw. drei Monate) verlängert.



Diese Regelung gilt befristet für vier Jahre bis 31.12.2018.

Bei der Prüfung des Mindestlohns ist zu berücksichtigen, dass nicht alle Lohnarten eingerechnet werden dürfen. Ausnahmen können beispielsweise folgende Lohnarten bilden:

- Akkordprämien
- Qualitätsprämien
- Überstunden, Sonn- oder Feiertagsarbeit
- Schmutzzulagen, Gefahrenzulagen
- Entsendezulagen (z. B. Unterkunft, Verpflegung, Reisekosten)

Das müssen Sie bei den jeweiligen Arbeitnehmertypen prüfen:

- **Stundenlohnempfänger**
Seit 01.01.2015 besteht ein gesetzlicher Anspruch auf einen Brutto-Stundenlohn von 8,50 Euro. Prüfen Sie den Stundenlohn aller Stundenlohnempfänger. Beachten Sie dabei die genannten generellen Ausnahmen und Über-

gangsregelungen. Passen Sie den Stundenlohn gegebenenfalls an.

- **Gehaltsempfänger:**
Seit 01.01.2015 besteht ein gesetzlicher Anspruch auf einen Brutto-Stundenlohn von 8,50 Euro. Bei einer Monatsarbeitszeit von 173,33 Stunden (40 Wochenstunden mal 13 Wochen dividiert durch 3 Monate) wäre ein Bruttogehalt von 1.473,31 zu zahlen (die Berechnung der Monatsarbeitszeit kann unterschiedlich erfolgen). Prüfen Sie den Stundenlohn auf Basis des Gehalts und der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit. Beachten Sie dabei die genannten generellen Ausnahmen und Übergangsregelungen. Passen Sie das Gehalt/die Arbeitszeit gegebenenfalls an.

- **Geringfügig Beschäftigte:**
Seit 01.01.2015 besteht ein gesetzlicher Anspruch auf einen Brutto-Stundenlohn von 8,50 Euro. Die rechnerische regelmäßige



Höchst Arbeitszeit im Rahmen der Geringfügigkeit liegt somit bei 52,9 Stunden pro Monat. 53 Stunden sind bereits zu viel (450,50 Euro). Der Wert 52,9 Stunden pro Monat ist in diesem Zusammenhang allerdings nur so lange zutreffend, wie dem Arbeitnehmer keine Sonderzuwendungen (Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, Prämien etc.) gewährt werden, denn für die Rückrechnung darauf, wie viele Stunden künftig gearbeitet werden dürfen, muss das gesamte Arbeitsentgelt herangezogen werden. Prüfen Sie die bestehenden Arbeitsverträge. Beachten Sie dabei die individuell vereinbarte Arbeitszeit und das monatliche Entgelt sowie etwaige Sonderzuwendungen. Passen Sie die Arbeitszeit gegebenenfalls an.

► **Arbeitnehmer in der Gleitzone:** Seit 01.01.2015 besteht ein gesetzlicher Anspruch auf einen Brutto-Stundenlohn von 8,50 Euro. Die rechnerische regelmäßige Höchst Arbeitszeit liegt bei Arbeitnehmern in der Gleitzone (max. 850 Euro monatlich, 10.200 Euro jährlich) ab 2015 bei 100 Stunden pro Monat.

Prüfen Sie die bestehenden Arbeitsverträge. Beachten Sie dabei die individuell vereinbarte Arbeitszeit und das monatliche Entgelt. Passen Sie die Arbeitszeit gegebenenfalls an.

!

► **Auszubildende**
Auszubildende haben keinen gesetzlichen Anspruch auf den Mindestlohn.

► **Kurzfristig Beschäftigte:**
Seit 01.01.2015 besteht ein gesetzlicher Anspruch auf einen Brutto-Stundenlohn von 8,50 Euro. Dokumentieren Sie die Arbeitszeit (Aufzeichnungspflichten). Beachten Sie die Fristverlängerung (70 Tage).

► **Stücklohn-/Akkordlohnempfänger:**
Seit 01.01.2015 besteht ein gesetzlicher Anspruch auf einen Brutto-Stundenlohn von 8,50 Euro. Damit der Stundenlohn für die betroffenen Arbeitnehmer ermittelt werden kann, muss neben der Arbeitsleistung auch die Arbeitszeit dokumentiert werden. Dokumentieren Sie die Arbeitszeit Ihrer Arbeitnehmer und kontrollieren Sie den Stundenlohn. Prüfen Sie, ob eine Umstellung Ihres bisherigen Abrechnungssystems auf Stundenlohn möglich ist.

Für Zeitungszusteller gilt eine stufenweise Einführung des Mindestlohns:

- seit 01.01.2015: 6,38 Euro
- ab 01.01.2016: 7,23 Euro
- ab 01.01.2017: 8,50 Euro



AVE nach § 5 Tarifvertragsgesetz

Für Arbeitgeber, in deren Unternehmen bislang keine Tarifbindung galt, kann sich 2015 einiges ändern. Grund dafür ist die Neufassung des Tarifvertragsgesetzes. Vom kommenden Jahr an gilt viel leichter die sogenannte Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen für ganze Wirtschaftszweige. Wird ein Tarifvertrag allgemeinverbindlich erklärt, müssen sich alle Betriebe in einer Branche an den geltenden Vertrag halten – in der Regel mit verbesserten Arbeitsbedingungen und höheren Löhnen für die Arbeitnehmer. Bisher verlangte der Gesetzgeber für die Erklärung der Allgemeinverbindlichkeit, dass mehr als die Hälfte der Beschäftigten einer Branche in einem tarifgebundenen Unternehmen tätig sind. Genau dieser Nachweis entfällt ab Januar 2015.

Arbeitnehmerüberlassung

Im Koalitionsvertrag haben sich CDU und SPD darauf geeinigt, dass Leiharbeiter künftig nach neun Monaten das Gleiche verdienen sollen wie die Stammbeschaft (Equal Pay) – und dass der Einsatz von Leiharbeitern auf 18 Monate begrenzt werden soll. Abweichende Lösungen sollen jedoch durch bzw. aufgrund eines Tarifvertrags vereinbart werden können. Wie alle anderen Mitarbeiter dürfen sie zukünftig auch streiken.



Fragerecht des Arbeitgebers nach Gewerkschaftszugehörigkeit

Für Arbeitgeber kann es in verschiedenen Zusammenhängen darauf ankommen, wie viele und welche Mitarbeiter der Belegschaft einer bestimmten Gewerkschaft angehören. Dies spielt eine Rolle für tarifvertraglich geregelte Arbeitsbedingungen (sofern diese nicht sowieso durch mit allen vereinbarte Bezugnahmeklausel allgemein angewendet werden), für die rechtliche Beurteilung von Folgen eines Betriebsübergangs und im tarifpluralen Betrieb auch für die Frage, welche Gewerkschaft mit den meisten Mitarbeitern im Betrieb vertreten ist. Nach dem inzwischen vom Kabinett verabschiedeten Entwurf des Tarifeinheitsgesetzes, soll dies das zentrale Kriterium zur Bestimmung des im Betrieb anzuwendenden Tarifvertrags werden. In diesem Zusammenhang von besonderer Bedeutung ist daher eine aktuelle Entscheidung des BAG, wonach Arbeitgebern in bestimmten Fällen ein Fragerecht nach der



Gewerkschaftszugehörigkeit zuzugestehen ist (Urteil vom 18. November 2014 – 1 AZR 257/13).

Beschränkung von Gesamtzusagen für neu eintretende Arbeitnehmer

Der Gebrauch von Gesamtzusagen birgt ein großes Konfliktpotential. Wie Gesamtzusagen dennoch zielgerichtet genutzt werden können, zeigt eine aktuelle Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG, 20. August 2014, Az. 10 AZR 453/13). Danach können Arbeitnehmer, die im Wege eines Betriebsübergangs in einen Betrieb aufgenommen werden, von den Vergünstigungen einer bestehenden Gesamtzusage ausgeschlossen werden. Dies ist insbesondere für Unternehmen interessant, die unmittelbar vor (Teil-)Unternehmenskäufen stehen und zukünftig die bei ihnen geltenden Arbeitsverträge harmonisieren wollen.

Beschäftigungsverbot an Sonn- und Feiertagen

„Arbeitnehmer dürfen an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen von 0 bis 24 Uhr nicht beschäftigt werden“ – so der Grundsatz des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) – Ausnahmen können u. a. die Landesregierungen mittels Verordnung zulassen. Allerdings hat das Bundesverwaltungsgericht (BVerwG)

in einer aktuellen Entscheidung (BVerwG vom 26. November 2014 – Az. 6 CN 1.13) die Bedeutung des Verbots der Sonn- und Feiertagsbeschäftigung bestätigt und eine entsprechende Landesregelung für zumindest teilweise nichtig erklärt. Nach dem Urteil des BVerwG müssen einige Bundesländer ihre Regelungen überdenken. Kritik an dem Urteil regt sich insbesondere bei Betreibern von Call-Centern. Wie der Gesetzgeber sich entscheiden wird, bleibt abzuwarten.

IMPRESSUM

HERAUSGEBER
twc unternehmensberatung
<http://www.timework-consult.de>

REDAKTION UND GESTALTUNG
twc unternehmensberatung
<http://www.timework-consult.de>

1. JAHRGANG
AUSGABE NR. 1 / JANUAR 2015

