

Der gesetzliche Mindestlohn in der Praxis der Verwaltung

Ab Januar 2015 flächendeckender Mindestlohn

Ab Januar 2015 gilt der flächendeckende Mindestlohn iHv 8,50 € brutto/Stunde. Die Neuregelung hat auch Auswirkungen für die Wohnungseigentümergeinschaften, sofern sie selbst Arbeitnehmer beschäftigen. Grundsätzlich kann auch durch eine Vereinbarung nicht vom Mindestlohn abgewichen werden. Eine dennoch getroffene Vereinbarung ist unwirksam, so dass der Arbeitnehmer weiterhin einen Anspruch auf die angemessene Vergütung nach § 612 BGB hat. Bei der Bemessung des Mindestlohns ist jedoch nicht nur der gezahlte Lohn zu berücksichtigen, sondern auch sonstige Leistungen, wie etwa eine günstiger überlassene Hausmeisterwohnung. Die Auslegungsschwierigkeiten sind in diesen Fällen bereits jetzt vorprogrammiert. Der Anspruch des Arbeitnehmers richtet sich in der Regel unmittelbar an die Gemeinschaft, die somit für die Zahlung des Mindestlohnes haftet.

Die Wohnungseigentümergeinschaft und letztlich auch die Verwaltung treffen hierbei zwei Pflichten. Es muss dafür Sorge getragen werden, dass der Mindestlohn gezahlt wird, da sonst nach § 21 MiLoG (Mindestlohngesetz) mit einem Ordnungsgeld von bis zu 500.000,00 € zu rechnen ist und es besteht die Verpflichtung des Arbeitgebers (also der WEG) nach § 17 MiLoG eine Aufzeichnung des Beginn, Dauer und Ende der täglichen Arbeitszeit vorzunehmen. Diese Aufzeichnung hat der Arbeitgeber spätestens am 7. Tag, der auf den Tag der Arbeitsleistung folgt, zu erfüllen und zwei Jahre aufzubewahren. Auch hier droht sonst ein Bußgeld. Es ist daher auf folgendes zu achten:

1. WEG als Arbeitgeber

- Der direkt angestellte Hausmeister, Putzfrau, Gärtner o. ä. muss den Mindestlohn erhalten, bzw. der Mindestlohn muss sich aus den Umständen ergeben (Hausmeisterwohnung). Dies gilt auch für geringfügig Beschäftigte, somit der Regelfall.

- Die tatsächliche Arbeitszeit ist zu dokumentieren und zwei Jahre aufzubewahren. Hier bieten sich an, diese Verpflichtung vertraglich/schriftlich auf den Arbeitnehmer zu übertragen. Der Arbeitnehmer muss daher die von ihm geleisteten Stunden dokumentieren und dem Arbeitgeber aushändigen. Es ist jedoch darauf hinzuweisen, dass in letzter Konsequenz diese Verpflichtung den Arbeitgeber trifft und die Übertragung keine Haftungsfreistellung darstellt.

- Sollte ein Serviceunternehmen mit diesen Arbeiten beauftragt werden, geht die bisherige Kommentierung (Franzen, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 15. Auflage, §13 MiLoG, Rn 2) davon aus, dass die Überwachung der Mindestlohnzahlung nicht in die Verpflichtung der Gemeinschaft fällt. Da jedoch noch keine Rechtsprechung zu dieser Thematik ergangen ist, sollte aus reiner Vorsicht eine Freistellungsvereinbarung von dem Unternehmer gezeichnet werden, mit der sich der Unternehmer verpflichtet seinerseits den Mindestlohn einzuhalten und den Auftraggeber (WEG) im Innenverhältnis rechtsverbindlich von Ansprüchen auf die Zahlung des Mindestlohnes freizustellen.

2. WEG als Auftraggeber

- Bei der Vergabe von Aufträgen (Instandhaltung/Instandsetzung/Sanierung) ist zu unterscheiden, ob die Gemeinschaft als Unternehmer (Gemeinschaft besteht nahezu nur aus Unternehmern) oder Verbraucher (dies stellt wohl die Regel dar) beauftragt.

Unternehmer: Hier ist immer zu prüfen, ob der Unternehmer seinen Mitarbeitern den Mindestlohn zahlt, daher bereits bei der Angebotsprüfung diesen Punkt mit einbeziehen und es muss an die o. g. Freistellungsvereinbarung gedacht werden.

Verbraucher: Die o. g. Verpflichtung zur Überprüfung besteht nicht. Jedoch sollte auch hier rein vorsorglich ebenfalls eine Freistellung vereinbart werden.

Für alle Fälle gilt, die Verwaltung sollte stets darauf achten, Aufträge durch die Wohnungseigentümergeinschaft, vertreten durch den Verwalter zu erteilen. Andernfalls drohen erhebliche Haftungsrisiken für die Verwaltung. Die vorstehenden Handlungsempfehlungen können nur als Richtlinie anhand des Gesetzestextes verstanden werden, da eine richterliche Ausprägung derzeit nicht gegeben ist.

Cathrin Fuhrländer
Rechtsanwältin
Jennißen & Partner, Köln