

Merkblatt 15.248 W

Stand: Dezember 2014

Gesetzlicher Mindestlohn ab 01.01.2015

Mindestlohn

Der neue gesetzliche Mindestlohn von EUR 8,50 je Zeitarbeitsstunde gilt grundsätzlich für **alle Arbeitnehmer** (auch Ehegatten).

Ausnahmen vom Mindestlohn:

Generell:

- Auszubildende.
- Langzeitarbeitslose für einen Zeitraum von 6 Monaten.
- Ehrenamtliche.
- Jugendliche unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung.
- Praktikanten, die ein verpflichtendes Praktikum als Teil Ihrer (Hoch-) Schulausbildung leisten.
- Andere Praktikanten bis zu drei Monaten (Mindestlohn gilt ab dem vierten Monat)
- Praktika im Zusammenhang mit einer Einstiegsqualifizierung.

Übergangsweise (zunächst bis Ende 2016):

- Branchenmindestlöhne bei allgemein verbindlichen Tarifverträgen (z. B. Friseurhandwerk) nach Arbeitnehmerentendegesetz und Arbeitnehmerüberlassungsgesetz gelten weiter.
- Zeitungszusteller.

Der Mindestlohn muss jeden Monat eingehalten werden. Sonderregelungen gibt es nur für Arbeitszeitkonten. Diese müssen aber spätestens nach zwölf Monaten ausgeglichen werden.

Zum Mindestlohn zählt nicht, was nicht als Gegenleistung für die reguläre Tätigkeit des Arbeitnehmers gezahlt wird, oder einem anderen Zweck dient (z. B. Lohn für Überstunden oder Nacharbeit, Vermögenswirksame Leistungen, Akkordprämien etc.). Diese Beträge müssen somit zusätzlich zum Mindestlohn bezahlt werden.

Weihnachts- oder Urlaubsgeld können angerechnet werden, wenn diese monatlich anteilig jeweils am Fälligkeitstag des Mindestlohns tatsächlich und unwiderruflich bezahlt werden. Es ist jedoch nicht möglich jährlich gezahlte Beträge auf die übrigen 11 Monate zu verteilen.

Zulagen und Zuschläge (z. B. Überstundenzuschläge) können unter Umständen angerechnet werden (wenn tariflich vorgeschrieben).

Noch offene Fragen, welche Lohnbestandteile angerechnet werden können oder nicht, werden erst im Laufe der Zeit, vermutlich gerichtlich geklärt werden können.

Die Kontrolle, ob der Mindestlohn eingehalten wird, obliegt der Zollverwaltung. Die erweiterten Aufzeichnungspflichten (s.u.) erleichtern jedoch auch den Prüfern der Deutschen Rentenversicherung die Nachberechnungen.

Aufzeichnungspflichten

Arbeitgeber in bestimmten Branchen müssen für alle Arbeitnehmer **Beginn, Ende und Dauer der tatsächlichen täglichen Arbeitszeit aufzeichnen**. Die Aufzeichnungen sind innerhalb von 7 Kalendertagen zu erstellen und müssen zwei Jahre aufbewahrt werden.

Betroffene Branchen:

- Baugewerbe
- Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe
- Personenbeförderung
- Spedition, Transport und Logistik
- Forstwirtschaft
- Schausteller
- Gebäudereinigung
- Messebau
- Fleischwirtschaft

Aber Achtung:

Alle Arbeitgeber müssen diese Aufzeichnungspflicht erfüllen:

- Für Minijobber (nicht, falls im Privathaushalt beschäftigt)
- Für kurzfristig Beschäftigte

Hier gelten neue Grenzen für die Beschäftigung: längstens 3 Monate oder
70 Arbeitstage pro Jahr.

Die Aufzeichnungspflichten sind auch dann zu erfüllen, wenn sehr hohe Stundenlöhne bezahlt werden. Außerdem gelten sie auch für beschäftigte Angehörige und Schüler (obwohl für diese unter Umständen gar kein Mindestlohn gilt).

Arbeitszeitregelungen im Arbeitsvertrag genügen dieser Vorschrift nicht.

Darüber hinaus wird empfohlen, die Aufzeichnungen aus Beweisgründen vom Arbeitnehmer führen zu lassen, oder wenigstens vom Arbeitnehmer mit Datumsangabe unterzeichnen zu lassen.

Die Aufzeichnungen können auch ohne Verdachtsmoment durch die Zollverwaltung überprüft werden. Auch wenn Sie mehr als den gesetzlichen Mindestlohn bezahlen, müssen Sie dieses nachweisen können.

Folge beim Verstoß gegen die Aufzeichnungspflicht

Es handelt sich um eine arbeitsrechtliche Vorschrift. Verstöße sehen ein Bußgeld von bis zu 30.000 EUR vor.

Folgen bei Unterschreiten des Mindestlohns

- Sozialversicherungsbeiträge werden aus dem geschuldeten (höheren) Entgelt berechnet (sog. Phantomlohn). Diese Ansprüche der Sozialversicherungsträger verjähren erst nach 30 Jahren.
- Bei Minijobbern kann der Arbeitnehmer aus der Minijobregelung herausfallen.
- Der Arbeitnehmer kann den Mindestlohn beim Arbeitsgericht einklagen.
- Geldbußen für Arbeitgeber von bis zu 500.000 EUR.
- Ab Geldbußen von 200 EUR bzw. 2.500 EUR erfolgt eine Unterrichtung des Gewerbezentralregisters, bzw. Ausschluss von öffentlichen Aufträgen.
- Zusätzlich kann der Arbeitgeber bestraft werden wegen Wucher und Vorenthalten oder Veruntreuen von Arbeitsentgelt.

Weitere Regelungen

- **Auftraggeber bei Werk- oder Dienstleistungen** haften dafür, dass die von ihm beauftragten **Subunternehmer** (und ggf. deren Nachunternehmer) den Mindestlohn bezahlen. Es kommt dabei nicht auf ein Verschulden an. Die Zusicherung des Subunternehmers, den Mindestlohn zu bezahlen, sollte in den entsprechenden Werkvertrag aufgenommen werden.
- Ausländische Arbeitgeber in den sensiblen Branchen müssen vor Beginn einer Werk- oder Dienstleistung im Inland ihre Arbeitnehmer mit Beginn und voraussichtlicher Dauer der Beschäftigung bei der Zollverwaltung anmelden.

Empfehlung

Wir empfehlen Ihnen dringend, Ihre bestehenden Arbeitsverhältnisse zu überprüfen, ob die vereinbarten Löhne bzw. die Gehälter bei Verteilung auf die Arbeitszeit, dem Mindestlohn entsprechen.

Auch die vorgeschriebenen Stundenaufzeichnungen sollten unbedingt geführt werden.

Akkordlöhne sollten zur nachprüfbaren Einhaltung des Mindestlohns auf Stundenlöhne umgestellt werden.

Zukünftig wird es noch wichtiger, für jedes Arbeitsverhältnis einen schriftlichen Arbeitsvertrag abzuschließen.

Jeder Subunternehmer sollte schriftlich auf die Zahlung des Mindestlohns hingewiesen werden. Seine Stundenaufzeichnungen und die entsprechenden Lohnabrechnungen sollten Sie sich vorlegen lassen und Kopien zu Ihren Akten nehmen.