Remy & Kaufmann
partnerschaft
steuerberatungsgesellschaft

FRISCH und KNACKIG.

Mandanteninfos von REKAPA

Oktober 2014

Mandanten-Information: Fragen und Antworten zum gesetzlichen Mindestlohn

Sehr geehrte Mandantin,
sehr geehrter Mandant,

mit dem „Mindestlohngesetz“ (MiLoG) hat der Gesetzgeber die Einführung eines flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohns beschlossen. Ab dem 01.01.2015 gilt in Deutschland ein Mindestlohn von 8,50 € pro Arbeitsstunde. Etwa 3,7 Millionen Beschäftigte im Niedriglohnsektor werden maßgeblich von dieser Neuregelung profitieren, da ihre Löhne durch die Einführung eines Mindestlohns steigen werden.

Der gesetzliche Mindestlohn setzt eine feste Grenze, die in Zukunft nicht mehr unterschritten werden darf. Auf diese Weise schützt der Mindestlohn Beschäftigte im Niedriglohnsektor vor Dumpinglöhnen und verringert so die Zahl der Arbeitnehmer, die trotz Vollzeitbeschäftigung auf Sozialleistungen angewiesen sind.

Eine Übergangsregelung vereinfacht den Einstieg in den Mindestlohn für alle Branchen, deren Löhne zurzeit unter dem Niveau von 8,50 € liegen. Das MiLoG birgt jedoch auch erhebliche Risiken - vor allem für Sie als Arbeitgeber. Im Folgenden soll ein Überblick über wichtige Einzelheiten des neuen Gesetzes gegeben werden.

Hinweis

In 21 von 28 EU-Mitgliedstaaten gilt bereits ein branchenübergreifender gesetzlicher Min-

Inhaltsverzeichnis

1 Welche weiteren Regelungen gibt es? 2
2 Der gesetzliche Mindestlohn im Überblick…. 3
3 Welche Besonderheiten gibt es bei bestimmten Arbeitnehmern? 6
4 Ist der Mindestlohn abdingbar? 7
5 Wann ist der Mindestlohn fällig? 7
6 Wie weit reicht die Unternehmerhaftung? 8
7 Wie wird die Einhaltung des Mindestlohns kontrolliert? 8

Remy & Kaufmann partnerschaft · Rheinstrasse 96 (VIP-citycenter) · 56235 Ransbach-Baumbach · Tel. 0 26 23 / 92 75 0 · www.rekapa.de · info@rekapa.de

destlohn. Ausnahmen sind Dänemark, Finnland, Italien, Österreich, Schweden und Zypern. In den meisten dieser Länder herrscht jedoch eine wesentlich höhere Bindung durch Tarifverträge, als dies zurzeit in Deutschland der Fall ist. Mit 8,50 € liegt die Höhe des deutschen Mindestlohns im europäischen Vergleich im oberen Mittelfeld.

1 Welche weiteren Regelungen gibt es?

1.1 Rechtliche Grundlagen

Außerhalb des MiLoG können auf Basis des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes und des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes zusätzlich verbindliche branchenbezogene Mindestlöhne ausgehandelt werden. Diese Gesetze bilden die Grundlage für die vom Mindestlohn abweichenden Tarifverträge innerhalb eines Übergangszeitraums. Das Mindestarbeitsbedingungengesetz, das bisher die Festsetzung von Mindestarbeitsentgelten für einige Wirtschaftszweige ermöglichte, wird aufgehoben.

1.2 Tarifverträge

Für einige Branchen existieren bereits gesetzliche Mindestlöhne, weil Tarifverträge nach dem **Arbeitnehmerentsendegesetz** (AEntG) für allgemein verbindlich erklärt wurden.

Die meisten Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnisse unter einen solchen branchenbezogenen Mindestlohntarifvertrag fallen, erhalten zwar bereits jetzt einen über 8,50 € liegenden Mindestlohn, doch sehen einige (schon länger geltende) Mindestlohntarife einen geringeren Mindestlohn vor. Für die Arbeitnehmer der folgenden Branchen bleibt es daher auch ab Januar 2015 bei niedrigeren Lohnuntergrenzen:

Fleischverarbeitung

August 2014 bis November 2014	7,75 €
Dezember 2014 bis September 2015	8,00 €
Oktober 2015 bis November 2016	8,60 €
Dezember 2016 bis Ende 2017	8,75 €

Friseurhandwerk

bis zum 31.07.2015 **(Ost)**	7,50 €
bis zum 31.07.2015 **(West)**	8,00 €

Gebäudereinigung

ab dem 01.01.2015 (nur **Ost**)	8,23 €

Landwirtschaft (unterste Lohngruppe der landwirtschaftlichen Saisonarbeiter)

ab Januar 2015 **(West)**	7,40 €
ab Januar 2015 **(Ost)**	7,20 €
ab Januar 2016 **(West)**	8,00 €
ab Januar 2016 **(Ost)**	7,90 €
ab Januar 2017 **(bundeseinheitlich)**	8,60 €
ab November 2017 **(bundeseinheitlich)**	9,10 €

Die Allgemeinverbindlichkeitserklärung hierzu steht noch aus (siehe Punkt 3.2).

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 Demenzkranken.

Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft

von Januar 2015 bis Juni 2016 **(Ost)**	8,00 €

Zeitarbeit

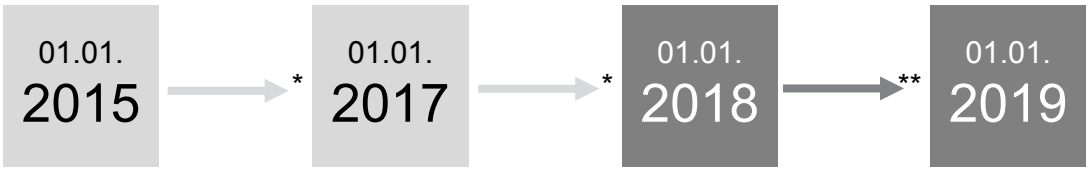
von Januar bis März 2015 **(Ost)**	7,86 €
von April 2015 bis Mai 2016 **(Ost)**	8,20 €

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. Siehe dazu auch das Schema auf Seite 3.

Remy & Kaufmann partnerschaft · Rheinstrasse 96 (VIP-citycenter) · 56235 Ransbach-Baumbach · Tel. 0 26 23 / 92 75 0 · www.rekapa.de · info@rekapa.de

Zeitplan zum Mindestlohn



Der Mindestlohn in Höhe von 8,50 € gilt. Allerdings sind weiterhin Ausnahmen möglich.

Gegebenenfalls erste Anpassung des Mindestlohns durch die Mindestlohnkommission. Sollte die Mindestlohnkommission den Mindestlohn auf über 8,50 € anheben, sind weiterhin Ausnahmen möglich. Alle Arbeitnehmer müssen aber mindestens 8,50 € pro Stunde bekommen.

Der Mindestlohn gilt ohne Ausnahmen.

Gegebenenfalls zweite Anpassung des Mindestlohns durch die Mindestlohnkommission.

* Bis 31.12.2017 sind unter bestimmten Bedingungen Abweichungen nach unten möglich.

** Ab 01.01.2018 sind (mit Ausnahme der unter Punkt 3 genannten Gruppen) keine Abweichungen mehr erlaubt.

2 Der gesetzliche Mindestlohn im Überblick

2.1 Anspruchsberechtigte Personen

Der gesetzliche Anspruch auf Mindestlohn gilt nach der Einführungsphase für alle in Deutschland tätigen **Arbeitnehmer über 18 Jahre**. Er betrifft auch ausländische Beschäftigte, wenn sie in Deutschland arbeiten - unabhängig davon, ob sie bei einem in- oder einem ausländischen Unternehmen angestellt sind.

Hinweis

Für Personen unter 18 Jahren ohne Berufsabschluss gilt der gesetzliche Mindestlohn nicht. Diese Ausnahme zielt auf eine nachhaltige Integration junger Menschen in den Arbeitsmarkt.

Auszubildende erhalten ebenfalls keinen Mindestlohn. Ihre Entlohnung wird weiterhin durch das Berufsbildungsgesetz geregelt.

Hinweis

Da die echte ehrenamtliche Tätigkeit in einem gemeinnützigen Verein oder in einem anderen Zusammenhang keine Arbeit im Sinne dieses Gesetzes darstellt, erhalten Personen, die ein Ehrenamt innehaben, keinen Mindestlohn. Eine ehrenamtliche Tätigkeit im Sinne des MiLoG liegt vor, wenn sie nicht von der Erwartung einer adäquaten finanziellen Gegenleistung, sondern von dem Willen geprägt ist, sich für das Gemeinwohl einzusetzen. Auch Amateur- und Vertragssportler fallen nicht unter den Arbeitnehmerbegriff, wenn ihre ehrenamtliche sportliche Betätigung und nicht die finanzielle Gegenleistung für ihre Tätigkeit im Vordergrund steht.

2.2 Vergütung

Mit dem Mindestlohn ist der steuerpflichtige Bruttolohn pro Arbeitsstunde (Grundlohn) gemeint. Jede **Arbeitsstunde** kostet Sie als Arbeitgeber mindestens 8,50 €.

Für den Fall, dass keine Arbeitszeit oder kein festes Monatsgehalt vereinbart ist, muss die Monatsvergütung unter Berücksichtigung der tatsächlichen Arbeitszeit in den effektiven Bruttostundenlohn umgerechnet werden.

Die monatliche Einbeziehung von Sachleistungen ist über eine Umrechnung in ein Stundenentgelt möglich. Im Hinblick auf den Wert der Sachleistung erscheint als wohl pragmatischste Lösung das Abstellen auf den steuerlichen Wert.

Remy & Kaufmann partnerschaft · Rheinstrasse 96 (VIP-citycenter) · 56235 Ransbach-Baumbach · Tel. 0 26 23 / 92 75 0 · www.rekapa.de · info@rekapa.de

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 AEntG.

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.

Beispiel

Herr Kramer arbeitet als Lagerarbeiter und erhält einen Grundlohn in Höhe von 8,00 €. Zusätzlich erhält er für seine Wechselschichttätigkeit eine pauschale monatliche Schichtzulage in Höhe von 200 €.

Lösung

Würde die Schichtzulage als Teil der Vergütung im Sinne des MiLoG berücksichtigt (200 € : 160 Monatsstunden = 1,25 € Stundenlohn), läge Herr Kramer bei einem durchschnittlichen Stundenlohn von 9,25 € (8,00 € Grundlohn + 1,25 € Schichtzulage pro Stunde). Bleibt die Schichtzulage bei der Mindestlohnberechnung jedoch unberücksichtigt, hätte Herr Kramer demzufolge einen zusätzlichen Anspruch auf 0,50 € Stundenlohn (Differenz von 8,00 € bisherigem Grundlohn zu 8,50 € Mindestlohn).

Ob diese vom EuGH aufgestellten Grundsätze allerdings auch auf den gesetzlichen Mindestlohn anwendbar sind, bleibt abzuwarten. Da das Gesetz keine eindeutigen Regelungen trifft, werden wohl die Gerichte über diese Frage entscheiden.

Problematisch können deshalb auch Urlaubs- und Weihnachtsgeld sowie leistungsunabhängige Boni und Provisionen sein. Bei der Frage der Anrechenbarkeit solcher Vergütungsbestandteile ist im Einzelfall entscheidend, welcher Zweck mit der Leistung verfolgt wird. Soll mit einem Vergütungsbestandteil allein die Arbeitsleistung im engeren Sinne vergütet werden, ist er auf den Mindestlohn anrechenbar.

In vielen Einzelfällen ist eine rechtssichere Bewertung derzeit so lange nicht möglich, bis die Gerichte für Klärung gesorgt haben. Dies kann dauern und für Sie als Arbeitgeber spätestens dann zum Problem werden, wenn die Betriebsprüfung durch die Deutsche Rentenversicherung Bund bei Ihnen ansteht. Auch Klagen einzelner Arbeitnehmer sind noch nach Jahren möglich, da das MiLoG vertragliche Ausschlussfristen einschränkt.

Hinweis

Für Arbeitgeber ist es ratsam, so viele Gehaltsbestandteile wie möglich in eine Fixvergütung umzuwandeln. Außerdem sollten Leistungen, die nicht zum Fixgehalt gehören, immer mit einer Zweckbestimmung verbunden werden, damit sie auf jeden Fall auf den Mindestlohn anrechenbar sind. Arbeitsverträge und Betriebsvereinbarungen sind hierauf genau zu prüfen und gegebenenfalls anzupassen.

2.3 Besonderheit: Trinkgelder

Vor allem im Gastronomiebereich stellen Trinkgelder einen wesentlichen Einnahmefaktor dar. 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.

Remy & Kaufmann partnerschaft · Rheinstrasse 96 (VIP-citycenter) · 56235 Ransbach-Baumbach · Tel. 0 26 23 / 92 75 0 · www.rekapa.de · info@rekapa.de

2.4 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 €
Sonn-/Feiertagszuschläge	200 €
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 €
bAV	100 €
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 (Wochenarbeitszeit x 4,35)	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.

2.5 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 Mindestlohns 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:

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

Remy & Kaufmann partnerschaft · Rheinstrasse 96 (VIP-citycenter) · 56235 Ransbach-Baumbach · Tel. 0 26 23 / 92 75 0 · www.rekapa.de · info@rekapa.de

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 €
davon 20 % Arbeitnehmeranteil	626,40 €
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 bekommt 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.

3 Welche Besonderheiten gibt es bei bestimmten Arbeitnehmern?

3.1 Langzeitarbeitslose

Zur Erleichterung eines Einstiegs in den Arbeitsmarkt kann bei Langzeitarbeitslosen in den ersten sechs Monaten der Beschäftigung vom Mindestlohn abgewichen werden. Betroffen sind Personen, die unmittelbar vor der Beschäftigung ein Jahr oder länger arbeitslos gewesen sind.

Hinweis

Zum 01.06.2016 wird die Bundesregierung darüber berichten, inwieweit diese Regelung die Wiedereingliederung von Langzeitarbeitslosen in den Arbeitsmarkt gefördert hat, und einschätzen, ob sie fortbestehen soll.

3.2 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.

3.3 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.

3.4 Jugendliche

Jugendliche unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung sind vom Mindestlohn ausgenommen. Das soll verhindern, dass sich Schulabgänger aus finanziellen Gründen gegen eine Ausbildung entscheiden.

3.5 Praktikanten

Auch Praktikanten gelten als Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes. Sie haben grundsätzlich einen Anspruch auf Zahlung des Mindestlohns. Vergütungen unterhalb des Mindestlohns sind deshalb jedenfalls unangemessen. Der Praktikant muss eingestellt worden sein, um berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse, Fähigkeiten oder berufliche Erfahrungen zu erwerben, ohne dass es sich um eine systematische Berufsausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes handelt.

Auch ein Orientierungspraktikum oder ein ausbildungs- bzw. studienbegleitendes Praktikum,

Remy & Kaufmann partnerschaft · Rheinstrasse 96 (VIP-citycenter) · 56235 Ransbach-Baumbach · Tel. 0 26 23 / 92 75 0 · www.rekapa.de · info@rekapa.de

das länger als drei Monate dauert, ist ab dem ersten Tag der Beschäftigung mit dem Mindestlohn zu vergüten.

Hinweis

Wenn Sie einen Praktikanten einstellen, müssen Sie die wesentlichen Vertragsbedingungen unverzüglich nach Abschluss des Praktikumsvertrags, spätestens vor Aufnahme der Praktikantentätigkeit schriftlich niederlegen, die Niederschrift unterzeichnen und dem Praktikanten aushändigen. Aufzunehmen sind mindestens:

- der Name und die Anschrift der Vertragsparteien,
- die mit dem Praktikum verfolgten Lern- und Ausbildungsziele,
- Beginn und Dauer des Praktikums,
- Dauer der regelmäßigen täglichen Praktikumszeit,
- Zahlung und Höhe der Vergütung,
- Dauer des Urlaubs.

Vom Anspruch auf Mindestlohn ausgeschlossen 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.
- **Sonstige Praktika** im Rahmen einer Einstiegsqualifizierung nach dem SGB III und Maßnahmen einer Berufsausbildungsvorbereitung nach dem Berufsbildungsgesetz.

4 Ist der Mindestlohn abdingbar?

Neben den tarifvertraglichen Sonderregelungen zum Mindestlohn darf der Mindestlohn nicht unterschritten werden. Vereinbarungen, die den Anspruch auf Mindestlohn unterschreiten oder seine Geltendmachung beschränken oder ausschließen, sind insoweit unwirksam. Ein Arbeitnehmer kann auf den Anspruch auf Mindestlohn nur durch gerichtlichen Vergleich verzichten. Die Verwirkung des Anspruchs ist ausgeschlossen. Von der Unabdingbarkeit wird die Entgeltumwandlung nach dem Betriebsrentengesetz nicht erfasst. Sie bleibt unberührt und danach weiterhin möglich.

5 Wann ist der Mindestlohn fällig?

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 Niedriglohnsektor, 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 solch 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 Zwölfmo-

Remy & Kaufmann partnerschaft · Rheinstrasse 96 (VIP-citycenter) · 56235 Ransbach-Baumbach · Tel. 0 26 23 / 92 75 0 · www.rekapa.de · info@rekapa.de

natszeitraums 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.

6 Wie weit reicht die Unternehmerhaftung?

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 Vorausklage 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 Sozialangaben. 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 berücksichtigen und Sie dürfen keine Anhaltspunkte für ein Fehlverhalten des Auftragnehmers außer Acht lassen.

Hinweis

Sofern Sie nicht aufgrund bestehender Vertragsbeziehungen von einem gesetzestreuen 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.

7 Wie wird die Einhaltung des Mindestlohns kontrolliert?

Die Höhe des Mindestlohns wird von einer Kommission überprüft. Erstmals 2016 werden Gewerkschaften und Arbeitgeber in der Kommission darüber beraten, wie hoch der Mindestlohn ab dem 01.01.2017 sein wird. 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.

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.

In bestimmten Branchen (z.B. Baugewerbe, Gastronomie, Gebäudereinigung, Messebau oder Fleischwirtschaft) gilt diese Aufzeichnungspflicht sogar für **alle Beschäftigten**.

Ein Arbeitnehmer kann sich, wenn der Mindestlohn nicht gezahlt wird, an eine Informationsstelle mit Hotline wenden, die noch eingerichtet wird. Hierhin können Sie sich auch als Arbeitgeber mit Fragen zum Mindestlohn wenden.

Alle Informationen nach bestem Wissen, jedoch ohne Gewähr.
Diese Information ersetzt nicht die individuelle Beratung!
Rechtsstand: 24.09.2014

Remy & Kaufmann partnerschaft · Rheinstrasse 96 (VIP-citycenter) · 56235 Ransbach-Baumbach · Tel. 0 26 23 / 92 75 0 · www.rekapa.de · info@rekapa.de