

Mindestlohn ab 1.01.2015

Ab dem 01.01.2015 gilt für alle Branchen und für alle tätigen Beschäftigten ein flächendeckender, gesetzlicher Brutto-Mindestlohn von 8,50 EUR pro Zeitstunde (§ 1 Abs. 2 Mindestlohngesetz – MiLoG).

Der Brutto-Mindestlohn gibt einen allgemeinen Grundlohn vor, der als solcher die unterste Grenze für die Entlohnung bildet. Vergütungsabreden, die den Mindestlohn unterschreiten, sind unwirksam (§ 134 BGB). An ihre Stelle tritt § 612 BGB, der besagt, dass die im betreffenden Wirtschaftsgebiet für eine vergleichbare Tätigkeit üblicherweise gezahlte Vergütung als vereinbart anzusehen ist, die weit über dem gesetzlichen Mindestlohn liegen kann.

Minijobber, die im gewerblichen Bereich oder im Privathaushalt über das **Haushaltsscheck-Verfahren** tätig sind, fallen ebenfalls unter das Mindestlohngesetz.

Ausnahmen

Es gibt jedoch auch Ausnahmen für folgende Beschäftigte (§ 22 MiLoG):

- Jugendliche unter 18 Jahre
- Auszubildende (auch über 18-jährige)
- Ehrenamtliche Tätigkeit
- Praktikanten, die ein Pflichtpraktikum nach Schul-, Ausbildungs- oder Studienordnung leisten.
- Praktikanten, die ein Orientierungs-Praktikum von bis zu drei Monaten vor einer Berufsausbildung oder einem Studium leisten.
- Praktikanten, die ein Praktikum von bis zu 3 Monaten begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung leisten.

Geht ein derartiges Praktikum über 3 Monate hinaus, muss ab dem 4. Monat Mindestlohn gezahlt werden.

Nach Abschluss der Ausbildung oder des Studiums gilt der Mindestlohn grundsätzlich auch für Praktikanten - es sei denn, sie wollten in einem anderen als dem bis

dahin erlernten Beruf ihre beruflichen Kenntnisse vertiefen.

- Wer nach mindestens 12-monatiger Arbeitslosigkeit einen neuen Arbeitsplatz bekommt, hat in den ersten 6 Monaten ebenfalls keinen Anspruch auf den Mindestlohn.
- Branchen mit Tarifverträgen, die über den 01.01.2015 hinausreichen, können von der gesetzlichen Lohnuntergrenze noch für 2 weitere Jahre nach unten abweichen.

Vorrang von Tarifverträgen

Ein Mindestlohn nach Tarifverträgen gilt derzeit für folgende Branchen (Stand 01.10.2014):

- Abfallwirtschaft einschließlich Straßenreinigung und Winterdienst
- Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (Zeitarbeit)
- Bauhauptgewerbe
- Aus- und Weiterbildung
- Bergbauspezialarbeiten auf Steinkohlebergwerken
- Dachdeckerhandwerk
- Elektrohandwerk (Montage)
- Fleischwirtschaft
- Friseurhandwerk
- Gebäudereinigung
- Gerüstbauerhandwerk
- Maler- und Lackiererhandwerk
- Pflegebranche
- Schornsteinfeger
- Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk
- Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft

(Bis zum 01.01.2015 können ggf. noch weitere Branchen hinzukommen)

Muss Ihr Unternehmen keinen Mindestlohn nach einem Tarifvertrag zahlen, gilt für alle Mitarbeiter Ihres Unternehmens der Mindestlohn von 8,50 EUR ab 01.01.2015.

Der Mindestlohn ist **zur Zahlung fällig** zum Zeitpunkt der vereinbarten Fälligkeit oder spätestens am letzten Bankarbeitstag des Monats, der auf den Monat folgt, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde (§ 2 Abs. 1 MiLoG).

Arbeitszeitkonto

Wenn ein Arbeitszeitkonto existiert, kann ein Ausgleich für über die vertragliche Arbeitszeit hinausgehende Arbeit innerhalb von 12 Monaten entweder durch Freizeitgewährung oder durch Zahlung des Mindestlohns durchgeführt werden (§ 2 Abs. 2 MiLoG). Eine Ausgleichspflicht besteht aber nur, soweit der Anspruch auf den Mindestlohn für die geleisteten Arbeitsstunden nach § 1 Abs. 1 MiLoG nicht bereits durch Zahlung des verstetigten Arbeitsentgelts erfüllt ist. Durch diese Regelung wird klargestellt, dass Arbeitgeber die Sonderregelung des MiLoG nur beachten müssen, wenn wegen der Überstunden der gesetzliche Mindestlohn unterschritten würde.

Kontrolle und Bußgelder

Die Kontrolle über die Einhaltung des Mindestlohnes obliegt der Finanzkontrolle Schwarzarbeit der Bundeszollverwaltung (§ 14 MiLoG).

Bei Verstößen gegen das Mindestlohngesetz können Geldbußen verhängt werden (§ 21 MiLoG):

- Bei Nichtzahlung oder nicht rechtzeitiger Zahlung des Mindestlohns kann ein Bußgeld von bis zu 500.000 EUR verhängt werden (§ 21 Abs. 1 Nr. 9 iVm Abs. 3 MiLoG)
- Die Verletzung von Mitwirkungspflichten, Verstöße gegen die Pflicht zur Erstellung von Arbeitszeitaufzeichnungen oder Meldeverstöße können mit einer Geldbuße von bis zu 30.000 EUR geahndet werden (§ 21 Abs. Nrn. 1 - 8 iVm Abs. 3 MiLoG)

Wer mit einer Geldbuße von mind. 2.500 EUR belegt worden ist, kann von öffentlichen Aufträgen ausgeschlossen werden (§ 19 Abs. 1 MiLoG).

Anpassung ab 1.01.2017

Eine Anpassung des Mindestlohns ist zum 1. Januar 2017 und anschließend alle 2 Jahre vorgesehen (§ 9 Abs. 1 MiLoG). Über die Anpassung befindet eine Mindestlohnkommission, deren 7 Mitglieder aus Vertretern der Gewerkschaften und der Arbeitgeber besteht (§ 5 MiLoG).

Achtung bei Minijobbern

Besondere Beachtung verdienen die Konsequenzen bei Überschreitung der Geringfügigkeitsgrenze bei Minijobbern:

Da das nicht nur gelegentliche Überschreiten der Arbeitsentgeltgrenze von 450,00 EUR im Monat grundsätzlich vom Tage des Überschreitens an dazu führt, dass keine geringfügige Beschäftigung mehr vorliegt, wird in den Fällen, in denen es auf Grund des gesetzlichen Mindestlohns zu einer Entgelterhöhung kommt und die Arbeitszeit von den Arbeitsvertragsparteien parallel nicht angepasst (reduziert) wird, die Geringfügigkeitsgrenze überschritten.

Dies löst die Versicherungspflicht in der Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung aus. Der Arbeitgeber kann damit nicht mehr die pauschale Beitragsleistung zur Kranken- und Rentenversicherung sowie die Lohnsteuerpauschalierung mit 2 % in Anspruch nehmen.

Kurzfristige Beschäftigung

Durch das o.g. Tarifautonomiestärkungsgesetz ist daher im Gegenzug die Höchstgrenze für eine **kurzfristige, versicherungsfreie Beschäftigung** (z.B. Erntehelfer) angehoben worden (§ 115 SGB IV): für den Zeitraum vom 01.01.2015 bis 31.12.2018 wird die Möglichkeit der kurzfristigen Beschäftigung auf 3 Monate oder 70 Arbeitstage im Kalenderjahr angehoben. In diesen Fällen unterliegt das Arbeitsentgelt nicht der Sozialversicherungspflicht (Umlagen können aber anfallen).

Ab dem 01.01.2019 gelten wieder die bisherigen Höchstgrenzen von 2 Monaten oder 50 Arbeitstagen pro Kalenderjahr.

Die Lohnsteuer kann mit 25 % pauschal erhoben werden (§ 40a Abs. 1 EStG), wenn

- der Arbeitnehmer lediglich gelegentlich, nicht regelmäßig wiederkehrend und für höchstens 18 zusammenhängende Arbeitstage beschäftigt wird und
- der Arbeitslohn durchschnittlich 62 EUR je Arbeitstag nicht übersteigt

(Wird wegen unvorhergesehenen Ausfällen der Einsatz der Beschäftigung erforderlich, ist der höhere Arbeitslohn für die Lohnsteuerpauschalierung nicht schädlich).

Von einem 2- bzw. 3-Monats-Zeitraum ist auszugehen, wenn der Minijob an mindestens 5 Tagen in der Woche ausgeübt wird. Wird die Beschäftigung regelmäßig an weniger als 5 Tagen in der

Woche ausgeübt, ist auf den Zeitraum von 50 bzw. 70 Arbeitstagen abzustellen.

Neue Aufzeichnungspflichten

Neue Aufzeichnungspflichten wurden für folgende Personengruppen eingeführt (§ 17 MiLoG):

- **Minijobber** (Ausnahme: im Privathaushalt)
- **kurzfristig Beschäftigte** iSd § 8 Abs. 1 SGB IV
- Arbeitnehmer in den in § 2a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes genannten Wirtschaftszweigen; das sind:
 - **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,
 - Fleischwirtschaft

Stand:30.11.2014

Die Aufzeichnungen von Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit müssen spätestens bis zum Ablauf des 7. auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertags erfolgen. Sie sind mindestens 2 Jahre aufzubewahren.

Wie müssen Sie nun tätig werden?

Bitte prüfen Sie Ihre Stundenlohnempfänger und Gehaltsempfänger (auch Arbeitnehmer in der Gleitzone) und teilen Sie uns (sofern wir Ihre Lohnabrechnungen erstellen) bzw. der lohnabrechnenden Stelle ggf. Änderungen der wöchentlichen Arbeitszeiten und/oder der Entgelte mit.

Bei Gehaltsempfängern, die eine Monatsarbeitszeit von 173,33 Stunden (40 Wochenstunden mal 13 Wochen dividiert durch 3 Monate) haben, ergibt sich ein Mindest-Brutto-Gehalt von 1.473,31 EUR (die Berechnung der Monatsarbeitszeit kann unterschiedlich erfolgen).

Sollte im Arbeitsvertrag ein Stundenlohn von weniger als 8,50 EUR vereinbart worden sein, muss der Arbeitsvertrag angepasst werden. Der Faktor einer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit spielt ebenfalls eine Rolle, ohne dass ein Stundenlohn vereinbart ist.

Die Arbeitszeit bei geringfügig Beschäftigten darf ab dem 01.01.2015 nicht mehr 52,9 Stunden überschreiten; 53 Stunden sind bereits zu viel (= 450,50 EUR).