

Mandanten-Information zum Mindestlohn ab 01.01.2015

Jahrelang umstritten, im Jahr 2014 beschlossen – am 01.01.2015 tritt das Gesetz zur Regelung des allgemeinen Mindestlohns in Kraft. Den **Mindestlohn von Brutto 8,50 EUR** kann grundsätzlich jeder Arbeitnehmer verlangen, auch Arbeitnehmer in der Probezeit und Minijobber (Aushilfen bis 450 EUR).

Zuschläge können nur Teil des Mindestlohns sein, soweit sie die „normale“ Arbeitsleistung vergüten. Zuschläge, die der Arbeitnehmer für „besondere“ Leistungen erhält, sind nicht Bestandteil des Mindestlohns. Hierzu gehören z.B. Zuschläge für Überstunden, Sonn-, Feiertags- und Nacharbeit, Schmutz-/Gefahrenzulagen, Akkord-/Qualitätsprämien.

Sonderzahlungen wie Weihnachts- und Urlaubsgeld können nur dann Bestandteil des Mindestlohns sein, wenn der anteilige Betrag jeweils zu dem für den Mindestlohn maßgeblichen Fälligkeitsdatum tatsächlich und unwiderruflich dem Arbeitnehmer zufließt. Da diese Leistungen in der Regel freiwillige Leistungen sind, dürfen diese nicht auf den Mindestlohn angerechnet werden. Sind diese Sonderzahlungen fest vereinbarte Entgeltbestandteile die nur einmal im Jahr ausgezahlt werden, ist zu befürchten, dass diese Leistungen nicht auf das Jahr umgelegt werden können. Dies müssen letztlich die Gerichte klären.

Für einige Personengruppen wurden **Ausnahmetatbestände** geschaffen, bei denen der Mindestlohn nicht gezahlt werden muss. Die wichtigsten Personengruppen sind:

- Auszubildende und Jugendliche unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung
- Langzeitarbeitslose (länger als ein Jahr arbeitslos) in den ersten sechs Monaten der Beschäftigung
- Praktikanten, die ein Pflichtpraktikum nach Schul-, Ausbildungs- oder Studienordnung leisten
- Praktikanten, die ein Orientierungspraktikum bis zu drei Monaten vor Berufsausbildung oder Studium bzw. ein begleitendes Praktikum zu einer Berufs- und Hochschulausbildung leisten. ACHTUNG: Geht das Praktikum über drei Monate, so ist ab Beginn der Mindestlohn zu zahlen
- Praktikanten die an einer Einstiegsqualifizierung oder Berufsausbildungsvorbereitung teilnehmen
- Ehrenamtliche und Übungsleiter

Bis zum 31.12.2016 gelten außerdem **Übergangsregelungen** für Arbeitnehmer, für die allgemeinverbindliche Tarifverträge bestehen.

Hinweis: Neue Aufzeichnungspflichten!

Für die folgenden Personengruppen müssen ab dem 01.01.2015 Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit aufgezeichnet und mindestens zwei Jahre aufbewahrt werden

- Minijobber (Aushilfen bis 450 EUR) die nicht in Privathaushalten beschäftigt werden
- kurzfristig Beschäftigte
- Arbeitnehmer in den § 2a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz genannten Wirtschaftszweigen (z.B. **Baugewerbe, Gaststätten** und Beherbergung, Gebäudereinigung, Logistik)

Diese Aufzeichnungen müssen innerhalb von sieben Tagen nach Erbringung der Arbeitsleistung erfolgen. Arbeitgeber müssen die Arbeitszeiten ihrer Minijobber prüfen und ggf. die Arbeitsstunden anpassen.

HINWEIS: Beachten Sie, dass sich die Möglichkeit der SV-freien Beschäftigung bei kurzfristig Beschäftigten auf 70 Tage bzw. drei Monate (bisher: 50 Tage bzw. zwei Monate) verlängert. Diese Regelung ist befristet für vier Jahre bis zum 31.12.2018.

Das muss bei den Arbeitnehmern ab 01.01.2015 geprüft werden

Prüfen Sie die bestehenden Arbeitsverträge, beachten Sie dabei den Stundenlohn, das Gehalt, die Arbeitszeit, die Ausnahmen und Übergangsregelungen sowie etwaige Sonderzahlungen. Passen Sie ggf. die Arbeitsverträge an.

- **Stundenlohnempfänger:** der entsprechende Stundenlohn
- **Gehaltsempfänger:** Bei einer Monatsarbeitszeit von 173,33 Stunden (Berechnung: 40 Wochenstunden mal 13 Wochen geteilt durch drei Monate) wäre ein Bruttogehalt von mindestens 1.473,31 EUR zu zahlen.
- **Geringfügig Beschäftigte:** Die rechnerische regelmäßige Höchstarbeitszeit im Rahmen der Geringfügigkeit liegt somit ab dem 01.01.2015 bei 52,9 Stunden pro Monat. 53 Stunden im Monat sind bereits zu viel (450,50 EUR)
- **Arbeitnehmer in der Gleitzone:** Die rechnerische Höchstarbeitszeit liegt bei 100 Stunden im Monat. Die Gleitzone beträgt maximal 850 EUR monatlich.
- **Auszubildende:** haben keinen Anspruch auf Mindestlohn
- **Kurzfristig Beschäftigte:** Beachten Sie die bereits ausgeführten Veränderungen
- **Stücklohn-/ Akkordlohnempfänger:** Damit der Stundenlohn für die betroffenen Arbeitnehmer ermittelt werden kann, muss ab 2015 neben der Arbeitsleistung auch die Arbeitszeit dokumentiert werden.

Kontrolle und Konsequenzen

Abgesehen davon, dass der Arbeitnehmer den Mindestlohn arbeitsrechtlich einklagen kann, wird die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften bei der regelmäßigen Sozialversicherungsprüfung und durch den Zoll bei Kontrollen vor Ort überwacht. Verstöße können als Ordnungswidrigkeit mit Bußgeldern bis zu 500.000 EUR geahndet werden. In schweren Fällen kann eine Straftat vorliegen.

Sozialversicherungsbeiträge werden auch auf Entgelte erhoben, die der Arbeitnehmer zwar nicht erhält, auf die er jedoch Anspruch gehabt hätte.

Beispiel: Arbeitnehmer arbeitet 100 Stunden und bekommt ein Gehalt von 700 EUR – nach dem Mindestlohngesetz hätte der Arbeitnehmer einen Anspruch auf einen Bruttolohn von 850 EUR. Auf das fiktive Gehalt von 850 EUR werden die Sozialversicherungsbeiträge berechnet, obwohl der Arbeitnehmer nur 700 EUR Brutto erhalten hat.

Bei sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmern wird der Arbeitgeber hierbei in der Regel Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge tragen müssen. Bei Minijobbern kann unbeabsichtigt Versicherungspflicht eintreten.

Achtung: Mindestlohn nicht nur für die eigenen Arbeitnehmer

Ein Unternehmer, der einen anderen Unternehmer mit der Erbringung von Werk- und Dienstleistungen beauftragt, haftet auch für die Verpflichtung dieses Unternehmens und seiner Nachunternehmer. Der Unternehmer kann den Arbeitnehmer nicht darauf verweisen, den Mindestlohn zuerst bei seinem eigenen Arbeitgeber einzufordern. Kurz gesagt: der Arbeitnehmer kann sich aussuchen, welchen Kunden seines Arbeitgebers er verklagen möchte.

Arbeitgeber sollten sich von Ihren Subunternehmern und Dienstleistern bestätigen lassen, dass diese Mindestlöhne bezahlen. Sie sollten ggf. detaillierte Kalkulationsunterlagen verlangen und prüfen, ob diese angebotenen Preise bei Einhaltung der Mindestlohnvorschriften plausibel sind.

Bei Fragen zum Thema Mindestlohn beraten wir Sie gerne. Sprechen Sie uns an.