



INFO

Anwendungsfragen rund um den Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz (MiLoG) für Taxi- und Mietwagenunternehmen

Der flächendeckende Mindestlohn ist beschlossene Sache. Ab dem 1. Januar 2021 haben alle Arbeitnehmer über 18 Jahren ein Recht auf 9,50 EUR brutto (ab 1.7.2021 9,60 Euro) pro Zeitstunde. Der Kalendermonat ist der maßgebliche Bezugszeitraum. Der im Kalendermonat gezahlte Bruttoarbeitslohn muss jeweils die Anzahl der in diesem Monat geleisteten Arbeitsstunden multipliziert mit 9,50 EUR erreichen. Zu den häufigsten Fragen wie folgt:

1. Für wen gilt das Mindestlohngesetz?

Der Mindestlohn gilt für alle Arbeitnehmer, d.h. auch für geringfügig Beschäftigte (Minijobber), Rentner, Saisonkräfte und kurzfristig Beschäftigte. Für Praktikanten gilt der Mindestlohn nur, wenn sie ein *freiwilliges* Praktikum während eines Studiums oder einer Ausbildung absolvieren, das länger als drei Monate andauert.

Keinen Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn haben Jugendliche unter 18 Jahren, Auszubildende, Ehrenamtliche und Langzeitarbeitslose (innerhalb der ersten sechs Monate ihrer Beschäftigung).

2. Müssen Bereitschaftszeiten vergütet werden?

Grundsätzlich ist eine Differenzierung zwischen Vollarbeit und Bereitschaftszeiten zulässig. Die Vergütungsuntergrenze ist allerdings der Mindestlohn, so dass eine Vergütungsabrede für Bereitschaftszeiten unterhalb von 9,50 EUR nicht möglich ist. Danach ist also auch Bereitschaftszeit zu 100% der Zeit mit Mindestlohn zu vergüten.

3. Was genau ist Rufbereitschaft und muss diese vergütet werden?

Die Rufbereitschaft verpflichtet den Arbeitnehmer, bei entsprechender Vereinbarung im Arbeitsvertrag, außerhalb seiner Arbeitszeit, auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. Anders als beim Bereitschaftsdienst kann sich der Arbeitnehmer bei einer Rufbereitschaft an einem von ihm selbst gewählten Ort außerhalb des Betriebes aufhalten. Allerdings muss er per Telefon, Mobiltelefon oder Pieper erreichbar sein, um innerhalb einer im Voraus festgelegten Reaktionszeit von mindestens 45 Minuten (!) seine Arbeit aufnehmen zu können. Rufbereitschaft an sich ist als Ruhezeit zu werten, die nicht als Arbeitszeit zählt. Wird der Mitarbeiter in dieser Zeit in Anspruch genommen, handelt

es sich um vergütungspflichtige Überstunden, die mit mindestens 9,50 EUR vergütet werden müssen.

Vorsicht! Angesichts des Erfordernisses einer langen Zeitspanne zwischen Abruf und Aufnahme der Arbeit ist das Vorliegen einer Rufbereitschaft an hohe rechtliche Hürden geknüpft. Sollte z.B. der Arbeitnehmer mit der Taxe nach Hause gefahren sein (dies dürfte der Regelfall sein), um die Arbeit gleich aufnehmen zu können, ist Rufbereitschaft - wegen der übermäßigen Einschränkung der persönlichen Bewegungsfreiheit – ausgeschlossen. In diesem Fall wäre die gesamte Zeit der Bereitschaft - und nicht nur die aktive Arbeitszeit - mit 9,50 EUR/h als Bereitschaftsdienst voll vergütungspflichtig.

4. Gibt es Änderungen bei der Arbeitszeit?

Nein. Bis zur Grenze des Arbeitszeitgesetzes (durchschnittlich 48 h/Wo. oder 208 h/ml.) sind unverändert Vereinbarungen möglich.

5. Was genau ist eine Pause?

Eine Ruhepause im Sinne des Arbeitszeitgesetzes liegt nur dann vor, wenn spätestens vor Beginn der Arbeitszeitunterbrechung ihre Dauer feststeht und der Arbeitnehmer weder Arbeit zu leisten noch sich dafür bereitzuhalten braucht, sondern freie Verfügung darüber hat, wo und wie er diese Ruhezeit verbringt. Konkret: Der Mitarbeiter muss die Taxe verlassen können und ist nicht verpflichtet, sich erreichbar zu halten.

6. Muss die Arbeitszeit aufgezeichnet werden?

Ja. Das MiLoG sieht u.a. vor, dass Arbeitgeber, die Minijobber (bis 450 EUR/ml.) oder Arbeitnehmer im Taxi- und Mietwagengewerbe beschäftigen, verpflichtet sind, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit dieser Arbeitnehmer innerhalb von 7 Tagen aufzuzeichnen und diese Aufzeichnungen mindestens zwei Jahre aufzubewahren.

Die Aufzeichnungspflicht gilt für alle Mitarbeiter, also auch Arbeitnehmer in der Verwaltung und Zentrale. Da bei Verstößen gegen die Aufzeichnungs- und Aufbewahrungspflicht mit empfindlichen Bußgeldern gerechnet werden muss, wird dringend empfohlen, mit der Aufzeichnungspraxis spätestens ab dem 01.01.2015 zu beginnen, wobei ein Bußgeld nicht erst droht, wenn Aufzeichnungen fehlen, sondern bereits dann, wenn sie nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig erstellt oder nicht mindestens zwei Jahre aufbewahrt werden. In sämtlichen Fällen muss mit Bußgeldern von bis zu 30.000 EUR gerechnet werden.

7. Inwiefern können bestehende Taxi-/Mietwagen-Tarifverträge in Kraft bleiben?

Für alle branchenbezogenen Taxi-/Mietwagentarifverträge, die einen Lohn unter 8,50 EUR regeln, gilt, dass spätestens ab 01.01.2015 diese Tarifverträge (jedenfalls hinsichtlich der Lohnhöhe) nicht mehr zur Anwendung kommen. Es gibt keine Übergangsregelungen.

Eine Mindestlohnkommission wird ihre Vorschläge für eine Anpassung des Mindestlohns erstmals für die Zeit ab Anfang 2017 vorlegen.

8. Was ist bei der Abrechnung von geringfügig Beschäftigten zu beachten?

Bei Minijobbern wird dem Arbeitnehmer in der Regel das Bruttogehalt ohne Abzüge ausgezahlt. Der Arbeitgeber muss neben dem Mindestlohn für den Beschäftigten entsprechende Pauschalbeiträge zur Lohnsteuer und den Sozialabgaben zahlen. Dies sind – unter Berücksichtigung der Lohnsteuer, SV-Beiträgen sowie den Beiträgen zur U1 und U2 Umlage - mitunter über 30%. Somit kann sich für den Arbeitgeber eine monatliche Belastung von 585 Euro brutto ergeben, bestehend aus 450 EUR Gehalt + 135 EUR gesetzlichen Abgaben.

Arbeitszeit und Arbeitsrecht

Geringfügig Beschäftigte können – unter Berücksichtigung des MiLoG – bei einem Lohn von 450 EUR brutto ab dem 01.01.2021 maximal 47,3 Stunden pro Monat arbeiten. Dies entspricht einer knappen 12-Stunden-Woche.

Grundsätzlich haben Minijobber die gleichen Rechte wie in Vollzeit beschäftigte Arbeitnehmer. Konkret: Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Anspruch auf bezahlten Erholungspauschalen, Anspruch auf Lohnfortzahlung an gesetzlichen Feiertagen, keine Unterschiede beim Kündigungsschutz, Anspruch auf schriftlichen Arbeitsvertrag, usw..

9. Können Zuschläge, Spesen, Einmalzahlungen, Trinkgelder etc. auf den Mindestlohn angerechnet werden?

Eine Leistung des Arbeitgebers kann nur dann auf die Mindestlohnverpflichtung angerechnet werden, wenn sie nach ihrer Zweckbestimmung als Gegenleistung für die Normalarbeit dient, die Zahlung also Gegenstand der Mindestlohnverpflichtung ist. Zahlungen, die einen anderen Zweck erfüllen, sind nicht anrechenbar.

Danach sind z.B. vermögenswirksame Leistungen ebenso wenig auf den Mindestlohn anrechenbar wie Zuschläge für Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit, Überstundenzuschläge oder etwaige Spesenzahlungen. Einmalzahlungen wie Weihnachts- oder Urlaubsgeld sind nicht anrechnungsfähig. Trinkgelder sind kein Teil des Arbeitsentgelts (vgl. § 107 Abs. 3 GewO) und daher ebenfalls nicht anrechnungsfähig.

Die Gesetzesbegründung zu § 3 MiLoG stellt dagegen klar, dass eine Entgeltumwandlung zur betrieblichen Altersvorsorge gemäß § 1a BetrAVG hinsichtlich des Mindestlohns zulässig ist.

10. Können Sachbezüge angerechnet werden?

Sachbezüge sind Einnahmen, die nicht in Geld bestehen (Wohnung, Kost, Waren, Dienstleistungen und sonstige Sachbezüge, private Kfz-Nutzung, Job-Ticket, Tankgutschein etc.). § 107 Abs. 2 GewO: „Arbeitgeber und Arbeitnehmer können Sachbezüge als Teil des Arbeitsentgelts vereinbaren, wenn dies dem Interesse des Arbeitnehmers oder der Eigenart des Arbeitsverhältnisses entspricht. [...] Der Wert der vereinbarten Sachbezüge oder die Anrechnung der überlassenen Waren auf das Arbeitsentgelt darf die Höhe des pfändbaren Teils des Arbeitsentgelts nicht übersteigen.“

Beispiel: Bei einer durchschnittlichen monatlichen Arbeitszeit von 170 Stunden und einem Mindestbruttolohn von 9,50 EUR beträgt das monatliche Bruttoeinkommen 1.615 EUR.

11. Gilt die Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes als Grund für eine betriebsbedingte Kündigung?

a) Für Betriebe, die dem Kündigungsschutzgesetz unterliegen und damit mehr als 10 Arbeitnehmer beschäftigen, gilt folgendes:

Die Einführung des Mindestlohnes ist für sich genommen kein Kündigungsgrund. Ein Unternehmen kann wirtschaftlich sehr gut aufgestellt sein, sogar „schwarze Zahlen“ schreiben und dennoch wirksam betriebsbedingt kündigen. „Rote Zahlen“ oder „fehlender Umsatz“ sind für die Wirksamkeit einer betriebsbedingten Kündigung nicht erforderlich!

Maßgeblich für die „unternehmerische Entscheidung“ ist, wie viele Fahrzeuge der Unternehmer einsetzt bzw. wie viele Arbeitsplätze er zur Verfügung stellt. Entscheidet sich etwa der Taxiunternehmer infolge der Einführung des Mindestlohnes den Betrieb zu schließen, die Anzahl der von ihm eingesetzten Taxen zu reduzieren oder pro Fahrzeug nur noch im Ein-Schicht-Betrieb zu fahren, ist das eine unternehmerische Entscheidung, die von den Gerichten nicht auf ihre Zweckmäßigkeit oder Sinnhaftigkeit überprüft wird. Fazit: Das Unternehmen muss nachweisen, (1) DASS der Arbeitsplatz ab dem Zeitpunkt X tatsächlich wegfällt und (2) die Sozialauswahl eingehalten ist. In dem Umfang, wie der Taxiunternehmer in Zukunft die Arbeiten ausführen lässt, entfällt das Beschäftigungsbedürfnis für seine Arbeitnehmer.

Beispiel: Ein Taxiunternehmer setzt 15 Taxen mit 30 Fahrern ein. Er beschließt, ab dem 01.01.2015 nur noch 12 Taxen einzusetzen, mit der Folge, dass er - bei zwei Fahrern pro Taxe - einen Überhang von 6 Taxifahrern hat, denen er betriebsbedingt kündigen muss. Zunächst kann er die Arbeitnehmer kündigen, die noch keine sechs Monate dem Betrieb angehören, da für diese das Kündigungsschutzgesetz nicht gilt. Im zweiten Schritt erfolgt die Sozialauswahl, welche konkreten Fahrer von der Kündigung betroffen sind. Zum Zwecke der Sozialauswahl ist es erforderlich, ein Punktesystem zu erstellen, in dem sämtliche vergleichbaren Arbeitnehmer (hier alle 30 Fahrer) pro vollendetem Jahr der Betriebszugehörigkeit 5 Punkte, pro Lebensjahr 1 Punkt, für das Vorliegen einer Schwerbehinderung 5 Punkte und für jede unterhaltsberechtigte Person 4 Punkte erhalten. Diejenigen 6 Fahrer, die die wenigsten Sozialpunkte haben, müssen im Ergebnis gehen.

Mustertabelle:

| | Betriebszugehörigkeit (x5) | Lebensalter (x1) | Schwerbehinderung (x5) | Unterhaltspflicht (x4) | Gesamtpunktzahl |
|--------|----------------------------|------------------|------------------------|------------------------|-----------------|
| Müller | 10 Jahre x 5 = 50 | 35 x 1 = 35 | | - | 85 |
| Meyer | 2 Jahre x 5 = 10 | 50 x 1 = 50 | 5 x 1 = 5 | 4 x 4 = 16 | 81 |
| Schulz | 4 Jahre x 5 = 20 | 44 x 1 = 44 | | 1 x 4 = 4 | 68 |
| Germer | 7 Monate | 60 x 1 = 60 | | - | 60 |

b) In den (meisten) Taxi-/Mietwagenunternehmen, in denen das Kündigungsschutzgesetz aufgrund der Betriebsgröße nicht zur Anwendung kommt (nicht mehr als 10 Arbeitnehmer), gilt:

Zur Vermeidung einer betriebsbedingten Kündigung wird empfohlen - dies gilt natürlich gleichermaßen für o.g. Betriebe mit Kündigungsschutz – vor Ausspruch der Kündigung mit den Mitarbeitern eine einvernehmliche Lösung zu treffen, die wie folgt aussehen kann:

12. Mustervereinbarung zur Anpassung des Lohnes an das MiLoG

Zwischen der TAXI-GmbH (kurz: Unternehmen) und Herrn Mustermann (kurz: Mitarbeiter) wird folgende Vereinbarung getroffen:

Unternehmen und Mitarbeiter sind sich darüber einig, dass aufgrund der Einführung des Mindestlohnes ab dem 01.01.2015 das Gehalt des Mitarbeiters auf _____ EUR brutto angepasst wird. Mit dem genannten Gehalt ist eine Arbeitszeit von _____ Stunden/Monat abgegolten.

Ort, Datum

(Unterschrift Unternehmen)

(Unterschrift Mitarbeiter)

**** Anmerkung:** Wurden bislang Zuschläge u.a. (vgl. Ziff. 9) bezahlt und in die Entlohnung eingerechnet, ist diese Vereinbarung wie folgt zu ergänzen:

Bislang im Lohn enthaltene nicht anrechenbare Zuschläge entfallen ersatzlos.

13. Behalten die vereinbarten Ausschlussfristen ihre Wirkung?

Nein, soweit sie den Sockelbetrag von 9,50 EUR betreffen. Das MiLoG bestimmt in seinem § 3:

„Vereinbarungen, die den Anspruch auf Mindestlohn unterschreiten oder seine Geltendmachung beschränken oder ausschließen, sind insoweit unwirksam. Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer kann auf den entstandenen Anspruch nach § 1 Absatz 1 nur durch gerichtlichen Vergleich verzichten; im Übrigen ist ein Verzicht ausgeschlossen. Die Verwirkung des Anspruchs ist ausgeschlossen.“

Damit finden die arbeits- und tarifvertraglichen Ausschlussfristen – soweit sie den Mindestlohnanspruch betreffen – keine Anwendung. Dies hat verheerende Auswirkungen auf bestehende Vereinbarungen. Wenn also üblicherweise Ansprüche bereits nach drei Monaten verfallen, verjährt der Anspruch auf den Mindestlohn erst nach drei Jahren.

14. Kann der Arbeitnehmer auf den Mindestlohn verzichten?“

Nein. Nach dem MiLoG ist ein Verzicht nur durch gerichtlichen Vergleich auf schon entstandene Ansprüche möglich. Arbeitsvertragliche Regelungen über den Verzicht, Ausschluss oder Beschränkung des Mindestlohnes in Höhe von 9,50 EUR brutto sind unwirksam, wie auch Vereinbarungen über eine unentgeltliche Arbeit.

Ausgeschlossen sind beispielsweise bei geringfügiger Beschäftigung (450 EUR-Job) ein Vergütungsverzicht über die faktische Zeitgrenze von 47,3 Stunden pro Monat hinaus oder Vereinbarungen, die die Anrechenbarkeit von Trinkgeldern, Sozialversicherungsbeiträgen, Nachtzuschlägen, doppelten Spesen o.ä. vorsehen.

15. Hafte ich als Unternehmer, wenn ich für eine von mir abzurechnende Fahrt einen Kollegen mit der Durchführung beauftrage und dieser seinem Mitarbeiter weniger als 8,50 EUR zahlt?

Ja. Soweit der Auftraggeber in Erfüllung seiner vertraglichen Pflichten Subunternehmer einsetzt, gilt er haftungsrechtlich als Generalunternehmer, der grundsätzlich dafür verschuldensunabhängig haftet, dass der beauftragte Subunternehmer seinen Arbeitnehmern den gesetzlichen Mindestlohn zahlt. Die Haftung des Generalunternehmers erstreckt sich dabei auf die gesamte Nachunternehmertkette.

16. Was passiert, wenn der Mindestlohn nicht gezahlt wird?

Verstöße gegen das MiLoG werden u.a. als Ordnungswidrigkeiten geahndet und sehen z.B. bei nicht rechtzeitiger Bezahlung des Mindestlohnes ein Bußgeld bis zu 500.000 EUR vor. Zuständig für die Verfolgung von Ordnungswidrigkeiten sind die Behörden der Zollverwaltung (Finanzkontrolle Schwarzarbeit). Unter Umständen kann auch eine Strafbarkeit nach § 266a StGB wegen Vorenthalten von Sozialversicherungsbeiträgen vorliegen.

Ausblick: In der Folge der Einführung des Mindestlohns werden Taxi-/Mietwagenunternehmer nicht nur die Rentabilität von Arbeitsplätzen und die Durchsetzbarkeit von Preiserhöhungen prüfen. Vielmehr müssen sie sich mit In-Kraft-Treten des Mindestlohngesetzes auch damit arrangieren, dass der Gesetzgeber ihnen zur Durchsetzung politisch gewollten Sozialschutzes zusätzliche bürokratische Lasten und rechtliche Risiken zumutet. Ob und welche weiteren Auswirkungen das Mindestlohngesetz auf die Taxi- und Mietwagenbranche haben wird, bleibt abzuwarten.

Eine Informationsschrift des Deutschen Taxi- und Mietwagenverbandes e.V. (BZP)
Gerbermühlstr. 9
60594 Frankfurt

Stand: 24.10.2014



Verfasser: Benjamin Sokolovic