

WIE BERECHNET SICH DER ANSPRUCH?

Was sonst genau auf den Mindestlohn angerechnet werden kann, sagt das Gesetz nicht. Nach bisheriger Rechtslage sind anrechenbar:

- ◆ **Zuschläge und Zulagen**—wenn sie für die arbeitsvertragliche „Normalleistung“ des Arbeitnehmers gezahlt werden. Nicht erfasst sind somit Zulagen für „besondere“ Leistungen. Der Leistungsumfang („normal“ oder „besonders“) bestimmt sich konkret nach dem jeweiligen Arbeitsvertrag.
- ◆ **Weihnachtsgeld/ Urlaubsgeld/ 13. Monatsgehalt**—wenn diese Zahlungen anteilig pro Monat gezahlt werden und ohne Bedingung (kein Rückzahlungsvorbehalt!)

Nicht anrechenbar sind:

- ◆ **Zulagen für besondere Zusatzleistungen**—(Überstunden, Sonn- und Feiertagsarbeit, Schmutzulagen, Gefahrenzulage) – Dies jedoch nur, soweit die Zahlung nicht mit zur „normalen“ Arbeitsleistung gehört und bereits im monatlichen Entgelt berücksichtigt wurde!
- ◆ **Vermögenswirksame Leistung**

WELCHE HAFTUNGSRISIKEN BESTEHEN?

Als Generalunternehmen haften Sie nunmehr auch gegenüber den Arbeitnehmern Ihres Subunternehmers auf Einhaltung des Mindestlohns. Dessen Arbeitnehmer haben sogar ein Wahlrecht, wen sie in Anspruch nehmen. Dies gilt jedoch nur wenn Sie tatsächlich als Generalunternehmen einen Subunternehmer mit Werk- oder Dienstleistungen für Dritte beauftragen. Schalten Sie Drittunternehmer zur Erfüllung eigener Aufgaben ein (Reinigung des eigenen Büros) greift die Haftung grundsätzlich nicht.

Die Haftung als Generalunternehmer betrifft sämtliche Sub-(sub-) unternehmer. Im dieser „Kettenhaftung“ zu umgehen und Regressansprüche zu sichern, sind präventiv vertragliche Vereinbarungen zwingend zu empfehlen!

BÜROKRATIE?

Arbeitgeber sind verpflichtet in bestimmten Gewerke die tägliche Arbeitszeit genau zu dokumentieren und diese Aufzeichnungen mind. 2 Jahre lang aufzubewahren. Es sind Beginn, Ende und Dauer (inkl. Pausen) arbeitstäglich aufzuzeichnen. Dies kann auf die Arbeitnehmer übertragen werden. Muss aber durch den Arbeitgeber kontrolliert werden! Dies betrifft alle Branchen gemäß § 2a SchwarArbBekämpfG (u.a. Baugewerbe im weitesten Sinn, Gebäudereiniger, Fleischwirtschaft) und branchenunabhängig alle Arbeitgeber von geringfügig Beschäftigten. Bereits bestehenden tarifvertragliche Dokumentationspflichten werden nunmehr auf alle Arbeitnehmer ausgeweitet (neben gewerblichen Arbeitnehmern also z.B. auch kaufmännisch-angestellte Arbeitnehmer)

Die Aufzeichnungen müssen in deutsch erfolgen und durch den Arbeitgeber 2 Jahre lang aufbewahrt werden! Vorlagen stellen wir Ihnen gerne zur Verfügung!

KONSEQUENZEN BEI VERSTÖSSEN?

Sollten Sie gegen die Vorgaben des MiLoG verstoßen, drohen verschiedene Konsequenzen. Zum einen müssen Sie zivilrechtlich mindestens die Differenz zum Mindestlohn an Ihre Arbeitnehmer zahlen bzw. als Generalunternehmen ggf. an die Arbeitnehmer Ihres Subunternehmers.

Verstöße stellen des Weiteren eine Ordnungswidrigkeit dar und können mit einem Bußgeld von bis zu 500.000,00€ belangt werden. Bei der Weigerung der Zahlung des Mindestlohns kann auch ein Ausschluss von öffentlichen Vergabeverfahren drohen, wenn eine entsprechende Ordnungswidrigkeit vorab festgestellt (nicht notwendig rechtskräftig!) wurde.

Bei Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung!

Ihre Kreishandwerkerschaft Barnim in Zusammenarbeit mit Rechtsanwältin Anna Rehfeldt, LL.M.



KREISHANDWERKERSCHAFT BARNIM
KÖRPERSCHAFT DES ÖFFENTLICHEN RECHTS

**DER MINDESTLOHN 2015 – WAS
HANDWERKER FÜR DIE PRAXIS
WISSEN MÜSSEN!**

**IHR RATGEBER DER
KREISHANDWERKERSCHAFT BARNIM!**

So erreichen Sie uns:

KREISHANDWERKERSCHAFT BARNIM
FREIENWALDER STR. 44-46
16225 EBERSWALDE

TEL.: 0 33 34/25 69-0
FAX: 0 33 34/25 69-16
handwerksrolle@kh-barnim.de
www.kh-barnim.de

RECHTSANWÄLTIN ANNA REHFELDT, LL.M.
GRÜNBERGERSTR. 65
10245 BERLIN

TEL.: 030/311 79 106
mail@ra-rehfeldt.de
www.ra-rehfeldt.de



DAS HANDWERK
DIE WIRTSCHAFTSMACHT VON NEBENAN.

WAS GILT?

Seit dem 01.01.2015 gilt in Deutschland erstmals ein gesetzlicher, branchenunabhängiger, einheitlicher Mindestlohn von 8,50€ brutto pro Stunde. Der Mindestlohn ist durch alle Arbeitgeber zu zahlen, die in Deutschland Arbeitnehmer beschäftigen. Der Sitz des Arbeitgebers (In- oder Ausland) ist irrelevant! Mit einigen Ausnahmen ist der Mindestlohn sämtlichen Arbeitnehmern zu zahlen. Geregelt ist all dies im Mindestlohngesetz (MiLoG)

In einigen Gewerken gelten allgemeinverbindliche Entgelttarifverträge (z.B. Bauhauptgewerbe, Elektro, Maler- und Lackierer und Dachdecker etc.). Die hierin festgelegten Mindestlöhne gehen dem gesetzlichen Mindestlohn vor, soweit sie höher sind als 8,50€. Geringere Entgelte (z.B. Friseure) sind tarifvertraglich für eine gewisse Übergangszeit möglich.

WEN TRIFFT'S?

Der gesetzliche Mindestlohn trifft alle in Deutschland abhängig beschäftigten Arbeitnehmer. Die tarifvertraglichen Mindestlöhne treffen alle Arbeitnehmer, die in den Anwendungsbereich des jeweiligen Tarifvertrages fallen.

Der zeitliche Umfang der Beschäftigung ist für den Anspruch auf Mindestlohn nicht von Bedeutung. Folglich haben auch Teilzeitbeschäftigte und Minijobber grundsätzlich einen Anspruch!

Auch für Familienmitglieder und mitarbeitende Verwandte greift der Mindestlohnanspruch. Ausnahmen könne hier aber dann bestehen, wenn die Mitarbeit lediglich unterhaltsrechtliche Verpflichtungen erfüllt!

WEN TRIFFT'S NICHT?

Generell ausgeschlossen vom gesetzlichen Mindestlohn sind:

- ◆ Kinder und Jugendliche unter 18 ohne Berufsabschluss
- ◆ Auszubildende, egal wie alt
- ◆ Langzeitarbeitslose in den ersten 6 Monaten
- ◆ Pflichtpraktikanten und freiwillige Praktikanten für die Dauer von 3 Monaten (Achtung: Das gilt nur für das erste Praktikum beim gleichen Arbeitgeber!)
Hinweis: Beim Überschreiten der 3-Monatsfrist wird der Mindestlohn ab dem ersten Tag des Praktikums fällig und nicht erst ab dem 4. Monat. Die wesentlichen Praktikumsbedingungen sollten vor Beginn schriftlich vereinbart werden
- ◆ Teilnehmer einer Einstiegsqualifizierung nach dem SGB III oder Berufsbildungsvorbereitungen
- ◆ etc.

Zum Teil gibt es befristete Ausnahmen durch Tarifverträge. Insbesondere in der Fleischwirtschaft und im Friseurhandwerk sind für bestimmte Übergangszeiten geringen Entgelte möglich. Spätestens ab dem 01.01.2018 müssen aber auch hier 8,50€ gezahlt werden!

KANN ICH ARBEITSVERTRAGLICH ABWEICHENDE VEREINBARUNGEN TREFFEN?

Alle Vereinbarungen, die den gesetzlichen Mindestlohn unterschreiten, die Durchsetzung beschränken oder ausschließen (Stichwort: Ausschlussfristen), sind unwirksam! Der Anspruch entfällt demnach nur durch Zahlung, Verjährung (3 Jahre!) oder durch gerichtlichen(!) Vergleich.

WANN IST DER ANSPRUCH FÄLLIG?

Hier gelten die arbeits- oder tarifvertraglichen Fälligkeitsregelungen. Gibt es solche nicht, muss der Mindestlohn spätestens am letzten Bankarbeitstag des Folgemonats gezahlt werden! Achtung: Verstöße stellen eine Ordnungswidrigkeit dar und können mit Bußgeldern bis zu 500.000,00€ belangt werden!

Besonderheiten gelten bei Arbeitszeitkonten. Diese sind grundsätzlich auch nach dem MiLoG zulässig. Die hierin erfassten Arbeitsstunden müssen innerhalb von 12 Kalendermonaten nach ihrer monatlichen Erfassung durch Zahlung oder bezahlte Freizeit ausgeglichen werden. Es besteht insoweit eine Ausnahme zur monatlichen Fälligkeit. Zu beachten ist, dass die Stunden im jeweiligen Konto nicht mehr als die Hälfte der vertraglichen Arbeitszeit überschreiten dürfen! Werden bestimmte Zeiten hingegen bereits durch die monatliche (Mindest-) Vergütung abgegolten, sind diese nicht in das Konto aufzunehmen. Diese Zahlung ist bereits als verstetigtes Entgelt anzurechnen!

WIE BERECHNET SICH DER ANSPRUCH?

Die konkrete Höhe bestimmt sich entweder nach dem Gesetz (8,50€) oder nach Tarifvertrag. Im Rahmen von „Minijobbern“ (Zahlung von pauschal 450€/ Monat) muss die vertraglich vereinbarte Stundenzahl unter Umständen angepasst werden, wenn kein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis entstehen soll!

Bitte umblättern! 