



# **Westfälische Dachtage**

**2015**

**26. – 27. Februar 2015**

**Eslohe**



# Tarifautonomiestärkungsgesetz und seine Auswirkungen

- Gesetzlicher Mindestlohn (MiLoG) ←
- Änderungen des Arbeitsgerichtsgesetzes
- Änderung des Nachweisgesetzes (Praktikanten) ←
- Änderung des Tarifvertragsgesetzes



# Gesetzlicher Mindestlohn ab 1. Januar 2015

- Auswirkungen für die  
betriebliche Praxis

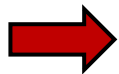




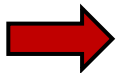
## Geltungsbereich MiLoG (1)



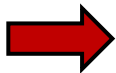
### Gesetz zur Regelung eines allgemeinverbindlichen Mindestlohnes (MiLoG)



**Jeder Arbeitnehmer** hat Anspruch auf Zahlung eines Arbeitsentgelts mindestens in Höhe des Mindestlohnes durch den Arbeitgeber.



Die Höhe des Mindestlohnes beträgt ab dem 1. Januar 2015 brutto **8,50 Euro** je Zeitstunde.



Anhebung erstmals ab 1. Januar 2017 zu erwarten (Mindestlohnkommission)



## Gesamtwirtschaftliche Ziele / Folgen

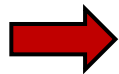
- ➔ Herstellung eines fairen und funktionierenden Wettbewerbs und einer Untergrenze für „würdige Vergütung!“
- ➔ Bundesweit werden voraussichtlich 3,7 Mio. Menschen vom gesetzlichen Mindestlohn profitieren
- ➔ In 22 von 28 EU-Mitgliedsstaaten gilt der gesetzliche Mindestlohn
- ➔ Mehreinnahmen für Sozialversicherungen in Höhe von 3,2 Mrd. Euro (2015)



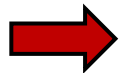
## Geltungsbereich MiLoG (2)



**Ausnahmen** vom gesetzlichen Mindestlohn:



Die Regelungen des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes gehen den Regelungen des MiLoG vor, soweit die Höhe der auf ihrer Grundlage festgesetzten Branchenmindestlöhne die Höhe des Mindestlohnes nicht unterschreitet.



d.h. Arbeitnehmer, die Anspruch auf den **tariflichen Mindestlohn** im Dachdeckerhandwerk haben, werden nicht vom MiLoG erfasst.



# Tariflicher Mindestlohn im Dachdeckerhandwerk

## Anspruch auf TV Mindestlohn Dachdecker (11,85 Euro/Std.)

- gewerbliche Arbeitnehmer (Vorarbeiter, Gesellen, Helfer, Lageristen)
- auch geringfügig und kurzfristig Beschäftigte
- auch Schulabgänger und Studenten in den Ferien

## kein Anspruch auf TV Mindestlohn

- Reinigungspersonal in Verwaltungs- und Sozialräumen
- Schüler an allgemeinbildenden Schulen



## Gesetzlicher Mindestlohn (8,50 Euro/Std.) ab 01.01.2015

### Anspruch auf gesetzlichen Mindestlohn haben

- kaufmännische und technische Angestellte
- Reinigungspersonal
- Praktikanten (sofern keine Ausnahme)
  
- Schüler ab 18 Jahre-

### kein Anspruch auf Mindestlohn besteht für

- Pflichtpraktika nach einer Schul- oder Studienordnung
- Orientierungspraktika bis drei Monate
- Teilnahme an einer Einstiegsqualifizierung gem. § 54a SGB III
- Minderjährige ohne abgeschlossene Ausbildung
- Auszubildende
- Langzeitarbeitslose (Vorbeschäftigung ein Jahr oder mehr arbeitslos gemeldet) in den ersten sechs Monaten der Beschäftigung



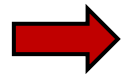


## Höhe (1)

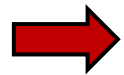


Welche Vergütungsbestandteile auf den gesetzlichen Mindestlohn von 8,50 € brutto je Zeitstunde angerechnet werden können, lässt der Wortlaut des MiLoG offen.

**Berücksichtigungsfähig** sind nach der Rechtsprechung zum tariflichen Mindestlohn



**Zulagen und Zuschläge**, wenn sie die Gegenleistung für die vertragsgemäß erbrachte „normale“ Leistung darstellen



Leistungen, wie beispielsweise **Weihnachtsgeld**



## Höhe (2)



 **Nicht berücksichtigungsfähig** sind außerordentliche Zulagen und Zuschläge, die eine „überobligatorische“ Leistung abgelten, also z. B.

 Mehrarbeits-, Sonn-, Feiertags- oder Nachtarbeitszuschläge

 Erschwerniszuschläge (Schmutz, Hitze etc.)

 Leistungsprämien



## Höhe (3)



Höhe des gesetzlichen Mindestlohnes bei kaufmännischen und technischen Angestellten im Dachdeckerhandwerk:



tarifliche Wochenarbeitszeit (39 Std.)

= 169 Stunden/Monat x 8,50 €

= **1.436,50 €/Monat**

**Problem:** Schwankende tarifliche Arbeitszeit (je nach Kalendermonat 20 – 23 Arbeitstage) = schwankendes Mindestgehalt?



## Fälligkeit



Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Mindestlohn spätestens am letzten Bankarbeitstag des Folgemonats zu zahlen.



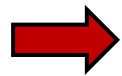
Abweichend von Abs. 1 sind bei Arbeitnehmern die über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinausgehenden und auf einem **schriftlich vereinbarten Arbeitszeitkonto** eingestellten Arbeitsstunden **spätestens innerhalb von zwölf Kalendermonaten** nach ihrer monatlichen Erfassung durch bezahlte Freizeitgewährung oder Zahlung des Mindestlohnes auszugleichen. Die auf das Arbeitszeitkonto eingestellten Arbeitsstunden dürfen monatlich jeweils 50 Prozent der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nicht übersteigen.



## Unabdingbarkeit



Vereinbarungen, die den Anspruch auf Mindestlohn unterschreiten oder seine Geltendmachung beschränken oder ausschließen, sind insoweit unwirksam. Der Arbeitnehmer kann auf den Anspruch nur durch gerichtlichen Vergleich verzichten. Die **Verwirkung** des Anspruchs ist **ausgeschlossen**.



Für die Geltendmachung des gesetzlichen Mindestlohnes gilt die **gesetzliche Verjährungsfrist von drei Jahren** (§ 195 BGB).



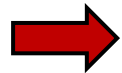
Tarifvertragliche Ausschlussfristen



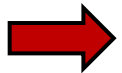
## Auftraggeberhaftung



Die Auftraggeberhaftung entspricht der sog. „Generalunternehmerhaftung“ nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz, d. h., der Dachdecker haftet.



nur für Nachunternehmer, die im Rahmen der Erbringung von Bauleistungen für ihn tätig werden,



verschuldensunabhängig; es besteht keine Exkulpationsmöglichkeit.




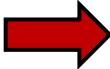


## Auftraggeberhaftung Anwendungsfälle

Hauptunternehmer	Nachunternehmer	Haftung
<b>Dachdecker</b>	→ Klempner	(+)
	→ Zimmerer	(+)
	→ Galabauer	(+)
	→ Trockenbauer	(+)
<b>Dachdeckerbetrieb</b>  <b>Bauherr</b>	→ Partyservice (Richtfest, Betriebsfeier)	(-)
	→ Kfz-Werkstatt	(-)
	→ Zimmererbetrieb	(-)



## Aufzeichnungspflichten



-  Arbeitgeber in den in § 2a SchwarzarbeitsbekämpfungsgG genannten Wirtschaftszeigen sind verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit **spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertag aufzuzeichnen** und diese Aufzeichnungen zwei Jahre aufzubewahren.
-  Konkretisierung der schon bestehenden Aufzeichnungspflichten nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz
-  gilt grundsätzlich auch für **kaufmännische und technische Angestellte**
-  Befreiungsmöglichkeit ab Wertgrenze 2.958 Euro und Verpflichtung zur Aufzeichnung nach 16 Abs.2 ArbZG wird erfüllt (über die werktgl. Arbeitszeit hinausgehende Arbeitszeit)





Arbeitnehmerbezogene Erfassung der täglichen Arbeitszeit  
für gewerbliche Arbeitnehmer (§ 19 Abs. 1 AEntG) und Angestellte (§ 17 Abs. 1 MiLoG) im  
Baugewerbe

Arbeitgeber: \_\_\_\_\_

Arbeitnehmer: \_\_\_\_\_

Kalendermonat: \_\_\_\_\_

Kalendertag	Tägliche Arbeitszeit (= Nettoarbeitszeit)				Anmerkungen (Urlaub, Krankheit, Feiertag usw.)
	Beginn	Ende	Pausen (Stunden)	Dauer (Stunden)	
1.					
2.					
3.					
4.					
5.					
6.					
7.					
8.					
9.					
10.					
11.					
12.					
13.					
14.					
15.					
16.					
17.					
18.					
19.					
20.					
21.					
22.					
23.					
24.					
25.					
26.					
27.					
28.					
29.					
30.					
31.					
<b>Beispiel:</b>	7:00	17:00	1,00	9,00	





## Änderung des Nachweisgesetzes (NachwG)



Nach dem NachwG gilt, dass mit den Praktikantinnen/Praktikanten unverzüglich nach Abschluss des Praktikumsvertrages, spätestens vor Aufnahme der Praktikantentätigkeit, die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen sind. Die Niederschrift hat zu enthalten:

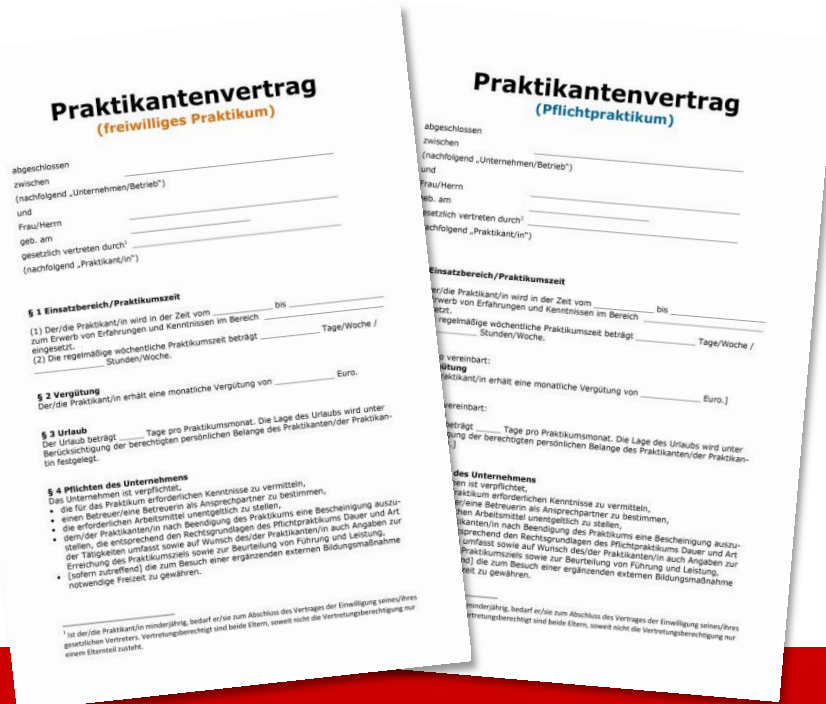
- Name und Anschrift
- Lern- und Ausbildungsziele
- Beginn und Dauer des Praktikums
- Dauer der regelmäßigen täglichen Praktikumszeit
- Zahlung und Höhe der Vergütung
- Dauer des Urlaubs
- ggfs. Hinweis auf Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen etc.

Die Pflicht zur Niederschrift gilt unabhängig davon, ob ein freiwilliges Praktikum oder ein Pflichtpraktikum absolviert wird.



→ Beitrag BAUDIREKT, Heft 1/2015

Musterverträge im internen Bereich auf der Homepage [www.bauverbände.de](http://www.bauverbände.de) (Rubrik „Arbeits-/Sozialrecht“ – „Praktikantenvertrag freiwilliges Praktikum“ und Praktikantenvertrag Pflichtpraktikum“)





Vielen Dank  
für Ihre Aufmerksamkeit