

Mindestlohn (neueste Beurteilungen)

1. Umgang mit der Umrechnung von Festgehältern auf Stundenlöhne

Seit Inkrafttreten des Mindestlohngesetzes wird die Umrechnung von Festgehältern auf einen Stundenlohn zur Prüfung der Einhaltung des Mindestlohns diskutiert. Allerdings gibt das Gesetz zum Vorgehen bei der Umrechnung keine eindeutige Auskunft. Aus der Regelung zur Fälligkeit (§ 2 Abs. 1 MiLoG) lässt sich schließen, dass zur Umrechnung die in jedem Monat tatsächlich geleisteten Stunden relevant sind.

Der § 2 Abs. 2 MiLoG bietet jedoch eine Ausnahmeregelung, wonach von den tatsächlich geleisteten Stunden pro Monat abgewichen werden kann, wenn die über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinausgehenden Stunden auf einem schriftlich vereinbarten Arbeitszeitkonto erfasst werden.

Zur Berechnung des tatsächlichen Stundenlohns bei vereinbartem Festgehalt wird die regelmäßige monatliche Arbeitszeit anhand der Formel:

wöchentliche Arbeitszeit x 13 Wochen / 3 Monate

ermittelt.

Aus den nun bekannten Veröffentlichungen zur Umrechnung von Festgehältern auf einen Stundenlohn zur Prüfung des Mindestlohns lässt sich entnehmen, dass diese Umrechnungsformel beim Prüfungsvorgehen von DRV und Zoll zur Anwendung kommt.

In den Fällen, in denen es auf Grund einer unterschiedlichen Anzahl von monatlichen Arbeitstagen zu einer Über- oder Unterzahlung des Mindestlohns kommt, wird die Ansicht vertreten, dass bereits dann eine schriftliche Vereinbarung eines Arbeitszeitkontos (nach § 2 Abs. 2 MiLoG) vorliegt, wenn sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber förmlich über ein Festgehalt geeinigt haben.

In diesem Zusammenhang wurden auch folgende Punkte klarer formuliert:

- Die Vereinbarung eines Arbeitszeitkontos ermöglicht lediglich eine Abweichung von der Fälligkeit durch den Übertrag von Stunden in die Zukunft. Das bedeutet: Der Grundsatz, dass tatsächlich geleistete Arbeitsstunden mit mindestens 8,50 Euro abzugelten sind, wird dadurch nicht berührt.
- Durch die Anwendung dieser Durchschnittsberechnung kann es in Kalendermonaten mit zum Beispiel 22 oder mehr Arbeitstagen dazu kommen, dass der Mindestlohn unterschritten wird. Bei der Prüfung von DRV oder Zoll würde dabei keine Ordnungswidrigkeit festgestellt, wenn sichergestellt ist, dass im Jahres- bzw. im Quartalsdurchschnitt die fehlenden Stunden, durch Monate mit weniger Arbeitstagen, ausgeglichen werden.

Achtung: Unter Umständen kann es bei einer jährlichen Betrachtung, durch z. B. unterjährige Ein- und Austritte oder durch voll unterbrochene Monate, zu einer Unterschreitung des Mindestlohns kommen. Es liegt in der Verantwortung des Arbeitgebers, die Erreichung des Mindestlohns sicherzustellen.

Auf Grund dieser Bekanntmachungen hat sich DATEV dafür entschieden, die Berechnung der Prüfhilfe Mindestlohn (Auswertung 92) im Programm LODAS umzustellen. Seit dem 12.02.2015 wird der „tatsächliche Stundenlohn“ anhand der oben genannten Formel berechnet.

Wir empfehlen Ihnen speziell bei unterjährigen Ein- bzw. Austritten eines Arbeitnehmers die Erreichung des Mindestlohns gesondert zu prüfen. Im Zweifel befragen Sie bitte auch Ihren Betriebsprüfer. Wichtig zu wissen ist auch, dass die oben beschriebenen Vorgehensweisen sich auf die Auslegung des BMAS, der DRV und des Zolls beziehen.

Eine abschließende Rechtssicherheit besteht mit dieser Berechnung also nicht. D.h. sollte es zu einem Rechtsstreit kommen, könnte ein Richter auch anders entscheiden.

2. Zusammensetzung des Mindestlohns

Die Bundesregierung stellt klar, dass der gesetzliche Mindestlohn als Geldbetrag geschuldet wird: Sachleistungen sind deswegen grundsätzlich nicht anrechenbar.

Als Ausnahme wird bei Saisonarbeitnehmern genannt, dass Kost und Logis (unter Berücksichtigung der Gewerbeordnung und Sozialversicherungsentgeltverordnung) auf den gesetzlichen Mindestlohn angerechnet werden können. Diese Besonderheit ist nicht branchenbezogen, sondern knüpft an die Beschäftigung von Saisonarbeitnehmern an.

Es wird auf die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) und des Bundesarbeitsgerichts (BAG) zur Entsenderichtlinie und die darin entwickelten Kriterien verwiesen, die auf den allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn zu übertragen sind.

Die Prüfung der Anrechenbarkeit ist im Einzelfall anhand dieser Kriterien vorzunehmen.

3. Aufzeichnungspflichten

Nachdem der Gesetzgeber zum Jahreswechsel 2014/2015 Ausnahmen von den Aufzeichnungspflichten definiert hatte (mobile Tätigkeiten, Gehaltsobergrenze), sind jetzt Klarstellungen seitens des BMAS und der Prüfstellen erfolgt:

- Die Aufzeichnungspflichten dienen der Nachweispflicht über die Einhaltung des Mindestlohns. Daher sind diese erst mit Wirkung des Mindestlohns ab dem 01.01.2015 zu erfüllen und nicht mit Inkrafttreten des Gesetzes am 16.08.2014.
- Die Formulierung, dass die Aufzeichnungen mit dem siebten auf die Arbeitsleistung folgenden Tages erfolgt sein müssen, ist so zu verstehen, dass bei einer eventuellen Prüfung alle Arbeitstage bis sieben Tage vor der Prüfung aufgezeichnet sein müssen. Das bedeutet: Eine Dokumentation des Erfassungsdatums ist nicht notwendig.

Zur Feststellung der geleisteten Arbeitsstunden dienen dem Zoll nicht nur die Arbeitszeitaufzeichnungen, sondern auch die Aussagen der beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie ggf. Aussagen anderer Personen. Darüber hinaus können Geschäftsunterlagen zur Prüfung dienen, die geeignet sind, die Arbeitszeitaufzeichnungen auf Plausibilität hin zu überprüfen.

Wichtig für Sie: Die Pflicht zur Arbeitszeitaufzeichnung nach § 17 MiLoG trifft den Arbeitgeber. Er kann die Arbeitszeit auch vom Arbeitnehmer aufzeichnen lassen. Allerdings hat der Arbeitgeber in diesem Fall zu überwachen, dass die Aufzeichnungen tatsächlich vorgenommen werden und er bleibt weiterhin für die Richtigkeit der Aufzeichnungen verantwortlich.

Unsere Empfehlung lautet deshalb weiterhin: Erfassen Sie die Zeiten (inklusive Pausen) genau und lassen Sie sich die Aufzeichnungen unterschreiben, auch wenn die neue Kampagne des BMAS (www.der-mindestohn-gilt.de) andere Botschaften vermittelt. Es drohen Bußgelder in empfindlicher Höhe. Es ist jedoch ausreichend, wenn die Arbeitszeit bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages dokumentiert ist, also eine Woche später.