



Der Mindestlohn steigt zum 1. Januar 2019 auf 9,19 Euro

Der neue Mindestlohn stellt die Branche vor weitere Herausforderungen

Natürlich ist Ende 2018 der Mindestlohn wieder in aller Munde, da er ja zyklisch, entsprechend der allgemeinen Tariflohnentwicklung, ansteigen soll. Jetzt gerade ist es wieder so weit: Ab 1. Januar 2019 steigt der Mindestlohn auf 9,19 Euro pro Stunde; so lautet der Kabinettsbeschluss vom 31. Oktober 2018 auf Empfehlung der Mindestlohnkommission. Ab Anfang 2020 sollen 9,35 Euro gezahlt werden.

Mit der Anhebung des Mindestlohns von derzeit 8,84 Euro pro Stunde auf 9,19 Euro zum 1. Januar 2019 sind in einigen Studios die Rechenkünstler gefragt. Gerade bei der Beschäftigung von 450-Euro-Kräften im Mindestlohnsektor muss beachtet werden, dass eventuell die Stundenzahl der Mitarbeiter korrigiert werden muss. Die erlaubte monatliche Arbeitszeit muss ab 2019 unter 49 Stunden festgesetzt werden. Genauer gesagt auf knapp 48,97 Stunden, dies entspricht etwa 11,39 Stunden in der Woche. 2020 kann man die 450-Euro-Kräfte nur noch an 11,19 Stunden in der Woche beschäftigen.

Zu beachten ist, dass dies auch für Arbeitsverhältnisse gilt, die bereits bestehen. Das bedeutet, dass der Studioinhaber auf jeden Fall aktiv werden muss, wenn er 450-Euro-Kräfte beschäftigt, die – wie in diesem Jahr noch zulässig – 50 Stunden im Monat arbeiten.

Wenn keine Vereinbarung mit dem Mitarbeiter möglich ist, muss eine Änderungskündigung ausgesprochen werden.

Allerdings gibt es bei der Beschäftigung von Arbeitnehmern nach dem Mindestlohngesetz (MiLoG) noch weitere Umstände zu berücksichtigen. Auch in Studios gibt es einige Arbeitsverhältnisse, für die diese Beschäftigungsform in Betracht kommt, so z.B. für Reinigungskräfte.

Ausnahmen bestätigen die Regel: Auszubildende, die eine zugelassene Berufsausbildung absolvieren, und Studierende, die in einem anerkannten dualen Studiengang immatrikuliert sind, bleiben vom Mindestlohn ausgenommen. Zum Beispiel sind die Bachelor-Studiengänge der Deutschen Hochschule für Prävention und Gesundheitsmanagement DHfPG, dem Bildungspartner des DSSV, aner-



Foto: © PhotosG - Fotolia.com

kannte duale Studiengänge und daher nicht mindestlohnpflichtig. Insbesondere bei Studiengängen ist es wichtig, darauf zu achten, dass diese tatsächlich als „dual“ anerkannt sind, was nicht auf alle von Hochschulen angebotenen Studiengänge zutrifft. Der Anspruch auf Mindestlohn kann auch im Nachhinein geltend gemacht werden. Der Arbeitgeber müsste dann zu der Differenzzahlung zwischen der tatsächlich geleisteten Vergütung und dem Mindestlohn zusätzlich Sozialversicherungsbeiträge nachleisten.

Ist das Beschäftigungsverhältnis nicht als Ausbildung oder duales Studium anerkannt, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf den Mindestlohn. Dann reicht es allerdings noch nicht aus, den Stundenlohn gemäß MiLoG zu zahlen. Auch bei der Vertragsgestaltung muss man, so hat es gerade das Bundesarbeitsgericht entschieden¹, auf die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften achten.

Eine Besonderheit dieses Gesetzes ist es, dass eine Vereinbarung, die den Anspruch auf Mindestlohn unterschreitet, seine Geltendmachung beschränkt oder ausschließt, unwirksam ist (§ 3 Satz 1 MiLoG).

Das bedeutet u. a., dass die Vorschriften des Mindestlohngesetzes nicht durch arbeitsvertragliche Ausschlussklauseln umgangen werden dürfen. Erfasst von dieser Vorschrift sind übrigens auch Verzichtserklärungen des Arbeitnehmers, die in einem Aufhebungsvertrag enthalten sind.

Verwendet man z. B. – wie allgemein üblich – im Arbeitsvertrag eine Verfallsklausel (wie z. B. „Alle Ansprüche aus diesem Arbeitsvertrag ... verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei geltend gemacht worden sind.“) ohne jede Einschränkung bezüglich des Mindestlohns, verstößt dies gegen das Transparenzgebot und ist jedenfalls dann insgesamt unwirksam, wenn der Arbeitsvertrag zeitlich nach der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns geschlossen wurde.

Wenn eine Verfallsklausel unwirksam ist, können alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, also nicht nur diejenigen, die den Min-

destlohn betreffen, drei Jahre lang² geltend gemacht werden. Das bedeutet, dass ein Fitnessstudio, das sich 2018 von einem Mitarbeiter trennt, erst Ende 2021 die Personalakte wirklich schließen und die Zeiterfassungsdaten des ehemaligen Mitarbeiters vernichten kann. Bis dahin könnte er jederzeit finanzielle Ansprüche gegen das Studio geltend machen.

In der Praxis sollten alle Verträge von Arbeitnehmern überprüft werden. Bei neu abzuschließenden Verträgen müssen die Ausschlussklauseln so formuliert sein, dass sie Ansprüche auf Mindestentgelte – gleich auf welcher Rechtsgrundlage diese beruhen – nicht erfassen. Auf der Webseite des DSSV, im internen Bereich, steht eine solche Klausel zum Abruf bereit.

Iris Borrmann
Syndikusanwältin DSSV



Foto: Klaudia Lech

Iris Borrmann, Syndikusanwältin DSSV

Fragen?

Zu allen rechtlichen Fragen rund um den Studioalltag bietet die Rechtsabteilung des DSSV im Rahmen einer bestehenden Mitgliedschaft die Möglichkeit, eine kostenlose rechtliche Erstberatung mit Einschätzung der Rechtslage zu erhalten, beispielsweise nach Erhalt einer Attestkündigung, zur Überprüfung von Vertragsklauseln oder zu arbeitsrechtlichen Themen.

Tel.: 040 - 766 24 00, E-Mail: dssv@dssv.de

¹: Urteil des BAG vom 20. Juni 2018 – 5 AZR 377/17

²: beginnend mit dem 31.12. des Jahres, in dem der Anspruch entstanden ist