



—

Mindestlohnverstöße im gewerkschaftlichen Alltag

Insgesamt weniger Streitfälle als erwartet

Zwischen den Jahren vor Einführung des Mindestlohnes Ende 2014 Beratungsfälle (neuer Arbeitsvertrag, Arbeitszeitkonten)

In Mecklenburg Vorpommern geschätzt 35% der ArbeitnehmerInnen profitieren vom Mindestlohn

Frage: halten sich alle Arbeitgeber daran ?

These: jedenfalls mehr als erwartet

Positive Folge: Fachkräfte werden auch über die Saison hinaus beschäftigt

Persönlicher Anwendungsbereich

Das Gesetz gilt 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 Ausnahme die in erster Linie Pflichtpraktika aufgrund Studienordnungen etc. betreffen

Weitere Ausnahmen: Jugendliche ohne abgeschlossene Berufsausbildung, Auszubildende, Ehrenamtliche und Langzeitarbeitslose

Höhe des Mindestlohns

Die Höhe des Mindestlohnes beträgt seit dem 01.01.2017

8,84 EUR je Zeitstunde brutto

Ausnahme nach § 24 Abs. 1

Während der Übergangsfrist zwischen 2015 bis Ende 2016 konnte über repräsentative -, also für allgemein verbindlich erklärte Tarifverträge, vom Mindestlohn nach unten abgewichen werden.

Ab dem 01.10.2017 darf die Lohnhöhe 8,50 Euro nicht unterschreiten, ab 01.01.2018 gilt der gesetzliche Mindestlohn.

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

Ausnahmeregelung in § 24 Abs. 2

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 und dies selbst einlegt.

Sie erhielten ab dem 01.01.2015 75% des MiLo (6,38 Euro), ab dem 01.01.2016 85% (7,23 Euro) und ab dem 01.01.2017 8,50 Euro/h.

Vermutung eines hohen Missbrauchsanteils im Zusammenhang auch mit geringfügig Beschäftigten

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!

⇒ Es kommt also zur Aufspaltung der Vergütung in einen mindestlohnrelevanten Teil und einen darüberhinausgehenden Teil

Unabdingbarkeit des Mindestlohns

§ 3 Unabdingbarkeit des Mindestlohns

*Vereinbarungen, die den Anspruch auf Mindestlohn unterschreiten oder seine Geltendmachung beschränken oder ausschließen, sind insoweit unwirksam. Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer kann auf den Anspruch nach § 1 Absatz 1 nur durch **gerichtlichen Vergleich** verzichten. Die Verwirkung des Anspruchs ist ausgeschlossen.*

Mindestlohnwidrige Vergütungsvereinbarungen sind insoweit **unwirksam**.
Keine Öffnungsklausel zu Gunsten von Tarifverträgen. Auch
mindestlohnwidrige Tarifabreden sind nach § 3 Satz 1 MiLoG unwirksam!*

**Übergangsregelung § 24 Abs. 1 MiLoG*

Rechtsfolge bei vertraglicher Unterschreitung des Mindestlohnes

Rechtsfrage:

**Anhebung auf den gesetzlichen Mindestlohn oder übliche Vergütung
(§ 612 BGB) ?**

bisher keine gerichtliche Klärung

(zwei Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts lassen ohne Entscheidung
der Rechtsfrage als solche Frage offen).

Vergütung je Zeitstunde

Der im Kalendermonat gezahlte Bruttolohn muss jeweils die Anzahl der in diesem Monat geleistete Bruttoarbeitsstunden multipliziert mit 8,84 Euro erreichen, unabhängig von der Auszahlungsmethode bzw. Lohnermittlung (z.B. Akkordlohn, Stücklohn).

Der Arbeitnehmer muss die einzelnen Arbeitsstunden im Prozess darlegen, eine Durchschnittsberechnung reicht nicht.

Beweislastumkehr bei Verstoß gegen die Dokumentationspflicht ?

Zeitstunde

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.

Tarifregelungen zum Bereitschaftsdienst

Beispiel:

Bereitschaftszeiten werden zur Hälfte als tarifliche Arbeitszeit gewertet.

Regelung ist grundsätzlich nicht unwirksam (Argument: § 3 MiLoG „insoweit unwirksam“)

Einzelfallbetrachtung:

Wenn Entgelt tatsächlich höher nach TV-Lohn als der MiLo mit allen Bereitschaftszeiten => okay

Wenn MiLo höher, dann Anspruch auf MiLo

Mindestlohnwirksame Zahlungen

Mindestlohn = Mindestentgelt im Sinne des § 2 Nr.1 des
Arbeitnehmerentsendegesetzes

EuGH Vorgabe zur Auslegung der Entsende-Richtlinie (96/71/EG):

Es sind solche Zahlungen des Arbeitgebers als Bestandteil des
Mindestlohnes anzuerkennen, durch die die Leistung des Arbeitnehmers
ihrem Zweck nach vergütet werden soll. (**funktionale Gleichwertigkeit**).

Mindestlohnwirksame Zahlungen

Zahlungen, die als **Ausgleich für zusätzliche Leistungen** gezahlt werden, wegen einem Mehr an Arbeit oder Arbeit unter besonderen Bedingungen sind **nicht berücksichtigungsfähig**.

ABER: nach dem Bundesarbeitsgericht sind anrechenbar:

Schichtzulage, Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit,

Überstundenzuschläge,

(Begründung: Mindestlohngesetz nimmt keinen Bezug zur zeitlichen Lage der Arbeitszeit und zu sonstigen Arbeitsumständen)

Praxistip: besondere Erschwernis als Grund für die Zulage

Mindestlohnwirksame Zahlungen

Nicht anzurechnen sind:

Nachtarbeitszuschläge, vermögenswirksame Leistungen,
Aufwandsentschädigungen, Entsendezulagen

Ungeklärt bei:

Erschwerniszulagen, Akkord- und Qualitätsprämien, Zuschläge für nicht geschuldete Zusatzleistung

Anwesenheitsprämie, Leistungszulage, umsatzunabhängige Provision

Mindestlohnwirksame Zahlungen

Einmal-oder Sonderzahlungen werden angerechnet wenn:

unwiderruflich gezahlt
an keine weiteren Voraussetzungen geknüpft
Anrechnung nur ein Zwölftel

Urlaubsgeld ist nicht anzurechnen

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);

Verjährung: drei Jahre (§ 195 BGB)

also für alle Ansprüche aus 2015: 31.12.2018

Frage: Kommt die große Klagewelle also noch ?

Mindestlohn und sittenwidriger Lohn

Ein auffälliges Missverhältnis zwischen der Arbeitsleistung und dem Arbeitslohn liegt nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts (§ 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!

Arbeitszeitkonten

Ausgleichszeitraum innerhalb von zwölf Kalendermonaten
nach Erfassung

Im Falle der Beendigung spätestens am Ende des
Folgemonats

**In der Praxis fehlt es häufig an einer schriftlichen
Fixierung, dann ist kein Arbeitszeitkonto vereinbart**

Vergabespezifische Mindestlöhne

EuGH vom 17.11.2015 C-115/14 – Vereinbarkeit mit europäischem Unionsrecht bejaht

12 von 16 Bundesländer haben eigenständig festgelegte Mindestlöhne

Bis Ende 2016 lagen davon in 5 Bundesländern diese über dem gesetzlichen Mindestlohn

In Gerichtsverfahren anhängige Fragen

Anrechnung tariflicher Anwesenheitsprämie auf
Mindestlohn

Grundvergütung unterhalb des Mindestlohnes plus
Anwesenheitsprämie und Provision

Grundlohn 500 Euro plus 1300 Euro Provision
Weiterzahlung Provision bei Krankheit und Urlaub ?
Zusammensetzung Mindestlohn ?

In Gerichtsverfahren anhängige Fragen II

Mietzins als Bestandteil des Mindestlohnes
(Sachbezug)

Übertarifliche Zahlungen

Weitere Praxisfälle

- Minderjähriger unterschreibt Arbeitsvertrag
- Trinkgeld als Bestandteil des Mindestlohnes
- Gutscheine für MitarbeiterInnen im Sonnen- oder Sportstudio
- Taxifahrer werden selbstständig
- Änderungskündigung zur Herabsetzung der Arbeitszeit
- Beendigungskündigung von allen Vollzeitmitarbeitern
- Arbeitszeitkonten

Resümee

Aufstocker bei den SGB II Beziehern zwar rückläufig, aber für Familieneinkommen auch aktuell noch zu niedrig

Umwandlung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse

Fachkräftemangel führt zur Beachtung des Mindestlohnes

Gesetzliche Änderungen/Klarstellungen notwendig

Ausblick

Marktbereinigung ?

Klagewelle nach Ablauf der regulären Verjährungsfrist
31.12.2018 ?

langfristig größere Akzeptanz

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit