

Flächendeckender Mindestlohn ab 1. Januar 2015

Die wichtigsten Fragen kurz beantwortet

Lange wurde darum gerungen, nun tritt es am 1. Januar 2015 in Kraft – das Mindestlohngesetz. Deutschland erhält damit ab 2015 einen flächendeckenden und weitgehend branchenunabhängigen Mindestlohn. Danach haben grundsätzlich alle abhängig beschäftigten Arbeitnehmer einen Anspruch auf eine Entlohnung von wenigstens 8,50 Euro brutto je Arbeitsstunde. Die damit verbundenen gesetzlichen Änderungen haben vor allem bei Arbeitgebern viele Fragen aufgeworfen. Mit unserem Merkblatt möchten wir Ihnen Antworten auf einige der am häufigsten gestellten Fragen geben.

1. Gibt es Ausnahmen vom Mindestlohn?

Ja, es gibt Ausnahmen vom gesetzlichen Mindestlohn. Diese sind aber auf wenige Fallgruppen beschränkt. Die wichtigsten sind:

- Kinder und Jugendliche im Sinne des Jugendarbeitsschutzgesetzes ohne Berufsabschluss (d. h., Jugendliche unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung)
 - Auszubildende
 - Ehrenamtlich Tätige
 - Praktikantinnen und Praktikanten, die ein
 - verpflichtendes Praktikum im Rahmen von Schule, Ausbildung oder Studium,
 - Schnupper- bzw. Orientierungspraktikum von bis zu drei Monaten für die Wahl einer Ausbildung oder
 - freiwilliges Praktikum mit Ausbildungsbezug im Studium oder in der Ausbildung von bis zu drei Monaten absolvieren. Voraussetzung dürfte in jedem Fall sein, dass es sich um ein Praktikum im rechtlichen Sinne und nicht um ein verdecktes Arbeitsverhältnis handelt. Ist Letzteres der Fall, ist das Mindestentgelt von 8,50 Euro brutto/Stunde zu zahlen.
- Hinweis:** Im Zuge des Mindestlohngesetzes wurde auch das Nachweisgesetz geändert: Wer einen Praktikanten einstellt, hat unverzüglich nach Abschluss des Praktikumsvertrages, spätestens vor Aufnahme der Praktikantentätigkeit, die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Praktikanten auszuhändigen.
- Langzeitarbeitslose, die in den ersten Arbeitsmarkt integriert werden sollen. Für sie gilt der Anspruch auf den Mindestlohn für die ersten sechs Monate ihrer Beschäftigung nicht. Ausnahmen gelten jedoch für bestimmte Tarifverträge.
 - Saisonarbeiter: Für sie gilt zwar der Mindestlohn. Sie sind jedoch für 70 Tage von der Sozialversicherungspflicht befreit. Zudem können Kost und Logis auf den Mindestlohn angerechnet werden.
 - Zeitungszusteller: Hier wird das Mindestentgelt von 8,50 Euro schrittweise bis 2017 eingeführt. Verleger dürfen demnach 2015 Mini-Jobbern 6,38 Euro/Stunde und 2016 7,23 Euro/Stunde zahlen. Erst 2017 sind 8,50 Euro/Stunde zu zahlen.

Hinweis: Das Mindestentgelt von 8,50 Euro gilt grundsätzlich unabhängig von der Qualifikation des Arbeitnehmers. Ein fehlender Berufsabschluss, ungenügende Sprachkenntnisse oder gar die Herkunft des Arbeitnehmers aus einem anderen Land rechtfertigen generell keine Ausnahme von der Verpflichtung zur Zahlung von 8,50 Euro brutto je Arbeitsstunde.

2. Wie steht es um die Vergütung von Ehegatten/Lebenspartnern und sonstigen Familienangehörigen?

Wenn Ehegatten/Lebenspartner und Familienangehörige einen Arbeitsvertrag miteinander abgeschlossen haben, so unterfällt auch dieser Vertrag den Regeln über den Mindestlohn. Eine Besonderheit gilt nur dort, wo ein Familienangehöriger/Partner zugunsten des anderen (unentgeltlich oder für ein sog. Taschengeld) Arbeiten verrichtet, zu denen er unterhaltsrechtlich verpflichtet ist.

3. Was ist mit Mini-Jobbern, Aushilfen und Rentnern?

Auch Mini-Jobber haben unter Beachtung der bereits erwähnten Ausnahmen einen Anspruch auf Mindestlohn. Für Mini-Jobber ist das ausbezahlte Entgelt (z. B. 450 Euro) durch die Zahl der regelmäßig zu arbeitenden Stunden zu teilen. Dabei muss sich ein Mindestentgelt von 8,50 Euro ergeben. Bei einer Arbeitszeit von mehr als 52,5 Stunden monatlich und einer Vergütung von 450,00 Euro wird also der Mindestlohn unterschritten. Auch Rentnern muss der Mindestlohn gezahlt werden. Allein das Erreichen oder Überschreiten einer bestimmten Lebensaltersgrenze rechtfertigt keine Unterschreitung des Mindestentgelts von 8,50 Euro brutto je Arbeitsstunde.

4. Wie ist das mit verliehenen Arbeitnehmern?

Verleihte Arbeitnehmer sind grundsätzlich Arbeitnehmer des Verleihers. Dieser ist demzufolge verantwortlich für die ordnungsgemäße Vergütung. Dabei gilt der Mindestlohn in Höhe von 8,50 Euro nur dann, wenn sich nicht eine andere Vergütung aus einem für das jeweilige Arbeitsverhältnis maßgeblichen Tarifvertrag ergibt.

5. Was ist mit freien Mitarbeitern?

Freie Mitarbeiter unterfallen nicht dem gesetzlichen Mindestlohn. Es muss aber immer gesichert sein, dass es sich wirklich um einen selbständig Beschäftigten und nicht um einen Arbeitnehmer handelt. Maßgeblich wird wahrscheinlich der arbeitsrechtliche Arbeitnehmerbegriff und nicht der im Sozialrecht bedeutsame Begriff des abhängig Beschäftigten sein. Im Zweifelsfall empfehlen wir die Einschaltung unserer ETL-Statusprüfstelle.

6. Wie wirkt sich der Mindestlohn auf das Monats-Brutto aus?

Bei einer durchschnittlichen Arbeitszeit von 40 Stunden wöchentlich besteht ein monatlicher Mindestentgeltanspruch in Höhe von 1.470,50 Euro brutto (8,50 Euro x 173 Stunden/Monat). In Monaten mit mehr Arbeitstagen kann es zu einer höheren Mindestvergütung kommen; so beträgt das Mindestentgelt bei 23 Arbeitstagen in Vollzeit 1.564,00 Euro (23 Arbeitstage x 8 Stunden x 8,50 Euro). Eine „Verrechnung“ mit Monaten mit z. B. nur 20 Arbeitstagen findet wahrscheinlich nicht statt. Hier kann es sinnvoll sein, Jahresarbeitszeitkonten zu führen, mit denen natürliche Schwankungen bei den Arbeitstagen bei gleichbleibender Gehaltshöhe ausgeglichen werden, so dass im Jahresdurchschnitt der Mindestlohn nicht unterschritten wird.

7. Was ist mit Tarifentgelten?

Für laufende Mindestlohntarifverträge gibt es eine Übergangsfrist bis zum 31. Dezember 2016. Bis dahin sind tarifliche Abweichungen (unterhalb des Mindestlohns) auf der Grundlage des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes und des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes erlaubt. Ab dem 1. Januar 2017 gilt der allgemein verbindliche Mindestlohn von 8,50 Euro/Stunde ohne jede Einschränkung.

8. Gibt es auch einen Mindestlohn oberhalb der 8,50 Euro?

Ja, in vielen Fällen kann aufgrund eines branchenweiten oder durch Rechtsverordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales aufgrund des Arbeitnehmerentendegesetzes für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages ein Mindestlohn von mehr als 8,50 Euro beansprucht werden. Daneben gibt es bei Lohnwucher indirekt einen Anspruch auf eine Art gesetzlichen Mindestlohns, ggf. auch oberhalb von 8,50 Euro.

9. Was ist mit Arbeit an Sonntagen und Feiertagen? Was gilt für Nachtarbeit?

Nach dem Gesetz ist Arbeit an Sonn- und Feiertagen nicht zuschlagspflichtig zu vergüten. Damit muss für Arbeiten an diesen Tagen zukünftig wenigstens 8,50 Euro brutto gezahlt werden. Sieht jedoch ein Arbeitsvertrag oder ein Tarifvertrag einen Zuschlag für Arbeiten an Sonn- und Feiertagen vor, so muss der Arbeitgeber diesen Zuschlag auf den Mindestlohn zahlen.

Anders für Nachtarbeit: Hier sieht das Gesetz ausdrücklich einen zusätzlichen Ausgleich vor. Soweit keine tarifvertraglichen Regelungen bestehen, hat der Arbeitgeber dem Nachtarbeitnehmer für die während der Nachtzeit geleisteten Arbeitsstunden eine angemessene Zahl bezahlter freier Tage oder einen angemessenen Zuschlag auf das ihm hierfür zustehende Bruttoarbeitsentgelt zu gewähren.

10. Was ist mit erfolgsabhängigen Entgeltbestandteilen und wie verhält es sich mit sog. Stücklohn?

Unverändert können kombiniert fixe und variable Vergütungselemente vereinbart werden. Es gilt aber die Formel: Durch normale Arbeit muss der Arbeitnehmer eine Vergütung von durchschnittlich 8,50 Euro je gearbeitete Stunde erlangen. Damit scheidet eine Unterschreitung von 8,50 Euro aufgrund leistungsabhängiger Vergütung grundsätzlich aus. Gleiches gilt beim Stücklohn, bei der der Arbeitnehmer ein an den konkreten Ergebnissen seiner Arbeit orientiertes Entgelt erhält, z. B. 0,10 Euro je ausgeteiltes Zeitungsexemplar. Hier müssen sich Arbeitgeber bei den Vorgaben an die Vergütung je Stück daran orientieren, dass bei normaler Arbeit durch den Arbeitnehmer wenigstens 8,50 Euro brutto verdient werden können.

11. Wie sieht es mit Weihnachtsgeld bzw. 13. Gehalt aus?

Streng genommen ist zwischen Weihnachtsgeld und 13. Gehalt zu unterscheiden. Weihnachtsgeld im eigentlichen Sinne stellt eine sog. Gratifikation dar, was bedeutet, dass dieses Entgelt keine Gegenleistung für die durch den Arbeitnehmer geleistete Arbeit darstellt. Das dürfte zur Folge haben, dass das Weihnachtsgeld nicht auf den Mindestlohn angerechnet werden darf. Das 13. Gehalt ist dagegen (zusätzliches) Entgelt für geleistete Arbeit. Das würde zur Folge haben, dass es bei der Frage, ob der Mindestlohn ausreichend beachtet wurde, berücksichtigt werden darf. Sicher ist das aber derzeit nicht.

12. Wie sind Urlaub und Zeiten der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit zu bewerten?

Während des Urlaubs und während einer durch Krankheit verursachten Arbeitsunfähigkeit gilt das sog. Entgeltausfallprinzip. Der Arbeitnehmer hat daher auch während dieser Zeiten einen ungekürzten Anspruch auf das übliche Entgelt. § 11 des Bundesurlaubsgesetzes sowie § 4 Entgeltfortzahlungsgesetz sind zu beachten.

13. Was gilt für den Bereitschaftsdienst und die sog. Rufbereitschaft?

Zeiten des sog. Bereitschaftsdienstes zählen zur Arbeitszeit. Bereitschaftsdienst leistet ein Arbeitnehmer dann, wenn er sich außerhalb seiner regulären Arbeitszeit an einem durch den Arbeitgeber bestimmten Ort aufzuhalten hat, um auf Anweisung des Arbeitgebers seine Arbeit unverzüglich aufnehmen zu können. Bereitschaftsdienst stellt somit eine Beschränkung des Aufenthalts dar, verbunden mit der Verpflichtung, bei Bedarf tätig zu werden. Solche Zeiten dürfen in einem angemessenen Umfang geringer vergütet werden als dies bei regulärer Arbeit der Fall ist (Einzelfallfrage!).

Hinweis: Bereitschaftsdienstzeiten könnten etwa für die Taxibranche einen Einstieg in eine Vergütung unterhalb von 8,50 Euro brutto bieten. Gleiches mag für Pizzaboten und vergleichbare Tätigkeiten gelten, bei denen in nennenswertem Umfang Bereitschaftsdienst anfällt. Insoweit darf Bereitschaftsdienst nicht mit Rufbereitschaft verwechselt werden! Letztere ist keine Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG). Allerdings hat das LAG Baden-Württemberg für die Pflegebranche anders entschieden, denn die Regelung über das Mindestentgelt in der Pflegebranche in § 2 PflegeArbbV differenziert nicht nach der Art der Tätigkeit. Deshalb seien im Bereitschaftsdienst erbrachte Arbeitsleistungen mit demselben Mindestentgeltsatz zu vergüten wie Arbeitsleistungen während der Vollarbeitszeit. Die Angelegenheit ist derzeit bei dem Bundesarbeitsgericht anhängig (Az. 5 AZR 1101/12).

14. Was ist mit der Nettolohnmaximierung und bei Entgeltumwandlung im Sinne des BetrAVG?

Elemente der Nettolohnmaximierung (z. B. Mankogeld, Diensthandy usw.) werden wahrscheinlich bei der Berechnung des Mindestlohns keine Berücksichtigung finden, müssen also zusätzlich gewährt werden. Bei bereits bindend vereinbarten Elementen der Nettolohnmaximierung ist eine Abänderung (z. B. durch Änderungsvereinbarung oder auch Änderungskündigung) einzelfallbezogen zu prüfen. Entgeltumwandlungen nach dem Betriebsrentengesetz bleiben weiterhin möglich; sie führen zu keiner Unterschreitung oder Beschränkung des Mindestlohnanspruchs. Zulagen und vermögenswirksame Leistungen sind nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes kein Bestandteil des Mindestlohnes. Lediglich pauschale Zahlungen des Arbeitgebers, die eine bevorstehende Lohnerhöhung lediglich vorwegnehmen, können grundsätzlich Teil des Mindestlohnes sein. Zusammengefasst: Nur Zahlungen, die als Gegenleistung für eine sog. „Normalarbeitsleistung“ entrichtet werden, fallen unter das Mindestentgelt.

15. Was droht bei Unterschreitung des Mindestlohns?

Arbeitnehmer können die Entgeltdifferenz zwischen tatsächlich gezahltem Entgelt und Mindestlohn erfolgreich einklagen. Die Sozialversicherungsträger werden grundsätzlich vom Mindestlohn ausgehen und die Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteile erheben, wobei der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nur für die letzten drei Lohnabrechnungszeiträume in Anspruch nehmen kann.

Hinweis: Ein Unternehmer, der einen anderen Unternehmer (Subunternehmer) mit der Erbringung von Werk- oder Dienstleistungen beauftragt, haftet für die Verpflichtungen dieses Unternehmers zur Zahlung des Mindestlohns, wenn er nicht nachweisen kann, dass er von der Unterschreitung des Mindestlohnes weder positive Kenntnis, noch grob fahrlässige Unkenntnis hatte.

Ordnungswidrig handelt unter anderem, wer den Mindestlohn nicht oder nicht rechtzeitig zahlt. Diese Ordnungswidrigkeit kann mit einer Geldbuße bis zu 500.000 Euro geahndet werden (z. B. 26.000 Euro Geldbuße bei einem nicht gezahlten Mindestlohn in Höhe von 10.000 Euro. Üblicherweise lautet die Formel: Geldbuße = nicht gezahlter Mindestlohn x 2 + 30 %. Bei nachgewiesenem Vorsatz verdoppelt sich der Betrag noch einmal.

Tipp:

Für weitergehende Informationen rund um das Thema „Flächendeckender Mindestlohn ab 2015“ stehen Ihnen die Arbeitsrechtsspezialisten der ETL-Rechtsanwälte gern zur Verfügung. Ihr ETL-Steuerberater vermittelt Ihnen gern einen persönlichen Kontakt.

überreicht durch: