

Was bedeutet das Mindestlohngesetz (MiLoG) für Sie?

1. Ab wann gilt das Gesetz?

Das Mindestlohngesetz tritt am 01.01.2015 in Kraft.

2. Wen betrifft das Gesetz?

Das MiLoG ist auf alle Arbeitsverhältnisse in Deutschland anzuwenden. Es gilt auch für ausländische Arbeitnehmer, die bei einem deutschen Unternehmen arbeiten. Bei einer Entsendung in das Ausland gilt ebenfalls das MiLoG, solange auf das Arbeitsverhältnis deutsches Recht Anwendung findet.

Auch für Mitarbeiter in Privathaushalten gilt das MiLoG.

3. Was muss für welche Tätigkeit bezahlt werden?

Nach § 1 MiLoG hat jeder Arbeitnehmer einen Anspruch auf die Zahlung eines Mindestlohns in Höhe von 8,50 € brutto je Zeitstunde. Der Mindestlohn kann erstmals durch Rechtsverordnung der Bundesregierung jederzeit, erstmals jedoch ab 01.01.2017 geändert werden.



Ist arbeitsvertraglich eine geringere Vergütung als der gesetzliche Mindestlohn vereinbart, so wird die Vergütungsregelung unwirksam. In die unwirksame Vereinbarung tritt nicht automatisch der gesetzliche Mindestlohn, sondern ein Anspruch nach § 612 II BGB auf eine übliche Vergütung. Diese kann auch über 8,50 € je Zeitstunde liegen. Daher sollte eine Erhöhung auf den gesetzlichen Mindestlohn nur schriftlich erfolgen und es sollte auch der Hinweis aufgenommen werden, dass zukünftig der jeweils geltende Mindestlohn gilt.

Die Zahlung eines niedrigeren Mindestlohns kommt nur in Betracht, wenn ein Tarifvertrag zur Anwendung kommt. Dies ist dann der Fall, wenn entweder der Arbeitnehmer als auch der Arbeitgeber Mitglied der tarifschließenden Verbänden sind oder ein Tarifvertrag als bundeseinheitlich allgemeinverbindlichen Tarifvertrag festgelegt wurde. Solche Tarifverträge bestehen z.B. für folgende Branchen:

- Bauhaupt- und Baunebengewerbe
- Dachdeckergewerbe
- Elektrohandwerke
- Friseurhandwerk

- Maler- und Lackiergewerbe
- Gebäudereinigung
- Gartenbau (jedoch nur wenn der Betrieb Mitglied der Berufsgenossenschaft der SVLFG ist; der Tarifvertrag sieht ein schrittweises Ansteigen des Mindestlohns in folgenden Schritten vor: Im Jahr 2015: 7,40 Euro; 2016: 8,00 Euro; 2017: 8,60 Euro)

Die Liste ist nicht abschließend bzw. kann sich verändern. Einen laufenden Überblick findet man im Internet unter

http://www.zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Mindestarbeitsbedingungen/Mindestlohn-AEntG-Lohnuntergrenze-AUEG/mindestlohn-aentg-lohnuntergrenze-aeug_node.html



Abweichende Regelungen eines Tarifvertrags gehen dem gesetzlichen Mindestlohn aber nur bis zum 31.12.2017 vor.

4. Ausnahmen von der Mindestlohnzahlungspflicht

Die Zahlung des Mindestlohn laut MiLoG gilt nicht für:

- Pflichtpraktika nach einer schul- oder hochschulrechtlichen Bestimmung, einer Ausbildungsordnung oder im Rahmen einer Ausbildung an einer gesetzlich geregelten Berufsakademie
- Praktika von bis zu drei Monaten zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder Aufnahme eines Studiums (Orientierungspraktika)
- Praktika von bis zu 3 Monaten begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung, wenn nicht bereits zuvor ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Auszubildenden bestanden hat
- Teilnehmer einer Einstiegsqualifizierung oder an einer Berufsausbildungsvorbereitung
- Ehrenamtliche Tätige
- Jugendliche < 18 Jahre ohne abgeschlossene Berufsausbildung
- Langzeitarbeitslose
- Auszubildende.

5. Wie berechne ich den Mindestlohn bei Gehaltsempfänger?

Abzustellen ist auf die vertraglich geschuldete Arbeitszeit. Diese ist in der Regel als wöchentliche Arbeitszeit in Stunden geregelt. Der Gesetzgeber hat die Umrechnung nicht gesetzlich geregelt, daher ist momentan die „richtige“ Umrechnung unklar.

ALT:

~~Wir halten die von Datev vorgegebene Umrechnung als relativ „sicher“, da sie die maximale Anzahl von 23 Arbeitstagen pro Monat berücksichtigt. Bei einer 5-Tage-Woche beträgt die maximale Anzahl von Arbeitstagen 23 pro Monat: $23 \text{ Arbeitstage pro Monat} / 5 \text{ Arbeitstage pro Woche} = 4,6$.~~

Beispiel:

~~Arbeitnehmer hat eine 40-Stundenwoche und hat ein Bruttogehalt von 1.200,00 Euro pro Monat.~~

~~4,6 x 40 Std. = 184 Stunden~~

~~1.200,00 Euro / 184 Stunden = 6,53 Euro / Stunde~~

NEU:

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat auf Anfrage die Berechnung für Gehaltsempfänger klargestellt (27.01.2015), dass die monatliche Arbeitszeit wie folgt zu berechnen ist: 52 Wochen / 12 Monate = 4,33 Wochen pro Monat. 40 Stunden pro Woche x 4,33 Wochen pro Monat = 173,2 Stunden pro Monat.

Beispiel:

Arbeitnehmer hat eine 40 Stundenwoche und hat ein Bruttogehalt von 1.200,00 Euro pro Monat.

1.200,00 Euro / 173,2 Stunden = 6,93 Euro pro Stunde

6. Welche Vergütungsbestandteile gehören 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 ein Einmalzahlungen im Rahmen des Mindestlohns von 8,50€ brutto pro Stunde berücksichtigt werden.

Leider hat der Gesetzgeber keine klare Aussage getroffen welche Gehaltsbestandteile beim Mindestlohn berücksichtigt werden. Im Folgenden gehen wir auf einzelne Gehaltsbestandteile ein, wobei wir dabei nur auf die herrschende Literaturmeinung abstellen können. Es bleibt abzuwarten wie der Gesetzgeber bzw. die Rechtsprechung zukünftig zu einzelnen Gehaltsbestandteilen Stellung nimmt.

Laut Fachmeinungen werden Entgeltzahlungen nur berücksichtigt, in dem Monat in dem sie tatsächlich zufließen. Entscheidend ist, der Monat der auf den Monat der erbrachten Arbeitsleistung folgt. Das heißt es fließen nur solche Leistungen in den Mindestlohn, die spätestens im Folgemonat der Arbeitsleistung ausgezahlt werden. Bei folgenden Gehaltsbestandteilen ist davon auszugehen, dass sie keine Berücksichtigung beim Mindestlohn finden:

- Weihnachtsgeld oder Urlaubsgeld: da nur einmal in Jahr gezahlt wird, werden beide beim Mindestlohn nur in dem Monaten der Auszahlung berücksichtigt. Es findet keine Verteilung des Weihnachtsgeldes auf 12 Monate statt.
- Erhöhtes Entgelt für Überstunden, Sonn- oder Feiertagsarbeit
- Vermögenswirksame Leistungen
- Auslagenersatz, Spesenabrechnung, Reisekostenabrechnung
- Sachbezüge wie Dienstwagen, Jobticket usw. sind gesetzlich nicht im Mindestlohn geregelt. Arbeitnehmer und Arbeitgeber dürfen grds. vereinbaren, dass ein Sachbezug Teil der Vergütung ist. Allerdings darf der Wert des Sachbezugs die Höhe des pfändbaren Teils des Lohns nicht übersteigen.



Somit bleibt also für die Einrechnung des Sachbezugs wie Kost und Logi kaum Raum (Beispiel: AN alleinstehend, hat eine monatliche Pfandfreigrenze in Höhe von 1.050,00 Euro. Der Nettolohn beträgt 1.061,25. Es verbleibt somit ein Maximalwert in Höhe von 11,25 Euro für einen Sachbezug).

Unsere Empfehlung ist daher Kost und Logis nicht mehr unentgeltlich zur Verfügung zu stellen, sondern den Bruttolohn entsprechend zu erhöhen und Kost und Logis entgeltlich zu überlassen. So dass es dann zu einer Kürzung der Nettoauszahlung kommt. Diese Vorgehensweise setzt jedoch eine arbeitsvertragliche Vereinbarung voraus.

- Akkord- oder Qualitätsprämien
- Schmutz- oder Gefahrenzulagen

7. Fälligkeit des Mindestlohns

Der Mindestlohn muss wie folgt an den Arbeitnehmer gezahlt werden:

- Zum Zeitpunkt der vereinbarten Fälligkeit
- Spätestens am letzten Bankarbeitstag des Monats, der auf den Monat folgt, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde (Beispiel: Juni Gehalt muss spätestens am letzten Banktag im Juli gezahlt werden).



Achtung: Ordnungswidrig handelt, wer den Mindestlohn nicht spätestens bis zum letzten Bankarbeitstag des Folgemonats an den Arbeitnehmer überweist. Bei Zahlungsschwierigkeiten sollte der Arbeitgeber darauf achten, dass er zumindest den Mindestlohn ausbezahlt. Bei Verstoß geht der Arbeitgeber eine Ordnungswidrigkeit und es droht ein Bußgeld bis zu 500.000,00 Euro.

8. Das Arbeitszeitkonto

Arbeitnehmer und Arbeitgeber können den Grundsatz der monatsbezogenen Auszahlung durch das Führen eines Arbeitszeitkontos aufweichen. Durch das Führen eines solchen Kontos werden die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden auf einem Arbeitskonto gutgeschrieben und zu einem späteren Zeitpunkt vergütet oder durch Freizeit ausgeglichen.

Voraussetzungen dafür sind:

- Die Vereinbarung zwischen AG und AN, dass ein Arbeitszeitkonto geführt wird muss schriftlich festgehalten werden.
- Auf dem Arbeitszeitkonto dürfen nur Mehrarbeitsstunden gutgeschrieben werden, die über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinausgehen.
- Höchstgrenze: Es dürfen höchstens 50% der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit gutgeschrieben werden.
- Innerhalb von 12 Monaten beginnend ab dem Monat der Leistung der Stunden müssen die auf dem Arbeitszeitkonto gutgeschriebenen Stunden durch Freizeit oder Zahlung des Mindestlohns ausgeglichen werden, soweit der Mindestlohnanspruch nicht bereits aus der Zahlung des verstetigten Arbeitsentgelt erfüllt ist.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind die nicht ausgeglichenen Arbeitsstunden spätestens in dem auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses folgenden Kalendermonaten auszugleichen.

Beispiel: AG und AN vereinbaren schriftlich dass Überstunden auf ein Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden und der Ausgleich in Freizeit erfolgt. Das Bruttogehalt beträgt 1.600,00 Euro und die vertragliche Arbeitszeit 170 Stunden im Monat. Im Monat Mai wurden jedoch 200 Stunden Arbeit geleistet, so dass 30 Stunden auf das Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden. Der Arbeitnehmer gleicht diese 30 Stunden im August durch Freizeit aus.

- Berechnung Mindestlohn: $1.600,00 \text{ Euro} / 170 \text{ Stunden} = 9,42 \text{ Euro pro Stunden}$
- Ohne die Vereinbarung eines Arbeitszeitkontos würde im Mai der Mindestlohn unterschritten: $1.600,00 \text{ Euro} / 200 \text{ Stunden} = 8,00 \text{ Euro pro Stunde}$.

9. Was passiert wenn der Mindestlohn unterschritten wird?

Gem. § 3 MiLoG ist der gesetzliche Mindestlohn unabdingbar. Vereinbarungen, die den Anspruch auf den Mindestlohn unterschreiten oder seine Geltendmachung beschränken oder ausschließen, sind insoweit unwirksam. Ansprüche auf den Mindestlohn können daher grds. noch in der gesetzlichen Verjährungsfrist von 3 Jahren geltend gemacht werden.



Ist im Arbeitsvertrag eine geringere Vergütung als der gesetzliche Mindestlohn vereinbart, so ist die Vergütungsregelung unwirksam. Anstelle tritt nicht der Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn sondern ein Anspruch auf die übliche Vergütung, die auch wesentlich höher sein kann als der gesetzliche Mindestlohn.

Der Zollbehörde kommt in Bezug auf die Prüfung der Einhaltung des Mindestlohns eine neue Rolle zu. Die Zollbehörden sollen zukünftig prüfen, ob der Arbeitgeber den Mindestlohn spätestens zum Fälligkeitszeitpunkt gezahlt hat. Die Nichtzahlung oder nicht rechtzeitige Zahlung des Mindestlohns ist mit einem Bußgeld von bis zu 500.000,00 Euro bedroht. Verstöße gegen die Mitwirkungspflichten, die Pflicht zur Erstellung von Arbeitszeitaufzeichnungen oder Meldepflichten sind mit einer Geldbuße von bis zu 30.000,00 Euro bedroht.

Wer mit einer Geldbuße von wenigstens 2.500,00 Euro belegt worden ist läuft Gefahr, von öffentlichen Aufträgen ausgeschlossen zu werden.

Auch die Folgen einer Mindestlohnunterschreitung in Bezug auf die Sozialversicherung sind nicht zu unterschätzen. Bei einer Unterschreitung des Mindestlohns kommt es zur Anwendung der sog. Phantomsozialversicherung. Das heißt die Sozialversicherungsbeiträge werden auf den Mindestlohn bzw. die übliche Vergütung berechnet. Der Arbeitgeber schuldet Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge und kann die Arbeitnehmerbeiträge nur für die letzten drei Monate beim Arbeitnehmer einfordern.



Bitte beachten Sie, dass bei Geringfügig-Beschäftigten (450,00€) durch die Hinzurechnung des sog. „Phantomlohns“ die Gefahr besteht, dass diese Arbeitnehmer Ihren Status als „Aushilfen“ verlieren und diese Beschäftigungsverhältnisse in lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse umgewandelt werden.

10. Auftragshaftung

Bei der Vergabe von Werk- und Dienstleistungen ist künftig besondere Aufmerksamkeit des Auftraggebers gefordert. Sollten beauftragte Subunternehmer den Mindestlohn nicht einhalten, so haften dafür auch die Auftrag gebenden Unternehmer. Der Unternehmer haftet wie ein Bürge, der auf die Einrede der Vorausklage verzichtet.

Es ist bei Verträgen mit Fremdfirmen eine Bestätigung zu empfehlen, dass der gesetzliche Mindestlohn gezahlt wird und dass die Fremdfirma nicht von der Vergabe öffentlicher Aufträge ausgeschlossen ist.

11. Die besonderen Aufzeichnungspflichten

Der Arbeitgeber hat künftig neben den Aufzeichnungspflichten des Arbeitszeitgesetzes auch nach § 17 MiLoG eine Dokumentationspflicht zu erfüllen. Diese „neue“ Dokumentationspflicht gilt für

- Geringfügig Beschäftigte (bis zu 450,00 Euro brutto)
- Kurzfristig Beschäftigte (Saisonarbeitskräfte, die maximal 70 Arbeitstage innerhalb eine Kalenderjahres beschäftigt werden. Die 70 Tage-Regelung gilt bis einschließlich 2018.)
- Sowie für Arbeitgeber in Wirtschaftszweigen / Wirtschaftsbereichen nach § 2a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes
 - o Baugewerbe
 - o Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe
 - o Personenbeförderungsgewerbe
 - o Speditions-, Transport- und damit verbundene Logistikgewerbe
 - o Schaustellergewerbe
 - o Unternehmen der Forstwirtschaft
 - o Gebäudereinigungsgewerbe
 - o Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen beteiligen
 - o Fleischwirtschaft

In diesen Fällen müssen ab 2015 Aufzeichnungen über

- Beginn
- Ende
- Dauer der täglichen Arbeitszeit

geführt und bereitgehalten werden.

Der Arbeitgeber hat für die Dokumentation eine besondere Frist, nämlich bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages. Diese Dokumentation ist mindestens 2 Jahre beginnend ab dem für die Aufzeichnung maßgebenden Zeitpunkt aufzubewahren.

Anbei erhalten Sie eine beispielhafte Tabelle.

12. Was gilt für Arbeitsverhältnisse mit nahen Angehörigen

Leider hat der Gesetzgeber keine Ausnahmeregelung für solche Arbeitsverhältnisse vorgesehen, so dass auch mitarbeitenden Familienangehörigen der Mindestlohn zur Anwendung kommt. Der

mitarbeitende Familienangehörige kann auch nicht auf den Mindestlohn verzichten. In der Literatur heißt es immer wieder, dass wenn ein Ehepartner unentgeltlich Arbeiten verrichtet, zu denen er unterhaltsrechtlich verpflichtet ist, kein Arbeitsverhältnis vorliegt. Jedoch ist diese Aussage sehr „schwammig“ und fraglich ist, ob der Ehepartner unterhaltsrechtlich zu einer 40 Stunden-Woche verpflichtet ist.

Nicht zu vergessen ist auch in diesem Fall die Phantomsozialversicherung.

13. Weitere Informationen

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

Gerne beraten wir Sie, wenn sie Fragen haben.

Vorlage zur Dokumentation der täglichen Arbeitszeit



Firma:

Name des Mitarbeiters:

Pers.-Nr.: Monat/Jahr:

Kalender- tag	Beginn (Uhrzeit)	Pause (Dauer)	Ende (Uhrzeit)	Dauer (Summe)	*	aufgezeichnet am:	Bemerkungen
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
15							
16							
17							
18							
19							
20							
21							
22							
23							
24							
25							
26							
27							
28							
29							
30							
31							

Summe: _____

Datum Unterschrift des Arbeitnehmers

Datum Unterschrift des Arbeitgebers

* Tragen Sie in diese Spalte eines der folgenden Kürzel ein, wenn es für diesen Kalendertag zutrifft:

Schlüssel	K	Krank
	U	Urlaub
	UU	unbezahlter Urlaub
	F	Feiertag
	SA	Stundenweise abwesend
	SU	Stundenweise Urlaub