

NEUES MINDESTLOHNGESETZ IN DEUTSCHLAND TRIFFT AUCH VIELE TSCHECHISCHE GESELLSCHAFTEN AKTUELLE ENTWICKLUNGEN

Zum Jahresbeginn 2015 ist in der Bundesrepublik Deutschland ein flächendeckender gesetzlicher Mindestlohn von EUR 8,50 in Kraft getreten. Nur für einige durch Tarifvertrag geregelte Branchen gelten bis 1.1.2017 einige Ausnahmen. Dennoch haben sich bereits mit der Einführung des Mindestlohngesetzes (MiLoG) einige Problemfelder aufgetan, welche nachfolgend kurz dargestellt werden sollen.

Erst allmählich wird vielen tschechischen Firmen bewusst, dass die gesetzliche Regelung im Nachbarland fast jede hiesige Firma mit Auslandskontakten betrifft.

1. Das neue Mindestlohngesetz

1.1 Verpflichtungen des Arbeitgebers

Arbeitgeber sind zur Zahlung des Mindestlohns in der derzeitigen Höhe verpflichtet, wenn der Arbeitnehmer in Deutschland arbeitet. Reisekosten- und Verpflegungspauschalen werden dabei nicht berücksichtigt, sind also zusätzlich zu bezahlen! Nach der derzeitigen Auslegung des Gesetzes kommt es auch nicht darauf an, wo Steuer- und Sozialversicherungspflichten bestehen. Ab Grenzübergang nach Deutschland ist der Mindestlohn zu bezahlen.

Das MiLoG sieht zusätzlich Melde- und Dokumentationspflichten auch für ausländische Arbeitgeber vor, sodass branchenabhängig Aufzeichnungen über Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit der Zollverwaltung auf Aufforderung in deutscher Sprache vorzulegen sind. Jede Tätigkeit von Mitarbeitern in Deutschland ist bei der Zollverwaltung in der gesetzlich vorgesehenen Form (Telefax!) anzumelden, wobei bei einer dauerhaften Beschäftigung eine Einsatzplanung für einen Zeitraum bis zu einem halben Jahr vorgelegt werden kann. Eine Ausnahme greift bezogen auf Meldepflicht und Dokumentationspflichten nur bei Arbeitnehmern, deren monatliches Bruttoeinkommen EUR 2.958,- überschreitet. Diese Aufzeichnungen in deutscher Sprache oder der Nachweis über ein höheres Bruttoeinkommen sind für die Dauer der Beschäftigung bzw. für einen Zeitraum von mindestens zwei Jahren bereitzuhalten.

1.2 Bußgeldvorschriften und Auftraggeberhaftung

Einem Arbeitgeber, der entgegen den gesetzlichen Bestimmungen keinen Mindestlohn zahlt, droht eine Geldbuße von bis zu EUR 500.000,-. Verletzt er seine Melde- und Dokumentationspflichten, hat er mit einem Bußgeld von bis zu EUR 30.000,- zu rechnen.

NEUES MINDESTLOHNGESETZ IN DEUTSCHLAND

Sehr praxisrelevant ist die unmittelbare verschuldensunabhängige Haftung eines Auftraggebers in Deutschland (entsprechend einem Bürgen) für die Abführung des Mindestlohns. Diese Haftung ist auch durch Vertrag nicht abdingbar, und der Auftraggeber kann vom Mitarbeiter seines Auftragnehmers direkt in Anspruch genommen werden.

Auch für das Bußgeld haftet der Auftraggeber, wenn er von der Nichtzahlung des Mindestlohns durch seinen Auftragnehmer Kenntnis oder fahrlässig keine Kenntnis hat.

Viele deutsche Vertragspartner verlangen daher zurzeit Erklärungen ihrer tschechischen und slowakischen Vertragspartner, dass sie Mindestlohn bezahlen. Auch werden deutsche Unternehmer nunmehr Angebote einer Prüfung unterziehen, ob in die Vergütungen die Zahlung des Mindestlohns einbezogen ist, und sich im Zweifelsfall danach erkundigen, um Bußrisiken zu vermeiden.

2. Mindestlohn bei Transitfahrten

2.1 Probleme

In den Medien viel diskutiert wurde die Situation ausländischer Spediteure. Zumindest für Kabotagefahrten (Ausgangs- und Zielpunkt liegt in Deutschland) war klar, dass der Mindestlohn gilt, nach Auslegung des deutschen Ministeriums auch im grenzüberschreitenden Verkehr mit Be- oder Entladung in Deutschland.

2.2 Aktueller Stand

Zumindest hinsichtlich Transitfahrten (Beispiel Rotterdam-Prag) hat die Bundesministerin für Arbeit und Soziales am 30. Januar 2015 erklärt, die Anwendung der Mindestlohnregelung bis zum Abschluss einer Prüfung auf Konformität mit EU-Recht auszusetzen. Die Verpflichtung zur Zahlung des Mindestlohns für Fahrten, bei denen ein Lkw in Deutschland be- oder entladen wird, bleibt dagegen bestehen.

3. Mindestlohn für Pflegekräfte

Bislang gibt es keine spezielle Regelung für ausländische Pflegekräfte in Privathaushalten innerhalb Deutschlands. In der Praxis scheint der Mindestlohn über Scheinselbstständigkeit und Reduzierung der Stundenzahl gelöst zu werden. Letztendlich wird es von der Kontrollintensität der Zollbehörden abhängen, ob Pflege in deutschen Privathaushalten in bisherigem Umfang erfolgt.

4. Mindestlohn für Montagearbeiten und Dienstreisen?

Überraschend für viele Unternehmen und wohl vom deutschen Gesetzgeber nicht so bedacht ist, dass nach dem Wortlaut des MiLoG jedes tschechische oder

NEUES MINDESTLOHNGESETZ IN DEUTSCHLAND

slowakische Unternehmen, welches eine Montage oder Reparaturarbeiten in Deutschland durchführt oder auch nur seine Arbeitnehmer auf Dienstreise oder Messebesuch nach Deutschland entsendet, seinen Arbeitnehmern den allgemeinen Mindestlohn zusätzlich zu den Reisekostenpauschalen zahlen muss. Auch diese Frage könnte aufgrund eines möglichen Konflikts mit europäischem Recht die Gerichte beschäftigen.

5. Fazit

5.1 Praktische Überlegungen

Bis heute fehlen noch immer einige Durchführungsvorschriften zum MiLoG und befinden sich die vorgesehenen 1600 Kontrolleure des Zolls noch in der Schulung. Ganz überwiegend wurden bisher bei Verstößen gegen das Gesetz nur Ermahnungen erteilt, hohe Bußgelder wurden noch nicht bekannt. Angesichts der erheblichen Mehrbelastungen scheinen viele hiesige Arbeitgeber vorzuziehen, den Mindestlohn und die erheblichen Aufbewahrungs- und Dokumentationspflichten zu ignorieren. Dennoch gilt das Gesetz.

5.2 Ausblick

Die Bundeskanzlerin hat am 21. Januar 2015 angekündigt, nach Ablauf einer dreimonatigen „Testperiode“ eine Entbürokratisierung des MiLoG zu prüfen, in der Diskussion ist beispielsweise eine flexiblere Handhabung der Aufbewahrungspflichten. Dies zeigt, dass die, zum Teil weit eingreifenden Regelungen des Gesetzes nicht das letzte Wort darstellen müssen. Wir empfehlen, die weiteren Entwicklungen zu verfolgen und werden Sie weiter über diese Thematik auf dem Laufenden halten.

bpv BRAUN PARTNERS s.r.o.

Palác Myslbek

Ovocný trh 8

CZ-110 00 Prag 1

Tel.: (+420) 224 490 000

Fax: (+420) 224 490 033

www.bpv-bp.com

info@bpv-bp.com



Unsere Veröffentlichungen dienen nur als allgemeine Information über aktuelle Themen, sie stellen keine Beratung dar. In ihnen werden keine speziellen Umstände, die finanzielle Situation oder spezielle Anforderungen des Lesers berücksichtigt. Unsere Leser sollten nicht ohne professionelle Beratung nur aufgrund dieser Veröffentlichung handeln. Trotz sorgfältiger Zusammenstellung können bpv Braun Partners s.r.o., deren Partner, Mitarbeiter oder kooperierenden Rechtsanwälte und Steuerberater keine Gewährleistung hinsichtlich der Korrektheit und Vollständigkeit der hierin enthaltenen Informationen geben und haften nicht für eine aufgrund der Veröffentlichung durchgeführte oder unterlassene Handlung.