

Der gesetzliche Mindestlohn kommt Mit welchen Auswirkungen auf die Sauna-Branche ist zu rechnen?

Nachdem Mitte Juli dieses Jahres auch der Bundesrat zustimmte, kann das „Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie“ in Kraft treten. In dessen Artikel 1 ist das „Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns“ enthalten, mit welchem ab 01. Januar 2015 ein flächendeckender staatlicher Mindestlohn eingeführt wird. Dieser wird zunächst € 8,50 brutto je Zeitstunde betragen.

1. Für wen gilt der Mindestlohn?

Der gesetzliche Mindestlohn wird grundsätzlich für alle Branchen und Regionen gelten. Erfasst werden alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, unabhängig vom Umfang ihrer Beschäftigung. Damit ist der Mindestlohn auch für sämtliche, gerade in der Sauna-Branche häufig anzutreffende Aushilfen bzw. Minijobber zu beachten. Dagegen werden Auszubildende und ehrenamtlich Tätige nicht vom Mindestlohn erfasst, da sie nicht als Arbeitnehmer gelten.

2. Welche Ausnahmen vom Mindestlohn gibt es?

Der Mindestlohn gilt nicht für Jugendliche unter 18 Jahren. Grund hierfür ist, dass vermieden werden soll, dass der Mindestlohn einen Anreiz bietet, zugunsten einer mit dem Mindestlohn vergüteten Beschäftigung auf eine – in der Regel schlechter bezahlte – Berufsausbildung zu verzichten.

Ebenfalls ausgenommen sind Pflichtpraktika, die im Rahmen einer Schul-, Ausbildungs- oder Studienordnung geleistet werden, sowie Orientierungspraktika und freiwillige die Ausbildung oder das Studium begleitende Praktika von maximal drei Monaten. Auch so genannte Einstiegsqualifizierungen oder Berufsvorbereitungsmaßnahmen nach dem Berufsbildungsgesetz sind vom Mindestlohn ausgenommen.

Schließlich gilt der Mindestlohn nicht während der ersten sechs Monate der Beschäftigung eines Langzeitarbeitslosen. Langzeitarbeitslos sind Personen, die vor Antritt einer Beschäftigung länger als zwölf Monate lang arbeitslos waren. Hiermit soll ein Anreiz für Arbeitgeber

geschaffen werden, Erwerbslose einzustellen. Die Bundesregierung wird allerdings nach zwei Jahren überprüfen, ob diese Regelung tatsächlich zu einer nachhaltigen Integration von Langzeitarbeitslosen in den Arbeitsmarkt beigetragen oder lediglich zu einer kurzfristigen Beschäftigungsmöglichkeit für Langzeitarbeitslose geführt hat.

3. Für wen gibt es Übergangsregelungen?

Die Verpflichtung zur Mindestlohnzahlung gilt im Grundsatz ab dem 01. Januar 2015. Bis zum 31. Dezember 2016 können allerdings solche bundesweiten Tarifverträge, die nach dem Arbeitnehmerentsendegesetz durch Rechtsverordnung für allgemeinverbindlich erklärt worden sind, vom gesetzlichen Mindestlohn nach unten abweichen. Erst ab 01. Januar 2017 müssen auch diese Tarifverträge einen Mindestlohn von € 8,50 brutto je Stunde vorsehen. In der Sauna-Branche existieren zwar zum Teil anzuwendende, auch allgemeinverbindliche Tarifverträge, etwa im Hotel- und Gaststättengewerbe NRW, jedoch unterfallen diese nicht dem Arbeitnehmerentsendegesetz und erlauben damit kein Abweichen vom gesetzlichen Mindestlohn in der zweijährigen Übergangszeit bis Ende 2016.

4. Welche Lohnbestandteile sind in die Berechnung des Mindestlohns einzubeziehen?

Das Mindestlohngesetz sieht vor, den Mindestlohn je Zeitstunde zu berechnen. Diese Berechnung lässt sich bei schlichten Stundenlohnempfängern leicht vornehmen. Fraglich ist jedoch, ob zusätzliche Lohnbestandteile dazu führen können, dass auch bei einem Stundenlohn unter € 8,50 der gesetzliche Mindestlohn noch erreicht wird.

Das Mindestlohngesetz hilft bei dieser Frage nicht weiter, jedoch verweist die Bundesregierung hierzu auf die ergangene Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) sowie des Bundesarbeitsgerichtes (BAG) zu den Mindestentgeltsätzen des Arbeitnehmerentsendegesetzes. Hiernach können zusätzliche Lohnbestandteile dann als Teil des gesetzlichen Mindestlohns anerkannt werden, wenn sie das Verhältnis zwischen der Leistung des Arbeitnehmers und der von ihm erhaltenen Gegenleistung nicht verändern (funktionale Gleichwertigkeit der zu vergleichenden Leistungen). Wenn dagegen zusätzliche Lohnbestandteile als Ausgleich für Arbeitsstunden unter besonderen Bedingungen geleistet werden, fehlt es an dieser funktionalen Gleichwertigkeit und die betreffenden Lohnbestandteile sind nicht berücksichtigungsfähig, müssen also zusätzlich zu den € 8,50 brutto bezahlt werden. Hieraus folgt, dass etwa Zuschläge für Arbeit an Sonn- und Feiertagen sowie Nachtzuschläge ebenso nicht auf den Stundenlohn angerechnet werden können, wie zum Beispiel Erschwerniszulagen (Schmutz- oder Gefahrenzulagen). Anders dürfte es aussehen, soweit Zuschläge oder Zulagen keine besonderen Bedingungen ausgleichen sollen, wie etwa die Verkehrsmittelzulage für Reinigungskräfte in Schienenbahnen.

Jährliche Einmalzahlungen, wie etwa Urlaubs- und Weihnachtsgeld oder ein jährlicher Bonus, können zwar grundsätzlich als Bestandteil des Mindestlohns gewertet werden, allerdings nur insoweit, als sie zu dem für den Mindestlohn maßgeblichen Fälligkeitsdatum tatsächlich und unwiderruflich ausbezahlt werden. Fälligkeitszeitraum des Mindestlohns ist in der Regel der Monat, sodass solche Einmalzahlungen im Ergebnis nur in denjenigen Monaten auf den Mindestlohn anrechenbar sind, in dem sie ausgezahlt werden.

Vermögenswirksame Leistungen stellen keinen „Lohn im eigentlichen Sinne“ dar und können daher nicht in den gesetzlichen Mindestlohn eingerechnet werden.

5. Welche Auswirkungen hat der Mindestlohn auf Aushilfen bzw. Minijobber?

Auch Aushilfen (auf Minijobbasis) sind Arbeitnehmer und haben den vollen Mindestlohnanspruch. Sofern solche Aushilfen bereits heute einen Stundenlohn von mindestens € 8,50 haben, muss zum Jahreswechsel 2014/15 nichts geändert werden.

Wenn allerdings ein Minijobber mit einer entsprechend hohen Arbeitsstundenzahl und einem Stundenlohn unter € 8,50 beschäftigt wird und die Anhebung auf den gesetzlichen Mindestlohn ab Anfang 2015 dazu führt, dass die jährliche Entgeltgrenze von € 5.400,00 (bzw. das regelmäßige Monatsentgelt von € 450,00) überschritten wird, dann entfällt die Versicherungsfreiheit. Der – bisherige – Minijobber muss dann zu allen Sozialversicherungszweigen Beitragsanteile zahlen, wodurch ihm unter Umständen ein niedrigerer Nettolohn verbleibt als vor Einführung des gesetzlichen Mindestlohns.

Begegnet werden kann dem durch entsprechende Reduzierung der vereinbarten Arbeitsstunden oder durch Verzicht auf Einmalzahlungen wie zum Beispiel Weihnachtsgeld.

Beispiel: Eine Aushilfskraft wird von einem Saunabetrieb als Aufgussmitarbeiter auf geringfügiger Basis beschäftigt. Vereinbart sind 50 Stunden im Monat und ein Stundenlohn von € 8,00. Zusätzlich wird ein jährliches Weihnachtsgeld von € 400,00 geleistet.

Während in 2014 die jährliche Geringfügigkeitsgrenze mit einem Jahresentgelt von € 5.200,00 noch unterschritten wird, führt der gesetzliche Mindestlohn ab 2015 dazu, dass diese Grenze um € 100,00 überschritten wird. Wollen die Vertragsparteien den Status „Minijob“ nicht gefährden, muss ab 2015 entweder die monatliche Stundenzahl um eine Stunde auf 49 reduziert werden oder der Mi-

nijobber muss – falls rechtlich möglich – auf das jährliche Weihnachtsgeld verzichten.

6. Wie lange gilt der Mindestlohn von €8,50?

Die erste Festlegung der Mindestlohnhöhe auf €8,50 ist durch die Politik erfolgt. Sie gilt bis zum 31. Dezember 2016. Mitte 2016 wird eine so genannte Mindestlohnkommission, bestehend aus je drei Vertretern, die durch die Spitzenorganisationen der Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaften bestimmt werden, sowie einem gemeinsam vorgeschlagenen Vorsitzenden, über die Anpassung des Mindestlohns für die Jahre 2017 und 2018 entscheiden. Auch danach soll es einen zweijährigen Anpassungssturnus geben.

Ihr Rechtsanwalt

Andreas Mörcke

www.edk.de | moercke@edk.de