



MERKBLATT Mindestlohngesetz (MiLoG) ab 01.01.2015

Allgemein:

Der Mindestlohn wird zunächst bei 8,50 Euro liegen (ab Januar 2015). Anpassungen werden zum 1. Januar 2017 und danach alle zwei Jahre vorgenommen.

Ausnahme „Landwirtschaft“, geregelt im „Tarifvertrag zur Regelung der Mindestentgelte für Arbeitnehmer in der Land- und Forstwirtschaft sowie im Gartenbau der Bundesrepublik Deutschland (TV Mindestentgelt)“

Wesentliche Aussage des Tarifvertrages:

Der Mindestlohn wird zunächst für das Kalenderjahr

2015 auf 7,40 € West / 7,20 € Ost, für

2016 auf 8,00 € West / 7,90 € Ost, ab dem

01.01.2017 auf 8,60 € (Gleichlauf Ost und West) und ab dem

01.11.2017 auf 9,10 € festgelegt

Folgende Betriebe unterliegen diesem Vertrag:

1. Alle Betriebe, die der Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (SVLFG) unterliegen.
2. Auch alle anderen „Betriebe und selbstständigen Betriebsabteilungen, die arbeitszeitlich überwiegend landwirtschaftliche [...] Tätigkeiten verrichten. Dazu gehören insbesondere die Gewinnung pflanzlicher und tierischer Erzeugnisse einschließlich deren Aufbereitung für die Rohstoffmärkte, die Tierhaltung sowie die Erbringung mit der Landwirtschaft, dem Gartenbau und der kommerziellen Jagd verbundener Dienstleistungen, [...]“

Die landwirtschaftliche Tierhaltung ist demnach unabhängig davon, ob der Betrieb der SVLFG unterfällt, in jedem Falle dem zunächst abgesenkten und ab 2017 erhöhten Mindestlohn der Landwirtschaft unterworfen; dies betrifft daher auch Betriebe, in denen tatsächlich überwiegend Pferdehaltung und Züchtung betrieben wird. In solchen Betrieben gilt der Tarifvertrag dann auch für Mitarbeiter, die nicht mit der eigentlichen Haltung betraut sind, wozu etwa auch beschäftigte Reiter zählen.

Wichtig:

Für Betriebe, die nicht Mitglied in der Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (SVLFG) sind, aber die überwiegend „Tierhaltung sowie die Erbringung mit der Landwirtschaft, dem Gartenbau und der kommerziellen Jagd verbundener Dienstleistungen“ erbringen, gibt es keine Abgrenzungskriterien. Tarif und Gesetz lassen offen, wann eine Tierhaltung landwirtschaftlich geprägt ist und wann von einer überwiegenden Tätigkeit auszugehen ist.

Da es hierzu noch keine weiteren Erörterungen gibt, bewegen sich Betriebe, die nicht der SVLFG unterfallen, in einem unsicheren Bereich. Die Frage, ob sie nämlich ab dem 01.01.2015 einen gesetzlichen Mindestlohn von 8,50 € oder lediglich den abgesenkten tariflichen Mindestlohn von 7,40 € / 7,20 € zahlen müssen, hängt letztlich davon ab, ob sie „überwiegend landwirtschaftliche Tätigkeiten“ verrichten. Gleiches gilt für die Frage, ob ein Betrieb ab dem 01.01.2017 weiter an den gesetzlichen Mindestlohn gebunden ist oder der – nach heutigen Erkenntnissen – höhere tarifliche Mindestlohn maßgeblich wird.

Da es keine „Wahlmöglichkeit“ zum zuständigen Tarifvertrag gibt, sollten Betriebe, die nicht klar in das o.g. Raster einzuordnen sind, mit einer etwaigen Korrektur rechnen, falls nicht sowieso ein Stundenlohn in 2015 von 8,50 oder mehr gezahlt wird.

Dies gilt auch für Betriebe, die nur Reitausbildung anbieten, da keine überwiegend landwirtschaftlichen Tätigkeiten verrichtet werden.



Ebenso besteht eine Unsicherheit für Betriebe, die neben der Ausbildung von Pferden (Beritt und Unterricht) auch die Versorgung und Unterbringung der Pferde anbieten.

Der Mindestlohn ist immer brutto und bezieht sich grundsätzlich nur auf den Grundlohn. Werden lohnsteuer- und sozialversicherungsfreie Zuschläge z.B. für Nacht-, Sonn- und Feiertage o.ä. bezahlt, müssen diese zusätzlich zum Mindestlohn bezahlt werden, da diese nicht die Arbeit an sich, sondern eine zusätzliche Erschwernis abgelten.

Für die Ermittlung des monatlichen Lohns kommt es auf die Anzahl der tatsächlich geleisteten Stunden an. Dies gilt unabhängig von der Stundenanzahl gem. Arbeitsvertrag bzw. eines anwendbaren Tarifvertrages. Außerdem muss der Mindestlohn für die tatsächliche Arbeitszeit in jedem einzelnen Monat und nicht lediglich im Jahresdurchschnitt gewährleistet werden. Hier kann es Probleme bei verstetigten Gehaltzahlungen geben.

Ein Beispiel: Gearbeitet wird in einer 40 Stunden-Woche (5 Tage je 8 Stunden). Im Jahresdurchschnitt ergibt dies eine monatliche Arbeitszeit von rd. 174 Std. / Monat (durchschnittlich 4,345 Wochen / Monat * 40 Stunden). Wird hierauf aufbauend ein monatliches Gehalt von 1.479, 00 € (174 Std. / Monat x 8,50 € / Std.) gezahlt, so würde dieses in langen Monaten den Mindestlohn nicht erfüllen. Bei einer 5-Tage-Woche haben wir bis zu 23 Arbeitstage im Monat, was einer Monatsarbeitszeit von 184 Stunden entspricht. In solchen Monaten muss daher der Lohn mindestens 1.564,00 € betragen. Bei Zahlung eines verstetigten Gehalts sollte daher in jedem Falle dieser Wert als Untergrenze festgelegt werden. Der Arbeitgeber sollte in Bereichen, wo ein Verstoß gegen den Mindestlohn möglich ist, Aufzeichnungen und ein Arbeitszeitkonto führen.

Sonn- und Feiertage und Mehrarbeit sind spätestens im Folgemonat durch Freizeit auszugleichen oder zusätzlich zu vergüten.

Zu der Frage, ob der Mindestlohn zwingend „in Geld“ bezahlt werden muss, enthält das Mindestlohngesetz dazu keine Regelung. So kann davon ausgegangen werden, dass Sachleistungen wie Stellung von Wohnung und Pferdeeinstellplätze, welche ja sozialversicherungspflichtig sind, als Bruttoentgelt angerechnet werden können, soweit die Pfändungsfreigrenzen durch die geldliche Auszahlung nicht unterschritten werden.

Ausnahme vom Mindestlohngesetz (unter anderem):

Azubis, Minderjährige und Pflichtpraktika und freiwillige Praktika bis zu 3 Monaten

Formale Voraussetzungen um den gezahlten Mindestlohn nachzuweisen (Auszug):

- Arbeitsvertrag
- bei Arbeitszeitkonten müssen diese schriftlich vereinbart werden (um u.a. den Ausgleich bei mehr wie 8 Stunden Arbeitszeit am Tag einzurichten)
- bei stundenweiser Abrechnung Stundenzettel
- bei geringfügig Beschäftigten muss Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit aufgezeichnet werden.

Gesetzliche Grundlagen (unter anderem)

Arbeitszeitgesetz (ArbZG)

Bundesurlaubsgesetz (BurlG)

Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)

Mindestlohngesetz (MiLoG)

Quelle: Marcus Menster, Fachanwalt für Arbeitsrecht, www.kunzrechtsanwaelte.de, 0261-3013-19

Uwe Karow, Beriebsberatung,

www.u-k-b.de,

06485-1830-322