

Mindestlohn

Das müssen Sie ab 01.01.2015 berücksichtigen



Mandanten-Info

Mindestlohn



1. Einleitung
2. Was ist Mindestlohn?
3. Für wen gilt bereits ein Mindestlohn?
 - 3.1 Branchen-Mindestlöhne
 - 3.2 Mindestlohn nach Arbeitnehmer-Entsendegesetz
 - 3.3 Lohnuntergrenze nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG)
4. Betroffene Arbeitnehmer des neuen gesetzlichen Mindestlohns
5. Achtung: Neue Dokumentationspflichten
 - 5.1 Besonderheiten bei Mini-Jobbern und dem Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz
 - 5.2 Besonderheiten bei Arbeitszeitkonten
6. Ausnahmen vom neuen gesetzlichen Mindestlohn
7. So berechnen Sie den neuen gesetzlichen Mindestlohn
 - 7.1 Mindestlohn auf reiner Stundenlohnbasis
 - 7.2 Mindestlohn bei Angestellten und Minijobbern
 - 7.3 Mindestlohn und Stücklohn/Akkordarbeit
 - 7.4 Mindestlohn und Sonderzahlungen
8. Haftung für Subunternehmer, Auftragnehmer und Verleiher
9. Was kann geschehen, wenn Sie keinen Mindestlohn zahlen?



1. Einleitung

Die Große Koalition hat nach langem Ringen den Mindestlohn ab 01.01.2015 beschlossen.

Worauf müssen Sie sich einstellen? Auf einen ab dem 01.01.2015 flächendeckend zu zahlenden, gesetzlichen Mindestlohn für alle Branchen von **8,50 Euro brutto je Zeitarbeitsstunde**.

Besteht ein Tarifvertrag, der noch bis 31.12.2016 gilt, gibt es eine Übergangsregelung. Zeitungszusteller und „Saisonarbeiter“ können auch erst ab 2017 auf den vollen Mindestlohn pochen. Für Jugendliche unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung gilt der Mindestlohn überhaupt nicht. Findet ein Langzeitarbeitsloser eine Beschäftigung, kann er erst nach sechs Monaten im neuen Job den Mindestlohn verlangen. Aber spätestens ab 01.01.2017 müssen Sie 8,50 Euro brutto/Stunde zahlen.

Auch wenn Sie als Unternehmer und Arbeitgeber mit Ihren Mitarbeitern geringere Löhne vereinbart haben, werden Sie „aufstocken“ müssen. Und Sie werden auch dafür sorgen müssen, dass beispielsweise Ihre Subunternehmer sich ebenfalls an die neue Rechtslage halten und den Mindestlohn bezahlen. Tun Sie dies nicht oder erst (zu) spät, riskieren Sie eine Klage.

Ihre Lohnkosten – inklusive Ihr Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung, also das „Arbeitgeberbrutto“ – werden steigen, wenn das bisherige Lohnniveau in Ihrem Unternehmen unter 8,50 Euro/Stunde lag. Vor allem betroffen davon werden Friseure und die Gastronomie in den östlichen Bundesländern sein. Wenn Sie die Lohnkosten nicht auf die Preise überwälzen können, müssen Sie nach weiteren unternehmerischen Lösungen suchen, um Ihr Unternehmen nicht zu gefährden.

Gerade bei diesen wirtschaftlichen Auswirkungen des Mindestlohns und den damit zusammenhängenden Problemen sollten Sie engen Kontakt zu Ihrem Steuerberater halten. Er ist auch in wirtschaftlichen Fragen Ihr Ansprechpartner Nummer 1.

2. Was ist Mindestlohn?

Auch bei Arbeitsverträgen gilt der Grundsatz der Vertragsfreiheit. Damit wären Sie als Unternehmer „normalerweise“ frei darin, welches Entgelt Sie mit Ihrem Mitarbeiter für dessen Gegenleistung, nämlich die Arbeit, vereinbaren. Die gegenseitigen Rechte und Pflichten halten Sie dann möglichst in einem von beiden Seiten unterschriebenen Arbeitsvertrag fest. Gibt es keinen Arbeitsvertrag, benötigen Sie zumindest einen Nachweis der Arbeitsbedingungen. Dieser Grundsatz der Vertragsfreiheit die Entgelthöhe betreffend, wird zum 01.01.2015 durch die Einführung eines Mindestlohns praktisch aufgehoben. Aber auch zuvor gab es bereits Mindestlöhne: Durch das „Gesetz über zwingende Arbeitsbedingungen für grenzüberschreitend entsandte und für regelmäßig im Inland beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen“ (Arbeitnehmer-Entsendegesetz/AEntG) und das Mindestarbeitsbedingungengesetzes (MiArbG) konnten und wurden seit 2009 mittels einer Allgemeinverbindlichkeitserklärung branchenabhängige Mindestlöhne festgelegt.

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.

Praxistipp

Wer bereits jetzt freiwillig höhere Löhne als den Mindestlohn bezahlt, hat keinen Handlungsbedarf. Wessen Lohnniveau dagegen unter der neuen Grenze von 8,50 Euro brutto liegt, der hat 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.

3. Für wen gilt bereits ein Mindestlohn?

Im Moment gibt es in Deutschland noch keinen allgemein gültigen gesetzlichen Mindestlohn, der in allen Branchen und in allen Bundesländern gilt. Aber es gibt Beschäftigungsarten (z. B. Leiharbeit) und Branchen, in denen bereits aktuell Mindestlöhne bezahlt werden müssen.

Tarifverträge werden zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften geschlossen. Normalerweise gelten sie auf Arbeitgeberseite nur für Mitglieder des am Abschluss beteiligten Arbeitgeberverbandes und auf Arbeitnehmerseite nur für Mitglieder der am Abschluss des Tarifvertrags beteiligten Gewerkschaften (unmittelbare Tarifbindung). Häufig jedoch nehmen auch die Arbeitsverträge nicht tarifgebundener Arbeitgeber auf einen bestimmten Tarifvertrag Bezug (= mittelbare Tarifbindung). Dann ist der tariflich geregelte Lohn der zu zahlende Mindestlohn.

Wurde für eine Branche ein Tarifvertrag durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales für allgemeinverbindlich nach § 5 Tarifvertragsgesetz (TVG) erklärt, gilt er für alle (!) Unternehmen und Arbeitnehmer der betreffenden Branche. Der Tariflohn wird dann zum Mindestlohn für die gesamte Branche.

3.1 Branchen-Mindestlöhne

Aktuell gibt es lediglich gesetzliche Mindestlohnvereinbarungen für einzelne Branchen. Daneben gibt es noch weitere, in allgemeinverbindlichen Tarifverträgen festgelegte Löhne, die ebenfalls den Charakter eines Mindestlohns haben.

Praxistipp

Allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge gelten in der Regel nicht bundesweit, sondern nur räumlich begrenzt in bestimmten Regionen oder Bundesländern. Grundsätzlich sollten Sie als Arbeitgeber also prüfen, ob Ihr Unternehmen – falls der Tarifvertrag für Ihre Branche allgemeinverbindlich gilt – auch unter den räumlichen Geltungsbereich des Tarifvertrags fällt. Nur dann müssen Sie jetzt schon den tariflich vereinbarten Mindestlohn bezahlen.

Die nach dem „Gesetz über zwingende Arbeitsbedingungen für grenzüberschreitend entsandte und für regelmäßig im Inland beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen“ (Arbeit-

nehmer-Entsendegesetz/AEntG) geltenden Mindestlöhne, die jeweils für die gesamte Branche allgemeinverbindlich erklärt wurden, gelten weiter. Der neue gesetzliche Mindestlohn ändert hier nichts. Das AEntG erfasst alle Betriebe, auch die aus dem Ausland, die Arbeitnehmer/innen in Deutschland beschäftigen.

Seit dem 01.08.2014 gilt auch in der Fleischbranche ein bundeseinheitlicher Mindestlohn in Höhe von 7,75 Euro, der auch ausländische Arbeitnehmer mit einschließt, gleichgültig, ob sie bei einem ausländischen oder einem deutschen Arbeitgeber beschäftigt sind. Die Mindestlohn-Verordnung gilt bis zum 31.12.2017. Ab 01.12.2014 wird der Mindestlohn auf 8,00 Euro steigen, ab 01.10.2015 auf 8,60 Euro und ab 01.12.2016 bis 31.12.2017 auf 8,75 Euro. Der neue gesetzliche, „allgemeine“ Mindestlohn wird auch an dieser Vereinbarung nichts ändern.

3.2 Mindestlohn nach Arbeitnehmer-Entsendegesetz

Aus dem Namen geht nicht hervor, dass das Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) auch regelt, dass sich einige Tarifverträge für bestimmte Branchen auf alle Unternehmen in ganz Deutschland erstrecken. Heißt: Alle in Deutschland ansässigen Unternehmen der im AEntG genannten Branchen müssen den Tariflohn als Mindestlohn zahlen. Die nach dem AEntG für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge gelten bundesweit.

Wichtig

Abweichungen vom gesetzlichen Mindestlohn sind durch Tarifverträge auf Branchenebene bis 31.12.2016 möglich. Diese Abweichungen müssen aber über das Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) allgemeinverbindlich gemacht werden.

Bundesweit gibt es aktuell (§ 4 AEntG in der Fassung des Ersten Gesetzes zur Änderung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes vom 24.05.2014, BGBl. I S. 538 mit Wirkung vom 29.05.2014) gesetzliche Mindestlöhne für die Branche

- des Bauhauptgewerbes oder des Baunebengewerbes im Sinne der Baubetriebe-Verordnung vom 28. Oktober 1980 (BGBl. I S. 2033), zuletzt geändert durch die Verordnung vom 26. April 2006 (BGBl. I S. 1085), in der jeweils geltenden Fassung einschließlich der Erbringung von Montageleistungen auf Baustellen außerhalb des Betriebsitzes,
- der Gebäudereinigung,
- für Briefdienstleistungen,
- für Sicherheitsdienstleistungen,
- für Bergbauspezialarbeiten auf Steinkohlebergwerken,
- für Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft,
- der Abfallwirtschaft einschließlich Straßenreinigung und Winterdienst,
- für Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch (SGB II oder III) und
- für Schlachten und Fleischverarbeitung.

Die Mindestlöhne nach dem AEntG sind zeitlich befristet, gelten also nur bis zu dem vereinbarten Stichtag. Bis dahin müssen Sie auf jeden Fall den Mindestlohn bezahlen.

Praxistipp

Seien Sie auch nach Auslaufen der Rechtsverordnung vorsichtig. Trotz des Auslaufens der tarifvertraglichen Bindung kann der ausgelaufene Mindestlohn auch weiterhin als Mindestlohn angesehen werden. Ein geringerer Lohn kann gegen die guten Sitten verstoßen, eine entsprechende Vereinbarung kann folglich nichtig sein. In solchen Fällen tritt dann die „übliche Vergütung“ an die Stelle des zu niedrigen Entgelts. Über die Frage, was die „übliche Vergütung“ ist, wird es mit Sicherheit Streit geben. Ab 01.01.2015 wird auf jeden Fall der Stundenlohn in Höhe von 8,50 Euro als untere Grenze der „üblichen Vergütung“ gelten.

3.3 Lohnuntergrenze nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG)

Wird ein Arbeitnehmer von einem Arbeitgeber einem Dritten gegen Entgelt für eine bestimmte Zeit überlassen, liegt Arbeitnehmerüberlassung vor. Arbeitnehmerüberlassung kommt in den Formen Personalleasing, Leiharbeit oder Zeitarbeit vor. Hier liegt nicht wie bei den üblichen Arbeitsverhältnissen ein zweiseitiges Rechtsgeschäft, sondern ein dreiseitiges Rechtsgeschäft zwischen Arbeitnehmer (Leiharbeitnehmer), seinem Arbeitgeber (Verleiher) und Ihnen als Unternehmer (Entleiher) vor. Für Unternehmen ist Leiharbeit ein sinnvolles Mittel, den Personaleinsatz zu flexibilisieren.

Die Entlohnung richtet sich nach der Entgeltgruppe gemäß der Tätigkeit, welche der Leiharbeitnehmer ausüben soll (lt. Stellenbeschreibung), da Zeitarbeitsunternehmen tariflich gebunden sind.

Bereits seit dem 01.01.2012 gilt gemäß § 3a AÜG ein absoluter Mindestlohn (Lohnuntergrenze) für die Arbeitnehmerüberlassung. Diese Lohnuntergrenze wurde durch die 2. Rechtsverordnung (Bundesanzeiger vom 26.03.2014) ab dem 01.04.2014 bis einschließlich 31.12.2016 auf folgende Beträge festgesetzt:

Geltungsbereich	Zeitraum ab	Lohnuntergrenze (Euro/Stundenlohn)
West	01.04.2014	8,50
	01.04.2015	8,80
	01.06.2016	9,00
Ost (inklusive Berlin)	01.04.2014	7,86
	01.04.2015	8,20
	01.06.2016	8,50



4. Betroffene Arbeitnehmer des neuen gesetzlichen Mindestlohns

Im Koalitionsvertrag hat die Große Koalition die Einführung eines flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohns vereinbart. Nachdem nun alle parlamentarischen Hürden genommen sind, wird ab dem 01.01.2015 im gesamten Bundesgebiet der Mindestlohn in Höhe von 8,50 Euro brutto je Stunde (= 60 Minuten) gelten.

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

Prüfinstanzen werden der Zoll und andere Behörden sein. Sie werden prüfen, ob der Mindestlohn tatsächlich bezahlt wird. Dazu dürfen sie Arbeitsverträge und Geschäftsunterlagen einsehen. Verstöße gegen den Mindestlohn werden als Ordnungswidrigkeit mit Geldbußen geahndet.

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.

5. 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. Und Sie sollten tunlichst mittels Ihrer Aufzeichnungen hieb- und stichfest nachweisen können, dass Sie Mindestlöhne zahlen.

Praxistipp

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. Wie Sie Mindestlöhne berechnen und welche Aufzeichnungspflichten sich folglich ergeben, finden Sie unter →*unten*.

5.1 Besonderheiten bei Mini-Jobbern und dem Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz

Wer in seinem Unternehmen Mini-Jobber beschäftigt (§ 8 Abs. 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch/SGB IV) 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, der ist verpflichtet, Aufzeichnungen zu führen über den Beginn, das Ende und die Dauer der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer. Diese Aufzeich-

nungen 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, 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).

Nehmen Sie diese Pflichten nicht auf die leichte Schulter. Denn bei Verstößen gegen das MiLoG drohen Bußgelder bis zu 500.000 Euro und der Ausschluss von der Vergabe öffentlicher Aufträge.

Praxistipp

Auch wenn Sie keine Mini-Jobber beschäftigen, und auch wenn Ihr Unternehmen nicht zu denen gehört, die von § 2a Schwarz-ArbG 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.

5.2 Besonderheiten bei Arbeitszeitkonten

Das MiLoG verbietet Arbeitszeitkonten nicht. Aber spätestens nach zwölf Monaten müssen diese 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.

Praxistipp

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. Sprechen Sie mit Ihrem Steuerberater über eine Neukonzeption und über die notwendige Dokumentation der Arbeitszeitkonten.



6. 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. Anders ausgedrückt: Auszubildende erhalten keinen Mindestlohn. Und auch Ehrenamts- oder Übungsleiterpauschalen müssen nicht auf die Mindestlohngrenze angehoben werden.

Wichtig

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** muss – damit die ihnen eingeräumte Übergangszeit bis zum 01.01.2017 genutzt werden darf – ein Tarifvertrag mit einer stufenweisen Heranführung der Entlohnung an den gesetzlichen Mindestlohn geschlossen werden. Kommt dieser Tarifvertrag nicht zustande, gilt der Mindestlohn bereits ab 2015 auch in der Landwirtschaft. 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.



7. 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.

7.1 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, wenn Sie wissen wollen, was ein Mitarbeiter Sie kostet.

7.2 Mindestlohn bei Angestellten und Minijobbern

Auch bei Angestellten mit einem festen Monatsgehalt kann relativ einfach geprüft werden, ob der Mindeststundenlohn von 8,50 Euro erreicht wird. 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. Ihre Verpflichtung zur Zahlung des Mindestlohns besteht so oder so.

Im Grundsatz gilt diese Aussage auch für Minijobber, die „eigentlich“ auch nur „ganz gewöhnliche“ Angestellte sind. Hier allerdings wollen die Beteiligten es in aller Regel vermeiden, dass der Mitarbeiter über 450 Euro erhält und damit in die (Sozial-) Versicherungspflicht „rutscht“.

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 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.

Steuerfreier Arbeitslohn und pauschal versteuerter Arbeitslohn werden bei der Prüfung der 450-Euro-Grenze dann nicht berücksichtigt, wenn die Steuerfreiheit respektive die Pauschalierung auch Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung auslösen.

Bei der Prüfung der 450-Euro-Grenze bleiben also z. B. folgende Beträge außer Betracht:

- Steuer- und beitragsfreie Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit;
- Sachbezüge bis zu 44 Euro monatlich;
- Geldwerte Vorteile bis zur Höhe des Rabattfreibetrags von 1.080 Euro jährlich;
- Kindergartenzuschüsse;
- Beiträge des Arbeitgebers aus dem ersten Dienstverhältnis an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder für eine Direktversicherung (§ 3 Nr. 63 EStG);
- Einnahmen aus nebenberuflichen Tätigkeiten als Übungsleiter, Ausbilder, Erzieher, Betreuer oder vergleichbaren nebenberuflichen Tätigkeiten, aus nebenberuflichen künstlerischen Tätigkeiten oder der nebenberuflichen Pflege alter, kranker oder behinderter Menschen (§ 3 Nr. 26 EStG);
- Einnahmen aus nebenberuflichen Tätigkeiten zur Förderung gemeinnütziger, mildtätiger und kirchlicher Zwecke (§ 3 Nr. 26a EStG);
- Fahrtkostenzuschüsse zu den Aufwendungen des Arbeitnehmers für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte, die pauschal mit 15 % versteuert werden;
- Beiträge zu Direktversicherungen und Gruppenunfallversicherungen, die pauschal mit 20 % versteuert werden.

7.3 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.

Praxistipp

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.

Wichtig

Beachten Sie für Ihre Kalkulation und die Planung Ihres Personalbedarfs, aber auch bei der Kontrolle, dass ab 2015 jede Stunde, die Ihr Mitarbeiter – aus welchen Gründen auch immer – länger für die Arbeit benötigt, entlohnt werden muss. Wer von Ihren Mitarbeitern bisher sein Pensum besonders schnell erledigt hat, dem schadet der Mindestlohn. Das Risiko eines möglichen Missbrauchs steigt.

7.4 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),
- 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.

8. 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 Vorausklage verzichtet hat (§ 14 AEntG, §§ 773, 771 Bürgerliches Gesetzbuch/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.

Praxistipp

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. Verlangen Sie detaillierte Kalkulationsunterlagen. Bei bereits bestehenden längerfristig angelegten Vertragsverhältnissen sollten Sie zumindest eine Plausibilitätskontrolle durchführen, ob die Preise, die verlangt werden, realistisch sind, wenn Mindestlohn bezahlt wird. Erscheint dies nicht machbar, sollten Sie das Vertragsverhältnis entweder neu verhandeln oder kündigen, wenn Sie nicht selbst in Haftung genommen werden wollen.



Wichtig

Ein bei der Vergabe öffentlicher Aufträge vorgeschriebenes Mindestentgelt kann nicht auf die Arbeitnehmer erstreckt werden, die ein Subunternehmer mit Sitz in einem anderen EU-Mitgliedstaat beschäftigt. Voraussetzung ist, dass diese Arbeitnehmer den betreffenden Auftrag nicht in Deutschland, sondern ausschließlich in dem Mitgliedstaat, in dem der Subunternehmer ansässig ist, ausführen. Die Verpflichtung zur Zahlung eines Mindestentgelts, das keinen Bezug zu den Lebenshaltungskosten in diesem anderen EU-Mitgliedstaat hat, verstößt gegen die Dienstleistungsfreiheit (EuGH vom 18.09.2014 – C-549/13). Auch wenn Sie in Ihrem Unternehmen Aufträge für die öffentliche Hand ausführen, steht es Ihnen frei, ausländische Subunternehmer zu beschäftigen, die keinen Mindestlohn bezahlen. Sie müssen aber darauf achten, dass die Arbeitnehmer des Subunternehmers nicht in Deutschland tätig werden.

9. 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/StGB). Ein eklatanter Verstoß bzw. ein auffälliges Missverhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung (§ 138 Abs. 2 BGB) liegt nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts in der Regel vor, wenn die Arbeitsvergütung nicht einmal zwei Drittel eines in der betreffenden Branche und Wirtschaftsregion üblicherweise gezahlten Tariflohns erreicht. Dieses Maß wenden auch die Strafgerichte an. Lohnwucher ist eine **Straftat**, die folglich als Offizialdelikt vor Gericht landet. Werden Sie verurteilt, sind Sie vorbestraft.
- 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.



Praxistipp

Wenn Sie – aus welchen Gründen auch immer – nicht von Anfang an den Mindestlohn bezahlt haben, empfiehlt es sich, rückwirkend bis zum Stichtag, ab dem der Mindestlohn gilt, den Mindestlohn zu bezahlen. Anders ausgedrückt: 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.

