

TIPPS & WISSENSWERTES

Sehr geehrte Leserin, sehr geehrter Leser!

Seit dem 1. Januar 2015 gilt in Deutschland der flächendeckende und weitgehend branchenunabhängige Mindestlohn in Höhe von 8,50 EUR brutto je Arbeitsstunde. Es gibt nur wenige Ausnahmen von diesem gesetzlichen Mindestentgelt. Allerdings können Tarifvereinbarungen das Mindestlohngesetz vorübergehend aushebeln. Denn für laufende Mindestlohn-tarifverträge sieht das Gesetz eine Übergangsfrist bis zum 31. Dezember 2016 vor. Bis dahin ist es erlaubt, den Mindest-lohn von 8,50 EUR zu unterschreiten. Unser heutiges Rundschreiben informiert über einige Verordnungen über zwingende Arbeitsbedingungen, in denen auch für Zeiträume ab dem 1. Januar 2015 Mindestlöhne unterhalb von 8,50 EUR festge-schrieben werden. Legale Unterschreitungen des gesetzlichen Mindestlohnes gibt es z. B. für Zeitungszusteller, im Friseur-handwerk, in der Land- und Forstwirtschaft sowie im Gartenbau und in der Textil- und Bekleidungsindustrie.

Wir wünschen Ihnen ein gesundes und erfolgreiches neues Jahr 2015 und eine anregende Lektüre.

Übergangsbestimmungen ermöglichen legale Unterschreitungen des gesetzlichen Mindestlohnes

Arbeitnehmer haben seit dem 1. Januar 2015 grundsätzlich Anspruch auf einen Mindestlohn in Höhe von 8,50 EUR brutto je Arbeitsstunde. Dieses Mindestentgelt ist unabhängig von der Qualifikation des Arbeitnehmers zu zahlen. Ein fehlender Berufsabschluss, ungenügende Sprachkenntnisse oder gar die Herkunft des Arbeitnehmers aus einem anderen Land rech-tfertigen keine Ausnahme.

Nur wenigen Personengruppen muss kein Mindestlohn gezahlt werden. Die Ausnahmen beschränken sich auf Jugendliche unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung, Auszubildende, ehrenamtlich Tätige und teilweise auch auf Prakti-kanten (z. B. wenn im Rahmen der Ausbildung ein Pflichtpraktikum oder in Vorbereitung einer Ausbildung ein Schnupper-praktikum von bis zu drei Monaten absolviert wird). Legale Unterschreitungen des gesetzlichen Mindestlohnes ermöglichen die Übergangsbestimmungen des Mindestlohngesetzes.

Mindestlöhne für Zeitungszusteller im Mindestlohngesetz geregelt

Für Zeitungszusteller gelten bis zum 31. Dezember 2016 Mindestlöhne unterhalb von 8,50 EUR brutto je Arbeitsstunde. Dies wurde unmittelbar in den Übergangsbestimmungen des Mindestlohngesetzes geregelt. Verleger dürfen demnach Zeitungszusteller im Jahr 2015 mit 75 % des gesetzlichen Mindestlohnes, d. h. 6,38 EUR pro Stunde und ab dem 1. Januar 2016 mit 85 % des Mindestlohnes, also 7,23 EUR pro Stunde entlohnen. Erst ab dem 1. Januar 2017 sind zwingend mindes-tens 8,50 EUR brutto je Arbeitsstunde zu zahlen.

Für laufende Mindestlohn-tarifverträge gilt eine Übergangsfrist

Für laufende Mindestlohn-tarifverträge regelt § 24 des Mindestlohngesetzes (MiLoG) eine Übergangsfrist. Bis zum 31. Dezem-ber 2016 ist es erlaubt, den Mindestlohn von 8,50 EUR zu unterschreiten. Ab dem 1. Januar 2017 müssen auch die abweiche-nen tarifvertraglichen Regelungen ein Mindestentgelt in Höhe von 8,50 EUR vorsehen. Erforderlich ist, dass die tariflichen Abweichungen auf Rechtsverordnungen nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz bzw. dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz basieren.

Noch kurz vor Jahresende wurden in 2014 für einige Branchen Rechtsverordnungen erlassen, in denen Mindestentgelte fest-geschrieben wurden, die unter dem gesetzlichen Mindestlohn von 8,50 EUR liegen.

Mindestlohn von 8,50 EUR im Friseurhandwerk erst ab 1. August 2015

Am 9. Dezember 2014 wurde die Friseurarbeitsbedingungenverordnung (FriseurArbbV) im Bundesanzeiger veröffentlicht. Danach gilt ein Mindestlohn in Höhe von 7,50 EUR in den neuen und 8,00 EUR in den alten Bundesländern auch noch für den Zeitraum 1. Januar 2015 bis 31. Juli 2015. Sofern keine weitere Verordnung verabschiedet wird, gilt ab dem 1. August 2015 auch im Friseurhandwerk im gesamten Bundesgebiet der gesetzliche Mindestlohn in Höhe von 8,50 EUR.

Die in der Anlage 1 zur Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen im Friseurhandwerk aufgeführten Rechtsnormen des Tarifvertrags vom 31. Juli 2013 zur Regelung der Mindestentgelte im Friseurhandwerk im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland finden auch auf alle nicht an den Tarifvertrag gebundenen Arbeitgeber sowie Arbeitnehmer und Arbeitnehme-rinnen Anwendung, wenn der Betrieb oder die selbständige Betriebsabteilung überwiegend Tätigkeiten erbringen, die unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrags fallen. Die Rechtsnormen des Tarifvertrags gelten daher auch für Arbeitsver-hältnisse zwischen einem Arbeitgeber mit Sitz im Ausland und seinen im Geltungsbereich dieser Verordnung beschäftigten

Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen. Wird ein Leiharbeiter oder eine Leiharbeiterin von einem Entleiher mit Tätigkeiten beschäftigt, die in den Geltungsbereich dieser Verordnung fallen, so hat der Verleiher ihm oder ihr nach § 8 Absatz 3 AEntG zumindest die nach dieser Verordnung vorgeschriebenen Arbeitsbedingungen zu gewähren.

Hinweis:

Zu beachten ist, dass nach dem mit der Verordnung für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag alle Ansprüche aus diesem Tarifvertrag innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend zu machen sind. Da gemäß § 24 MiLoG lediglich Abweichungen vom Mindestlohn zulässig sind, dürfte diese Ausschlussfrist mit Blick auf die Unabdingbarkeit des Mindestlohns gemäß § 3 MiLoG wahrscheinlich unwirksam sein.

Flächendeckender Mindestlohn unter 8,50 EUR in der Land- und Forstwirtschaft sowie im Gartenbau

Am 1. Januar 2015 ist die Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen in der Land- und Forstwirtschaft sowie im Gartenbau (Landwirtschaftsarbeitsbedingungenverordnung – LandwArbbV) in Kraft getreten. Auch mit dieser Verordnung werden Mindestentgelte festgeschrieben, die bis zum 31. Dezember 2016 unter 8,50 EUR je Arbeitsstunde liegen. Für die Land- und Forstwirtschaft sowie den Gartenbau wurden folgende Mindestentgelte je Arbeitsstunde vereinbart:

Geltungsbereich	ab 01.01.2015	ab 01.01.2016	ab 01.01.2017	ab 01.11.2017
West	7,40 EUR	8,00 EUR	8,60 EUR	9,10 EUR
Ost mit Berlin	7,20 EUR	7,90 EUR	8,60 EUR	9,10 EUR

Nach dieser Verordnung findet der bereits am 29. August 2014 abgeschlossene Tarifvertrag auch auf alle nicht an ihn gebundenen Arbeitgeber sowie Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen Anwendung, wenn der Betrieb oder die selbstständige Betriebsabteilung überwiegend Tätigkeiten erbringt, die unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrags fallen.

Hinweis:

Es gilt das Mindestentgelt des jeweiligen Arbeitsortes. Auswärts beschäftigte Arbeitnehmer behalten jedoch den Anspruch auf das Mindestentgelt ihres Einstellungsortes. Ist das Mindestentgelt des auswärtigen Arbeitsortes höher, so haben sie während der Tätigkeit an diesem Arbeitsort Anspruch auf dieses höhere Mindestentgelt.

Der Anspruch auf das Mindestentgelt wird spätestens zum letzten Bankarbeitstag des Kalendermonats fällig, der dem Kalendermonat folgt, für den das Mindestentgelt zu zahlen ist. Ein Hinausschieben der Fälligkeit ist nur aufgrund einer gültigen tarifvertraglichen Arbeitszeitflexibilisierung in den Grenzen von § 2 Absatz 2 MiLoG zulässig.

Nur 7,50 EUR für Arbeitnehmer der Textil- und Bekleidungsindustrie in den neuen Bundesländern

Am 31. Dezember 2014 wurde die Textilarbeitsbedingungenverordnung (TextilArbbV) im Bundesanzeiger veröffentlicht. Damit gelten ab dem 1. Januar 2015 für alle Beschäftigten der Betriebe und selbstständigen Betriebsabteilungen einschließlich Verkaufseinrichtungen der Textil- und Bekleidungsindustrie in den neuen Bundesländern sowie Berlin-Ost allgemeinverbindlich Mindestlöhne, die unterhalb des gesetzlichen Mindestlohnes liegen.

Geltungsbereich	ab 01.01.2015	ab 01.01.2016	ab 01.01.2017	ab 01.11.2017
Neue Bundesländer mit Berlin Ost	7,50 EUR	8,25 EUR	8,75 EUR	ggf. gesetzlich neu festgelegter Mindestlohn, mind. 8,75 EUR

Für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den übrigen Bundesländern gilt bereits ab dem 1. Januar 2015 der gesetzliche Mindestlohn in Höhe von 8,50 EUR.

Hinweis:

Soweit in den neuen Bundesländern bislang andere Vergütungssysteme (Stücklohn usw.) angewendet wurden, wird ab dem 1. Januar 2015 eine Stundenlohnvergütung eingeführt. Der Abrechnungszeitraum für den Mindestlohn ist jeweils der Kalendermonat. Der Anspruch auf den Mindestlohn wird spätestens am 15. des Folgemonats fällig.

Legale Unterschreitungen des Mindestlohnes auch in anderen Branchen

Auch im Bereich der Wäschereidienstleistungen, in der Fleischwirtschaft und in der Arbeitnehmerüberlassung wurden Rechtsverordnungen nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz bzw. dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz vereinbart, wonach auch ab dem 1. Januar 2015 legal Mindestlöhne unterhalb von 8,50 EUR gezahlt werden können.

Bundeseinheitliche Mindestlöhne ab 1. Juli 2016 für Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft

Bereits zum 1. Februar 2014 ist die zweite Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft in Kraft getreten. Sie gilt für Betriebe oder selbständige Betriebsabteilungen, deren Umsatz überwiegend auf das Waschen von Textilien für gewerbliche Kunden sowie öffentlich-rechtliche oder kirchliche Einrichtungen entfällt (Objektkundengeschäft). Für Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft sind ab dem 1. Januar 2015 in den neuen Bundesländern und Berlin 8,00 EUR je Arbeitsstunde zu zahlen. Arbeitnehmer in den alten Bundesländern haben bereits ab dem 1. Januar 2015 Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn von 8,50 EUR. Ab 1. Juli 2016 sind dann bundeseinheitlich 8,75 EUR zu zahlen.

8,60 EUR ab 1. Oktober 2015 in der Fleischwirtschaft

Seit dem 1. August 2014 gilt die Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen in der Fleischwirtschaft. Danach ist Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Betrieben und selbständigen Betriebsabteilungen der Fleischwirtschaft bis zum 30. September 2015 ein Mindestlohn in Höhe von 8,00 EUR zu zahlen. Ab dem 1. Oktober 2015 gilt ein Mindestentgelt in Höhe von 8,60 EUR und ab dem 1. Dezember in Höhe von 8,75 EUR je Arbeitsstunde.

Geringere Mindestlöhne für Leiharbeiter in den neuen Bundesländern

Am 1. April 2014 ist die zweite Verordnung über eine Lohnuntergrenze in der Arbeitnehmerüberlassung in Kraft getreten. Danach muss auch in der Zeitarbeitsbranche in den neuen Bundesländern ab dem 1. Januar 2015 noch nicht der gesetzliche Mindestlohn in Höhe von 8,50 EUR gezahlt werden. Bis zum 31. März 2015 gilt hier eine Lohnuntergrenze von 7,86 EUR. Ab dem 1. April 2015 bis zum 31. Mai 2016 sind 8,20 EUR zu zahlen. Ab dem 1. Juni 2016 gilt dann der gesetzliche Mindestlohn von 8,50 EUR. In den alten Bundesländern ist der gesetzliche Mindestlohn bereits ab dem 1. Januar 2015 zu zahlen, ab 1. April 2015 wird der Mindestlohn auf 8,80 EUR und ab dem 1. Juni 2016 auf 9,00 EUR erhöht.

Hinweis: Die aufgelisteten Verordnungen, die legale Unterschreitungen des gesetzlichen Mindestlohnes in einzelnen Branchen, für bestimmte Arbeitnehmergruppen oder Territorien ermöglichen, sind nicht abschließend. Zu beachten ist aber auch, dass Arbeitnehmer in vielen Fällen einen tariflichen Mindestlohn von mehr als 8,50 EUR beanspruchen können. Dies kann wegen eines branchenweiten oder durch Rechtsverordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales aufgrund des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages der Fall sein. Das gilt z. B. für das Baugewerbe, für Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen, das Maler- und Lackierer-, Gerüstbauer-, Dachdecker-, Steinmetz- und Steinbildhauer, Elektro- sowie Schornsteinfegerhandwerk.

Steffen Pasler, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht,
Fachanwalt für Handels- und Gesellschaftsrecht
ETL Rechtsanwälte GmbH, Rechtsanwaltsgesellschaft, Rostock und Greifswald

Dr. Uwe Schlegel, Rechtsanwalt
ETL Rechtsanwälte GmbH, Rechtsanwaltsgesellschaft, Köln

Haben Sie Fragen zu den Themen dieses Rundschreibens? Dann sprechen Sie uns an!