

Falls Ihnen der Newsletter nicht richtig angezeigt wird, wählen Sie bitte die [Webversion](#).

STEINMEIER

Sehr geehrte Damen und Herren,

nachfolgend möchten wir Sie über aktuelle Entwicklungen rund um das Mindestlohngesetz informieren:

1. Änderung der Mindestlohndokumentationspflichtenverordnung

Bereits zum 01.08.2015 sind Änderungen in der Mindestlohndokumentationspflichtenverordnung in Kraft getreten. Bislang waren nur solche Arbeitnehmer vom Anwendungsbereich der Dokumentationspflicht nach § 17 Abs. 1 und Abs. 2 MiLoG ausgenommen, die mehr als EUR 2.958,00 brutto monatlich verdienen haben und für die die Dokumentationspflichten gemäß § 16 Abs. 2 ArbZG erfüllt worden sind.

Mit der Neuregelung der Mindestlohndokumentationspflichtenverordnung wurden zwei weitere Ausnahmetatbestände geschaffen. Auch der bereits geregelte Ausnahmetatbestand wurde modifiziert.

Auch nach Inkrafttreten der „neuen“ Mindestlohndokumentationspflichtenverordnung bleibt die Ausnahmeregelung bestehen, wonach die Dokumentationspflichten gemäß § 17 Abs. 1 und 2 MiLoG auf Arbeitnehmer mit einer regelmäßigen verstetigten monatlichen Bruttovergütung von mehr als EUR 2.958,00 nicht anzuwenden sind. Neu ist insoweit, dass Voraussetzung für diesen Ausnahmetatbestand nicht mehr die Erfüllung der Dokumentationspflichten nach § 16 Abs. 2 ArbZG ist.

Neu eingefügt wurde ein weiterer Ausnahmetatbestand. Danach entfällt die Dokumentationspflicht auch für solche Arbeitnehmer, deren verstetigtes regelmäßiges Monatsentgelt brutto EUR 2.000,00 überschreitet, welches der Arbeitgeber in den letzten zwölf vollen Kalendermonaten auch nachweislich gezahlt hat. Zeiten ohne Vergütungsanspruch bleiben bei der Berechnung des 12-Monats-Zeitraums unberücksichtigt. Der Arbeitgeber kann sich allerdings nur dann auf diesen Ausnahmetatbestand berufen, wenn er Nachweise über die Vergütungszahlungen in den letzten zwölf vollen Kalendermonaten im Inland bereithält.

Schließlich wurde noch ein dritter Ausnahmetatbestand geschaffen: Danach sind von der Dokumentationspflicht – unabhängig von der Höhe der Vergütung – im Betrieb des Arbeitgebers mitarbeitende Ehegatten, eingetragene Lebenspartner, Kinder und Eltern des Arbeitgebers befreit. Wenn der Arbeitgeber eine juristische Person oder eine rechtsfähige Personengesellschaft ist, wird insoweit auf das vertretungsberechtigte Organ abgestellt. Bei einer GmbH als Arbeitgeber sind daher Ehegatten, eingetragene Lebenspartner, Kinder und Eltern des Geschäftsführers von der Dokumentationspflicht befreit. Gleiches gilt auch für die genannten nahestehenden Angehörigen eines vertretungsberechtigten Gesellschafters einer rechtsfähigen Personengesellschaft. Auch insoweit muss der Arbeitgeber allerdings Nachweise im Inland bereithalten, dass es sich bei den Personen tatsächlich um nahestehende Angehörige im Sinne der vorstehenden Aufzählung handelt.

2. Urteil des Arbeitsgerichts Herne vom 07.07.2015 zur Anrechenbarkeit von Weihnachts- und Urlaubsgeld

Das Arbeitsgericht Herne hat in einem Urteil vom 07.07.2015 (Az.: 13 Ca 684/15) entschieden, dass ein anteilig kalendermonatlich ausgezahltes Weihnachts- und Urlaubsgeld auf den Mindestlohnanspruch anrechenbar ist. Zuvor hatten das Arbeitsgericht Berlin (Urteil vom 04.03.2015, Az.: 54 Ca 14420/14) und das Arbeitsgericht Bautzen (Urteil vom 25.06.2015, Az.: 1 Ca 1094/15) die Anrechenbarkeit eines Urlaubsgeldes bzw. einer Sonderzahlung auf den gesetzlichen Mindestlohnanspruch abgelehnt.

In dem vom Arbeitsgericht Herne entschiedenen Fall hatten die Parteien bereits vor mehreren Jahren vereinbart, das Weihnachts- und Urlaubsgeld künftig nicht mehr einmalig, sondern anteilig kalendermonatlich auszuzahlen. Das Arbeitsgericht ist zu dem Ergebnis gelangt, dass diese monatlichen

Zahlungen auf den Mindestlohnanspruch anrechenbar sind. Zutreffend hat das Arbeitsgericht dabei darauf abgestellt, dass Voraussetzung für die Anrechenbarkeit auf den gesetzlichen Mindestlohnanspruch die Unwiderruflichkeit der Zahlungen ist. Nach Auffassung des Arbeitsgerichts soll sich diese Unwiderruflichkeit daraus ergeben, dass der Arbeitnehmer einen gesetzlichen Anspruch auf den Mindestlohn in Höhe von EUR 8,50 hat und deshalb eine Rückforderung von Zahlungen, die der Arbeitgeber zur Erfüllung dieses Mindestlohnanspruchs leistet, ohnehin unzulässig wäre. Der Entscheidung des Arbeitsgerichts Herne ist nach unserer Einschätzung vollumfassend zuzustimmen. Angesichts der divergierenden Entscheidungen der Arbeitsgerichte bleibt allerdings abzuwarten, wie sich die Landesarbeitsgerichte und schließlich das Bundesarbeitsgericht zu dieser Frage positionieren werden.

Impressum: Steinmeier-LLP, Palaisplatz 3, 01097 Dresden

Dieser Newsletter wurde an gesendet.

Dieser Newsletter wird Ihnen ausschließlich mit Ihrem Einverständnis zugesendet.

Wollen Sie diesen Newsletter in Zukunft nicht mehr erhalten,

klicken Sie zur sofortigen Abmeldung bitte [hier](#).