

Mindestlohn

Worauf müssen Sie sich einstellen?



Die Große Koalition hat 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**.

Was ist Mindestlohn?

Auch bei Arbeitsverträgen gilt der Grundsatz der Vertragsfreiheit. Dieser Grundsatz die Entgelthöhe betreffend, wird zum 01.01.2015 durch die Einführung eines Mindestlohns praktisch aufgehoben.

Der 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.

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.

Die Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung (Arbeitgeber-Brutto) sind hier nicht mit berücksichtigt, kommen aber natürlich für Sie als arbeitgebenden Unternehmer noch hinzu.

Betroffene Arbeitnehmer des neuen gesetzlichen Mindestlohns

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

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.

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. 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

Mindestlohn

Worauf müssen Sie sich einstellen?



Entlohnung an den gesetzlichen Mindestlohn geschlossen werden. Kommt dieser Tarifvertrag nicht zustande, gilt der Mindestlohn bereits ab 2015 auch in der Landwirtschaft. 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.

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.

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.

Mindestlohn bei Angestellten und Minijobbern

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.

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. Höchst Arbeitszeit 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. Umgekehrt: Ein Verzicht auf solche Einmalzahlungen kann helfen, die Entgeltgrenze (jährlich 5.400 Euro) einzuhalten.

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

Mindestlohn

Worauf müssen Sie sich einstellen?



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.

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.

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.

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

Worauf müssen Sie sich einstellen?



Mindestlohn bezahlen. Sie sind für die Mitarbeiter Ihrer Subunternehmer – und deren Subunternehmer (!) – ein „Bürge“, der auf die Einrede der Vorklage verzichtet hat (§ 14 AEntG, §§ 773, 771 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.

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.

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). Ein eklatanter Verstoß bzw. ein auffälliges Missverhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung liegt in der Regel vor, wenn die Arbeitsvergütung nicht einmal zwei Drittel eines in der betreffenden Branche und Wirtschaftsregion üblicherweise gezahlten Tariflohns erreicht.
- 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.

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.

Stand: 09/2014