



MINDESTLOHN AB 01.01.2015

I. Allgemeines

Deutschland erhält ab dem 1. 1. 2015 einen flächendeckenden Mindestlohn. Mit dem „Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns“ (MiLoG) wurde der gesetzliche Rahmen geschaffen, wonach grundsätzlich alle abhängig Beschäftigten Anspruch auf einen gesetzlichen Mindestlohn von 8,50 € brutto pro Stunde haben. Doch wie so oft wirft ein neues Gesetz mehr Fragen auf als es zunächst beantwortet. Wer ist vom Mindestlohn betroffen? Was gilt für Praktikanten? Was ist bei variabler Vergütung? Was passiert, wenn der Mindestlohn nicht gezahlt wird? Die folgenden Ausführungen (Rechtsstand 1. 11. 2014) sollen Ihnen einen ersten Überblick verschaffen.

II. Was ist der neue Mindestlohn?

Mindestlohn bedeutet übersetzt ein festgeschriebenes Arbeitsentgelt, das dem Arbeitnehmer als Minimum zusteht. In den meisten europäischen Ländern gibt es bereits einen gesetzlichen Mindestlohn. Nun zieht auch Deutschland nach. Der neue gesetzliche Mindestlohn beträgt ab 1. 1. 2015 8,50 € brutto pro Stunde. Jeder Arbeitnehmer hat demnach Anspruch auf einen Stundenlohn von mindestens 8,50 € brutto.

Die Höhe des Mindestlohns kann auf Vorschlag einer aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern zusammengesetzten Mindestlohnkommission

durch Rechtsverordnung der Bundesregierung geändert werden. Die Kommission entscheidet erstmals bis zum 30. 6. 2016 mit Wirkung zum 1. 1. 2017 über eine Anpassung des Mindestlohns. Danach wird alle zwei Jahre über weitere Anpassungen entschieden.

Aber was wird dem Mindestlohn hinzugerechnet? Nach der Rechtsprechung fließt beispielsweise eine tarifliche Einmalzahlung, die die Zeit bis zur tariflichen Lohnerhöhung überbrücken soll, in die Berechnung der Gesamtvergütung mit ein, nicht aber vermögenswirksame Leistungen. Denn vermögenswirksame Leistungen sind kein Lohn im eigentlichen Sinne.

Der Mindestlohn bezieht sich auf die Bruttovergütung pro Zeiteinheit. Zulagen und Zuschläge, die als Gegenleistung für eine besondere Arbeit des Arbeitnehmers dienen, sind daher zusätzlich neben dem Grundlohn zu zahlen. Ganz klar ist das bei der Überstundenvergütung: Selbstverständlich erhält der Arbeitnehmer zusätzlich zum Mindestlohn einen Ausgleich für Mehrarbeit. Auch Trinkgelder können kein Bestandteil des Mindestlohns sein, da diese von einem vom Arbeitgeber verschiedenen Dritten entrichtet werden.

Hinweis:



Als Faustformel kann man festhalten: Vergütungsbestandteile sind entsprechend der Vorgaben der Rechtsprechung Bestandteil des Mindestlohns, wenn hiermit die ge-

wöhnliche Arbeitsleistung des Arbeitnehmers vergütet wird. Etwas anderes gilt, wenn mit Zulagen oder Zuschlägen besondere Leistungen des Arbeitnehmers vergütet werden, wie etwa Akkordprämien, Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit oder Gefahrenzulagen.

III. Ab wann ist Mindestlohn zu zahlen?

Das Mindestlohngesetz tritt am 1. 1. 2015 in Kraft. Das bedeutet nicht zwingend, dass sofort am 1. 1. 2015 auch auf Mindestlohn umzustellen ist. Es gilt für einige Branchen eine Übergangsphase von zwei Jahren. Bis zum 31. 12. 2016 darf noch durch vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales für allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge und Vergütungsregelungen aufgrund des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes vom Mindestlohn nach unten abgewichen werden. Von dieser Regelung haben bisher z. B. die fleischverarbeitende Industrie, die Zeitarbeitsbranche und das Friseurhandwerk Gebrauch gemacht.

Der Anspruch auf Mindestlohn ist grundsätzlich unabdingbar, es darf also hiervon nicht zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden. Ein Verzicht auf den Mindestlohn ist nicht möglich.

Hinweis:

Lediglich im Rahmen eines gerichtlichen Vergleichs kann der Arbeitnehmer auf seinen Mindestlohn ausnahmsweise verzichten.

IV. Wer erhält Mindestlohn?

Grundsätzlich hat jeder Arbeitnehmer (auch geringfügig und kurzfristig Beschäftigte, s. dazu weiter unten unter IV.) Anspruch auf Mindestlohn. Aber auch hiervon gibt es Ausnahmen. Der Mindestlohn gilt nicht

- für bestimmte Praktika (s. dazu weiter unten unter VI.),
- für ehrenamtliche Tätigkeiten,
- für Jugendliche unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung,
- für Langzeitarbeitslose in den ersten sechs Monaten der Beschäftigung nach mindestens einem Jahr Arbeitslosigkeit,
- für Auszubildende und

- bei einer (der eigentlichen Berufsausbildung vorgelagerten, von der Arbeitsagentur nach § 54a SGB III geförderten) Einstiegsqualifizierung oder bei einer Berufsausbildungsvorbereitung i. S. der §§ 68 bis 70 Berufsbildungsgesetz. Bei Zeitungszustellern wird der Mindestlohn nur schrittweise eingeführt. Demnach können Verleger im ersten Jahr 25 % unter dem Mindestlohn zahlen, im zweiten Jahr nur noch 15 %. 2017 haben dann auch Zeitungszusteller Anspruch auf den vollen Mindestlohn.

Während eines befristeten Probearbeitsverhältnisses und der einem unbefristeten Arbeitsverhältnis vorgeschalteten Probezeit ist Mindestlohn zu zahlen, da es sich hierbei um einen ganz normalen Arbeitsvertrag handelt.

V. Was gilt für Minijobber?

Auch Minijobber haben Anspruch auf Zahlung des Mindestlohns. Entgegen landläufiger Meinung ist die geringfügige Beschäftigung ein reguläres Arbeitsverhältnis, für das lediglich sozialrechtliche und steuerrechtliche Besonderheiten gelten. Da sich der Mindestlohn brutto versteht und der Minijobber durch die Pauschalierung der Lohnsteuer und den regelmäßigen Verzicht auf die Rentenversicherung keine Abzüge gewärtigen muss, wird auf das auszubehaltende Entgelt (z. B. 450 €) abzustellen und dieses durch die zu arbeitenden Stunden zu dividieren sein. Im Ergebnis müssen sodann mindestens 8,50 € pro Stunde herauskommen. Es ist also unzulässig, bei Minijobbern Lohnsteuer und Sozialversicherungsabgaben auf den Mindestlohn anzurechnen.

Hinweis:

Das MiLoG gilt auch für kurzfristig versicherungsfrei Beschäftigte; die Dauer der kurzfristigen Beschäftigung wurde im Zuge der Einführung des MiLoG auf 70 Tage angehoben.

VI. Mindestlohn bei Arbeitsverhältnissen zwischen nahen Angehörigen?

Auch wenn beispielsweise Ehegatten einen Arbeitsvertrag schließen, unterfällt dieser dem Mindestlohn. Anderes gilt lediglich, wenn der Ehegatte zu Gunsten des anderen unentgeltlich oder gegen ein

Taschengeld Tätigkeiten verrichtet, zu denen er auch unterhaltsrechtlich verpflichtet ist. Denn in diesem Fall liegt bereits kein Arbeitsverhältnis vor, welches Voraussetzung für den Anspruch auf Mindestlohn wäre. Insoweit ändert sich nichts.

VII. Was gilt für Praktikanten?

Der Mindestlohn gilt nicht für

- Praktika von bis zu drei Monaten zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder die Aufnahme eines Studiums,
- dreimonatige Praktika, die begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung absolviert werden, wenn nicht schon zuvor ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Praktikanten bestanden hat, oder
- Praktika, die verpflichtend im Rahmen einer Schul-, Ausbildungs- oder Studienordnung geleistet werden müssen sowie
- sog. Einstiegsqualifizierungen i. S. des § 54a SGB III.

Hinweis:
▲

Anspruch auf Mindestlohn haben demnach alle Praktikanten, die ein freiwilliges Praktikum nach einem Studienabschluss oder nach einer Berufsausbildung leisten.

Durch die Ausnahmenregelung wird – zeitlich beschränkt – der Lerncharakter eines Pflichtpraktikums bzw. ein das Hochschulstudium begleitendes Praktikum „privilegiert“. Zu beachten ist aber, dass auch im Rahmen eines Pflichtpraktikums oder eines begleitenden Praktikums nach drei Monaten Mindestlohn zu bezahlen ist (keine Rückwirkung!). Ferner muss es sich um ein Praktikum im rechtlichen Sinne und nicht um ein verdecktes Arbeitsverhältnis (bei Arbeitspflicht gegeben) handeln. Im letzteren Fall wäre definitiv Mindestlohn zu zahlen.

Zeitgleich wurde das sog. Nachweisgesetz (NachwG) auf Praktikanten ausgeweitet. Somit hat das Unternehmen unverzüglich nach Abschluss des Praktikantenvertrags bis spätestens vor der Aufnahme der Tätigkeit diesen schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Praktikanten auszuhändigen.

Beinhalten muss der Vertrag die folgenden Angaben:

- Name und Anschrift der Vertragsparteien,
- die mit dem Praktikum verfolgten Lern- und Ausbildungsziele,
- Beginn und Dauer des Praktikums,
- Dauer der regelmäßigen täglichen Praktikumszeit,
- Zahlung und Höhe der Vergütung,
- Dauer des Urlaubs sowie
- ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Praktikumsverhältnis anzuwenden sind.

Vorgenanntes gilt jedoch ausdrücklich nicht für ein duales Studium, d. h. ein Studierender, der ein duales Studium absolviert, hat keinen Anspruch auf Mindestlohn. Grund: bei einem dualen Studium liegt der Schwerpunkt auf dem Erlangen von Wissen und nicht auf der Arbeitsleistung des Studierenden.

Hinweis:
▲

Schließlich gilt das MiLoG auch nicht für sog. Berufseinstiegs- und Vorbereitungsqualifizierungen. Aber Achtung: Hier kann es ggf. bereits bestehende Tarifverträge geben, die einen Mindestlohn garantieren!

VIII. Ist ein höherer Lohn möglich?

Selbstverständlich kann ein Arbeitnehmer auch Anspruch auf einen Mindestlohn haben, der die 8,50 €-Grenze übersteigt. Es gibt nämlich nicht nur den Mindestlohn nach dem MiLoG. Einen Mindestlohn gibt es auch dann, wenn ein nach § 5 Tarifvertragsgesetz allgemeinverbindlicher oder ein durch Rechtsverordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales aufgrund des Arbeitnehmerentendengesetzes für allgemeinverbindlich erklärter Tarifvertrag dies festlegt.

Daneben kann sich im Einzelfall gemäß der Grundsätze der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ein den Mindestlohn übersteigender Lohnanspruch ergeben, wenn die Arbeitsvergütung nicht einmal 2/3 eines im betreffenden Wirtschaftszweig üblicherweise gezahlten Tariflohns erreicht. Diese Rechtsprechung wird durch das MiLoG nicht außer Kraft gesetzt.

IX. Was gilt für Weihnachts- und Urlaubsgeld sowie Sachbezüge?

Nach den Vorgaben des Europäischen Gerichtshofs können zusätzliche Leistungen wie Weihnachtsgeld und auch Urlaubsgeld nur dann als Bestandteil des Mindestlohns angesehen werden, wenn diese dem Arbeitnehmer zum Fälligkeitsdatum des Mindestlohns tatsächlich und unwiderruflich zufließen.

In seiner klassischen Struktur stellt das Weihnachtsgeld eine sog. freiwillige (Einmal-) Zahlung dar, die rein die Betriebstreue belohnt und kein Entgelt als Gegenleistung für die vom Arbeitnehmer geleistete Arbeit ist. Dieser Fall ist einfach. Hier darf das Weihnachtsgeld nicht auf den Mindestlohn angerechnet werden. Dies gilt ebenfalls für das Urlaubsgeld.

Aber auch eine Gratifikation mit Mischcharakter, bei der über die Betriebstreue hinaus auch die erbrachten Leistungen des Arbeitnehmers honoriert werden sollen, und ein 13. Monatsgehalt, d. h. eine zeitanteilig verdiente, lediglich in der Fälligkeit auf November bzw. Dezember verschobene Leistung mit reinem Entgeltcharakter, fließen dem Arbeitnehmer nur einmal im Jahr zu und nicht zu dem für den Mindestlohn maßgeblichen Fälligkeitsdatum.

Zu befürchten ist daher, dass eine einmal jährlich ausbezahlte Leistung generell nicht auf die übrigen elf Monate umgelegt werden kann. Für endgültige Klarheit werden hier die Gerichte sorgen müssen.

Auch zum Thema Sachbezüge – wie etwa ein Dienstwagen, Jobtickets, Haustrunk – trifft das MiLoG keinerlei Aussagen. Arbeitgeber und Arbeitnehmer dürfen grundsätzlich vereinbaren, dass ein Sachbezug Teil der Vergütung ist. Allerdings darf der Wert des Sachbezugs die Höhe des pfändbaren Teils des Lohns nicht übersteigen. Konsequenz ist, dass in der Praxis für Sachbezüge bei Mindestlohnzahlung kaum Raum bleibt.

Beispiel:

Die Pfändungsfreigrenze für den alleinstehenden „Ottonormalverbraucher“ ohne Unterhaltspflichten liegt bei etwa 1.050 € netto im

Monat. Bei einer durchschnittlichen Arbeitszeit von 170 Stunden im Monat und einem Mindestlohn von 8,50 € brutto pro Stunde erhält der Arbeitnehmer 1.445 € brutto, das bedeutet für einen Alleinstehenden ohne Unterhaltspflichten 1.061,25 € netto. Der noch verbleibende Sachbezug dürfte rechnerisch demnach 11,25 € nicht übersteigen.

X. Besonderheiten bei variabler Vergütung?

Auch in Zukunft können Arbeitgeber und Arbeitnehmer fixe und variable Vergütung kombinieren. Somit können auch weiterhin leistungsbezogene Vergütungselemente vereinbart werden. Allerdings hat der Arbeitnehmer Anspruch auf einen Grundlohn in Höhe von mindestens 8,50 € brutto pro Stunde. Ist diese „Basis“ gewährleistet, steht es dem Arbeitgeber frei, ein leistungsbezogenes Vergütungssystem in den Arbeitsvertrag aufzunehmen.

XI. Was gilt bei Urlaub und Arbeitsunfähigkeit?

Während des Urlaubs oder einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit gilt das sog. Lohnausfallprinzip. Demnach hat der Arbeitnehmer auch während dieser Zeiten ungekürzten Anspruch auf sein Arbeitsentgelt. Daran ändert auch das MiLoG nichts.

XII. Gilt der Mindestlohn beim Bereitschaftsdienst?

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf 8,50 € brutto pro geleistete Arbeitsstunde. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts gelten grundsätzlich auch Zeiten des Bereitschaftsdienstes als vergütungspflichtige Arbeitszeit. Denn: Bereitschaftsdienst ist keine Freizeit für den Arbeitnehmer, da er jederzeit damit rechnen muss, zum Dienst beordert zu werden. Bereitschaftsdienst leistet der Arbeitnehmer immer dann, wenn er sich außerhalb seiner regulären Arbeitszeiten an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort aufzuhalten hat. Kurzum: Auch der Bereitschaftsdienst ist mit dem Mindestlohn zu vergüten, da es sich hierbei um reguläre Arbeitszeit handelt.

XIII. Welche Dokumentationspflichten treffen den Arbeitgeber?

Der Arbeitgeber hat nunmehr bestimmten Dokumentationspflichten nachzukommen. Allgemeine Regel ist und bleibt das Arbeitszeitgesetz, wonach die 8 Stunden überschreitende Arbeitszeit zu dokumentieren ist. § 17 MiLoG geht jedoch weiter: Der Arbeitgeber muss demnach Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit für folgende Arbeitnehmer aufzeichnen:

- für geringfügig Beschäftigte (Minijobber auf 450 € - Basis oder bei Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres längstens zwei Monate bzw. 50 Arbeitstage); Ausnahme: geringfügig Beschäftigte in Privathaushalten;
- für Beschäftigte in besonderen Gewerbebranchen nach § 2a Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz, als da wären: Baugewerbe, Gaststätten – und Beherbergungsgewerbe, Personalbeförderungsgewerbe, Speditions-, Transport- und damit verbundenes Logistikgewerbe, Schaustellergewerbe, Unternehmen der Forstwirtschaft, Gebäudereinigungsgewerbe, Unternehmen des Messeaufbaus und Fleischwirtschaft;
- für Beschäftigte in den oben genannten

Wirtschaftsbereichen müssen auch Entleiher die Arbeitszeit ihrer Leiharbeitnehmer aufzeichnen. Die Dokumentation hat spätestens am 7. auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertag zu erfolgen. Die Aufzeichnungen müssen mindestens zwei Jahre im Inland in deutscher Sprache verfasst aufbewahrt werden. Ferner sind die Unterlagen auf Verlangen der zuständigen Behörde am Ort der Beschäftigung bereitzuhalten.

XIV. Folgen bei Unterschreiten des Mindestlohns?

Der „unterbezahlte“ Arbeitnehmer kann die Entgelt Differenz zwischen Mindestlohn und tatsächlich gezahltem Lohn vor dem Arbeitsgericht einklagen („Differenzlohnklage“).

Da die Sozialversicherungsträger grundsätzlich vom Mindestlohn ausgehen, können auch sie

Nachforderungen an den Arbeitgeber stellen, sollte dieser den Mindestlohn unterschreiten.

Der aus dem Lohn resultierende Beitragsanspruch steht den Sozialversicherungsträgern zu. Relevant sind zum einen der Gesamtsozialversicherungsbeitrag, zum anderen der (nur vom Arbeitgeber zu entrichtende) Beitrag zur Unfallversicherung. Hier gilt grundsätzlich das sog. Entstehungsprinzip. Die Geltendmachung des Lohnanspruchs durch den Arbeitnehmer oder sogar der Zufluss des Entgelts ist für den Beitragsanspruch irrelevant.

Die Auftraggeberhaftung kommt nun auch mit Blick auf den Mindestlohn nach dem MiLoG zum Tragen. Demnach haftet der Auftraggeber im Rahmen eines Werk- oder Dienstvertrags im Ergebnis verschuldensunabhängig wie ein selbstschuldnerischer Bürge dafür, dass auch seine Subunternehmer, derer er sich zur Verrichtung seines Werks bedient, ihren Arbeitnehmern den Mindestlohn zahlen. Zahlt der Subunternehmer also nicht, kann – ohne dass der Auftraggeber Vorausklage gegen den Subunternehmer einwenden könnte – der Auftraggeber in Anspruch genommen werden.

Hinweis:



Dahinter steckt die Hoffnung des Gesetzgebers, auf diese Weise „schwarze Schafe“ unter den Subunternehmern auszurotten. Denn ein Auftraggeber muss sich ab jetzt dreimal überlegen und genauestens prüfen, welche Subunternehmer er beauftragen wird. Großer Nachteil hierbei ist jedoch, dass der Auftraggeber in der Praxis kaum Einblicke in die Betriebsabläufe seiner Subunternehmer hat, für die Vorgänge dort aber verschuldensunabhängig haften soll. Hier können Auftraggeber mit vertragsstrafenflankierten Zusicherungen des Subunternehmers arbeiten.

Schließlich hält das MiLoG hohe Geldbußen bereit. So hat ein Arbeitgeber, der den Mindestlohn unterschreitet oder diesen nicht rechtzeitig zahlt, sowie ein Auftraggeber, der dies weiß oder fahrlässig nicht weiß, mit einer Geldbuße von bis zu 500.000 € zu rechnen. Im schlimmsten Fall können sich Arbeitgeber und Auftraggeber wegen Wucher (bzw. Beihilfe hierzu) oder Vorenthalten und Veruntreuen von Arbeitsentgelt strafbar machen.



Weitere Informationen finden
Sie unter:

www.artaxis.de

Ihre Anschrift hat sich geändert
oder ist nicht korrekt angegeben?
Sie wollen unsere
News zukünftig per
E-Mail erhalten?

Schreiben Sie eine E-Mail an:
news@artaxis.de



Impressum

Herausgeber:

ARTAXIS GmbH
Steuerberatungsgesellschaft
Große Theaterstraße 14
20354 Hamburg

Tel 040 41 11 99 50
Fax 040 41 11 99 529

Rechtsstand: 01.11. 2014

Diese Publikation ist lediglich
als allgemeine unverbindliche
Information gedacht und kann daher
nicht als Ersatz für eine detaillierte
Recherche oder eine fachkundige
Beratung oder Auskunft dienen.

Obwohl diese Publikation mit
größtmöglicher Sorgfalt erstellt
wurde, besteht kein Anspruch auf
sachliche Richtigkeit, Vollständigkeit
und /oder Aktualität, insbesondere
kann diese Publikation nicht den
besonderen Umständen des
Einzelfalls Rechnung tragen.

Eine Verwendung liegt damit
in der eigenen Verantwortung
des Lesers. Jegliche Haftung
seitens der ARTAXIS GmbH
Steuerberatungsgesellschaft wird
ausgeschlossen.