

B & K Special II

Der Mindestlohn kommt

11/2014

I. Einleitung

Nach langem Hin und Her ist es nun beschlossene Sache: Ab dem 01.01.2015 gilt in Deutschland ein allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn. Hierzu hat der Bundestag am 03.07.2014 das „Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (Mindestlohn Gesetz – MiLoG) als Teil des Tarifautonomiestärkungsgesetzes verabschiedet, dem am 11.07.2014 der Bundesrat zustimmte. Der gesetzliche Mindestlohn wird nach der Einführungsphase für alle in Deutschland tätigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über 18 gelten, also auch für die sogenannten Minijobber. Im Folgenden wird erläutert, auf welche Bereiche das Gesetz in der Praxis anwendbar ist.

II. Gesetzliche Grundlage – das MiLoG

Ab dem 01.01.2015 gilt der allgemeine gesetzliche Mindestlohn von **€ 8,50 brutto je Zeitstunde** (§ 1 Abs. 2 MiLoG). Die Vereinbarung von Stück und Akkordlohn bleibt weiterhin zulässig, wenn gewährleistet ist, dass der Mindestlohn für die geleisteten Arbeitsstunden stets erreicht wird. Nicht in den Mindestlohn pro Zeitstunde

einzurechnen sind Überstunden, Nacht- und Sonntagszuschläge sowie Trinkgelder.

III. Geltungsbereich und Zahlung

Nach § 1 Abs. 1 MiLoG hat jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer einen Anspruch auf Zahlung eines Arbeitsentgeltes mindestens in Höhe des Mindestlohns.

Gemäß § 2 MiLoG wird der Mindestlohn entweder zum vereinbarten Zeitpunkt fällig, oder spätestens am letzten Bankarbeitstag des Monats, der auf den Monat folgt, in dem die Arbeitsleitung erbracht wurde. Außerdem sieht § 2 Abs. 2 MiLoG die Möglichkeit vor, Überstunden in Höhe von maximal 50 % der Arbeitszeit pro Monat auf ein vorab schriftlich vereinbartes Arbeitszeitkonto einzustellen.

Alle Arbeitgeber mit Sitz im In- und Ausland sind nach § 20 MiLoG zur Auszahlung eines Arbeitsentgeltes mindestens in Höhe des Mindestlohns gemäß § 1 Abs. 2 MiLoG oder spätestens zum Zeitpunkt nach § 2 Abs. 1 S. Nr. 2 MiLoG verpflichtet.

IV. Ausnahmen

Der gesetzliche Mindestlohn gilt nicht für Jugendliche unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung und Auszubildende. Ferner sind ehrenamtliche Tätigkeiten nicht erfasst.

Für neu eingestellte Langzeitarbeitslose gilt der Mindestlohn in den ersten 6 Monaten der Beschäftigung nicht, wenn Sie unmittelbar vor der Aufnahme der Beschäftigung langzeitarbeitslos im Sinne des § 18 SGB III waren.

Praktikantinnen und Praktikanten im Sinne des § 26 des Berufsbildungsgesetzes gelten als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sinne des Mindestlohngesetzes. Daher gilt für Sie grundsätzlich der Mindestlohn.

Nicht anzuwenden ist der Mindestlohn hingegen auf Praktikantinnen und Praktikanten, die

- ein Praktikum verpflichtend im Rahmen einer Schul-, Ausbildungs- oder Studienordnung leisten,
- ein Praktikum von bis zu drei Monaten zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums leisten,
- ein Praktikum von bis zu drei Monaten begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung leisten, wenn nicht zuvor ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Ausbildenden bestanden hat oder

- an einer Einstiegsqualifizierung nach § 54a SGB III teilnehmen.

Zudem gibt es einige branchenbezogene Abweichungen:

- Grundsätzlich gilt der Mindestlohn auch für Saisonarbeiter. Kost und Logis von Saisonarbeitern können auf den Mindestlohn angerechnet werden. Gleichzeitig wird die Frist, innerhalb derer Saisonarbeiter von der Sozialversicherungspflicht befreit sind, von 50 auf 70 Tage ausgeweitet. Die letztgenannte Regelung gilt zunächst befristet für vier Jahre.
- Für Zeitungszusteller wird der Mindestlohn bis 2017 stufenweise eingeführt. Im ersten Jahr müssen 25 % unter dem Mindestlohn gezahlt werden, im zweiten Jahr dann nur noch 15 % weniger. Von 2017 an gilt dann auch in diesem Bereich der Mindestlohn. Sollte der gesetzliche Mindestlohn in der Zwischenzeit angehoben werden, gilt dieser gegebenenfalls höhere Mindestlohn für Zeitungszusteller ab 2018.

V. Übergangsregelung

§ 24 MiLoG enthält eine Übergangsregelung. Danach gehen bis zum 31. Dezember 2016 auf der Grundlage des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes oder durch Rechtsverordnung festgesetzte Mindestlöhne sowie die auf der Grundlage des § 3a des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes festgesetzte Lohnuntergrenze für

die Arbeitnehmerüberlassung dem allgemeinen Mindestlohn auch dann vor, wenn sie unterhalb des Mindestlohns liegen.

Nach dem 01.01.2017 gehen diese Regelungen nur noch vor, wenn diese Branchenmindestlöhne die Höhe des Mindestlohns nach dem MiLoG nicht unterschreiten. Ansonsten gilt ab 2017 der Mindestlohn von € 8,50 für alle Branchen.

VI. Mindestlohn für Minijobber

Wie oben schon erläutert, gilt die Lohnuntergrenze auch für geringfügig Beschäftigte und führt rein arbeitsrechtlich betrachtet dazu, dass dem Arbeitnehmer für Zeiträume nach dem 01.01.2015 ein einklagbarer Anspruch auf eine etwaige Differenz zwischen dem tatsächlich gezahlten Lohn und dem Mindestlohn zusteht.

Zu beachten sind jedoch außerdem die sozialversicherungsrechtlichen und steuerrechtlichen Konsequenzen der Regelung. Aufgrund des in § 22 Abs. 1 SGB IV geregelten Entstehungsprinzips entstehen Sozialversicherungsbeitragsansprüche bereits dann, wenn der Anspruch auf Arbeitsentgelt entstanden ist. Dementsprechend kommt es auf die Höhe des tatsächlich gezahlten Stundenlohns bei der Beitragsberechnung zu den einzelnen Zweigen der Sozialversicherung nicht an. Rechtswidrige Mindestlohnunterschreitungen werden von den Rentenversicherungsträgern voraussichtlich in jedem Fall beanstandet werden. Da der Arbeitgeber bei der Übermittlung von Meldungen zur

Sozialversicherung nicht nur das beitragspflichtige Entgelt, sondern auch die dem Entgelt zugrunde liegenden Arbeitsstunden angeben muss, ist es nahezu ausgeschlossen, dass eine Mindestlohnunterschreitung nicht festgestellt wird.

Wird durch die Einführung des Mindestlohns die Geringfügigkeitsgrenze von € 450,00 überschritten, so führt dies nicht nur zu Beitragsnachforderungen in Höhe der Differenz zwischen den entstandenen Gesamtsozialversicherungsbeiträgen und den schon gezahlten Pauschalabgaben. Außerdem entfällt rückwirkend auch die sog. Pauschsteueroption gem. § 40a Abs. 2 EStG. Es ist daher möglich, dass es zu rückwirkenden Einkommensteuernachforderungen kommt.

Ferner wirkt sich das MiLoG auf die Dokumentations- und Meldepflichten des Arbeitgebers aus. Gem. § 17 MiLoG ist der Arbeitgeber verpflichtet, für geringfügig und kurzfristig Beschäftigte den Beginn, das Ende und die Dauer der täglichen Arbeitszeit aufzuzeichnen und diese Aufzeichnungen für mindestens zwei Jahre aufzubewahren. Verstöße gegen die Aufzeichnungspflichten führen einerseits dazu, dass der Arbeitgeber die Entgeltansprüche seiner Arbeitnehmer und damit die Einhaltung des gesetzlichen Mindestlohns nicht nachweisen kann. Im Einzelfall kann dies im Rahmen der Sozialversicherungsprüfung durch die Rentenversicherung zur Beitragsnachforderungen unter Ansatz geschätzter Arbeitsentgelte führen.

Andererseits stellt der Verstoß gegen die Aufzeichnungs- und Aufbewahrungspflicht gem. § 21 Abs. 1 Nr. 7 MiLoG auch eine Ordnungswidrigkeit dar, die gem. § 21

Abs.3 mit einer Geldbuße von bis zu dreißigtausend Euro geahndet werden kann.

Falls Sie weitere Fragen zum neuen Mindestlohn Gesetz haben sollten, freuen wir uns, Ihnen gezielt weiterhelfen zu können.

Information:

Der Inhalt dieser Information wurde nach bestem Wissen und Kenntnisstand erstellt. Mit Rücksicht auf die Komplexität der angesprochenen Themen und den ständigen Wandel der Rechtsmaterie bitten wir um Verständnis, wenn wir unsere Haftung und Gewährleistung auf Beratungen in individuellen Einzelaufträgen nach Maßgabe unserer Auftragsbedingungen beschränken und sie i. Ü. d. h. für diese Informationen ausschließen.