

Mandanten- Informationsbrief

Mindestlohn



Inhalt

- 1. Für wen gilt der Mindestlohn?**
 - 1.1 Grundsatz:
 - 1.2 Sonderregelungen:
 - a) Praktikanten
 - b) Jugendliche unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufs-ausbildung und Auszubildende
 - c) Langzeitarbeitslose für die ersten sechs Monate der Beschäftigung nach mindestens einem Jahr Arbeitslosigkeit
 - d) Ehrenamtlich Tätige
 - e) Zeitungszusteller
 - f) Saisonarbeiter
 - g) Übergangsregelung
- 2. Ausnahme bei Arbeitsverhältnissen mit nahen Angehörigen?**
- 3. Was gehört überhaupt zum Mindestlohn?**
 - a) Allgemeines
 - b) Variable Lohnbestandteile
 - c) Weihnachts- und Urlaubsgeld
 - d) Bereitschaftsdienste
 - e) Sachbezüge
 - f) Besonderheit Trinkgelder
- 4. Wirkung bei Gleitzone**
 - a) Reduzierung der Arbeitszeit
 - b) Überführung in Midi-Job
- 5. Pflichten der Arbeitgeber - Arbeitszeitznachweis**
- 6. Unterschreiten des Mindestlohns**
- 7. Lohnsteuerrechtliche Mindestlohnermittlung**
- 8. Sozialversicherungs-rechtliche Mindest-lohnermittlung**
- 9. Haftungsrisiken für Unternehmen**
- 10. Fälligkeit**
- 11. Kontrolle**
- 12. Weitere Informationen**

Der Mindestlohn wird ab 2015 durch das verabschiedete Mindestlohngesetz (MiLoG) geregelt. Zusätzlich können auf Basis des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes und des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes verbindliche branchenbezogene Mindestlöhne ausgehandelt werden. Diese Gesetze bilden auch die Grundlage für vom Mindestlohn abweichende Tarifverträge innerhalb des Übergangszeitraums.

Nachfolgend geben wir Ihnen einen Überblick über die wesentlichen Regelungen des MiLoG und versuchen auf die wichtigsten Fragen der Praxis eine Antwort zu geben.

1. Für wen gilt der Mindestlohn?

1.1 Grundsatz:

Grundsätzlich treten die Regelungen des MiLoG zum 1. Januar 2015 in Kraft. Der gesetzliche Mindestlohn wird somit für alle in Deutschland beschäftigten Arbeitnehmer über 18 gelten. Er betrifft auch ausländische Beschäftigte, wenn sie in Deutschland arbeiten - unabhängig davon, ob sie bei einem in- oder einem ausländischen Unternehmen angestellt sind.

Das bedeutet das im gesamten Bundesgebiet der gesetzliche Mindestlohn ab dem 1. Januar 2015 8,50 € brutto pro Zeitstunde beträgt. Ein niedrigerer Stundenlohn ist dann gesetzlich nicht mehr zulässig. D. h., dass unter dem Betrag des Mindestlohns liegende Arbeitslöhne kraft Gesetz als angehoben gelten. Allerdings sieht das Gesetz auch Ausnahmen vom Mindestlohn vor. Nach § 22 MiLoG gilt der Mindestlohn für folgende Personengruppen nicht:

1.2 Sonderregelungen:

a) Praktikanten

Auch Praktikanten sind Arbeitnehmer i. S. d. MiLoG, somit haben auch diese grundsätzlich Anspruch auf Entlohnung nach dem MiLoG.

Auch ein Orientierungspraktikum oder ein ausbildungs- bzw. studienbegleitendes Praktikum, das länger als drei Monate dauert, ist ab dem ersten Tag der Beschäftigung mit dem Mindestlohn zu vergüten. Nur für einzelne Praktika gelten die Regelungen über den Mindestlohn ausdrücklich nicht. Diese sind:

- Pflichtpraktika, die verpflichtend aufgrund einer schulrechtlichen Bestimmung, einer Ausbildungsordnung oder einer hochschulrechtlichen Bestimmung geleistet werden.
- Freiwillige Praktika, die nicht länger als drei Monate dauern, wenn sie der Berufsorientierung dienen (Orientierungspraktika) oder ausbildungs- bzw. studienbegleitend geleistet werden.
Voraussetzung ist, dass nicht schon vorher ein Praktikumsverhältnis mit demselben Praktikanten bestanden hat
- Sonstige Praktika im Rahmen einer Einstiegsqualifizierung nach dem SGB III und Maßnahmen einer Berufsausbildungsvorbereitung nach dem Berufsbildungsgesetz.

BEACHTEN SIE: Lassen Sie sich daher unbedingt vor der Zusage eines Praktikums welches die Dauer von 3 Monaten übersteigt die entsprechende Studienordnung o. Ä. vorlegen und prüfen Sie, ob es sich hierbei wirklich um ein Pflichtpraktika handelt.

Hinweis: Praktikanten fallen zukünftig auch unter den Anwendungsbereich des Nachweisgesetzes. Wer somit zukünftig einen Praktikanten einstellt, hat unverzüglich nach Abschluss des Praktikumsvertrages, spätestens vor Aufnahme der Praktikantentätigkeit, die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Praktikanten auszuhändigen.

b) Jugendliche unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung und Auszubildende

Jugendliche unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung sind vom Mindestlohn ausgenommen.

Dies gilt also auch für Kinder und Jugendliche unter 18 Jahren die neben ihrer Ausbildung in einem Arbeitsverhältnis beschäftigt sind.

Tipp: Lassen Sie sich daher vor Vertragsschluss durch die Erziehungsberechtigten bestätigen, dass keine Ausbildung durch den Jugendlichen abgeschlossen wurde.

c) Langzeitarbeitslose für die ersten sechs Monate der Beschäftigung nach mindestens einem Jahr Arbeitslosigkeit

Tipp: Fordern Sie hier eine Bescheinigung der Agentur für Arbeit bzw. des Jobcenters, aus welcher die Dauer der ununterbrochenen Arbeitslosigkeit für mindestens 1 Jahr hervorgeht.

d) Ehrenamtlich Tätige

Eine „ehrenamtliche“ Tätigkeit bleibt von der Neuregelung des Mindestlohns verschont, da Ehrenamtliche statusrechtlich nicht in einem Arbeitsverhältnis beschäftigt sind. Nach dem gesetzlichen Bild des Ehrenamts erbringen diese ihre Leistungen nicht in Erwartung einer Gegenleistung. Allerdings sind die Grenzen zu einem „echten“ Arbeitsverhältnis fließend – ist nicht mehr von einer ehrenamtlichen Tätigkeit auszugehen sondern von einem Arbeitsverhältnis greifen die Regelungen des MiLoG. Für Übungsleiter hat das Bundesministerium für Soziales klargestellt, dass ein dem MiLoG unterfallendes Arbeitsverhältnis jedoch nicht schon dann anzunehmen ist, wenn z. B. die einkommensteuerlich privilegierten Aufwandsentschädigungen überschritten werden.

BEACHTEN SIE: Selbständige werden von den Regelungen des MiLoG nicht erfasst. Wird daher z. B. die Tätigkeit als Übungsleiter oder Trainer auf freiberuflicher Basis erbracht, findet das MiLoG grundsätzlich keine Anwendung.

e) Zeitungszusteller

Um auch dieser Branche die Einführung des Mindestlohns zu erleichtern, sieht das MiLoG eine stufenweise Einführung für Zeitungszusteller vor. Ab dem 01.01.2015 erhalten sie mindestens 75 %, ab dem 01.01.2016 mindestens 85 % des geltenden Mindestlohns. Vom 01.01. bis zum 31.12.2017 sind es dann 8,50 €. Ab dem 01.01.2018 bekommen auch Zeitungszusteller den Mindestlohn ohne Einschränkung.

f) Saisonarbeiter

Zur Erleichterung wird die bereits vorhandene Möglichkeit der kurzfristigen sozialabgabenfreien Beschäftigung von 50 auf 70 Tage ausgedehnt. Diese Regelung wird auf vier Jahre befristet. Sie beeinflusst die Höhe des Mindestlohns nicht. Solange der Tarifvertrag in der Landwirtschaft (siehe Punkt 1.2) nicht für allgemein verbindlich erklärt wird, gilt der gesetzliche Mindestlohn auch für Saisonkräfte.

g) Übergangsregelung

Daneben ist eine dreijährige Übergangsregelung in das Gesetz aufgenommen worden. Diese gilt bei abweichenden Tarifverträgen, jedoch greift auch hier der Mindestlohn ab dem 01. Januar 2017. Solche Tarifverträge existieren derzeit z. B. beim Friseurhandwerk und Fleischereibetrieben. Für Zeitungszusteller gilt ebenfalls eine Sonderregelung, nach welcher erst ab dem 1. Januar 2017 der volle Mindestlohn zu zahlen ist.

- **Fleischverarbeitung:** Mindestlohn von August 2014 bis November 2014 7,75 €, von Dezember 2014 bis September 2015 8,00 €, von Oktober 2015 bis November 2016 8,60 € und von Dezember 2016 bis Ende 2017 8,75 €.

- **Friseurhandwerk:**
Mindestlohn/Ost bis zum 31.07.2015 nur 7,50 € und Mindestlohn/West bis zum 31.07.2015 nur 8,00 €.
- **Gebäudereinigung/Ost:**
Mindestlohn ab dem 01.01.2015 nur 8,23 €.
- **Landwirtschaft:** Für die unterste Lohngruppe der landwirtschaftlichen Saisonarbeiter ist ein Mindestlohn von 7,40 € (West) bzw. von 7,20 € (Ost) ab Januar 2015 vorgesehen. Diese Mindestlöhne sollen zum Januar 2016 auf 8,00 € (West) bzw. 7,90 € (Ost), ab Januar 2017 einheitlich für West- und Ostdeutschland auf 8,60 € und ab November 2017 auf 9,10 € angehoben werden. Allerdings steht die [Allgemeinverbindlichkeitsklärung](#) derzeit noch aus.
- **Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft/Ost:**
Mindestlohn vom 01.01.2015 bis zum 30.06.2016 nur 8,00 €.
- **Zeitarbeit/Ost:** Mindestlohn vom 01.01. bis zum 31.03.2015 nur 7,86 € und vom 01.04.2015 bis zum 30.05.2016 nur 8,20 €.
- **Pflegebranche:** Hier galt bislang ein Stundenlohn von 8,00 € (Ost), der ab 01.01.2015 auf 8,65 € steigen wird. Der Pflegemindestlohn gilt dann auch für Assistenzkräfte, Alltagsbegleiter und in Pflegebetrieben beschäftigte Betreuer von Demenzzkranken.

Hinweis

Bestehende tarifliche Regelungen, die einen Stundenlohn von weniger als 8,50 € brutto pro Stunde vorsehen, haben bis zum 31.12.2016 Vorrang vor dem MiLoG. Für das Jahr 2017 wird es daher voraussichtlich eine Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns auf einen Betrag über 8,50 € geben, und zugleich gelten gemäß der bis Ende 2017 verlängerten Übergangsfrist die ungünstigeren branchenbezogenen Mindestlohntarifverträge im Jahr 2017 weiter. Allerdings müssen diese einen Lohn

von mindestens 8,50 € vorsehen. Das bedeutet, dass die branchenbezogenen Mindestlöhne im Jahr 2017 nur dann den gesetzlichen (vermutlich über 8,50 € liegenden) Mindestlohn unterschreiten können, wenn sie mindestens dem erstmaligen gesetzlichen Mindestlohn von 8,50 € entsprechen.

2. Ausnahme bei Arbeitsverhältnissen mit nahen Angehörigen?

Eine Ausnahme für Beschäftigungsverhältnisse mit nahen Angehörigen gibt es im Gesetz nicht. Es ist daher auch hier auf die Regelung des Mindestlohngesetzes zu achten.

Etwas anderes gilt lediglich, wenn der Ehegatte zugunsten des anderen unentgeltlich oder gegen ein Taschengeld Tätigkeiten verrichtet, zu denen er auch unterhaltsrechtlich verpflichtet ist. Denn in diesem Fall liegt schon kein Arbeitsverhältnis vor, welches Voraussetzung für den Anspruch auf Mindestlohn wäre.

3. Was gehört überhaupt zum Mindestlohn?

Das MiLoG geht von einem reinen Zeitlohn aus, d. h. eine fixe Entlohnung pro Stunde Arbeitszeit. Dies wirft eine Reihe von Folgefragen auf, wie variable Vergütungsbestandteile und Einmalzahlungen im Rahmen der Bestimmung des Mindestlohns von 8,50 € brutto pro Arbeitszeitstunde berücksichtigungsfähig ist.

a) Allgemeines

Das MiLoG enthält keine ausdrückliche Regelung dazu, welche vertraglichen bzw. tatsächlich geleisteten Vergütungsarten und -elemente für den Mindestlohn heranzuziehen sind. Der Europäische Gerichtshof (EuGH) beschäftigte sich in der Vergangenheit mit der möglichen

Anrechnung variabler Vergütungsbestandteile im Zusammenhang mit Lohnzahlungen auf den Mindestlohn nach dem Arbeitnehmerentendegesetz.

Das Gericht befand, dass variable Vergütungsbestandteile dann angerechnet werden können, wenn sie eine Gegenleistung für die reguläre Tätigkeit des Arbeitnehmers darstellen. Dementsprechend könnte auch für den Mindestlohn Folgendes gelten:

Für die Anrechenbarkeit von Leistungen auf tariflich begründete Mindestlohnansprüche kommt es darauf an, ob die anrechenbaren Vergütungsbestandteile funktional gleichwertig mit dem Zweck des Mindestlohns sind, beispielsweise tarifliche Einmalzahlungen.

Nicht anrechenbar sind hingegen Vergütungsbestandteile, die einen ganz anderen Zweck befolgen und anderen Bindungen unterfallen. Dazu gehören beispielsweise

- Vermögenswirksame Leistungen,
- Wechselschichtzulagen,
- Schmutzzulagen,
- Überstundenzuschläge,
- Nachtschichtzuschläge,
- Sonn- und Feiertagszuschläge,
- Gefahrenzulagen,
- Akkordprämien oder
- Qualitätsprämien

b) Variable Lohnbestandteile

In der Gesetzesbegründung heißt es zu diesem Bereich:

„Die Vereinbarung von Stücklöhnen und Akkordlöhnen bleibt auch nach Einführung des Mindestlohns zulässig, wenn gewährleistet ist, dass der Mindestlohn für die geleisteten Arbeitsstunden erreicht wird.“

Der Arbeitgeber muss also sicherstellen, dass der Arbeitnehmer nicht unter die Mindestlohngrenze von 8,50 € rutschen kann. Diese wird in Zukunft zu einem Überdenken der Regelungen zu solchen variablen Vergütungen führen. Gerade

Vereinbarungen einer reinen „Umsatzbeteiligung“ wie sie in der Gastronomie üblich sind, dürften ab 2015 in Einzelfällen zu einem Verstoß gegen die Vorgaben des MiLoG führen.

c) Weihnachts- und Urlaubsgeld

Im Regelfall stellen diese Zahlungen eine freiwillige Einmalleistung des Arbeitgebers dar.

In diesen Fällen scheint eine Einbeziehung in die Ermittlung eines Unterschreitens der Mindestlohngrenze ausgeschlossen. Doch auch wenn hiermit eine Arbeitsleistung des Arbeitnehmers abgegolten werden sollte besteht derzeit die Gefahr, dass diese Arbeitgeberleistung nur im Monat des Zuflusses des Entgelts beim Arbeitnehmer einen Verstoß gegen die Entlohnung nach dem MiLoG verhindern kann.

d) Bereitschaftsdienste

Das Bundesarbeitsgericht hat aktuell entschieden, dass der Bereitschaftsdienst einer Altenpflegerin mit dem Mindestlohn der Pflegebranche zu vergüten ist. Offen ist derzeit, ob diese Rechtsprechung auch auf andere Branchen übertragbar ist und somit generell für Arbeitnehmer anzuwenden ist, die unter das MiLoG fallen.

e) Sachbezüge

Ein Sachbezug kann Teil der regelmäßigen Vergütung eines Arbeitnehmers sein und ist in diesen Fällen auch grundsätzlich als Lohn i. S. d. MiLoG zu berücksichtigen. Allerdings ist eine Sonderregelung der Gewerbeordnung zu beachten. Dort ist geregelt, dass der Wert eines Sachbezugs die Höhe des pfändbaren Teils des Arbeitsentgelts nicht übersteigen darf. Da die Pfändungsfreigrenze bei einem alleinstehenden Arbeitnehmer schon im Regelfall derzeit 1.050 € beträgt, dürfte die Berücksichtigung von Sachbezügen in der Praxis bei der Ermittlung der Mindestlohngrenze ausscheiden.

f) Besonderheit Trinkgelder

Ein Trinkgeld ist nach einer Definition der Gewerbeordnung ein Geldbetrag, den ein

Dritter ohne rechtliche Verpflichtung dem Arbeitnehmer zusätzlich zu einer dem Arbeitgeber geschuldeten Leistung zahlt. Trinkgelder dürfen Sie als Arbeitgeber daher nicht auf den gesetzlichen Mindestlohn anrechnen.

4. Wirkung bei Gleitzone

Es kann sinnvoll sein, Mini-Job-Beschäftigungsverhältnisse in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse umzuwandeln. Bei Mini-Jobbern trägt der Arbeitgeber die pauschalen Abgaben zur RV (15 %) und KV (13 %), die pauschale LSt (2 %) sowie die Umlagen zur Sozialversicherung und die Beiträge zur UV ganz allein. Der Mini-Jobber erhält das Entgelt in der Regel ohne Abzüge bzw. gemindert um die Zuzahlung zur RV (3,9 %) ausgezahlt.

Ein 450 €-Mini-Job kostet den Arbeitgeber 585 € (inkl. Umlagen zur SV und Beiträge zur UV). Ab Januar 2015 muss auch Mini-Jobbern der Mindestlohn gezahlt werden.

Arbeitgeber sollten daher prüfen, ob sie bestehende Mini-Jobs in Midi-Jobs mit einem Verdienst bis max. 850 € (sogenannte Gleitzone) überführen.

In der Gleitzone zahlt der Arbeitnehmer seine Lohnsteuer und wird an den Sozialversicherungsbeiträgen finanziell beteiligt, ohne den vollen Arbeitnehmeranteil zu tragen. Der Arbeitgeber kann damit Stundenlöhne auf das Mindestlohnniveau anheben und muss die Lohnnebenkosten nicht mehr allein tragen. Auch arbeitsrechtlich gibt es keine wesentlichen Unterschiede zwischen Mini- und Midi-Jobs: Die Beschäftigten haben Anspruch auf Mindestlohn, bezahlten Erholungsurlaub, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und das Einhalten von gesetzlichen Kündigungsfristen.

Beispiel

Mit einem Mini-Jobber besteht ein Arbeitsvertrag über monatlich 60 Stunden und ein Entgelt von 450 €. Der Mini-Jobber erhält lediglich 7,50 € pro Stunde, der Mindestlohn wird also um 1,- € pro Stunde

unterschritten. Der Arbeitgeber möchte seine Personalkosten durch die Einführung des Mindestlohns nicht erhöhen. Hierzu hat er zwei Möglichkeiten:

a) Reduzierung der Arbeitszeit

Die monatliche Arbeitszeit wird auf 52 Stunden gesenkt und der Arbeitnehmer erhält weiterhin 450 €. Der Arbeitgeber zahlt den Mindestlohn (52 Stunden * 8,50 € = 442 €). Der Mini-Job kostet ihn zwar wie bisher 585 € (inkl. Umlagen zur SV und Beiträge zur UV). Er kann den Arbeitnehmer aber nicht mehr für 60 Stunden einsetzen.

b) Überführung in Midi-Job

Die monatliche Arbeitszeit von 60 Stunden wird beibehalten und das monatliche Entgelt auf 520 € angehoben. Der Arbeitgeber muss zusätzlich zu den 520 € Bruttolohn noch den Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 100 € zahlen. Der Midi-Job kostet ihn 620 € (inkl. Umlagen zur SV und Beiträge zur UV) und damit nur 35 € mehr als der Mini-Job. Er kann dafür den Arbeitnehmer aber genauso viele Arbeitsstunden einsetzen wie bisher. Der Arbeitnehmer ist sozialversicherungspflichtig beschäftigt und bekommt weiterhin 450 € ausgezahlt.

5. Pflichten der Arbeitgeber - Arbeitszeitznachweis

Neben seinen Aufzeichnungspflichten nach dem Arbeitszeitgesetz hat der Arbeitgeber zukünftig auch eine Dokumentationspflicht nach § 17 MiLoG zu erfüllen. Hiernach sind durch den Arbeitgeber

- Beginn,
- Ende und
- Dauer der täglichen Arbeitszeit

spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages aufzuzeichnen und diese Aufzeichnungen mindestens zwei Jahre aufzubewahren.

Diese Verpflichtung besteht jedoch nur für bestimmte Arbeitnehmer. Dieses sind zum einen geringfügig Beschäftigte i. S. § 8 Abs. 1 SGB IV (= Minijobber und kurzfristig Beschäftigte) und andererseits Arbeitnehmer der in § 2a Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz genannten (sofort meldepflichtige) Branchen.

Hinweis: Diese Verpflichtung greift ausdrücklich **nicht** bei einer Beschäftigung im Privathaushalt.

Das Bundeskabinett sieht in einer aktuellen Verordnung Erleichterungen bei der Aufzeichnung für bestimmte Branchen vor. Diese sollen jedoch nur für einen sehr kleinen Kreis von Fällen, wie zum Beispiel für Zeitungszusteller und Kurierdienste gelten. Ausdrücklich keine Anwendungen finden diese geplanten Erleichterungen z. B. für die Baubranche oder das Transport- und Gaststättengewerbe.

6. Unterschreiten des Mindestlohns

Sofern dem Arbeitnehmer trotz des vorgeschriebenen oder vereinbarten Mindestlohns von seinem Arbeitgeber tatsächlich nur ein geringeres Bruttoarbeitsentgelt ausgezahlt wird, gilt Folgendes: Der Beitragsanspruch zur Sozialversicherung entsteht mit Bestehen bzw. Entstehen des Anspruchs auf das volle Arbeitsentgelt. Es spielt deshalb keine Rolle, wann es gezahlt wird bzw. ob es evtl. nur zum Teil tatsächlich an den Arbeitnehmer zur Auszahlung gelangt.

Fazit: Die Sozialversicherungsbeiträge werden immer auf Grundlage des Mindestlohns berechnet (bei Unterschreitung = Beitragsnachzahlung).

Bei der Lohnsteuer gilt grundsätzlich das Zuflussprinzip. Hier ist abzuwarten, ob sich das Bundesfinanzministerium zu den steuerlichen Pflichten des Arbeitgebers im Zusammenhang mit dem MiLoG noch äußert.

7. Lohnsteuerrechtliche Mindestlohnermittlung

Der steuerpflichtige Bruttolohn pro Stunde kann auf zwei Wegen ermittelt werden. Zum einen können Sie mit Ihrem Mitarbeiter eine unmittelbare Festlegung im Arbeitsvertrag vornehmen.

Beispiel

„Der Arbeitnehmer Herr Müller erhält einen Stundenlohn von 8,50 €.“

Möglich ist auch die Umrechnung eines Monatsgehalts Ihres Mitarbeiters in den Stundenlohn. Hierfür sind einige Rechenschritte notwendig:

Beispiel

Frau Meier arbeitet als Sachbearbeiterin in einer Spedition. Ihr Bruttolohn setzt sich zusammen aus:

| | |
|--|----------------|
| Festgehalt | 2.400 € |
| Fahrtkostenzuschuss | 100 € |
| Betriebliche Altersvorsorge (bAV) (Entgeltumwandlung) | 100 € |
| <u>Sonn-/Feiertagszuschläge</u> | <u>200 €</u> |
| Gesamtbruttolohn | 2.700 € |
| Steuerbruttolohn | 2.300 € |

Für die Berechnung des Mindestlohns ist allein der Steuerbruttolohn von 2.300 € maßgeblich. Die steuerfreien Vergütungselemente (Fahrtkostenzuschuss, Sonn- und Feiertagszuschläge) bleiben außen vor. Eine Besonderheit gilt dagegen für die bAV bzw. die Beiträge für die betriebliche Altersvorsorge. Diese sind Bestandteil des Mindestlohns, weshalb sie zum maßgeblichen Bruttolohn hinzuaddiert werden.

Daher ergibt sich folgendes Bild:

| | |
|--------------------------------|----------------|
| Gesamtbruttolohn | 2.700 € |
| Steuerbruttolohn | 2.300 € |
| <u>bAV</u> | <u>100 €</u> |
| Maßgeblicher Bruttolohn | 2.400 € |

Das Steuerrecht enthält eine eindeutige Definition, wie man von einem

Monatsgehalt die Umrechnung auf einen Stundenlohn vornimmt. Ausgehend von einem Arbeitsvertrag mit einer regelmäßigen wöchentlichen Stundenzahl von 40 Stunden ist die Monatsstundenzahl zu ermitteln.

Im Steuerrecht gilt, dass ein Monat im Durchschnitt 4,35 Wochen umfasst. Es ergibt sich somit folgende Berechnung:

| | |
|---|----------------|
| Maßgeblicher Bruttolohn | 2.400 € |
| Regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit | 40 Stunden |
| Monatsarbeitszeit (Wochenarbeitszeitx4,35) | 174 Stunden |
| Grundlohn | 13,79 € |

Lösung

Der Steuerbruttolohn von Frau Meier beträgt mit 13,79 € deutlich mehr als der gesetzliche Mindestlohn. Eine Anpassung an den gesetzlichen Mindestlohn ist daher nicht notwendig.

8. Sozialversicherungsrechtliche Mindestlohnermittlung

Im Gegensatz zum Steuerrecht werden die Sozialversicherungsbeiträge nach dem sogenannten Anspruchsprinzip berechnet. Daraus folgt, dass der Sozialversicherungsprüfer die Beitragsgrundlage nicht danach bewertet, was der Arbeitnehmer tatsächlich bekommt, sondern nach seinem Lohnanspruch, der nunmehr mindestens 8,50 € betragen muss. Schon im Hinblick auf die Betriebsprüfung ist die Einhaltung der Mindestlohnpflicht zu beachten. Welche Konsequenzen eine Nichtbeachtung für Sie als Arbeitgeber künftig haben kann, zeigt das folgende Beispiel:

Beispiel

Frau Schulz arbeitet seit vielen Jahren 40 Stunden pro Woche als Kellnerin in der Gaststätte von Herrn Sorglos. Sie erhält einen Bruttoarbeitslohn von 7,00 €. Nach Einführung des neuen gesetzlichen

Mindestlohn traut sich Frau Schulz nicht, diesen auch bei Herrn Sorglos einzufordern. Sie arbeitet deshalb auch im Jahr 2015 weiterhin für ihren alten Arbeitslohn von 7,00 €. Das bedeutet, dass Frau Schulz weiterhin ihren alten monatlichen Bruttolohn erhält:

Bruttolohn (174 Stunden x 7,00 €) 1.218 €

Anfang 2016 erscheint der Rentenversicherungsprüfer in der Gaststätte von Herrn Sorglos. Er wird bei seiner Prüfung den geltenden Mindestlohn von 8,50 € für die Beitragsberechnungen mit Rückwirkung für das Jahr 2015 zugrunde legen.

Daraus ergibt sich folgende Berechnung bei Frau Schulz:

| | |
|--|--------------|
| Tatsächlicher Bruttolohn | 1.218 € |
| Gesetzlicher Mindestlohn (174 Stunden x 8,50 €) | 1.479 € |
| Differenz | 261 € |

Lösung

Als Arbeitgeber muss Herr Sorglos nun sowohl den Arbeitnehmer- als auch den Arbeitgeberanteil nachzahlen:

| | |
|---|-------------------|
| Gesamtdifferenz für 2015 (12 Monate x 261 €) | 3.132,00 € |
| davon 20 % Arbeitgeberanteil | 626,40 € |
| <u>davon 20 % Arbeitnehmeranteil</u> | <u>626,40 €</u> |
| Gesamtnachzahlung | 1.252,80 € |

Ein besonderes Nachzahlungsrisiko birgt für Sie als Arbeitgeber auch der Einsatz von Mini-Jobbern.

Beispiel

Herr Weber arbeitet seit vielen Jahren als geringfügig Beschäftigter in einem Kiosk. Er bezieht einen Bruttoarbeitsstundenlohn von 6,00 €. Jeden Monat bezieht er genau 450 €. Auch Herr Weber fordert nach Einführung des gesetzlichen Mindestlohns keine entsprechende Entlohnung, sondern arbeitet 2015 weiterhin für 6,00 € pro Stunde.

Bruttolohn (75 Stunden x 6,00 €) 450,00 €

Ausgehend von 75 Monatsstunden berechnet der Rentenversicherungsprüfer für 2015:

| | |
|---|-----------------|
| Tatsächlicher Bruttolohn | 450,00 € |
| Gesetzlicher Mindestlohn (75 Stunden x 8,50 €) | 637,50 € |
| Differenz | 187,50 € |

Lösung

Zu den Konsequenzen gehört, dass Herr Weber rückwirkend sozialversicherungspflichtig wird. Die Nichtbeachtung der gesetzlichen Mindestlohnanforderungen **bei der Lohnsteuer** hat für den Arbeitgeber von Herrn Weber keine Konsequenzen. Der Grund liegt darin, dass die Lohnsteuer dem Zuflussprinzip unterliegt und daher nur aus dem tatsächlich geflossenen Entgelt berechnet wird.

9. Haftungsrisiken für Unternehmen

Beauftragen Sie einen anderen Unternehmer mit der Erbringung von Werk- oder Dienstleistungen, haften Sie für die Verpflichtungen dieses Unternehmers, eines Nachunternehmers oder eines von dem Unternehmer oder einem Nachunternehmer beauftragten Verleihers zur Zahlung des Mindestlohns wie ein Bürge, der auf die Einrede der Vorklage verzichtet hat.

Als Auftraggeber haften Sie - unabhängig davon, ob Ihnen die Mindestlohnverstöße des beauftragten Unternehmens bekannt waren oder ob Sie diese hätten kennen können - wie ein selbstschuldnerischer Bürge für

- das nach den Mindestlohnvorschriften geschuldete Nettoentgelt der eingesetzten Arbeitnehmer und
- die Beiträge zu den sogenannten Gemeinsamen Einrichtungen der Tarifvertragsparteien, beispielsweise Lohnausgleichskassen, Zusatzversorgungskassen oder Urlaubskassen.

Nicht erfasst sind hingegen die dem Mindestentgelt zuzuordnenden Steuern und Sozialabgaben.

Ihre Haftung entfällt, wenn Sie nachweisen, dass Sie weder positive Kenntnis noch grob fahrlässige Unkenntnis davon hatten, dass der von Ihnen beauftragte Unternehmer seiner Verpflichtung zur Zahlung des Mindestlohns nicht nachkommt. Als Auftraggeber trifft Sie also die Darlegungs- und Beweislast, dass Sie bei der Auswahl und Kontrolle der von Ihnen beauftragten Unternehmen Ihre Sorgfaltspflichten nicht in besonders schwerem Maße verletzt haben.

Als Auftraggeber sind Sie somit verpflichtet, Ihre Vertragspartner und Subunternehmer sorgfältig auszuwählen. Dabei sollten Sie unter anderem den allgemeinen Leumund des Auftragnehmers zu berücksichtigen und Sie dürfen keine Anhaltspunkte für ein Fehlverhalten des Auftragnehmers außer Acht lassen.

Hinweis

Sofern Sie nicht aufgrund bestehender Vertragsbeziehungen von einem gesetzestreuem Verhalten Ihrer Vertragspartner ausgehen können, empfehlen wir Ihnen, bei der Auswahl Ihrer Subunternehmer und Vertragspartner auf Folgendes zu achten:

1. Dokumentieren Sie schriftlich und nachvollziehbar, dass Sie vor Vertragsabschluss Informationen über Ihre Partner eingeholt haben.

2. Weisen Sie Ihre Subunternehmer schriftlich auf die mit dem Mindestlohn in Zusammenhang stehenden Verpflichtungen hin. Idealerweise sollte dieser Hinweis Bestandteil des Vertragswerks sein.

Im Gegensatz zur Haftung nach dem AEntG wird dem Auftraggeber unter den Voraussetzungen des § 13 Satz 2 MiLoG jedoch die Möglichkeit eingeräumt, sich von einer Haftung für Verstöße von Sub- oder Nachunternehmern zu befreien. Ob hierfür allerdings eine sog. „Mindestlohn-Bescheinigung“ wie Sie derzeit auch in der Baubranche üblich ist ausreicht, ist noch offen.

10. Fälligkeit

Das MiLoG sieht vor, dass der Mindestlohn grundsätzlich zum Zeitpunkt der vertraglich vereinbarten Fälligkeit zu zahlen ist, das heißt, Sie müssen als Arbeitgeber den Mindestlohn spätestens bis zum letzten Bankarbeitstag des Monats, der auf den Monat folgt, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde, Ihren Mitarbeitern auszahlen. Eine spätere Zahlung des Mindestlohns stellt eine bußgeldbewehrte Ordnungswidrigkeit dar.

Auch die Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohnanspruchs auf die Vereinbarung von Arbeitszeitkonten sind im MiLoG geregelt.

Abweichend von der grundsätzlichen Regelung über den Zahlungszeitpunkt des Mindestlohns müssen Arbeitsstunden, die auf ein durch Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag vereinbartes Arbeitszeitkonto gebucht werden, spätestens innerhalb von zwölf Kalendermonaten nach ihrer Erfassung durch bezahlte Freizeitgewährung oder Zahlung des Mindestlohns ausgeglichen werden. Endet das Arbeitsverhältnis, muss der Ausgleich binnen eines Monats nach Vertragsende erfolgen. Die über die vertragliche Arbeitszeit hinausgehenden Stunden auf dem Arbeitszeitkonto dürfen monatlich nicht mehr als die Hälfte der vertraglichen Arbeitszeit betragen. Auf Wertguthaben im Sinne des SGB IV (Langzeitarbeitskonten) sind diese Beschränkungen nicht übertragbar.

Hinweis

Arbeitgebern im Niedriglohnbereich, deren Entgelte nicht erheblich über dem Mindestlohn liegen, ist dringend anzuraten, die Zeitkontenstände ihrer Arbeitnehmer regelmäßig zu überprüfen, damit der Mindestlohn trotz Mehrarbeit gewährt wird. Nur durch solche regelmäßige Kontenabfragen lassen sich einerseits Verstöße gegen das MiLoG und andererseits Einbußen an Liquidität oder zur Verfügung stehender Arbeitskraft infolge sofortiger Ausgleichspflichten vermeiden.

Diese Regelungen gelten nicht, wenn Ihr Mitarbeiter bereits durch sein verstetigtes monatliches Arbeitsentgelt für alle tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden im Durchschnitt des Zwölfmonatszeitraums ein

Entgelt in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns erhält. Für diese Mitarbeiter bleibt es bei der bisherigen Flexibilität der zumeist durch Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen geregelten Arbeitszeitkonten.

11. Kontrolle

Die Höhe des Mindestlohns wird von einer Kommission der Tarifpartner überprüft. Erstmals 2016 werden Gewerkschaften und Arbeitgeber in der Kommission dar-über beraten, wie hoch der Mindestlohn ab dem 01.01.2017 sein wird. Die Kommission orientiert sich bei der Festsetzung des Mindestlohns an der Tarifentwicklung in Deutschland. Im Rahmen einer Gesamtabwägung prüft sie, welcher Mindestlohn einen angemessenen Mindestschutz für die Beschäftigten bietet, faire Wettbewerbsbedingungen ermöglicht und die Beschäftigung nicht gefährdet. Das Gesetz sieht ab 2017 alle zwei Jahre eine Anpassung des Mindestlohns vor.

Die Kontrolle liegt, wie bisher bereits bei den Branchenmindestlöhnen, bei der Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) der Bundeszollverwaltung. Um die Einhaltung des gesetzlichen Mindestlohns wirksam kontrollieren zu können, sollen bei der FKS 1.600 neue Stellen geschaffen werden.

Hinweis

Auf Arbeitgeber kommen in diesem Zusammenhang neue Aufzeichnungspflichten zu. Sie sind ab 01.01.2015 verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der Arbeitszeiten von geringfügig Beschäftigten innerhalb einer Woche nach Erbringung der Arbeitsleistung aufzuzeichnen und diese Unterlagen zwei Jahre lang aufzubewahren.

12. Weitere Informationen

Die vorstehenden Ausführungen und Beiträge sind nach bestem Wissen und Kenntnisstand verfasst worden. Es handelt sich nicht um abschließende Informationen und ersetzt keine Beratung. Eine Haftung für den Inhalt dieses Informationsbriefs kann daher nicht übernommen werden.