

bitte eine gehaltserhöhung

... oder doch nicht? Wichtiges zum neuen Mindestlohngesetz

Seit dem 01.01.15 gilt in Deutschland das neue Mindestlohngesetz (MiLoG), wonach alle abhängig beschäftigten Arbeitnehmer Anspruch auf eine Entlohnung von mindestens 8,50 € brutto pro Stunde haben. Ziel war es u.a., die Arbeitnehmer vor unangemessen niedrigen Löhnen zu schützen. Dies war wohl auch nötig, da schätzungsweise mehr als 5 Millionen Arbeitnehmer eine Bruttostundenvergütung von unter 8,50 € erhielten.

Unabdingbarkeit des Anspruchs

Der Anspruch auf Zahlung des Mindestlohns ist gemäß § 3 MiLoG unabdingbar, d.h. er darf nicht durch arbeitsvertragliche oder sonstige Vereinbarungen ausgeschlossen oder unterschritten werden. Wollen also Arbeitnehmer und Arbeitgeber – wenn auch einvernehmlich – vereinbaren, dass ein niedriger Lohn gezahlt wird, so ist diese Vereinbarung unwirksam.

Mini-Jobber oder „450-Euro-Jobs“

Auch die Fitnessbranche beschäftigt vielfach 450-Euro-Jobber, sogenannte geringfügig Beschäftigte im Sinne des § 8 I Nr. 1 SGB IV, um so in den Genuss einer sozialversicherungsrechtlichen Privilegierung zu kommen. Dabei war es in der Vergangenheit häufig so, dass niedrigere Stundenlöhne als 8,50 € gezahlt wurden. Diese Zeiten haben nun ein Ende, denn auch geringfügig Entlohnte fallen unter den Begriff des Arbeitnehmers und haben deshalb einen Anspruch auf Zahlung von mindestens 8,50 € brutto pro Stunde.

Arbeitsvertrag regelt die Stunden

Bei 450 € Jobbern sind unter Beachtung des MiLoG maximal 52,9 Stunden (52 Stunden und 54 Minuten) im Monat vom Mitarbeiter geschuldet.

Ist allerdings im Arbeitsvertrag eine konkrete Stundenzahl vereinbart, die darüber liegt und somit die Grenze von 450 € überschreitet, entfällt die sozialversicherungsrechtliche Privilegierung.

Soll diese Privilegierung erhalten bleiben, muss der Arbeitsvertrag im Wege eines Abänderungsvertrags geändert werden, um die vereinbarte Stundenzahl zu reduzieren.

Arbeitsvertrag regelt nur Fest- oder Pauschalbetrag

Haben die Parteien im Arbeitsvertrag lediglich die Höhe der Vergütung in Form eines Pauschalbetrages von 450 € geregelt, so greifen auch hier die gemäß MiLoG

vorgeschriebenen maximal geschuldeten 52,9 Stunden.

Werden diese nicht nur „gelegentlich“ überschritten – der Lohn übersteigt also „regelmäßig“ die 450 € Grenze – so liegt keine geringfügige Beschäftigung mehr vor. Dabei wird eine Spanne von bis zu zwei Monaten innerhalb eines Zwölf-Monats-Zeitraums als „gelegentlich“ angesehen. Jedes weitere über eine Dauer von zwei Monaten hinausgehende und nicht vorhersehbare Überschreiten der Arbeitsentgeltgrenze innerhalb des maßgebenden Zeitjahres ist dann nicht mehr gelegentlich und begründet eine nicht geringfügige Beschäftigung. Es sei denn, in dem vom Arbeitgeber gewählten Jahreszeitraum für die Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts wird ein Gesamtbetrag von 5.400 € (12 x 450 €) nicht überschritten.

Dauerhafte Ausnahmen vom MiLoG Auszubildende und Praktikanten

Es gibt jedoch auch Ausnahmen vom MiLoG, so gilt es gemäß § 22 III MiLoG nicht

für Auszubildende. Ebenso sind Ehrenamtliche, Kinder und Jugendliche bis zu einem Alter von 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung von dem Anspruch auf gesetzlichen Mindestlohn ausgeschlossen.

Auch haben Praktikanten keinen solchen Anspruch auf Mindestlohn, allerdings nur, sofern es sich um Pflichtpraktika im Rahmen von Ausbildungen handelt. Kurzpraktika mit einer Dauer von maximal drei Monaten, welche zur Orientierung für eine Berufsausbildung, zur Aufnahme eines Studiums oder begleitend zu einer Hochschul- oder Berufsausbildung geleistet wird, sollen ebenfalls nicht unter das MiLoG fallen, soweit nicht bereits zuvor mit demselben Auszubildenden ein Praktikumsverhältnis bestanden hat.

Berechnung des Mindestlohns Anrechnung von Gratifikationen/ Tantiemen, etc.

Bei der Berechnung des gesetzlichen Mindestlohns ist bislang noch nicht geklärt, ob hierzu auch Provisionen, Weihnachtsgatifikationen, etc. mit einzubeziehen sind. Einerseits soll die gesamte Vergütung als mindestlohn-relevant angesehen werden; andererseits soll der Teil der Vergütung auf den Mindestlohn angerechnet werden, der die vertragliche Regelleistung abgelten soll (so z.B. Anwesenheitsprämien oder Schichtzulagen, nicht hingegen z.B. Überstundenzuschläge).

Bis zu dieser Frage eine verbindliche Gerichtsentscheidung vorliegt, empfehlen wir, bei der Gestaltung von Neuverträgen auf die gesonderte Gewährung von Zuschlägen/Zulagen zu verzichten und diese stattdessen als Bestandteil des festen Stundenlohns zu ver-

einbaren. Altverträge sollten – wenn möglich – einvernehmlich angepasst werden.

Aufbewahrungspflichten und Aufzeichnung

Bei der Anstellung von geringfügig Beschäftigten ist das Studio verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit dieser Arbeitnehmergruppe spätestens sieben Tage nach Erbringung der Arbeitsleistung aufzuzeichnen und diese Aufzeichnungen dann mindestens zwei Jahre lang aufzubewahren.

Es dürfte allerdings zulässig sein, diese gesetzlich normierte Aufzeichnungspflicht auf Dritte bzw. auf den betroffenen Arbeitnehmer zu übertragen.

Haftung des Arbeitgebers und Geldbußen

Zahlt der Arbeitgeber den gesetzlichen Mindestlohn nicht, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Zahlung der Differenz zwischen dem tatsächlich gezahlten Entgelt und dem Mindestlohn.

Verstößt das Unternehmen gegen die Pflicht zur rechtzeitigen Zahlung des Mindestlohns an seine Arbeitnehmer, droht ihm die Verhängung einer Geldbuße in Höhe von bis zu 500.000 €.

Dabei muss darauf hingewiesen werden, dass die Zollbehörden für die Kontrolle über die Einhaltung des Mindestlohns zuständig sind. Wie wichtig der Bundesregierung dieses Thema ist, zeigt sich in der Ankründigung, künftig weitere 1.600 Mitarbeiter beim Zoll einzustellen, welche Prüfungs- und Zutrittsrechte in die Unternehmen haben.

Fazit und Ausblick

Für die Studios bringt das Gesetz zahlreiche neue Verpflichtungen mit sich, wobei diverse Detailfragen noch einer verbindlichen Klärung durch die Gerichte bedürfen. Sicherlich ist eine eingehende Überprüfung des Vergütungsmodells insbesondere in Bezug auf geringfügig Beschäftigte erforderlich. Zudem ist womöglich eine Anpassung der Arbeitsverträge erforderlich, um sicherzustellen, dass möglichst viele Vergütungsbestandteile auf den Mindestlohn angerechnet werden können. Und schließlich müssen die normierten Dokumentations- und Aufbewahrungspflichten eingeführt und umgesetzt werden.

S.M.I.L.E. Workshop „Recht für Fitnessstudios“

am Dienstag, 05.05.2015,
10-17 Uhr in Hamburg (Adendorf)

Sie fragen, wir antworten!
Kompetent, praxisnah und
unternehmertauglich.

An diesem Tag dreht sich alles
um Ihren rechtlichen Studioalltag, z.B.:

- Vertragsrecht /AGB
- das A bis Z der Kündigungen
- Attest Handhabung
- Ruhezeitenregelung
- Datenschutz
- zahlreiche Tipps für die Praxis

Die Rechtsanwaltssozietät Dr. Wehler,
Feist & Kollegen und Gastgeberin Julia
Schulz heißen Sie herzlich willkommen.

Melden Sie sich jetzt an!
Telefon +49 (0) 89 450981-334
oder seminare@greinwalder.com

Preis: 179,- Euro/Person*

zzgl. Tagungspauschale
* Geeignet für Externe Besucher sowie alle
Greinwalder & Partner Kunden

Achtung! Es stehen maximal
30 Plätze zur Verfügung!
Anmeldeschluss ist der 14.04.2015

Die Rechtsanwaltssozietät
Dr. Wehler, Feist & Kollegen hat einen
ihrer Schwerpunkte auf die rechtliche
Betreuung von Fitnessstudios
gelegt. Dabei hilft sie den Studios
bei der Durchsetzung ihrer Rechte
aus den Mitgliedsverträgen, aber
auch z.B. in arbeits-, miet- oder
datenschutzrechtlichen Angelegenheiten.

Rechtsanwaltssozietät
Dr. Wehler, Feist & Kollegen
Spindelstraße 64 | 33604 Bielefeld
Tel.: 0521 / 98 63 74 - 0 | Fax: - 29
www.rae-wfr.de
Studio-Support@rae-wfr.de

