

Mindestlohn

Worauf Sie seit 01.01.2015 achten müssen!



Der Mindestlohn gilt. Das bedeutet für Sie als Unternehmer und Arbeitgeber: Ab dem 01.01.2015 müssen Sie flächendeckend in allen Branchen einen gesetzlichen Mindestlohn von **8,50 Euro brutto je Zeitarbeitsstunde** bezahlen.

Was ist Mindestlohn?

Der Mindestlohn ist das Arbeitsentgelt, das ein Arbeitgeber einem seiner Arbeitnehmer mindestens bezahlen muss. Dabei ist es zunächst gleichgültig, auf welcher Basis ein Mindestlohn beruht, ob er per Gesetz festgelegt oder ob er tarifvertraglich vereinbart wurde. Entscheidend ist, dass der Arbeitgeber mindestens diesen Mindestlohn bezahlen muss.

Wer bereits früher freiwillig höhere Löhne als den Mindestlohn bezahlte, hat keinen Handlungsbedarf. Wessen Lohnniveau dagegen unter der neuen Grenze von 8,50 Euro brutto lag, der hatte spätestens zum 01.01.2015 Handlungsbedarf, wenn er keine Klage riskieren will.

Der Mindestlohn wird **ab 2018 jährlich angepasst**. Die Bundesregierung kann die Anpassung durch Verordnung für alle Arbeitgeber sowie Beschäftigte verbindlich machen.

Betroffene Arbeitnehmer des neuen gesetzlichen Mindestlohns

Der gesetzliche Mindestlohn gilt für alle Arbeitnehmer. Jeder Arbeitgeber muss ihn seit 2015 bezahlen.

Ausnahmen gelten nur für die Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die durch einen allgemeingültigen Tarifvertrag gebunden sind. In solchen Fällen gelten die dort vereinbarten Tariflöhne als Mindestlöhne in der betreffenden Branche.

Achtung: Neue Dokumentationspflichten!

Der Mindestlohn ist nicht als rein zivilrechtlicher Anspruch ausgestaltet. Es braucht also keinen „Kläger“, der sein Recht einfordert. Vielmehr können Sie als Arbeitgeber auch „ohne Verdachtsmomente“ durch die Behörden der Zollverwaltung überprüft werden. Diese haben **weitreichende Einsichts- und Auskunftsrechte** gegenüber Ihnen als Arbeitgeber.

Was genau aufzuzeichnen ist, hängt von den Arbeitsverträgen ab, die Sie mit Ihren Mitarbeitern geschlossen haben und welche Abrechnungsmodalitäten in Ihrem Unternehmen herrschen. So müssen z. B. **Monatslöhne auf Stundenlöhne umgerechnet werden**; bei **Stundenlöhnen müssen Arbeitsbeginn und Arbeitsende dokumentiert werden**; **Überstunden müssen so oder so aufgezeichnet** werden etc.

Besonderheiten bei Mini-Jobbern und dem Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz

Wer in seinem Unternehmen Mini-Jobber beschäftigt oder wessen Unternehmen zu den Branchen Bau, Gaststätten- und Beherbergung, Personenbeförderung, Speditions-, Transport- und damit verbundenen Logistik, Schausteller, Forstwirtschaft, Gebäudereinigung, Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen oder Fleischwirtschaft (Wirtschaftsbereiche des § 2a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz/SchwarzArbG) zählt, ist **verpflichtet, Aufzeichnungen zu führen** über den **Beginn**, das **Ende** und die **Dauer der täglichen Arbeitszeit** der Arbeitnehmer. Diese Aufzeichnungen haben **spätestens bis zum Ablauf des siebten Kalendertags, der auf den Tag der Arbeitsleistung folgt**, zu erfolgen. Die Aufzeichnungen müssen auf Deutsch sein. Der Unternehmer muss diese Aufzeichnungen **mindestens zwei Jahre aufbewahren** (§ 17 Abs. 1 Mindestlohngesetz/MiLoG).

Wichtig

Selbst wenn Sie Ihren Mitarbeitern durchgängig mehr als den gesetzlichen Mindestlohn bezahlen, müssen Sie dies nachweisen können. Diese **Nachweispflicht hat praktisch jeder(!) Arbeitgeber**,

Mindestlohn

Worauf Sie seit 01.01.2015 achten müssen!



der auch nur einen Mini-Jobber beschäftigt oder dessen Unternehmen zu einer der oben genannten Branchen gehört. Auch er muss nachweisen können, dass das MiLoG eingehalten wurde.

Hat Ihr Unternehmen seinen Sitz im Ausland, müssen Sie vor dem Beginn jeder Werk- oder Dienstleistung im Bereich von § 2a SchwarzArbG diese schriftlich auf Deutsch bei der zuständigen Zollbehörde anmelden (§ 16 MiLoG).

Wichtig

Nehmen Sie diese Pflichten nicht auf die leichte Schulter. **Verstöße gegen die Pflicht zur Zahlung des Mindestlohns können mit einem Bußgeld bis zu 500.000 Euro geahndet werden, bei Verstößen gegen die Aufzeichnungs- und Aufbewahrungspflicht droht ein Bußgeld bis zu 30.000 Euro.**

Auch wenn Sie keine Mini-Jobber beschäftigen, und auch wenn Ihr Unternehmen nicht zu denen gehört, die von § 2a SchwarzArbG erfasst werden, wird es auch in Ihrem Unternehmen zu Belastungen kommen, unabhängig davon, wie Sie Ihre Mitarbeiter vergüten. Am besten ist, auch Sie führen gesonderte Aufzeichnungen, obwohl Sie es eigentlich nicht müssten. Beratschlagen Sie sich hierüber mit Ihrem Steuerberater.

Aufzeichnungserleichterungen

Es liegen bereits Verordnungen des Bundesministeriums der Finanzen zur **Erleichterung der Aufzeichnungen** vor. Für Arbeitnehmer mit ausschließlich **mobilen Tätigkeiten**, die keinen Vorgaben zu Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit unterliegen und die sich ihre tägliche Arbeitszeit eigenverantwortlich einteilen, brauchen Sie nach der Verordnung zur Abwandlung der Pflicht zur Arbeitszeitaufzeichnung nach dem Mindestlohngesetz nicht (mehr) den Beginn und das Ende der Arbeitszeit aufzeichnen. Es genügt, wenn Sie die Dauer der täglichen Arbeitszeit aufzeichnen. Arbeitnehmer mit mobilen Tätigkeiten sind z. B. Brief-, Paket- und Zeitungszusteller, Abfallsammlung, Straßen- und Stadtreinigung, dem Winterdienst und der Personenbeförderung. Die Erleichterungen gelten nicht für die Baubranche oder das Transport- und Gaststättengewerbe.

Eine zweite Erleichterung betrifft die **Meldepflichten** von Arbeitgebern mit Sitz im Ausland und Entleiher, die für ihre nach Deutschland entsandten oder die grenzüberschreitend entliehenen Arbeitnehmer vor Beginn einer Werk- oder Dienstleistung eine schriftliche Anmeldung vorzulegen haben. Aber auch hier erstrecken sich die Erleichterungen nur auf einen sehr kleinen Kreis, denn sie erfasst nur Fälle, in denen besondere Voraussetzungen vorliegen, z. B. Schichtdienst, mehrere Einsatzorte täglich oder ausschließlich mobile Tätigkeiten.

Die jüngste Verordnung (Mindestlohndokumentationspflichten-Verordnung – MiLoDokV) enthält u. a. Regelungen, die bestimmen, dass für bestimmte Arbeitnehmer-Gruppen die Verpflichtungen des Arbeitgebers zur Anmeldung und zum Erstellen und Bereithalten von Dokumenten (§§ 16 und 17 MiLoG) keine Anwendung finden, wenn der Arbeitnehmer ein verstetigtes regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt über **2.958 Euro** erhält und der Arbeitgeber seinen Aufzeichnungsverpflichtungen nach § 16 Abs. 2 Arbeitszeitgesetz (über die werktägliche Arbeitszeit hinausgehende Arbeitszeit der Arbeitnehmer aufzuzeichnen und ein Verzeichnis der Arbeitnehmer zu führen, die in eine Verlängerung der Arbeitszeit eingewilligt haben) nachkommt.

Besonderheiten bei Arbeitszeitkonten

Das MiLoG verbietet Arbeitszeitkonten nicht. Aber spätestens nach zwölf Monaten müssen sie durch bezahlte Freistellung oder Zahlung des Mindestlohns ausgeglichen werden (§ 2 Abs. 2 MiLoG). Weiterhin dürfen monatlich höchstens 50 % der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit auf Arbeitszeitkonten eingestellt werden.

Wenn Sie – wie häufig üblich - Arbeitszeitkonten (sowohl mit Plus- als auch mit Minusstunden) über Zeiträume geführt haben, die über ein Jahr hinausgehen, sollten Sie unbedingt Ihre Praxis ändern. Denn dies ist im Anwendungsbereich des Mindestlohngesetzes so nicht mehr zulässig.

Mindestlohn

Worauf Sie seit 01.01.2015 achten müssen!



Ausnahmen vom neuen gesetzlichen Mindestlohn

Der Mindestlohn gilt nicht für:

- Langzeitarbeitslose, (mindestens ein Jahr) in den ersten sechs Monaten ihrer Beschäftigung,
- Jugendliche unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung,
- Praktikanten, die ein Pflichtpraktikum nach Schul-, Ausbildungs oder Studienordnung leisten,
- Praktikanten, die ein Orientierungs-Praktikum von bis zu drei Monaten vor Berufsausbildung oder Studium leisten,
- Praktikanten, die ein Praktikum von bis zu drei Monaten begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung leisten.

Wichtig

Die Vergütung von Auszubildenden sowie ehrenamtlich Tätigen und Übungsleitern wird nicht durch den gesetzlichen Mindestlohn geregelt. Hat ein Auszubildender seine Ausbildung beendet, hat er Anspruch auf den Mindestlohn. Ausnahme: Er will in einem anderen als dem bis dahin erlernten Beruf seine beruflichen Kenntnisse vertiefen. Auch Praktikanten haben nach dem Ende ihres Studiums Anspruch auf den Mindestlohn. Ausnahme: Sie absolvieren ein freiwilliges Praktikum in einem neuen Gebiet.

Für **landwirtschaftliche Betriebe** wurde ein bundesweit geltender Tarifvertrag mit Laufzeit bis Ende 2017 mit einer stufenweisen Heranführung der Entlohnung an den gesetzlichen Mindestlohn geschlossen. Diese Ausweitung gilt für die Dauer von 2015 bis einschließlich 2018. Die bereits vorhandene Möglichkeit der kurzfristigen sozialabgabenfreien Beschäftigung wird von 50 auf 70 Tage ausgedehnt, befristet auf vier Jahre. Um Härten zu mildern, dürfen dann aber bei Saisonarbeitern die Kosten für Unterbringung und Verpflegung mit dem Mindestlohn verrechnet werden.

Zeitungszusteller sind nicht – wie geplant – von der Mindestlohnregelung ausgenommen worden. Um Presseverlage zu entlasten, dürfen sie im Jahr 2015 um 25 % und im Jahr 2016 um 15 % nach unten vom gesetzlichen Mindestlohn in Höhe von 8,50 Euro abweichen.

So berechnen Sie den neuen gesetzlichen Mindestlohn

Bei der Berechnung des neuen gesetzlichen Mindestlohns ab 2015 gibt es noch einige offene Fragen, die im Lauf der Zeit – wahrscheinlich durch Arbeitsgerichtsprozesse – erst noch geklärt werden müssen.

Mindestlohn auf reiner Stundenlohnbasis

Wenn in Ihrem Unternehmen reine Stundenlöhne bezahlt werden, ist der Brutto-Mindestlohn von 8,50 Euro pro (Zeit-)Stunde relativ einfach festzustellen. Arbeitet der Mitarbeiter 60 Minuten, muss er in dieser Zeit 8,50 Euro verdient haben. Von diesen 8,50 Euro gehen dann Lohnsteuer und die Arbeitnehmerbeiträge zur Sozialversicherung ab.

Die Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung sind in den 8,50 Euro nicht enthalten. Diese müssen Sie als Arbeitgeber noch zusätzlich mit einberechnen.

Mindestlohn bei Angestellten und Minijobbern

Es wird das Brutto-Monatsgehalt durch die vereinbarte Arbeitszeit geteilt. Liegt der so errechnete Betrag über 8,50 Euro besteht kein Handlungsbedarf. Liegt er darunter, müssen Sie als Arbeitgeber ab dem 01.01.2015 den betroffenen Arbeitnehmern mehr Gehalt bezahlen. Und zwar ohne, dass Sie die Verträge anpassen.

Wichtig

Durch den neuen gesetzlichen Mindestlohn von 8,50 Euro wird indirekt wieder eine Maximalstundenzahl eingeführt: Ab 2015 wird es nicht mehr möglich sein, wöchentlich 15 Stunden für

Mindestlohn

Worauf Sie seit 01.01.2015 achten müssen!



450 Euro im Monat zu arbeiten, ohne in die Sozialversicherungspflicht zu rutschen. Höchstarbeitszeit pro Monat werden 52,9 Stunden sein, 53 Stunden sind bereits zu viel (450,50 Euro).

Haben Ihre Minijobber aktuell einen Brutto-Stundenlohn, der unter 8,50 Euro liegt, aber die Entgeltgrenze (450 Euro monatlich, 5.400 Euro jährlich) bereits jetzt ausschöpft, sollten Sie als Arbeitgeber reagieren. Soll der Mitarbeiter weiterhin als Minijobber bei Ihnen arbeiten können, ist dies nur durch die Reduzierung der Arbeitsstunden möglich. Die Arbeitsstunden müssen bei „gleichbleibendem“ Lohn so lange reduziert werden, bis der Mitarbeiter einen Brutto-Stundenlohn von 8,50 Euro hat.

Wichtig

Einmalige Einnahmen, z. B. Weihnachts- oder Urlaubsgeld, deren Gewährung mit hinreichender Sicherheit, also etwa wegen eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrags oder wegen einer betrieblichen Übung, mindestens einmal jährlich zu erwarten ist, müssen Sie bei der Ermittlung des Arbeitsentgelts berücksichtigen.

Mindestlohn und Stücklohn/Akkordarbeit

Der Stücklohn ist das „klassische“ Beispiel für eine Entlohnung, die direkt von der Leistung des Mitarbeiters abhängt (leistungsreagibel). Die Vergütung erfolgt nicht nach Zeit, sondern nach der Menge, die in einer Zeiteinheit erarbeitet wurde. So werden Zusteller beispielsweise nach der Anzahl der ausgetragenen Kataloge bezahlt; Saisonarbeiter nach den Kilogramm der gestochenen Spargel, der geernteten Weintrauben etc.

Stücklohn kommt als Einzelakkord und als Gruppenakkord zur Anwendung. Erscheinungsformen sind Geld- und Zeitakkord.

Um herauszufinden, ob Sie den Mindestlohn bezahlen, müssen Sie Ihr bisheriges Abrechnungssystem auf Stundenlöhne umstellen. Das bedeutet, dass Sie sich nunmehr nicht mehr nur damit begnügen dürfen, die Arbeitsleistung zu dokumentieren, sondern Sie müssen auch die Arbeitszeit minutiös aufzeichnen, um den Stundenlohn errechnen zu können.

Sie sollten, wenn Sie viel Akkordlöhne bezahlen, bereits jetzt sich über ein neues Abrechnungssystem Gedanken machen. Wenn Sie Ihre Löhne und Gehälter über Ihren Steuerberater abwickeln, sollten Sie möglichst bald das Gespräch mit ihm suchen.

Mindestlohn und Sonderzahlungen

Als Bestandteil des Mindestlohns zählen Zulagen oder Zuschläge, die von Ihnen als Arbeitgeber ohne Rücksicht auf die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers bezahlt werden. So sind beispielsweise der Bauzuschlag oder Zulagen, die im Arbeitsvertrag als Differenz zwischen dem heimischen Lohn und dem geschuldeten Mindestlohn ausgewiesen sind, regelmäßig zu berücksichtigen.

Zulagen und Zuschläge, wie z. B. Überstundenzuschläge, werden unter Umständen berücksichtigt (wenn der Arbeitgeber aufgrund eines Tarifvertrags im Sinne von § 3 AEntG oder in der Pflegebranche aufgrund einer Rechtsverordnung nach § 11 AEntG zur Zahlung von Überstundenzuschlägen verpflichtet ist). Es reicht aus, wenn der tatsächlich gezahlte Lohn einschließlich der Überstundenzuschläge mindestens die Summe aus dem tariflich vorgeschriebenen Mindestlohn und dem tariflich vorgeschriebenen Überstundenzuschlag ergibt.

Nicht berücksichtigt werden Zuschläge und Zulagen, deren Zahlung Folgendes voraussetzt:

- Mehrarbeit pro Zeiteinheit (Akkordprämien),
- überdurchschnittliche qualitative Arbeitsergebnisse (Qualitätsprämien),
- Arbeit zu besonderen Zeiten (z. B. Überstunden, Sonn- oder Feiertagsarbeit),

Mindestlohn

Worauf Sie seit 01.01.2015 achten müssen!



- Arbeit unter erschwerten oder gefährlichen Bedingungen (z. B. Schmutzzulagen, Gefahrenzulagen),
- Entsendezulagen, soweit sie der Erstattung beim Arbeitnehmer tatsächlich angefallener Entsendungskosten (z. B. Unterkunft, Verpflegung, Reisekosten) dienen.

Weihnachtsgeld oder ein zusätzliches Urlaubsgeld werden als Bestandteil des Mindestlohns gewertet, wenn der Arbeitnehmer den auf die Entsendezeit entfallenden anteiligen Betrag jeweils zu dem für den Mindestlohn maßgeblichen Fälligkeitsdatum tatsächlich und unwiderruflich ausbezahlt erhält.

Wichtig

Bei der Berechnung des Mindestlohns bleiben Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung außer Betracht.

Haftung für Subunternehmer, Auftragnehmer und Verleiher

Beauftragen Sie als Unternehmer ein anderes Unternehmen damit, für Sie Werk- oder Dienstleistungen zu erbringen, dann haften Sie für die Verpflichtungen des Subunternehmers sowie von diesem möglicherweise beauftragte Unternehmen. Sie haften auch für Arbeitnehmer-Verleiher.

Sie als Unternehmer haften also dafür, dass alle von Ihnen beauftragten Firmen in jeder Hierarchiestufe, also auch die von Ihnen nur indirekt beauftragten Unternehmen, den gesetzlichen Mindestlohn bezahlen. Sie sind für die Mitarbeiter Ihrer Subunternehmer – und deren Subunternehmer (!) – ein „Bürge“, der auf die Einrede der Vorklage verzichtet hat (§ 14 AEntG, §§ 773, 771 BGB). Das gilt also angefangen von Reinigungsfirmen über den IT-Support bis hin zu Handwerkern. Die betroffenen Arbeitnehmer können Sie unmittelbar für die nicht eingehaltenen Verpflichtungen des Subunternehmers zur Zahlung des Mindestlohns in Anspruch nehmen. Sie können nicht auf eine vorrangige Haftung des Subunternehmers verweisen. Sie können auch nicht verlangen, dass bevor Sie leisten müssen, beim Subunternehmer eine Zwangsvollstreckung versucht werden muss.

Lassen Sie sich von allen Subunternehmern und allen Auftragnehmern eine schriftliche Bestätigung geben, dass diese den Mindestlohn bezahlen. Bei neuen Auftragnehmern sollten Sie Ihr Auswahlverfahren genau dokumentieren.

Was kann geschehen, wenn Sie keinen Mindestlohn zahlen?

Wenn Sie den Mindestlohn nicht zahlen, müssen Sie sich über folgende Risiken im Klaren sein:

- Wenn Sie vom Zoll oder einer anderen Behörde „erwischt“ werden, wird gegen Sie ein **Ordnungsgeld** verhängt.
- Bei eklatanten Verstößen erfüllen Sie unter Umständen den Tatbestand des Lohnwuchers (§ 291 Abs. 1 Strafgesetzbuch).
- Wenn Ihr Mitarbeiter vor Gericht geht, müssen Sie die Differenz zwischen dem tatsächlich gezahlten und dem **Mindestlohn nachträglich entrichten**. Das heißt: Auch wenn einer Ihrer Arbeitnehmer bereits aus Ihren Diensten ausgeschieden ist, kann er immer noch den Mindestlohn für die „Zeit bei Ihnen“ einklagen.
- Wenn Sie im Rahmen einer Außenprüfung (Lohnsteuer oder Sozialversicherungsträger) geprüft werden und es stellt sich heraus, dass Sie den Mindestlohn nicht bezahlt haben, drohen **Nachforderungen bei den Sozialversicherungsbeiträgen**. Die Ansprüche der Sozialversicherungsträger verjähren erst nach 30 Jahren.

Um einen – unter Umständen langwierigen und teuren - Rechtsstreit zu vermeiden, sollten Sie dem Mitarbeiter den Unterschiedsbetrag zum Mindestlohn in voller Höhe nachzahlen, unabhängig davon, wie lange der Beginn des Mindestlohns zurückliegt.

Stand: 12/2014