

Die Ausnahmen nach dem MiLoG

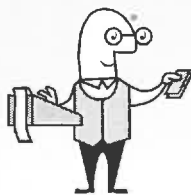
- Auszubildende
 - Ehrenamtlich Tätige
 - Praktikanten § 22 MiLoG
 - Jugendliche
 - Langzeitarbeitslose
-
- Tarifliche Abweichungen bis Ende 2017
§ 24 Abs. 1 MiLoG
 - Zeitungszusteller
§ 24 Abs. 2 MiLoG

Die praktischen Auswirkungen des MiLoG anhand von Fallgestaltungen

- Fall 1 :
Ein Stundenlohn mit mindestens 8,50 Euro ist vereinbart und alle monatlich geleisteten Arbeitsstunden werden spätestens am letzten Bankarbeitstag des Folgemonats gezahlt.



8,50 Euro



„Hier bin ich auf der sicheren Seite, oder“



Die praktischen Auswirkungen des MiLoG anhand von Fallgestaltungen

▪ Fall 2 :

Wie Fall 1. Im Unternehmen werden jedoch Minijobber beschäftigt oder das Unternehmen gehört zu den Branchen nach § 2 a SchwarzArbG.



8,50 Euro



„Hier bin ich auf der sicheren Seite, denn ich habe die Aufzeichnungsvorschriften nach § 17 MiLoG eingehalten“.



„...und natürlich Ihre Arbeitszeitdokumentation nach § 17 MiLoG“

Verschärfte Aufzeichnungspflichten für geringfügig Beschäftigte und Beschäftigte bestimmter Branchen

Eine Dokumentation für **Beginn- Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit** muss **spätestens bis zum siebten Arbeitstag** erstellt werden.

- im Baugewerbe,
- im Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe,
- im Personenbeförderungsgewerbe,
- im Speditions-, Transport- und damit verbundenen Logistikgewerbe,
- im Schaustellergewerbe,
- bei Unternehmen der Forstwirtschaft,
- im Gebäudereinigungsgewerbe,
- bei Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen beteiligen,
- in der Fleischwirtschaft

Die praktischen Auswirkungen des MiLoG anhand von Fallgestaltungen

- Fall 3 :Wie Fall 1. jedoch werden nicht immer alle Arbeitsstunden ausbezahlt.



8,50 Euro



„Hier bin ich auf der sicheren Seite, denn ich habe Pflicht zur Arbeitszeitkontenführung nach § 2 Abs 2 MiLoG eingehalten“.



..und natürlich Ihre Vereinbarung über das Arbeitszeitkonto nebst laufender Aufzeichnungen

So funktioniert das spezielle Mindestlohn-Arbeitszeitkonto:

..... über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinausgehende und auf einem schriftlich vereinbarten Arbeitszeitkonto eingestellten Arbeitsstunden sind spätestens innerhalb von zwölf Kalendermonaten nach ihrer monatlichen Erfassung durch bezahlte Freizeitgewährung oder Zahlung des Mindestlohns auszugleichen.....

..... die auf das Arbeitszeitkonto eingestellten Arbeitsstunden dürfen monatlich jeweils 50 Prozent der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nicht übersteigen.

So funktioniert das spezielle Mindestlohn-Arbeitszeitkonto:

Achtung:

Die Pflicht zur Führung der speziellen Arbeitszeitkonten kann auch bezüglich der Arbeitnehmer entstehen, die mit ihrem vertraglich vereinbartem Lohn oberhalb der Mindestlohngrenze liegen!

Beispiel:

Mit einer Teilzeitkraft ist ein Stundenlohn von 9,50 EUR bei einer täglichen Arbeitszeit von 3 Stunden vereinbart. Es wird ein verstetigtes Gehalt auf der Basis von 20 Arbeitstagen = 570 Euro gezahlt. Gleichzeitig ist mündlich vereinbart, dass eventuelle Mehrarbeit „abzufeiern“ ist. Da der März 2015 22 Arbeitstage hat und außerdem noch an 5 Tagen jeweils eine Stunde mehr gearbeitet wurde, fallen für den März 11 Stunden oberhalb des verstetigten Lohns an. Die Teilzeitkraft möchte diese im August 2015 „abfeiern“, ihr Abteilungsleiter ist damit einverstanden.

So funktioniert das spezielle Mindestlohn-Arbeitszeitkonto:

Im Mai 2015 erfolgt eine Überprüfung durch die Zollbehörde. Diese stellt fest, dass im Monat März für 71 Arbeitsstunden ein Lohn in Höhe von 570 Euro bezahlt wurde, was einem Stundenlohn von 8 Euro entspricht.

Folgen:

1. Rüge einer Mindestlohnunterschreitung durch die Zollbehörde, einschließlich eines möglichen Bußgeldverfahrens.
2. Einforderung der Mindestlohndifferenz durch die Arbeitnehmerin.

Die praktischen Auswirkungen des MiLoG anhand von Fallgestaltungen

- Fall 4 :Es ist kein Stundenlohn, sondern ein festes Monatsgehalt vereinbart.



8,50 Euro



„Hier bin ich auf der sicheren Seite, denn ich Sorge dafür, dass die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden stets den Mindestlohn erreichen.“



..und ich möchte schon genau wissen, wieviel Stunden gearbeitet wurden.

Die praktischen Auswirkungen des MiLoG anhand von Fallgestaltungen

- Fall 5 :Es wird kein Zeitlohn, sondern ein Leistungslohn gezahlt, bzw auf Provisionsbasis abgerechnet.



8,50 Euro



„Hier bin ich auf der sicheren Seite, denn ich halte mit einer Garantieabrede den Mindestlohn ein.“



...und ich möchte schon genau wissen, wieviel Stunden gearbeitet wurden.

Sie zahlen Leistungsentgelte oder Provisionen ?

Gesetzesbegründung: Die Vereinbarung von Stücklöhnen und Akkordlöhnen bleibt auch nach Einführung des Mindestlohns zulässig, wenn gewährleistet ist, dass der Mindestlohn für die geleisteten Arbeitsstunden erreicht wird.

Folge für die Praxis: Vereinbarungen überprüfen.
Garantiezusage in Höhe des Mindestlohns oder Leistungsabrede so gestalten, dass Mindestlohn mit Durchschnittsleistung erreicht werden kann. Problem: Was ist, wenn im Einzelfall keine Durchschnittsleistung erbracht wird ?

Wichtig: Tatsächliche Arbeitszeit muss stets dargelegt werden können.



Die praktischen Auswirkungen des MiLoG anhand von Fallgestaltungen

- Fall 6 : Es wird ein Grundlohn sowie diverse
- Gratifikationen, Prämien und Zuschläge gezahlt.



8,50 Euro



„Hier bewege ich mich auf sehr dünnem Eis.“

„Wir schauen mal, was wir davon akzeptieren.....“



Unterlagen, Belege
Überweisungen
Stundenzettel

„und ich möchte schon genau wissen, wieviel Stunden gearbeitet wurden.“

Was ist mit Gratifikationen, Zulagen, Sachbezüge ????

Nach einer Entscheidung des EuGH, können sonstige Zahlungen oder Sachbezüge auf den Mindestlohn angerechnet werden, wenn sie einen „Gegenleistungscharakter“ haben.

BAG-Rechtsprechung: Vergütungsbestandteile müssen mit dem Zweck des Mindestlohns funktional gleichwertig sein.

Wichtig: Gratifikationen können durchaus anrechenbar sein, wenn ein Rechtsanspruch besteht

aber:

Angerechnet wird nur das, was im Abrechnungsmonat tatsächlich gezahlt wird. Keine fiktive Zwölftelung möglich.

Was ist mit Gratifikationen, Zulagen, Sachbezüge????



§ 107 Abs 2 GewO

(2) Arbeitgeber und Arbeitnehmer können Sachbezüge als Teil des Arbeitsentgelts vereinbaren, wenn dies dem Interesse des Arbeitnehmers oder der Eigenart des Arbeitsverhältnisses entspricht. Der Arbeitgeber darf dem Arbeitnehmer keine Waren auf Kredit überlassen. Er darf ihm nach Vereinbarung Waren in Anrechnung auf das Arbeitsentgelt überlassen, wenn die Anrechnung zu den durchschnittlichen Selbstkosten erfolgt. Die geleisteten Gegenstände müssen mittlerer Art und Güte sein, soweit nicht ausdrücklich eine andere Vereinbarung getroffen worden ist. Der Wert der vereinbarten Sachbezüge oder die Anrechnung der überlassenen Waren auf das Arbeitsentgelt darf die Höhe des pfändbaren Teils des Arbeitsentgelts nicht übersteigen.

