



Allgemeiner Mindestlohn ab 1. Januar 2015

Ab 1. Januar 2015 gilt ein bundesweiter branchenunabhängiger gesetzlicher Mindestlohn von EUR 8,50 brutto je Zeitzunde.

Grundlage ist das am 16. August 2014 in Kraft getretene Mindestlohngesetz (MiLoG). Das MiLoG hat auch Auswirkung auf Arbeitgeber, die schon heute mehr als Mindestlohn zahlen. Wie die Gerichte und Verwaltungsbehörden die offen bleibenden Einzelfragen zum MiLoG klären bleibt abzuwarten.

Nachfolgend geben wir Ihnen zunächst einen ersten Überblick über einzelne wichtige Auswirkungen des MiLoG.

1. Anwendungsbereich

Das MiLoG gilt für alle im Inland tätigen Arbeitnehmer, auch für geringfügig Beschäftigte. Der Mindestlohn ist zwingend und kann nicht zum Nachteil des Arbeitnehmers abbedungen werden. Auf gesetzliche Mindestlohnansprüche kann nur durch gerichtlichen Vergleich verzichtet werden. Arbeitsvertragliche Ausschlussfristen gelten nicht für Mindestlohnansprüche und sollten auf ihre Wirksamkeit überprüft werden.

Auch Praktikanten gelten grundsätzlich als Arbeitnehmer iSd MiLoG. Ausgenommen sind nur speziell geregelte Fälle. So gilt das MiLoG u.a. **nicht** für

- Praktikanten, die ein in der Prüfungs- oder Studienordnung vorgeschriebenes Praktikum absolvieren
- Orientierungspraktika von bis zu drei Monaten für eine Berufsausbildung oder die Aufnahme eines Studiums
- Erstmalige ausbildungs- oder studienbegleitende Praktika
- Jugendliche unter 18 Jahre ohne abgeschlossene Berufsausbildung
- Auszubildende nach dem BBiG
- Ehrenamtlich Tätige
- Langzeitarbeitslose in den ersten sechs Beschäftigungsmonaten.

2. Sonstige Mindestlohnansprüche

Sonstige Mindestlohnansprüche gehen dem MiLoG vor, wenn diese nicht unterhalb des gesetzlichen

Mindestlohn nach MiLoG liegen. Solche Mindestlohnansprüche können sich ergeben aus:

- Allgemeinverbindlichen Tarifverträgen,
- Rechtsverordnungen nach AEntG oder
- Lohnuntergrenze gemäß AÜG

Für eine Übergangszeit bis 31. Dezember 2017 gelten jedoch tarifliche Mindestlöhne auf Grundlage des AEntG sowie die nach § 3a AÜG festgesetzte Lohnuntergrenze in der Leiharbeit auch dann weiter, wenn sie den Mindestlohn nach dem MiLoG unterschreiten. Sie müssen allerdings ab 1. Januar 2017 mindestens den Stundenlohn von EUR 8,50 erreichen.

3. Haftung als Auftraggeber

Nach dem Willen des Gesetzgebers soll sich ein Unternehmen seinen Verpflichtungen aus dem MiLoG nicht dadurch entziehen können, dass es Werk- oder Dienstleistung nicht mit eigenen Arbeitnehmern erbringt, sondern dazu Sub- oder Nachunternehmer beauftragt. Erhält der Arbeitnehmer eines Auftragnehmers innerhalb einer Auftragskette weniger als den Mindestlohn, so kann er den fehlenden Lohn von dem Auftraggeber verlangen. Der Auftraggeber haftet gemäß § 13 MiLoG für die Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns wie ein Bürge, der auf die Einrede der Vorausklage verzichtet hat.

4. Welche Leistungen gelten als Vergütung iSd MiLoG

Das MiLoG definiert nicht selbst, welche Bestandteile zum Mindestlohn zählen bzw. welche Leistungen des Arbeitgebers nicht berücksichtigt werden. Nach allgemeinen Grundsätzen gehören zur Vergütung alle Leistungen, die als Gegenleistung für die normale Arbeitsleistung gewährt werden.

Vergütungsformen, die nicht als Zeitlohn gewährt werden (z.B. Akkordvergütung oder Naturallohn), sind auf die Maßeinheit des gesetzlichen Mindestlohns pro Zeitstunde umzurechnen.

Nicht als Mindestlohn berücksichtigungsfähig sind beispielsweise

- Zuschläge für Sonn- und Feiertags-, Nacht-, sowie Schichtarbeit oder Überstunden
- Urlaubs- oder Weihnachtsgeld, es sei denn, sie werden anteilig am jeweiligen Fälligkeitstag für den Mindestlohn verbindlich und unwiderruflich gezahlt
- Aufwandsentschädigungen
- Trinkgelder, wenn arbeitsvertraglich nichts Abweichendes vereinbart ist

5. Fälligkeit

Der Mindestlohn muss zum Zeitpunkt der vereinbarten Fälligkeit (z.B. am Monatsende bei einem vereinbarten Monatsgehalt), spätestens aber am letzten Bankarbeitstag (Frankfurt a. M.) des Monats, der auf den Monat folgt, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde, bezahlt werden.

6. Überstunden

Der gesetzliche Mindestlohn gilt auch für geleistete Überstunden. Eine gleichbleibende Monatsvergütung (Monatsgehalt mit Überstundenabgeltung) genügt der gesetzlichen Mindestvergütung nur, wenn das gezahlte Gehalt jeweils die Anzahl der in diesem Monat geleisteten Bruttoarbeitsstunden multipliziert mit EUR 8,50 erreicht.

7. Sonderregelung für Arbeitszeitkonten

Die Problematik bezüglich Überstunden kann durch die Einführung von Arbeitszeitkonten gelöst werden.

Auch nach dem MiLoG können die über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinausgehenden Arbeitsstunden auf einem schriftlich zu vereinbarenden Arbeitszeitkonto eingestellt werden. Die so erfassten Arbeitsstunden müssen innerhalb von 12 Kalendermonaten nach ihrer monatlichen Erfassung durch die Gewährung von bezahlter Freizeit oder durch Zahlung des Mindestlohns ausgeglichen werden. Ein Arbeitszeitkonto iSd MiLoG setzt zusätzlich voraus, dass die auf das Arbeitszeitkonto eingestellten Arbeitsstunden monatlich jeweils 50 % der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nicht übersteigen. Im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitgeber nicht ausgeglichene Arbeitsstunden spätestens in dem auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses folgenden Kalendermonat auszugleichen.

Die vorgenannten Voraussetzungen und Grenzen gelten jedoch nicht, soweit der Anspruch auf den Mindestlohn bereits durch Zahlung des verstetigten Arbeitsentgelts erfüllt ist. Sofern also das verstetigt gezahlte Arbeitsentgelt rechnerisch neben der vereinbarten Arbeitszeit auch sämtliche angefallenen Überstunden mindestens in Höhe des Mindestlohns vergütet, dürfen Überstunden auch über 12 Monate nach ihrer Einstellung auf einem Arbeitszeitkonto verbleiben.

8. Auswirkungen des MiLoG auf geringfügige Beschäftigte

Eine geringfügige Beschäftigung iSv § 8 SGB IV liegt vor, wenn

- das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung EUR 450 pro Monat nicht übersteigt (Minijob gem. § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV) oder
- wenn die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens zwei Monate oder 50 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist, es sei denn, dass die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und ihr Entgelt EUR 450 im Monat übersteigt (§ 8 Abs. 2 Nr. 2 SGB IV);

Für die Dauer von 4 Jahren (im Zeitraum vom 01.01.2015 bis einschließlich 31.12.2018) wird die Möglichkeit der sozialversicherungsfreien kurzfristigen Beschäftigung von 50 auf 70 Tage bzw. auf 3 Monate innerhalb eines Kalenderjahres ausgeweitet.

Für Saisonarbeiter ist in Diskussion, inwieweit ein Sachbezug („Kost und Logis“) auf den Mindestlohn anrechenbar ist. Hierzu plant der Gesetzgeber den Erlass einer Rechtsverordnung.

Für Minijobber ist ebenfalls pro Zeitstunde EUR 8,50 zu zahlen. Minijobber mit einem Festgehalt von EUR 450 können daher nur noch regelmäßig maximal 52,9 Stunden (EUR 450 x 1/8,50) pro Monat arbeiten, um nicht sozialversicherungspflichtig zu werden. Leistet der Arbeitnehmer zusätzliche Arbeit, so ist diese zusätzlich mit Mindestlohn zu vergüten. Dies kann dann zur Überschreitung der Entgeltgeringfügigkeitsgrenze und Sozialversicherungspflicht führen, wenn die Überschreitung nicht nur gelegentlich (z.B. mehr als zweimal binnen zwölf Monaten) eintritt.

Entsprechendes gilt, wenn im Arbeitsvertrag eine bestimmte regelmäßig zu erbringende Stundenanzahl von mehr als 52,9 Arbeitsstunden pro Monat vereinbart ist. Bei dem zu zahlenden Mindestlohn von EUR 8,50 wird dann die Geringfügigkeitsgrenze von EUR 450 regelmäßig überschritten. Dies führt sodann zur Sozialversicherungspflicht der Beschäftigung.

9. Überprüfung laufender Arbeitsverträge

Um die Sozialversicherungsfreiheit zu behalten, sollten die Arbeitsverträge (durch eine Reduzierung der Arbeitszeit) geprüft und angepasst werden.

Geändert werden sollten ferner Verträge mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden und einer festen Vergütung von unter EUR 1.473,30 brutto pro Monat.

Vertragliche Ausschlussfristen sollten zukünftig die Unabdingbarkeit des Mindestlohnanspruches berücksichtigen.

Auf Arbeitszeitkonten iSv § 2 Abs. 2 MiLoG eingestellte Überstunden müssen innerhalb von 12 Monaten nach Einstellung durch bezahlten Freizeitausgleich bzw. Zahlung des Mindestlohnes ausgeglichen werden. Das Arbeitszeitkonto muss schriftlich vereinbart werden.

Bei der Beauftragung von Subunternehmen sollte sichergestellt werden, dass die Arbeitnehmer der beauftragten Unternehmer Mindestlohn gezahlt erhalten.

10. Dokumentationspflichten

Arbeitgeber von geringfügig Beschäftigten (Minijobber und kurzfristige Beschäftigte gleich welcher Branche mit Ausnahme von Minijobbern in Privathaushalten) müssen ab 01. Januar 2015 Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit dokumentieren.

Gleiches gilt für alle Arbeitnehmer der Branchen gemäß § 2a Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz¹. In diesen Branchen müssen auch die Entleiher von Leiharbeitnehmern die Arbeitszeit aufzeichnen.

Die Dokumentation muss binnen 7 Tagen nach der Arbeitsleistung erfolgen und ist mindestens 2 Jahre aufzubewahren.

Erleichterte Auszeichnungspflichten ergeben sich aus der Mindestlohnaufzeichnungsverordnung für

¹ Baugewerbe, Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe, Personenbeförderungsgewerbe, Speditions-, Transport- und damit verbundene Logistikgewerbe, Schaustellergewerbe, Unternehmen der Forstwirtschaft, Gebäudereinigungsgewerbe, Unternehmen mit Beteiligung am Auf- und Abbau von Messen, Fleischwirtschaft.

ausschließlich mobil Tätige (z.B. Zeitungszusteller, Gütertransportverkehr). Die Bundesregierung plant eine weitere Beschränkung der Dokumentationspflicht für Führungskräfte der genannten Branchen.

11. Kontrolle und mögliche Sanktionen

Zuständig für die Kontrollen sind die Zollbehörden (§ 14 MiLoG). Sie können hierzu u.a. die Geschäftsräume des Arbeitgebers, des Auftraggebers und des Entleihers betreten, Einsicht in Arbeitsverträge und Geschäftsunterlagen nehmen sowie Auskünfte verlangen.

Es gelten umfangreiche Vorschriften über Ordnungswidrigkeiten und Bußgelder gemäß § 15 MiLoG. Die Nichtzahlung oder die nicht rechtzeitige Zahlung des Mindestlohns kann mit einem Bußgeld bis zu **EUR 500 000,00** sanktioniert werden. Gleiches gilt bei der Unterbeauftragung von Werk- oder Dienstleistungsaufträgen an Subunternehmer, wenn der Auftraggeber weiß oder fahrlässig nicht weiß, dass dieser oder ein Nachunternehmer des Subunternehmers den Mindestlohn nicht oder nicht rechtzeitig zahlt. Die Verletzung der Dokumentations- und Aufbewahrungspflichten können mit einem Bußgeld in Höhe von bis zu **EUR 30.000,00** belegt werden.

Bei einer vorsätzlichen Mindestlohnunterschreitung kommt möglicherweise auch eine Strafbarkeit wegen Vorenthaltens von Sozialversicherungsbeiträgen gemäß § 266a StGB in Betracht.

Das Nichtabführen von Sozialabgaben kann außerdem zu einer persönlichen Haftung der Verantwortlichen führen.

Ihr Ansprechpartner:



Martin Jost
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht
martin.jost@sonntag-partner.de
Tel.: + 49 821 57058 - 0

Für Rückfragen zum Inhalt dieser Fachnachrichten und zu Ihrem richtigen Ansprechpartner in unserem Hause sowie für eine unverbindliche Kontaktaufnahme stehen wir Ihnen jederzeit gerne zur Verfügung.

Sonntag & Partner

Sonntag & Partner ist eine unabhängige multidisziplinäre Partnerschaft von Wirtschaftsprüfern, Steuerberatern und Rechtsanwälten mit Büros in Augsburg, München, Frankfurt a.M. und Ulm. Mit derzeit mehr als 240 Partnern und Mitarbeitern bieten wir Ihnen eine fachübergreifende und auf Ihre individuellen Bedürfnisse zugeschnittene Beratung und Vertretung Ihrer Interessen, sowohl deutschlandweit als auch im internationalen Kontext.

Unser Dienstleistungsangebot in den Bereichen Family Office, Vermögensbetreuung und weiteren speziellen Beratungsfeldern rundet unser Kanzleiprofil ab.

Abschließende Hinweise

Weitere Informationen über unsere Kanzlei und unser Beratungsangebot finden Sie unter www.sonntag-partner.de