

PROBLEMSTELLUNGEN ZUM MINDESTLOHN

Wir haben uns mit den Schreiben vom 19.12.2014 bzw. 04.02.2015 an das Ministerium für Arbeit und Soziales gewandt. Sobald die Antwort vorliegt, werden wir diese auf der Homepage gleichfalls hinterlegen.

1. Fragen zum Mindestlohn

Nebenleistung zu Lohnfragen

Mit dem Urteil vom 5.3.2014 B 12 R 4/12 hat das BSG die Vertretungsbefugnis von Steuerberatern im sog. Statusfeststellungsverfahren verneint. Damit stellt sich zwangsläufig die Frage, ob dies auch für Beratungen im Bereich des Mindestlohnes gilt? Für den Berufsstand der Steuerberater und Wirtschaftsprüfer ist die Beantwortung dieser Frage von erheblicher Auswirkung.

Nebenleistung zu Lohnfragen

Beschäftigung in Privathaushalten

Teilweise wird die Anspruchsberechtigung bei Beschäftigung in Privathaushalten verneint. Hieran gibt es im Hinblick auf § 1 und § 3 MiLoG Zweifel.

Beschäftigung in Privathaushalten

Bejaht man entsprechend dem Gesetzeswortlaut den Anspruch auf Mindestlohn, so stellt sich in der häuslichen Pflege die Frage, ob und wie sog. Bereitschaftszeiten zu berücksichtigen sind? Problematisch sind hier die Fälle, in denen im Haushalt gewohnt und genächtigt wird; d.h. in den Fällen der 24 Stundenbetreuung.

Bereitschafts- und Ruhezeiten

Allgemein wird davon ausgegangen, dass Bereitschaftszeiten, die am Arbeitsort abzuleisten sind, dem Mindestlohn unterfallen. Typische Fälle sind dann Bereitschaftsdienste im Krankenhaus, Alten- oder Pflegeheim, Kureinrichtungen usw.

Bereitschafts- und Ruhezeiten

Sog. Rufbereitschaften, bei denen der Arbeitnehmer innerhalb einer bestimmten Zeit am Arbeitsort sein muss, sind dagegen nicht dem Mindestlohn unterfallend. Ist diese Auffassung zutreffend?

Wartezeiten im Fahrzeug (z. B. im Taxigewerbe) würden hingegen in den Anwendungsbereich des MiLoG fallen. Damit stellt sich auch die Frage der Ruhepausen bei LKW- und Busfahrern. Ist hier § 2 Abs. 1 Arbeitszeitgesetz vorrangig?

Wartezeiten im Fahrzeug

Haftung

Nach § 13 MiLoG haftet der Auftraggeber, soweit er Unternehmer ist, sollten beauftragte Subunternehmer die Lohnuntergrenze nicht einhalten. Selbiges gilt auch für „Sub-Subunternehmer“. Die Problematik lässt sich nur dadurch reduzieren, dass man die Einhaltung des MiLoG auf jeder Leistungsebene zur

Haftung

Auftragsbedingung macht. Sodann entsteht aber lediglich ein Schadensersatzanspruch.

Ist das Gesetz so zu verstehen, dass die Haftung letztlich auf den ersten Auftraggeber durchschlagen kann?

Nachweispflichten

Nachweispflichten

§ 17 MiLoG enthält Dokumentationspflichten für

- a) geringfügig entlohnte Beschäftigungen (450 €-Job und kurzfristige Beschäftigungen) sowie
- b) für Branchen nach § 2a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes.

Beginn, Ende und Dauer

Der Arbeitgeber muss in diesen Bereichen Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit spätestens innerhalb einer Woche nach der Arbeitsleistung dokumentieren und diese Aufzeichnungen mindestens zwei Jahre aufbewahren.

Hier stellen sich folgende Fragen:

1. Bei kleineren Unternehmen werden die Lohnunterlagen oftmals extern aufbewahrt (z.B. in Buchhaltungsbüros oder beim Steuerberater). Ist der Nachweis am Arbeitsort aufzubewahren?
2. Bei Filialbetrieben oder Tochterunternehmen werden die Lohnberechnungen oftmals zentralisiert. Wo hat hier die Aufbewahrung zu erfolgen?
3. Die Dokumentationspflicht gilt nicht für geringfügig Beschäftigte in Privathaushalten. Dies schafft Streitpotenzial, wenn ein Arbeitnehmer ausscheidet, sofern der Mindestlohn nicht eindeutig überschritten ist. Warum wurde hier auf die Nachweispflicht verzichtet?
4. Warum beträgt die Aufbewahrungspflicht zwei Jahre, wenn für Zwecke der Prüfung durch die Rentenversicherung eine vierjährige Aufbewahrungsfrist gilt?

Ehrenamtlich Tätige

Ehrenamtlich Tätige

Hier ist der Mindestlohn u.E. nicht anzuwenden, so dass sich keine Auswirkungen auf eine Tätigkeit i. S. von § 3 Nr. 26, 26a und 26b EStG ergeben. Ist aber ein Übungsleiter geringfügig beschäftigt, dann ist der Mindestlohn zu beachten.

Ist diese Auffassung zutreffend?

Bachelor- und Masterstudenten

Bachelor- und Masterstudenten

Im Rahmen einer praxisorientierten Thesis ist es üblich, in einem Unternehmen zu hospitieren. Hierfür wurde bisher eine Art Anerkennungsvergütung bezahlt. Ist diese Vergütung ist dem § 22 Abs. 1 MiLoG unterfallend?

Nachträglicher Anspruch auf Mindestlohn

Nachträglicher Anspruch auf Mindestlohn

Die grundsätzliche Verjährungsfrist nach § 195 BGB beträgt 3 Jahre. Eines ist schon heute zu befürchten: Berechtigte Ansprüche werden teilweise erst nach dem Ausscheiden als Arbeitnehmer geltend gemacht werden. Ansprüche auf

vorsätzlich vorenthaltene Beiträge verjähren erst nach dreißig Jahren. Für die Annahme der 30-jährigen Verjährung (§ 199 Abs. 3 Nr. 2 BGB) genügt es, wenn der Zahlungspflichtige die Beiträge mit bedingtem Vorsatz vorenthalten hat. Hier stellt sich die Frage, ob dies im Hinblick auf den § 13 MiLoG vertretbar erscheint? Dies vor dem Hintergrund, dass Arbeitgeber in der Leistungskette oftmals nicht mehr existent sind oder sich im Ausland befinden.

Mitarbeit von Angehörigen

Der BFH hat im Urteil vom 17.7.2013 X R 31/12, BStBl 2013 II S. 1015 entschieden, dass neben der bezahlten Mitarbeit eine unentgeltliche Mitarbeit möglich ist. Hat dies zur Konsequenz, dass bei den Personengruppen, die in § 17 MiLoG aufgezählt sind, eine „unentgeltliche“ Tätigkeit nicht in Betracht kommt?

Mitarbeit von Angehörigen

Bedeutung des § 21 Abs. 2 MiLoG

Diese Vorschrift führt zu Überreaktionen und zu einer weiteren Bürokratie. Zwischenzeitlich sind wir von Kunden aufgefordert werden, zu versichern, dass wir die Mindestlöhne bezahlen (eine Versicherung mit der wir kein Problem haben).

Bedeutung des § 21 Abs. 2 MiLoG

Auf unser Haus übertragen würde das bedeuten, dass

- wir die Druckerei unserer Skripten,
- jedes Hotel, in dem wir ein Zimmer für einen Dozenten buchen,
- die Vermieter von Seminarräumen,
- Taxiunternehmer, bei denen wir Fahrten für Dozenten buchen, wohl auch die Deutsche Bundesbahn und Fluggesellschaften,
- Dozenten, die u. U. Schreibkräfte beschäftigen,

auffordern müssten, ähnliche Erklärungen uns gegenüber abzugeben. Ist dies ernsthaft der gesetzgeberische Wille?

2. Antwort des BMAS

Am 14.03.2015 haben wir eine Antwort vom Ministerium für Arbeit und Soziales erhalten. Das Antwortschreiben ist als Download zu diesem Beitrag hinterlegt.

Impressum

www.neufang-akademie.de

Alle Rechte, auch die des auszugsweisen Nachdrucks, der fotomechanischen Wiedergabe (einschließlich Mikrokopie), der Veröffentlichung im Internet sowie der Auswertung durch Datenbanken oder ähnliche Einrichtungen, vorbehalten.
Neufang Akademie, Leibnizstr. 5, 75365 Calw, Tel. 07051/931160, Telefax 07051/9311699, E Mail info@neufang-akademie.de, www.neufang-akademie.de