

Kurzinformation zum Mindestlohngesetz

2.4 Anwendung des MiLoG auf Arbeitgeber im Ausland

Die Verpflichtungen nach MiLoG gelten nach dessen § 20 für Arbeitgeber mit Sitz im In- und Ausland. Eingriffsvoraussetzung für das MiLoG ist allein die Beschäftigung von Arbeitnehmern in Deutschland. Nach Rechtsauffassung des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung und des Bundesministeriums der Finanzen kommt es insoweit nicht darauf an, ob der regelmäßige Ort der Beschäftigung ansonsten im Ausland liegt, ob eine Arbeitsleistung in der Bundesrepublik nur äußerst kurzzeitig ausgeübt wird etc. Im Bereich des Gütertransports bedeutet dies, dass die Verpflichtung zur Zahlung des **Mindestlohns von derzeit 8,50 € je Zeitstunde für Arbeitgeber im In- oder Ausland nicht nur bei Inlandsbeförderung bzw. Kobotage, grenzüberschreitenden Beförderungen zwischen Deutschland und dem Ausland, sondern auch** dann besteht, wenn die Bundesrepublik Deutschland lediglich verkehrsnotwendig durchfahren wird, also weder Be- noch Entladeort in Deutschland liegen, sondern es sich um eine **Transitfahrt** beispielsweise auf dem Weg von Polen nach Frankreich handelt. Für die Zeit, in der ein Kraftfahrer ein Fahrzeug in Deutschland lenkt oder eine sonstige Tätigkeit ausübt (Nachgurten bei der Ladungssicherung, Fahrzeugpflege o.Ä.), ist Mindestlohn zu zahlen. **Derzeit prüft allerdings die EU-Kommission, ob diese Auslegung auch dann mit der EG-Entsenderichtlinie vereinbar** ist, wenn der Auftraggeber des grenzüberschreitenden Transports oder des Transits selbst gebietsfremd ist; europarechtlich erscheint dies zweifelhaft.

3. Höhe, Berechnung, Fälligkeit, Unabdingbarkeit des Mindestlohns

3.1 Höhe des Mindestlohns

Nach § 1 Abs. 2 MiLoG beträgt die Höhe des Mindestlohns ab dem 1. Januar 2015 brutto 8,50 € je Zeitstunde. Nach § 9 Abs. 1 ist eine Anpassung der Höhe zum 1. Januar 2017 geplant. Diese Anpassung und alle weiteren, im 2-Jahres-Rhythmus erfolgenden Anpassungen sollen auf Vorschlag einer Mindestlohnkommission erfolgen und sich nach § 9 Abs. 2 Satz 2 MiLoG „nachlaufend an der allgemeinen Tarifentwicklung orientieren“.

3.2 Berechnung des Mindestlohns

Auch nach Inkrafttreten des MiLoG ist die Vereinbarung von Monatslöhnen zulässig, solange sichergestellt ist, daß für jede tatsächlich geleistete Arbeitsstunde Mindestlohn bezahlt wird. Gleiches gilt für Stück- und Akkordlöhne und andere variable Vergütungsmodelle. Ist eine pauschale Bruttomonatsvergütung vereinbart, ist diese durch die individuelle monatliche Arbeitszeit in Stunden zu dividieren. Hierdurch ergibt sich ein Bruttostundensatz, der stets den Mindestlohn erreichen muß. Problematisch ist die Frage der Anrechenbarkeit bestimmter Arbeitgeberleistungen. Hierbei gilt der Grundsatz, daß **nur solche Zahlungen des Arbeitgebers anzurechnen sind, die die „Normaltätigkeit“ des Arbeitnehmers vergüten.**

Zahlungen, die ein „Mehr“ an Arbeit oder die Arbeit unter besonderen, möglicherweise erschwerten Bedingungen abgelten, sind **nicht** anrechenbar. Hierzu zählen regelmäßig unter anderem Sonntags-, Feiertags-, Nachtarbeits-, Schichtarbeits- sowie Überstundenzuschläge, Schmutz- oder Gefahrenzulagen, Spesen oder vermögenswirksame Leistungen. Hingegen sind nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (C-341/02 vom 14.04.2005 und C-522/12 vom 07.11.2013) Zulagen dann auf den Mindestlohn anrechenbar, wenn die Zulagen zusammen mit anderen Leistungen des Arbeitgebers die Normalleistung des Arbeitgebers entgelten sollen (sogenannte **funktionale Gleichwertigkeit**).

Liegt die auf die Zeitstunde entfallende Vergütung zwar insgesamt über 8,50 €, führt die fehlende Anrechnungsmöglichkeit verschiedener Zuschläge aber dazu, daß der „Grundlohn“ nicht den Mindestlohn erreicht, ist sofortiger Handlungsbedarf gegeben. Hier empfiehlt sich eine - gegebenenfalls mit dem Betriebsrat abzustimmende – **einvernehmliche Änderung der vertraglichen Vergütungsvereinbarung**, die auf eine Einbeziehung der bisher gezahlten Zuschläge in den Grundlohn abzielt.. Denkbar wäre, daß die Zulagen und Zuschläge ganz oder teilweise (soweit tarifvertraglich möglich!) gestrichen werden, im Gegenzug aber die Grundvergütung entsprechend angehoben wird.

3.3 Fälligkeit des Mindestlohns

Nach § 2 Abs.1 MiLoG ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Mindestlohn spätestens am letzten Bankarbeitstag des Monats zu zahlen, der auf den Monat folgt, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde. Sollen bisherige Einmalleistungen wie Weihnachts- und Urlaubsgeld als Bestandteil des Mindestlohns gewertet werden, müssen sie monatlich anteilig für das für den Mindestlohn maßgebliche Fälligkeitsdatum - unwiderruflich - ausbezahlt werden; anderenfalls sind sie nur im Monat der Zahlung zu berücksichtigen. Arbeitszeitkonten bleiben zulässig. § 2 Abs.2 MiLoG läßt insoweit bestimmte Ausnahmen von der vorgenannten Fälligkeitsregelung zu.

3.4 Unabdingbarkeit des Mindestlohns

Vereinbarungen, die den Anspruch auf Mindestlohn unterschreiten oder ausschließen, sind nach § 23 MiLoG unwirksam. Ein Verzicht ist nur durch gerichtlichen Vergleich möglich, ansonsten aber ebenso ausgeschlossen wie eine Verwirkung des Anspruchs. Sowohl arbeitsvertragliche als auch tarifvertragliche Ausschlussfristen gelten für den Mindestlohn nicht.

3.5 Verjährung der Mindestlohnansprüche

Die Ansprüche der Arbeitnehmer auf Zahlung des Mindestlohns unterliegen der dreijährigen Regelverjährungsfrist nach § 195 BGB. Die Frist beginnt nach § 199 Abs.1 Nr.1 BGB mit dem Schluß des Jahres, in dem der Anspruch entstanden ist. Die Verjährungsfrist bezüglich der im Jahre 2015 zur Entstehung gelangenden Mindestlohnansprüche beginnt mit dem Ablauf des 31.12.2015; Verjährung wird mithin nach Ablauf der Drei-Jahres-Frist zum Ablauf des 31.12.2018 eintreten.

(wird fortgesetzt)