

Fragen und Antworten zum Mindestlohn

Der Deutsche Bundestag hat im Juli 2014 die Einführung des Mindestlohns beschlossen. Nunmehr liegt die 2. Erhöhung vor. Langsam kristallisieren sich die Regelungspunkte dieses Gesetzes heraus. Wir möchten Sie hiermit auf einige der Eckpunkte hinweisen.

Wann tritt der Mindestlohn in Kraft und für wen gilt er?

Der flächendeckende gesetzliche Mindestlohn von 8,50 Euro je Zeitstunde wird zum 1. Januar 2019 auf 9,19€/h und ab 01.01.2020 dann auf 9,35€/h erhöht. Er gilt für alle Branchen und Regionen - in Ost und West gleichermaßen.

Für welche Arbeitnehmer gilt der Mindestlohn?

Der Mindestlohn gilt für alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, unabhängig von Arbeitszeit und Umfang der Beschäftigung, egal ob es sich um ein befristetes Arbeitsverhältnis handelt oder der Mitarbeiter in der Probezeit ist.

Wer ist vom Mindestlohn ausgenommen?

Jugendliche: Der Mindestlohn gilt nicht für Jugendliche unter 18 Jahren **ohne** abgeschlossene Berufsausbildung und Auszubildende.

Langzeitarbeitslose: Wer nach mindestens zwölfmonatiger Arbeitslosigkeit einen neuen Job bekommt, hat in den ersten sechs Monaten keinen Anspruch auf den Mindestlohn.

Ehrenamtliche und Praktikanten: Der Mindestlohn gilt nicht für ehrenamtlich Tätige sowie Praktikanten, die im Rahmen einer Schulausbildung oder eines Studiums ein Pflichtpraktikum absolvieren. Ausgenommen sind auch freiwillige Praktika zur beruflichen Orientierung für einen Zeitraum von maximal drei Monaten, solange der Praktikant nicht bereits eine abgeschlossene Berufsausbildung hat.

Zeitungsausträger: Bei Zeitungszustellern gibt es eine Übergangsregelung: 2015 bekommen sie 75% des Mindestlohnes, 2016 sind es dann 85%, bevor ihnen 2017 der volle Mindestlohn zusteht.

laufende Tarifverträge: Sind in einzelnen Branchen Vereinbarungen getroffen worden, die unterhalb der 8,50 Euro liegen, können diese noch bis Ende 2016 fortbestehen. Die vorgenannten Übergangsfristen sind inzwischen ausgelaufen. In keiner Branche darf dem betroffenen Arbeitnehmer weniger als der Mindestlohn gezahlt werden. Tarifvertraglich können andere Mindestlöhne gelten, die dem gesetzlichen Mindestlohn vorgehen.

Sind für Minijobber und Rentner Ausnahmen vorgesehen?

Nein, für Minijobber und Rentner sind keine Ausnahmen vorgesehen. Bei Minijobbern ist zu

beachten, dass die Zahl der Arbeitsstunden durch den Mindestlohn begrenzt wird, wenn der Status als geringfügig entlohnter Beschäftigter erhalten bleiben soll.

Woraus setzt sich der Mindestlohn zusammen?

Bruttolohn: Der Mindestlohn bezieht sich auf den Brutto-Stundenlohn. Die Höhe des Auszahlungsbetrages ist unerheblich. Lohnnebenkosten, wie beispielsweise die Beiträge zur Bundesknappschaft, sind wie bisher bei der Berechnung des Mindestlohnes nicht zu berücksichtigen.

Zulagen: Zulagen/Zuschläge sind nicht Bestandteil des Mindestlohns, wenn der Arbeitnehmer diese für „besondere“ Leistungen erhält (z.B. für Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit, Schmutz- oder Gefahrenzulagen, Akkord- oder Qualitätsprämien).

Sachbezüge: Die Anrechnung von Sachbezügen auf den Mindestlohn ist problematisch. Eine Anrechnung schien in engen Grenzen möglich zu sein. Derzeit herrscht die Meinung, dass Sachbezüge nicht anrechenbar sind.

Stücklohn: Wird anstatt nach Stunden nach Stücklohn abgerechnet, muss gewährleistet sein, dass der Mindestlohn je Stunde in einer Stunde erreicht wird.

Kann ein niedrigerer Lohn mit dem Arbeitnehmer vereinbart werden?

Nein. Vertragliche Vereinbarungen, durch die der Anspruch auf Mindestlohn unterschritten oder seine Geltendmachung beschränkt oder ausgeschlossen wird, sind unwirksam.

Bestehen Risiken bei der Einschaltung von Subunternehmern?

Das Gesetz sieht vor, dass Unternehmer, die einen anderen Unternehmer mit Dienstoder Werkleistungen beauftragen, wie ein Bürge dafür haften, dass der Subunternehmer den Mindestlohn bezahlt. Die Arbeitnehmer des Subunternehmers können den Auftraggeber direkt in Anspruch nehmen. Der Haftungsanspruchnahme kann auch nicht begegnet werden, dass sich der Arbeitnehmer erst an den Subunternehmer zu wenden hätte.

Was für Aufzeichnungs- und Dokumentationspflichten bestehen?

Arbeitgeber der folgenden Wirtschaftszweige haben Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit ihrer Arbeitnehmer und Leiharbeiter innerhalb von 7 Tagen nach dem Arbeitstag schriftlich aufzuzeichnen:

- Baugewerbe
- Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe
- Personenbeförderungsgewerbe
- Speditions-, Transport- und damit verbundenen Logistikgewerbe
- Schaustellergewerbe
- Unternehmen der Forstwirtschaft

- Gebäudereinigungsgewerbe
- Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen beteiligen,
- Unternehmen der Fleischwirtschaft

Die gleichen Aufzeichnungs-, Aufstellungs- und Aufbewahrungsfristen bestehen in allen Wirtschaftszweigen für alle geringfügig entlohnnten Beschäftigten (Minijobber).

Wer kontrolliert die Einhaltung des Mindestlohns?

Die Einhaltung des Mindestlohnes wird vom Zoll kontrolliert. Hinzu treten die Prüfungen der Rentenversicherungsträger, bei denen die Einhaltung der Mindestlöhne regelmäßiger Gegenstand der Betriebsprüfungen ist.

Was kann bei Mindestlohnverstößen passieren?

Verstöße gegen die Mindestlohnbestimmungen sind Ordnungswidrigkeiten, die mit Geldbußen bis zu 500.000 € geahndet werden können. Unter Umständen kann ein Verstoß auch zur Strafbarkeit wegen des „Vorenthaltens von Sozialversicherungsbeiträgen“ führen. Zudem kommen noch die Nachforderungen der Sozialversicherungsträger dazu, unabhängig davon, ob der Lohn tatsächlich gezahlt worden ist oder nicht.

Was ist zu tun?

Überprüfen Sie die Stundenlöhne Ihrer Mitarbeiter und vergessen Sie dabei nicht die Gehaltsempfänger.

Stellen Sie die Weichen bei Ihren Minijobbern. Soll eine Versicherungspflicht der Tätigkeit vermieden werden, so müssen rechtzeitig die vertraglichen Arbeitsstunden entsprechend reduziert oder Einmalzahlungen gekappt werden.

Gerne sind wir Ihnen bei der Berechnung der zusätzlichen Lohnkosten behilflich.