

Mindestlohn: Häufige Fragen (FAQ)

1. Zum Geltungsbereich

Wir wenden einen Tarifvertrag an, der weder allgemein verbindlich erklärt wurde, noch nach einer Rechtsverordnung nach dem Arbeitnehmerentsendegesetz auf In- und Ausländer erstreckt wurde – geht dieser dem Mindestlohngesetz nicht vor?

Leider sieht das Mindestlohngesetz nur Ausnahmen vor für Tarifverträge, die den Mindestlohn unterschreiten und die entweder für In- und Ausländer durch allgemein verbindliche Erklärungen oder durch Rechtsverordnung nach dem Arbeitnehmerentsendegesetz erstreckt wurden. Für normale Tarifverträge gibt es keine Ausnahme – für diese gilt seit dem 1.1.2015 das Mindestlohngesetz – ohne Ausnahme.

Wir haben einen Haustarifvertrag vereinbart, dieser geht doch dem Mindestlohngesetz vor?

Normale Haustarifverträge gehen dem Mindestlohngesetz nicht vor.

Wie wirkt sich das Mindestlohngesetz auf Tarifverträge aus, die in bestimmten Entgeltgruppen nicht den Mindestlohn gewähren?

Nach dem Mindestlohngesetz sind alle Vereinbarungen, mit denen kein Mindestlohn gewährt wird, unwirksam. Im Hinblick darauf, dass das Mindestlohngesetz auch als höherrangiges Recht dem Tarifvertrag vorgeht, führt ein Unterschreiten des Mindestlohnes dazu, dass der Tarifvertrag bezüglich der jeweiligen Entgeltgruppe (teil-)unwirksam wird, gemäß § 134 BGB. Mangels einer anderweitigen Vergütungsabrede hätte der Arbeitnehmer dann gemäß § 612 BGB Anspruch auf die übliche Vergütung.

Kann eine Teilunwirksamkeit des Tarifvertrages dazu führen, dass, unterstellt, einzelne Vergütungsgruppen wären zumindest auf den Mindestlohn in Höhe von 8,50 EUR je Zeitstunde anzuheben, auch die anderen Vergütungsgruppen des Tarifvertrages in gleichem Umfang, d.h. mit derselben prozentualen Steigerung, angehoben werden müssen?

Sollte der Tarifvertrag eine sogenannte salvatorische Klausel enthalten, sollten zunächst die Tarifvertragsparteien versuchen, ein Verhandlungsergebnis zu erzielen. Üblicherweise würde sich die Gewerkschaft auf den Standpunkt stellen, dass Tarifsteigerungen aufgrund des Mindestlohngesetzes für einzelne Entgeltgruppen sich für alle Entgeltgruppen positiv auswirken sollte. Letztlich ist dies jedoch kein rechtlich darstellbarer Anspruch, sondern vielmehr eine Verhandlungsposition. Rechtlich müssen – sollte auf diesem Wege kein Verhandlungsergebnis erzielt werden – gemäß §§ 134, 612 BGB den Arbeitnehmern dann die übliche Vergütung oder, wenn eine solche nicht feststellbar sein sollte, der Mindestlohn in Höhe von 8,50 EUR je Zeitstunde gezahlt werden. Dies gilt ab dem 1.1.2015.

Was ist die übliche Vergütung gemäß § 612 BGB? Wie bemisst sich diese?

Die übliche Vergütung ist die Vergütung, die ein Mitarbeiter unter Berücksichtigung seiner Qualifikation, seiner zuletzt ausgeübten Tätigkeit, seines regionalen Einsatzes und der Branche üblicherweise beanspruchen könnte. Indiz hierfür sind entweder einschlägige Tarifverträge oder, wenn derartige nicht feststellbar sind, die Statistiken der Bundesagentur für Arbeit. Nur für den Fall, dass auch diesbezüglich keine "übliche Vergütung" feststellbar wäre, müsste der Mitarbeiter den Mindestlohn in Höhe von 8,50 EUR je Zeitstunde als Bruttobetrag ausgezahlt bekommen.

Wir wenden z.B. den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst an (TVL) und bekommen die Kosten auf Basis des Tarifvertrages von der öffentlichen Hand erstattet. Ein Teil der Entgeltgruppen liegt unterhalb des Mindestlohns. Wie müssten wir ab dem 1.1.2015 verfahren?

Grundsätzlich betrifft auch die Tarifverträge der öffentlichen Hand das Mindestlohngesetz. Eine Ausnahme hierfür ist nicht vorgesehen. Insoweit muss die Kostensteigerung auch mit der öffentlichen Hand und damit deren Weiterbelastung entsprechend verhandelt und auch abgesichert werden.

Im Hinblick darauf, dass auch die diesbezüglichen Klauseln nach dem TVL teilunwirksam sind, wäre auch die öffentliche Hand verpflichtet, gemäß §§ 134, 612 BGB dem Arbeitnehmer, der bislang eine Vergütung unterhalb des Mindestlohns beanspruchen kann, die "übliche Vergütung" oder aber zumindest den Mindestlohn in Höhe von 8,50 EUR je Zeitstunde zu zahlen.

Wir unterfallen einem Tarifvertrag, der durch Rechtsverordnung aus dem Arbeitnehmerentsendegesetz für In- und Ausländer erstreckt wurde und eine Regelung unterhalb des Mindestlohns vorsieht – ist dies noch für uns gültig?

Ja, zumindest bis zum 31.12.2017. Ab dem 1.1.2018 gilt auch insoweit der Mindestlohn, so dass auch dann ein Unterschreiten des Mindestlohnes nicht mehr zulässig ist.

Ist davon auszugehen, dass ab dem 1.1.2017 der Mindestlohn oberhalb von 8,50 EUR je Zeitstunde liegt?

Im Hinblick darauf, dass die Mindestlohnkommission auch die tarifliche Entwicklung berücksichtigen soll, ist hiervon auszugehen. Üblicherweise würden die üblichen Tarifsteigerungen hier bei der Neuermittlung des Mindestlohns ab dem 1.1.2017 mit berücksichtigt werden.

2. Mindestlohn-Grundlagen

Was versteht der Gesetzgeber unter 8,50 EUR je Zeitstunde? Wir haben überwiegend nur Monatsvergütungen?

Nach dem Mindestlohngesetz wird auf die jeweilige Zeitstunde abgestellt. Hierbei ist unklar, ob damit die vereinbarte oder die geleistete Zeitstunde zu verstehen ist. Insoweit kommt es maßgeblich auf die im Monat geleistete tatsächliche Arbeitszeit an, so dass dies auch bei pauschalieren Monatsentgelten mit zu berechnen und mit auf die jeweilige Zeitstunde umzulegen ist.

Was versteht man unter geleisteter Arbeit?

Nach einem neuen Urteil des Bundesarbeitsgerichts zu einer Rechtsverordnung, die nach dem Arbeitnehmerentsendegesetz für den Bereich der Pflege auf In- und Ausländer erstreckt wurde, hat sich das BAG mit der Frage beschäftigt, wie Bereitschaftsdienste zu vergüten sind. Entgegen der bisherigen Rechtsprechung geht nun das BAG davon aus, dass im Falle von Bereitschaftsdienstzeiten jede Bereitschaftsdienststunde den "Mindestlohn" nach der Rechtsverordnung nach dem Arbeitnehmerentsendegesetz erfüllen muss. Insoweit wäre z. B. eine Pauschale für 10 Stunden in Höhe von 70 EUR, wenn der Mindestlohn in der Pflegebranche (West 9,40 EUR, Ost 8,65 EUR) beträgt, nicht gewährt. Insoweit hätte der Arbeitnehmer dann auch Anspruch auf eine Vergütung in Höhe dieses Mindestlohns je Zeitstunde für jede Bereitschaftsdienststunde, unabhängig davon, ob der Arbeitnehmer während des Bereitschaftsdienstes zur Arbeit herangezogen wurde oder nicht. Der Begriff der "geleisteten Arbeit" ist damit weiter zu verstehen. Die Formulierung in der Rechtsverordnung nach dem Arbeitnehmerentsendegesetz ist im Bereich der Pflegebranche ist wohl auch auf das Mindestlohngesetz zu übertragen. Dementsprechend ist auch die Entscheidung des BAG zu übertragen.

Wann müssen Annahmeverzugslohnansprüche bezahlt werden? Gelten hier die gleichen Fälligkeitsregelungen nach dem Mindestlohngesetz?

Grundsätzlich wären Annahmeverzugslohnansprüche dann zu zahlen, wenn ein Anspruch hierauf auch entsteht und fällig ist. Hier ist zwischen verschiedenen Fallgruppen zu unterscheiden:

- Sollte der Arbeitgeber der Annahme der Arbeitsleistung des Arbeitnehmers mit rechtlichen Argumenten verweigern, wobei über die tatsächlichen Umstände Streit besteht (z. B. Verdacht einer Fortsetzungserkrankung, Verdacht des Krankfeierns, etc.), so würde der Arbeitnehmer grundsätzlich in jedem Monat des sogenannten "Annahmeverzugs" einen Anspruch gegenüber dem Arbeitgeber auf Auszahlung mindestens in Höhe des Mindestlohns haben.

- Sollte der Arbeitgeber z.B. dem Arbeitnehmer kündigen und sollte der Arbeitgeber die Entgeltleistungen nach Ablauf der Kündigungsfrist einstellen und würde – wider Erwarten – ein Landesarbeitsgericht rechtskräftig z.B. ein Jahr nach Ablauf der Kündigungsfrist feststellen, dass die Kündigung unwirksam wäre, so würde der Arbeitnehmer erst mit dieser rechtskräftigen Entscheidung wissen, dass ein Annahmeverzugslohn zu zahlen ist.

In der 1. Variante würde eine monatliche Fälligkeit auf den Mindestlohn zumindest im Streit stehen. In der 2. Variante würde eine Fälligkeit erst mit der rechtskräftigen Entscheidung entstehen. Um im Hinblick auf die Ordnungswidrigkeit/das Bußgeld nach dem Mindestlohngesetz als Arbeitgeber nur ein minimales Risiko zu fahren, sollte die Einstellung von Entgeltansprüchen nur mit einer fundierten rechtlichen Begründung auf Basis eines fundierten Sachverhalts erfolgen. Das Prinzip "wo kein Kläger, da kein Richter" wäre im Hinblick auf die Ordnungswidrigkeiten/das Bußgeld nach dem Mindestlohngesetz nicht mehr zu empfehlen.

Muss der Arbeitgeber auch bei Rufbereitschaftsdiensten die gesamte Zeit der Rufbereitschaft mit dem Mindestlohn vergüten oder kommt es hier nur auf die "abgerufene Arbeitszeit" an?

Bei der Rufbereitschaft kommt es nur auf die abgerufene Arbeitszeit an, da im Übrigen der Arbeitnehmer seine Arbeitszeit zur freien Verwendung hat und es sich hier um Freizeit handelt, wenn er auch hierbei abrufbar sein sollte.

Wie sind Reisezeiten zu vergüten?

Grundsätzlich ist bei Reisezeiten zwischen der arbeitszeitschutzrechtlichen und der vergütungsrechtlichen Komponente zu unterscheiden. Arbeitszeitschutzrechtlich sind Reisezeiten dann Arbeitszeiten, wenn der Arbeitnehmer während der Reisezeit entweder arbeitet oder z.B. ein Kraftfahrzeug selbst lenkt. Vergütungsrechtlich sind Reisezeiten nur dann zu vergüten, wenn nach dem Umständen eine Vergütung der Reisezeit zu erwarten ist oder vereinbart wurde.

Nach dem Mindestlohngesetz wird man sich, auch unter Berücksichtigung der Entscheidung des BAG zum Bereich der Bereitschaftsdienste bei Pflege künftig damit auseinandersetzen müssen, ob auch vergütungspflichtige Arbeitszeiten in jedem Fall mit dem Mindestlohn zu vergüten sind und ob auch Arbeitszeiten nach dem Arbeitszeitschutzrecht (wie vor) ebenfalls mit dem Mindestlohn zu vergüten sind.

Wie ist bei Annahmeverzugslohnansprüchen zu verfahren, wenn ein Mitarbeiter z.B. am 30. September 2014 zum 31. März 2015 gekündigt wurde?

Grundsätzlich hat der Mitarbeiter vom 1.10.2014 bis zum 31.12.2014 nur Anspruch auf die bisherige Vergütung auf Basis des Annahmeverzugs. Ab dem 1.1.2015 bis zum 31.3.2015 hätte der Mitarbeiter Anspruch auf den Mindestlohn. Problematisch kann hierbei sein, dass der Arbeitgeber in diesem Fall mit dem Arbeitnehmer gar keine andere Vereinbarung treffen kann, um die Rechtsfolge der §§ 134, 612 BGB ("übliche Vergütung") zu verhindern. Insoweit sollte den Arbeitgebern für die Zeit vom 1.1.2015 bis 31.3.2015 – im vorgenannten Beispiel – empfohlen werden, hier zumindest den Mindestlohn in Höhe von 8,50 EUR je Zeitsunde brutto zu zahlen.

Wenn ich mit dem Arbeitnehmer vereinbart habe, dass das Gehalt immer zum 15. des jeweiligen Monats gezahlt wird, kann ich hiervon dann auch im Rahmen des § 2 Mindestlohngesetz insoweit abweichen, als dass ich dieses Gehalt erst "spätestens am letzten Bankarbeitstag (Frankfurt am Main) des Monats, der auf den Monat folgt, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde" auszahle?

Nach dem Mindestlohngesetz kommt es zunächst auf die Vereinbarung an. Nur wenn diese Vereinbarung später als die in § 2 Abs. 1 Nr. 2 MiLoG festgelegte Fälligkeitsbestimmung gezahlt werden soll, wäre zunächst diese maßgeblich. Insoweit wäre der 15. des laufenden Monats für Sie entscheidend. Eine Auszahlung am 16. des laufenden Monats wäre damit auch nach dem Mindestlohngesetz nicht mehr rechtzeitig und würde zu einer Ordnungswidrigkeit führen. Um dies zu vermeiden wäre zu empfehlen, dass in allen Arbeitsverträgen in Ihrem Beispiel neben dem 15. des laufenden Monats noch folgender Halbsatz mit aufgenommen wird: *"Spätestens am letzten Bankarbeitstag (Frankfurt am Main) des Monats, der auf den Monat folgt, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde."*

Wir haben Arbeitsverträge, die überhaupt keine Regelungen zu Fälligkeit beinhalten. Was gilt dann?

Nach dem Mindestlohngesetz gilt dann § 614 BGB, so dass spätestens am 2. Werktag des Folgemonats das Entgelt beim Arbeitgeber eingehen muss.

Kommt es bei den Fälligkeitsregelungen auf die Tätigkeit der Überweisung oder auf den Eingang des Geldes bei dem Mitarbeiter an?

Nach dem Mindestlohngesetz ist der Geldeingang beim Mitarbeiter entscheidend.

Wie gehe ich mit Fälligkeitsregelungen um, die im laufenden Monat vereinbart werden für das laufende Entgelt und hierbei noch gar nicht klar ist, wie viel der Arbeitnehmer bis zum Ende des Monats arbeitet?

Auch hier ist, im Hinblick darauf, dass nach dem Mindestlohngesetz auf die tatsächliche Arbeitszeit abgestellt wird, den Arbeitgebern dringend zu empfehlen, dass hier eine Auffangregelung mit einem spätesten Fälligkeitszeitpunkt nach dem Mindestlohngesetz vereinbart wird.

Kommt es bei der Fälligkeitsregelung nach dem Mindestlohngesetz drauf an, ob ich als Arbeitgeber die verspätete Auszahlung verursacht habe?

Nein, das Mindestlohngesetz stellt auch hinsichtlich der Ordnungswidrigkeit und hinsichtlich der Bußgelder allein darauf ab, dass dies fahrlässig nicht beachtet wurde. Insoweit reicht auch eine normale Fahrlässigkeit. Der Arbeitgeber muss dafür Sorge tragen, dass der Geldeingang rechtzeitig beim Arbeitnehmer einget.

Wie sollen wir sicherstellen, dass der Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz immer in der jeweiligen Höhe gezahlt wird?

Hier sollte im Vertrag grundsätzlich mit geregelt werden, dass der Mitarbeiter in jedem Fall den Mindestlohn auf Basis der jeweiligen Höhe ausgezahlt bekommt.

Hat der Arbeitgeber noch die Möglichkeit, mit dem Arbeitnehmer, z.B. bei einem Kündigungsschutzprozess, wenn hier die Unwirksamkeit der Kündigung grundsätzlich besteht und z.B. auch ein Annahmeverzugslohn von 12 Monaten gezahlt werden müsste, einen Vergleich zu vereinbaren, wo anstelle dieses Annahmeverzugslohns eine Abfindung gezahlt wird?

Grundsätzlich kann der Arbeitnehmer nach dem Mindestlohngesetz auf "bereits entstandene Ansprüche" auf den Mindestlohn durch gerichtlichen Vergleich verzichten. Insoweit hätte der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer die Möglichkeit auch hier einen sog. Abfindungsvergleich zu vereinbaren und es beim ursprünglichen Beendigungsdatum zu belassen. Gleichsam wäre es möglich, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren, dass bis zu einem fiktiven – jedoch in der Vergangenheit liegenden Datum, der Arbeitnehmer ein Gehalt nur in der vereinbarten Höhe, die auch unter dem Mindestlohn liegen kann, beanspruchen kann.

Was ist eine angemessene und was ist eine sittenwidrige Vergütung?

Grundsätzlich sind alle Vergütungen sittenwidrig, die unterhalb von einem Drittel der üblichen Vergütung liegen. Wenn z. B. ein Arbeitnehmer 12 EUR als übliche Vergütung zu beanspruchen hätte, so wäre eine Vergütung von z. B. 8,50 EUR sittenwidrig. In diesem Fall hätte auch der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Vergütung in Höhe von 12 EUR.

Gibt es die Möglichkeit, die ab dem 1.1.2015 unwirksame Ausschlussfrist, die keinen Verweis darauf beinhaltet, dass hiervon Ansprüche nach dem Mindestlohngesetz unberührt bleiben, zu heilen?

Ja, der Arbeitgeber kann dies dem Arbeitnehmer mit einem einseitigen Schreiben insoweit mitteilen, als dass er darauf hinweist, dass die Ausschlussfristen nicht gelten für etwaige Ansprüche nach dem Mindestlohngesetz. Da dies grundsätzlich eine Vereinbarung ist, die zugunsten des Arbeitnehmers vorgeschlagen wird, kann diese auch so dem Arbeitnehmer unterbreitet werden, dass auf eine ausdrückliche Annahme des Angebots verzichtet wird. Eine Unterschrift des Arbeitnehmers wäre damit nicht notwendig (vgl. § 151 BGB).

Was gilt hinsichtlich Betriebsvereinbarungen zur Vergütungsordnung, in denen der jeweilige Abstand der Vergütungsgruppe zueinander geregelt ist, wenn einzelne Vergütungsgruppen aufgrund eines Verstoßes gegen das Mindestlohngesetz angehoben werden müssten (unterstellt es gibt keine Tarifbindung)?

Grundsätzlich wären auch hier diese Betriebsvereinbarungen Vergütungsordnungen zumindest teilunwirksam. Auch hier führt dies jedoch nicht zu dem rechtlichen Ergebnis, dass auch unter Berücksichtigung der üblichen Vergütungen gemäß §§ 612, 134 BGB alle Vergütungsgruppen anzuheben sind. Vielmehr müsste der Arbeitgeber diese Betriebsvereinbarung Vergütungsordnung entweder neu verhandeln und die unterste Vergütungsgruppe entsprechend anpassen oder aber die Betriebsvereinbarung Vergütungsordnung kündigen und notfalls – wenn der Betriebsrat hier anderer Auffassung sein sollte – die Vergütungsordnung unter Berücksichtigung des Mindestlohngesetzes im Rahmen einer Einigungsstelle abgeändert, neu erzwingen.

3. Persönlicher Geltungsbereich (insb. Praktikanten)

Was versteht man unter einer damit vergleichbaren praktischen Ausbildung?

Hiervon sind die Tanzlehrer, Fahrlehrer und die Redaktionsvolontäre betroffen.

Wie legen wir fest, ob überwiegend die Arbeitsleistung im Vordergrund steht oder überwiegend der Wert von Kenntnissen und Fähigkeiten?

Hier kommt es auf die tatsächliche Ausübung an. Immer dann, wenn der "Praktikant" tatsächlich die gleiche Tätigkeit ausübt, wie ein "Arbeitnehmer", wird es sich um einen Scheinpraktikanten handeln. Für diesen gilt dann sofort das Mindestlohngesetz. Bereichsausnahmen sind hier nicht vorgesehen.

Wie dehnbar ist der Begriff der Regelung, wonach Praktikanten, mit Pflichtpraktikum vom Mindestlohn ausgenommen sind?

Grundsätzlich ist die jeweilige Prüfungsordnung maßgeblich. Sollte die Prüfungsordnung z. B. vorsehen, dass ein Praktikum von "mindestens einem Monat" abzuleisten ist, bedeutet dies jedoch für den Arbeitgeber von "maximal einem Monat". Ergänzende Erklärungen seitens der Hochschule sind für die Frage der Länge des sog. Pflichtpraktikums irrelevant. Maßgeblich sind allein die Formulierungen der Prüfungsordnung.

Was muss der Arbeitgeber sich bei Pflichtpraktika vorlegen lassen?

Der Arbeitgeber sollte sich sowohl die Prüfungsordnung, als auch das sogenannten Pflichtenheft (d.h. den Nachweis des Studenten, welche Praktika er bereits absolviert hat) vorlegen lassen. Kopien hiervon sollten auch für die Personalakte erstellt werden.

Was ist mit Praktika, die nicht seitens einer staatlich anerkannten Hochschule zu absolvieren sind?

Nach dem Mindestlohngesetz werden wohl nur Pflichtpraktika von staatlich anerkannten Hochschulen anerkannt.

Muss das "Orientierungspraktikum" auch im Vertragstext zum Ausdruck kommen?

Ja, hierauf sollte im Vertrag ausdrücklich Bezug genommen werden. Allein das Praktikum, um eine Weltreise zu finanzieren, wird nicht hierunter fallen.

Muss der "Orientierungspraktikant" sich für ein Studium/eine Ausbildung interessieren, die der ausgeübten Tätigkeit während des Orientierungspraktikums entspricht?

Nein, dies ist nicht der Fall. Vielmehr muss dieses Orientierungspraktikum abgeleistet werden, um später einem Studium oder einer Ausbildung gegebenenfalls vorzubauen.

Übt ein freiwilliger Praktikant auch noch Praktikum im Sinne dieser Bereichsausnahme aus, wenn er ein von der Prüfungsordnung vorgesehenes "Nachpraktikum" zu absolvieren hat?

Nein, dies ist nicht der Fall. Mit absolviertem Praktikum endet die Ausbildung. Dann handelt es sich hierbei auch nicht um ein freiwilliges Praktikum.

Wie stellt der Arbeitgeber fest, ob im Vorfeld der Praktikant bereits bei ihm ein Praktikum absolviert hat? Welcher Zeitraum ist hierfür maßgeblich?

Nicht bereits zuvor heißt, niemals zuvor. Die 3-Jahres-Rechtsprechung des BAG ist hierauf wohl nicht zu übertragen. Der Gesetzgeber hat diese Formulierung in Kenntnis der 3-Jahres-Rechtsprechung nicht klarstellend in den Gesetzeswortlaut mit aufgenommen. Maßgeblich ist insoweit, ob der Praktikant bereits zuvor, d. h. niemals zuvor ein Praktikum bei demselben Ausbilder absolviert hat.

Zählen hierzu auch Praktika bei anderen Konzern-Gesellschaften?

Nein, hier kommt es nur auf den jeweiligen Vertragsarbeitgeber/Vertragsausbilder an. Praktika bei anderen Konzerngesellschaften sind hierfür unschädlich. Allerdings ist eine bewusste Umgehung zu vermeiden.

Kann unter dem Thema "Berufsausbildungsvorbereitung" nach §§ 68 ff. Berufsbildungsgesetz auch jede Art von Praktika, die einer Berufsausbildung vorgeht, verstanden werden?

Nein, hier sind die gesetzlichen Voraussetzungen gemäß der §§ 68 ff. BBiG zu wahren.

Ist der Diplomant/Bachelorant/Masterant auch ein Praktikant im Sinne des Mindestlohngesetzes?

Nein, dies ist der Fall. Hierbei handelt es sich um ein Rechtsverhältnis eigener Art.

Sind Strafgefangene, die bei Justizvollzugsanstalten arbeiten, Arbeitnehmer nach dem Mindestlohngesetz?

Nein, hierbei handelt es sich um eine Tätigkeit aufgrund einer öffentlich-rechtlichen Verpflichtung und nicht aufgrund eines privatrechtlichen Vertrages. Diese sind keine Arbeitnehmer.

Fallen auch Nachpraktika unter die Bereichsausnahme nach dem Mindestlohngesetz?

Dies ist umstritten, nach wohl herrschender Auffassung fallen diese unter die Bereichsausnahme nach dem Mindestlohngesetz, wenn auch die Nachpraktika verpflichtend von der Prüfungsordnung vorgesehen sind.

Fallen auch Vorpraktika unter die Bereichsausnahme nach dem Mindestlohngesetz?

Dies ist der Fall, wenn diese verpflichtend von der Prüfungsordnung vorgesehen sind.

Wie erfährt der Arbeitgeber von dem Vorliegen der Voraussetzungen für eine Langzeitarbeitslosigkeit?

Der Arbeitgeber sollte bei der Agentur für Arbeit nachfragen, ob die Voraussetzungen für einen sogenannten Eingliederungszuschuss vorliegen.

Für den Fall, dass ein Schüler unter 18 Jahren ohne Berufsausbildung während dem Praktikum 18 Jahre alt wird – gilt dann auch von Anfang an die Mindestlohnpflicht?

Nein, die Mindestlohnpflicht entsteht erst ab Vollendung des 18. Lebensjahres und damit während des Praktikums.

Sollte ein "freiwilliges" Praktikum (3-Monats-Praktikum) in verschiedenen Zeitabschnitten vereinbart werden – gilt hier auch das Teilzeit- und Befristungsgesetz und damit die Thematik der sachgrundlosen/Sachgrundbefristung?

Grundsätzlich ist die Aufteilung von verschiedenen Zeitabschnitten eines 3-Monats-Praktikums mit dem Mindestlohngesetz vereinbar. Das Teilzeit- und Befristungsgesetz ist hierbei jedoch zu berücksichtigen.

4. Arbeitszeitkonto

Muss das Arbeitszeitkonto nach dem Mindestlohngesetz für alle Mitarbeiter vereinbart werden?

Nein, nur für diejenigen, die unter Berücksichtigung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit pro Monat unterhalb von 8,50 EUR je Zeitstunde verdienen.

Hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, hier die Anwendung des Arbeitszeitkontos zu verhindern?

Grundsätzlich hat der Arbeitgeber die Möglichkeit nur dann, wenn den Arbeitnehmern unter Berücksichtigung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit auch tatsächlich in dem jeweiligen Monat der Mindestlohn in Höhe von 8,50 EUR je Zeitstunde brutto ausgezahlt wird.

Sind Betriebsvereinbarungen oder arbeitsvertragliche Regelungen für das Arbeitszeitkonto nach dem Mindestlohngesetz ausreichend, wonach geregelt wird, dass das Motto "first in – first out" berücksichtigt wird?

Grundsätzlich muss der Arbeitgeber nach dem Mindestlohngesetz nachweisen, dass er die geleistete Mehrarbeitsstunde, die auf dem Arbeitszeitkonto nach dem Mindestlohngesetz "konserviert" wird, innerhalb von 12 Monaten auszahlt oder durch Freizeit ausgeglichen wird. Allein die abstrakte Regelung "first in – first out" ohne eine ausreichende Dokumentation, welche Stunde hiervon betroffen ist, wird wohl nicht genügen.

Welche Vergütungsgruppen sind von diesem Mindestlohn unter Berücksichtigung der tatsächlichen Arbeitszeit in der Regel betroffen?

Möglich ist ein Unterschreiten des Mindestlohns vermutlich bei Entgeltgruppen, die auch bei bis zu 1.600 EUR bis 1.800 EUR pro Monat liegen.

Wie kann der Arbeitgeber im Übrigen vermeiden, dass ein Verstoß gegen das Mindestlohngesetz bei Mehrarbeit vorliegt?

Der Arbeitgeber könnte einseitig verbindlich vorgeben, wie viel Mehrarbeitsstunden unter Berücksichtigung der jeweils vereinbarten monatlichen Arbeitszeit unter Berücksichtigung des monatlich gezahlten verstetigten Monatsentgelts geleistet werden dürfen.

Betrifft dies auch Teilzeitkräfte?

Die Antwort ist hier klar: Ja. Sollte eine Teilzeitkraft auch Vollzeit arbeiten, müsste ebenfalls hier das verstetigte Entgelt in Relation zur tatsächlichen Arbeitszeit gestellt und ermittelt werden, und ob insoweit auch der Mindestlohn gemäß dem Mindestlohngesetz gezahlt wird.

Wie ist mit Abrufarbeitnehmern umzugehen?

Nach einer Stellungnahme des BMAS soll Abrufarbeit weiterhin zulässig und möglich. Maßgeblich ist das verstetigte Entgelt. Aus der gesetzlichen Begründung ergibt sich dies jedoch nicht in dieser Deutlichkeit. Von daher wird ein Arbeitszeitkonto nach dem Mindestlohngesetz zu empfehlen sein.

5. Berechnung des Mindestlohns

Ist eine Jahresbetrachtung zulässig?

Nach der gesetzlichen Regelung und deren Begründung wird auch allein auf die Monatsbetrachtung abgestellt. Eine Jahresbetrachtung ist nicht zulässig. Nach Stellungnahmen des Bundesfinanzministeriums und des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales soll eine Jahresbetrachtung wohl akzeptiert werden. Aus unserer Sicht ist dies rechtlich nicht gesichert.

Sollte z. B. der Zoll im März eines Jahres eine Routinekontrolle durchführen und der Arbeitgeber sich mit variablen Vergütungsbestandteilen verteidigen wollen, die erst im Juli oder Dezember eines Jahres zur Auszahlung gebracht werden, steht die Auszahlung noch in den "Sternen", so dass ich die Frage stellt, ob tatsächlich eine Jahresbetrachtung im perspektivischen Zusammenhang zulässig sein kann.

Was gilt, wenn keine Arbeitszeit vereinbart wurde?

Insoweit gilt dann die betriebsübliche Arbeitszeit als vereinbart.

Was gilt für Stück- oder Akkordlöhne?

Grundsätzlich sind Stück- und Akkordlöhne zulässig, jedoch muss der Mindestlohn in der Monatsbetrachtung erreicht werden (so die Gesetzesbegründung).

Wie gehen wir mit Low Performern um, die jetzt bewusst weniger arbeiten, da der Mindestlohn für sie eine Gehaltssteigerung bei geringerer Leistung beinhalten kann?

Diejenigen Mitarbeiter, die zwar können, jedoch nicht wollen (klassische verhaltensbedingte Low Performer) können insoweit sanktioniert werden. Maßgebend ist jedoch, dass vertraglich geregelt wird, dass nur in diesem Fall der Mindestlohn nicht gewährt werden muss. Anders verhält es sich bei Mitarbeitern, die grundsätzlich wollen, nicht jedoch können. Diesen wäre der Mindestlohn zu gewähren.

Wie gehen wir mit provisionspflichtigen Vergütungsbestandteilen um, die unter gewissen Vorbehalten Monat für Monat ausgezahlt werden?

Anrechenbar sind nur die unwiderruflich dem Arbeitnehmer ausgezahlten Vergütungsbestandteile, nicht jedoch diejenigen, die unter Widerrufsvorbehalten ausgezahlt werden. Letztere wären für den Mindestlohn nicht relevant. Bei Vertriebsmitarbeitern kann dies dazu führen, dass unter Berücksichtigung des Fixums und seiner tatsächlich geleisteten Arbeitszeit ein Teil des bisherigen Provisionsanspruchs als "Garantieprovision" künftig ausgezahlt und dementsprechend auch mit einer Vertragsänderung vereinbart werden muss.

Was ist die einfachste Möglichkeit, um die Auslegung bei Schwierigkeiten hinsichtlich der Frage, welche Vergütungsbestandteile auf den Mindestlohn angerechnet werden können, zu umgehen?

Am einfachsten wäre die Umlegung von variablen Vergütungsbestandteilen als Fix-Vergütung auf die einzelnen Kalendermonate bzw. die Umlage von monatlich gezahlten Zulagen auf die Fix-Vergütung unter Abschaffung der Zulagen.

6. Auftraggeberhaftung

Wann ist das Unternehmen Auftraggeber?

Das Unternehmen ist wohl nur dann Auftraggeber, wenn es als Generalunternehmer in seinem Geschäftsgebiet auch andere Subunternehmer einsetzt. Sollte z. B. eine Spedition andere Spediteure einsetzen, wäre die Spedition Auftraggeber und damit Generalunternehmer. Sollte ein Möbelhaus z. B. eine Spedition zur Auslieferung von Möbeln einsetzen, wäre es Generalunternehmer. Sollte ein Kaufhaus Reinigungskräfte und z. B. Sicherheitskräfte einkaufen, wären diese nicht in seinem Geschäftsgebiet tätig, so dass das Kaufhaus wohl kein Generalunternehmer wäre und damit nicht in die Auftraggeberhaftung fallen würde.

Gilt die Auftraggeberhaftung auch für Privatpersonen?

Nein, die Auftraggeberhaftung betrifft nur "Unternehmer".

7. Aufzeichnungs- und Dokumentationspflichten

Wenn das Unternehmen Mini-Jobber beschäftigt, besteht dann eine Aufzeichnungspflicht für alle Arbeitsverhältnisse?

Eine Aufzeichnungspflicht für alle Arbeitsverhältnisse besteht nur, wenn das Unternehmen in einer Branche, die unter das Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz (§ 2a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes) fällt, tätig ist. Anderenfalls besteht die Aufzeichnungs- und Dokumentationspflicht nur für die Mini-Jobber.

Im Hinblick darauf, dass diese Aufzeichnungspflicht bereits seit dem 16.8.2004 gilt, was wäre hierbei zu beachten?

Grundsätzlich muss der Arbeitgeber seit dem 16.8.2004 seinen Aufzeichnungs- und Dokumentationspflichten genügen. Sollten diese Aufzeichnungen noch hergestellt werden können, so sollte dies der Arbeitgeber tun. Allerdings kann auch nicht etwas Unmögliches abverlangt werden.

Was gilt mit Vertrauensarbeitszeit?

Grundsätzlich muss der Arbeitgeber auch bei Vertrauensarbeitszeit, wenn er unter die Branchen nach dem Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz fällt oder Mini-Jobber beschäftigt, die Aufzeichnungs- und Dokumentationspflichten erfüllen. Sollte er nur Mini-Jobber beschäftigen, würde erfahrungsgemäß hier eine Vertrauensarbeitszeit nur in Ausnahmefällen zur Anwendung kommen.

Können Mini-Jobber von der Arbeitszeiterfassung der anderen Mitarbeiter ausgenommen werden?

Grundsätzlich hängt dies von der jeweiligen Vereinbarung ab. Sollte z.B. eine Betriebsvereinbarung Arbeitszeit/Zeiterfassung bestehen, besteht durchaus die Möglichkeit, Mini-Jobber aus dem Geltungsbereich dieser Betriebsvereinbarung herauszunehmen. Allerdings sollte, auch im Hinblick auf das Mindestlohngesetz, der Arbeitgeber begründen können, warum er die Mini-Jobber hiervon ausnehmen will.

Sollte der Arbeitgeber für alle Arbeitsverhältnisse eine elektronische Zeiterfassung einführen?

Grundsätzlich wäre dies zwar zu empfehlen, jedoch hängt dies auch von der praktischen Handhabbarkeit ab. Nach einer Verordnung des Bundesfinanzministeriums ist z. B. für geringfügig beschäftigte Mitarbeiter, die mobil unterwegs sind, nur die tägliche Dauer der Arbeitszeit zu notieren, nicht jedoch Beginn, Ende und die Lage der Pausen.

Reicht eine Anordnung des Arbeitgebers aus, wonach die Arbeitnehmer die Verantwortung haben, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit zu erfassen und dem Arbeitgeber spätestens am 7. Tag, der auf die Arbeitsleistung folgt, zur Verfügung zu stellen?

Grundsätzlich reicht eine dementsprechende Anweisung des Arbeitgebers aus. Jedoch muss der Arbeitgeber hier auch die Korrektheit der Aufzeichnungen stichprobenartig kontrollieren.

Ist es für die Aufzeichnungs- und Dokumentationspflicht notwendig, dass der Arbeitgeber die "Fresszettel" der Arbeitnehmer aufbewahrt oder reicht deren Übernahme in das elektronische Arbeitszeiterfassungssystem?

Letzteres ist ausreichend, der Arbeitgeber muss nur die Arbeitszeiten entsprechend dokumentieren. Die Art der Dokumentation ist nicht vorgeschrieben.