



THEMEN- INFO



Februar 2015

Mindestlohn: Generalunternehmerhaftung, Aufzeichnungspflichten

Mittlerweile ist hinlänglich bekannt, dass in Deutschland zum 1.1.2015 ein gesetzlicher Mindestlohn von brutto 8,50 € je Zeitstunde gilt. Auf diesen Mindestlohn haben alle Arbeitnehmer Anspruch gegenüber ihrem Arbeitgeber. Abweichungen vom gesetzlichen Mindestlohn sind durch Tarifverträge auf Branchenebene bis 31.12.2016 möglich.

Generalunternehmerhaftung:

Weniger bekannt ist hingegen, dass das Mindestlohngesetz eine Durchgriffshaftung für Mindestlohnverstöße bei vom Unternehmer beauftragten (Sub-)Unternehmen und deren Nachunternehmen schafft. Die Generalunternehmerhaftung betrifft also Fälle, in denen der Unternehmer Dritte einschaltet, um eine vertragliche Verpflichtung zu erfüllen, die er selbst gegenüber seinem Auftraggeber eingegangen ist – in denen er also als Generalunternehmer auftritt.

Die Generalunternehmerhaftung beschränkt sich nicht auf bestimmte Branchen, sondern umfasst grundsätzlich alle Werk- und/oder Dienstleistungen, mit deren Erbringung ein Unternehmer einen anderen Unternehmer beauftragt. Ausnahmen vom Mindestlohn ergeben sich nur für solche Branchen und Tätigkeiten, die ausdrücklich aus dem Anwendungsbereich des Gesetzes herausgenommen sind.

Unternehmer haften dann, wenn ein von ihnen beauftragtes Unternehmen oder dessen Subunternehmer den gesetzlichen Mindestlohn nicht zahlt. Ein Arbeitnehmer eines Subunternehmens, der den gesetzlichen Mindestlohn nicht erhält, kann den Netto-Mindest-Lohn beim auftraggebenden Unternehmer fordern und einklagen.

Anmerkung:

Die Haftungsregelung kann vertraglich nicht ausgeschlossen werden! Generalunternehmer müssen demnach durch eine sorgfältige Auswahl ihrer Vertragspartner dafür Sorge tragen, dass die weitreichenden Konsequenzen vermieden werden, und sich eventuell über andere Regelungen absichern.

Aufzeichnungspflichten:

Hier sei noch einmal angemerkt, dass Arbeitgeber in bestimmten Branchen verpflichtet sind, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit von bestimmten Arbeitnehmern spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag des der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages aufzuzeichnen und diese Aufzeichnungen mindestens 2 Jahre aufzubewahren haben. Das gilt entsprechend für Entleiher, denen ein Verleiher Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung überlässt.

Die Aufzeichnungspflicht gilt grundsätzlich für alle Minijobber sowie für Arbeitnehmer im Bau-, Gaststätten- und Beherbergungs-, im Personenbeförderungs-, im Speditions-, Transport- und damit verbundenen Logistikgewerbe, im Schaustellergewerbe, bei Unternehmen der Forstwirtschaft, im Gebäudereinigungsgewerbe, bei Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen beteiligen, sowie in der Fleischwirtschaft.

Anmerkung:

Erleichterte Aufzeichnungspflichten gelten nur für Arbeitnehmer mit ausschließlich mobilen Tätigkeiten, die keinen Vorgaben zu Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit unterliegen und die sich ihre tägliche Arbeitszeit eigenverantwortlich einteilen – wie z. B. Zeitungszusteller und Kurierdienste.



In der Mindestlohndokumentationspflichten-Verordnung vom 18.12.2014 wird jedoch bestimmt, dass die Dokumentations- und Meldepflichten für Arbeitnehmer, deren regelmäßiges Monatsentgelt brutto mehr als 2.958 Euro beträgt, nicht gelten.

Diese Arbeitnehmer sind also von der Aufzeichnungspflicht der Arbeitszeit nach dem Mindestlohngesetz befreit. Nach neuesten Informationen soll die Grenze von 2.958 € aber weiter abgesenkt werden, um den bürokratischen Aufwand geringer zu halten.

Alle Beiträge sind nach bestem Wissen zusammengestellt. Eine Haftung für deren Inhalt kann jedoch nicht übernommen werden. Für Fragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Herausgeber:
LINK ROTTER EHMANN
+ KOLLEGEN GMBH
Steuerberatungsgesellschaft
Weiherstr. 2-4 75173 Pforzheim
Tel. 07231 9246-0
www.liro.de · info@liro.de