



## Merkblatt Mindestlohn

### Was ist der neue Mindestlohn?

Mindestlohn bedeutet übersetzt ein festgeschriebenes Arbeitsentgelt, das dem Arbeitnehmer als **Minimum** zusteht. Der neue gesetzliche Mindestlohn beträgt 8,50 € brutto pro Stunde.

### Ab wann ist der neue Mindestlohn anzuwenden?

Ab 01.01.2015

Bei den bislang für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträgen darf für eine Übergangsphase nach unten abgewichen werden, wenn dies im Tarifvertrag so vereinbart ist. Hiervon sind derzeit das Friseurhandwerk, die fleischverarbeitende Industrie und Zeitarbeitsfirmen betroffen.

### Welche Vergütungen fließen in die Berechnung des Mindestlohn ein?

- tarifliche Einmalzahlungen \*)
- Weihnachtsgeld (unwiderruflich \*)
- Urlaubsgeld (unwiderruflich \*)

\*) Nach den Vorgaben des Europäischen Gerichtshofs können zusätzliche Leistungen wie Weihnachts- und auch Urlaubsgeld nur dann als Bestandteil des Mindestlohns angesehen werden, wenn diese dem Arbeitnehmer zum Fälligkeitsdatum des Mindestlohns tatsächlich und unwiderruflich zufließen.

In seiner klassischen Struktur stellt das Weihnachtsgeld eine sog. **freiwillige (Einmal-) Zahlung** dar, die rein die Betriebstreue belohnt und **kein Entgelt als Gegenleistung für die vom Arbeitnehmer geleistete Arbeit** ist. Dieser Fall ist einfach. Hier darf das Weihnachtsgeld **nicht** auf den Mindestlohn **angerechnet** werden. Dies gilt ebenfalls für das Urlaubsgeld. Grundsätzlich problematisch sind diese Vergütungen, wie auch Prämien, da es darauf ankommt, ob im Einzelfall mit dieser Vergütung ausschließlich die Arbeitsleistung vergütet wird, oder ob andere Faktoren im Vordergrund stehen. Eine rechtssichere Bewertung ist wohl erst möglich, sobald die Gerichte hier für Klärung gesorgt haben.

Auch zum Thema **Sachbezüge** – wie etwa ein Dienstwagen, Jobtickets, Haustrenk – trifft das MiLoG keinerlei Aussagen. Arbeitgeber und Arbeitnehmer dürfen grundsätzlich vereinbaren, dass ein Sachbezug Teil der Vergütung ist. Allerdings darf der Wert des Sachbezugs die Höhe des pfändbaren Teils des Lohns nicht übersteigen. Konsequenz ist, dass in der Praxis **für Sachbezüge bei Mindestlohnzahlung kaum Raum** bleibt.

**Beispiel:** Die Pfändungsfreigrenze für den alleinstehenden „Ottornormalverbraucher“ ohne Unterhaltsverpflichtungen liegt bei etwa 1.050 € netto im Monat. Bei einer durchschnittlichen Arbeitszeit von 170 Stunden im Monat und einem Mindestlohn von 8,50 € brutto pro Stunde erhält der Arbeitnehmer 1.445 € brutto, das bedeutet für einen Alleinstehenden ohne Unterhaltsverpflichtungen 1.061,25 € netto. Der noch verbleibende Sachbezug dürfte rechnerisch demnach 11,25 € nicht übersteigen.

### Welche Vergütungen fließen NICHT in die Berechnung des Mindestlohn ein?

- Vermögenswirksame Leistungen
- Überstundenzuschläge
- Nacht-, Wochenend- und Feiertagszuschläge
- Gefahrenzuschläge
- Trinkgelder
- Weihnachtsgeld (freiwillig)
- Urlaubsgeld (freiwillig)
- Wechselschichtzulagen
- Akkordprämien
- Qualitätsprämien

### Wer erhält Mindestlohn?

Grundsätzlich hat **jeder Arbeitnehmer** (auch geringfügig und kurzfristig Beschäftigte) Anspruch auf Mindestlohn. Aber auch hiervon gibt es Ausnahmen.

Dieter Friedrich  
Steuerberater  
Fachberater für  
Intern. Steuerrecht

Margit Krause  
Steuerberaterin

Prinzregentenstr.16  
83022 Rosenheim  
Tel. (08031) 74 81  
Fax (08031) 711 08

Kufsteiner Straße 38  
83088 Kiefersfelden  
Tel. (08033) 62 03  
Fax (08033) 98 451

Mail [info@stb-fk.de](mailto:info@stb-fk.de)  
[www.stb-fk.de](http://www.stb-fk.de)

#### Der Mindestlohn gilt nicht

- für bestimmte **Praktika**,
- für **ehrenamtliche Tätigkeiten**,
- für Jugendliche **unter 18** Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung,
- für **Langzeitarbeitslose** in den ersten sechs Monaten der Beschäftigung nach mindestens einem Jahr Arbeitslosigkeit,
- für **Auszubildende** und
- bei einer (der eigentlichen Berufsausbildung vorgelagerten, von der Arbeitsagentur nach § 54a SGB III geförderten) Einstiegsqualifizierung oder bei einer Berufsausbildungsvorbereitung i. S. der §§ 68 bis 70 Berufsbildungsgesetz.

Während eines **befristeten Probearbeitsverhältnisses** und der einem unbefristeten Arbeitsverhältnis vorgeschalteten **Probezeit** ist Mindestlohn zu zahlen, da es sich hierbei um einen ganz normalen Arbeitsvertrag handelt.

#### Was gilt für Minijobber?

Auch **Minijobber** haben Anspruch auf Zahlung des Mindestlohns. Entgegen landläufiger Meinung ist die geringfügige Beschäftigung ein **reguläres Arbeitsverhältnis**, für das lediglich sozialrechtliche und steuerrechtliche Besonderheiten gelten. Da sich der Mindestlohn brutto versteht und der Minijobber durch die Pauschalierung der Lohnsteuer und den regelmäßigen Verzicht auf die Rentenversicherung keine Abzüge gewärtigen muss, wird auf das **auszubehaltende Entgelt** (z. B. 450 €) abzustellen und dieses durch die zu arbeitenden Stunden zu dividieren sein. Im Ergebnis müssen sodann mindestens 8,50 € pro Stunde herauskommen. Es ist also **unzulässig**, bei Minijobbern **Lohnsteuer und Sozialversicherungsabgaben** auf den Mindestlohn **anzurechnen**.

**Hinweis:** Das MiLoG gilt auch für **kurzfristig versicherungsfrei Beschäftigte**; die Dauer der kurzfristigen Beschäftigung wurde im Zuge der Einführung des MiLoG auf 70 Tage bzw. 3 Monate angehoben.

#### Mindestlohn bei Arbeitsverhältnissen zwischen nahen Angehörigen?

Auch wenn beispielsweise **Ehegatten** einen Arbeitsvertrag schließen, unterfällt dieser dem Mindestlohn. Anderes gilt lediglich, wenn der Ehegatte zugunsten des anderen unentgeltlich oder **gegen ein Taschengeld** Tätigkeiten verrichtet, zu denen er auch **unterhaltsrechtlich verpflichtet** ist. Denn in diesem Fall liegt bereits kein Arbeitsverhältnis vor, welches Voraussetzung für den Anspruch auf Mindestlohn wäre. Insoweit ändert sich nichts.

#### Was gilt für Praktikanten?

Der Mindestlohn **gilt nicht** für

- Praktika von bis zu drei Monaten zur **Orientierung für eine Berufsausbildung** oder die Aufnahme eines Studiums,
- dreimonatige Praktika, die **begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung** absolviert werden, wenn nicht schon zuvor ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Praktikanten bestanden hat, oder
- Praktika, die **verpflichtend im Rahmen einer Schul-, Ausbildungs- oder Studienordnung** geleistet werden müssen sowie sog. **Einstiegsqualifizierungen** i. S. des § 54a SGB III.

**Hinweis:** Anspruch auf Mindestlohn haben demnach alle Praktikanten, die ein **freiwilliges Praktikum nach einem Studienabschluss** oder nach einer **Berufsausbildung** leisten.

#### Besonderheiten bei variabler Vergütung?

Auch in Zukunft können Arbeitgeber und Arbeitnehmer **fixe und variable Vergütung kombinieren**. Somit können auch weiterhin **leistungsbezogene** Vergütungselemente vereinbart werden. Allerdings hat der Arbeitnehmer Anspruch auf einen Grundlohn in Höhe von mindestens 8,50 € brutto pro Stunde. Ist diese „Basis“ gewährleistet, steht es dem Arbeitgeber frei, ein leistungsbezogenes Vergütungssystem in den Arbeitsvertrag aufzunehmen

#### Was gilt bei Urlaub und Arbeitsunfähigkeit?

Während des Urlaubs oder einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit gilt das sog. **Lohnausfallprinzip**. Demnach hat der Arbeitnehmer auch während dieser Zeiten **ungekürzten Anspruch** auf sein Arbeitsentgelt. Daran ändert auch das MiLoG nichts.

#### Welche Dokumentationspflichten treffen den Arbeitgeber?

Der Arbeitgeber hat nunmehr **bestimmten Dokumentationspflichten** nachzukommen. Die Verpflichtung zur Aufzeichnung von Arbeitszeiten galt bislang nur für ausgewählte Branchen (§ 19 Abs. 1 AEntG). Es handelt sich hierbei um folgende Wirtschaftszweige:

- Baugewerbe
- Gebäudereinigung
- Fleischwirtschaft
- Briefdienstleistung
- Sicherheitsdienstleistung
- Wäschereidienstleistungen im Objektgeschäft
- Abfallwirtschaft einschl. Straßenreinigung und Winterdienst
- Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen
- Pflegedienste

Allgemeine Regel ist und bleibt das Arbeitszeitgesetz, wonach die 8 Stunden überschreitende Arbeitszeit zu dokumentieren ist. § 17 MiLoG geht jedoch weiter: Der Arbeitgeber muss demnach **Beginn, Ende und Dauer** der täglichen Arbeitszeit **für folgende Arbeitnehmer** aufzeichnen:

- für **geringfügig Beschäftigte** (Minijobber auf 450 € - Basis oder bei kurzfristige Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres längstens drei Monate bzw. 70 Arbeitstage); Ausnahme: geringfügig Beschäftigte in Privathaushalten;
- für **Beschäftigte in besonderen Gewerbebranchen** nach § 2a Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz, als da wären: **Baugewerbe, Gaststätten** – und Beherbergungsgewerbe, Personalbeförderungsgewerbe, **Speditions-, Transport- und damit verbundenes Logistikgewerbe**, Schaustellergewerbe, Unternehmen der Forstwirtschaft, Gebäudereinigungsgewerbe, Unternehmen des Messeaufbaus und Fleischwirtschaft;
- für Beschäftigte in den oben genannten Wirtschaftsbereichen müssen auch **Entleiher** die Arbeitszeit ihrer Leiharbeitnehmer aufzeichnen.

Die Dokumentation hat spätestens am 7. auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertag zu erfolgen. Die Aufzeichnungen müssen mindestens zwei Jahre im Inland in deutscher Sprache verfasst aufbewahrt werden. Ferner sind die Unterlagen auf Verlangen der zuständigen Behörde am Ort der Beschäftigung bereitzuhalten. Bitte verwenden Sie für die Aufzeichnung der Arbeitsstunden unsere Vorlage.

**Neue Meldepflichten** § 16 MiLoG für Arbeitgeber mit Sitz im **Ausland** sowie **Branchen** i. S. d. **SchwarzArbG**:

Zwingend ist eine schriftliche Anmeldung bei der zuständigen Zollverwaltung vor Beginn jeder Werk- oder Dienstleistung für jeden Arbeitnehmer jeweils in deutscher Sprache sowie bei jeder Änderung. Es sind die persönlichen Daten der Arbeitnehmer, Beginn und Dauer der Beschäftigung, Ort der Beschäftigung sowie die Kontaktdaten des verantwortlich Handelnden und des Zustellungsbevollmächtigten zu melden.

#### Wann ist der Mindestlohn auszuzahlen?

Das MiLoG sieht vor, dass der Mindestlohn grundsätzlich zum Zeitpunkt der vertraglich vereinbarten Fälligkeit zu zahlen ist, das heißt, Sie müssen als Arbeitgeber den Mindestlohn spätestens bis zum letzten Bankarbeitstag des Monats, der auf den Monat folgt, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde, an die Mitarbeiter auszahlen. Eine spätere Auszahlung stellt eine bußgeldbewehrte Ordnungswidrigkeit dar. Arbeitsstunden die auf ein Arbeitszeitkonto gebucht werden, sind spätestens innerhalb von zwölf Kalendermonaten auszugleichen.

#### Was gilt bei Überstunden?

Arbeitsstunden, die über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinausgehen müssen schriftlich aufgezeichnet werden. Werden diese Stunden in ein Arbeitszeitkonto eingestellt, so muss dies schriftlich vereinbart sein.

#### Welche Folgen ergeben sich aus dem Unterschreiten des Mindestlohns?

Der „unterbezahlte“ Arbeitnehmer kann die Entgeltdifferenz zwischen Mindestlohn und tatsächlich gezahltem Lohn vor dem Arbeitsgericht einklagen („**Differenzlohn-klage**“).

Da die **Sozialversicherungsträger** grundsätzlich vom Mindestlohn ausgehen, können auch sie **Nachforderungen** an den Arbeitgeber stellen, sollte dieser den Mindestlohn unterschreiten.

Die **Auftraggeberhaftung** kommt nun auch mit Blick auf den Mindestlohn nach dem MiLoG zum Tragen. Demnach haftet der Auftraggeber im Rahmen eines Werk- oder Dienstvertrags im Ergebnis verschuldensunabhängig wie ein selbstschuldnerischer Bürge dafür, dass auch seine Subunternehmer, derer er sich zur Verrichtung seines Werks bedient, ihren Arbeitnehmern den Mindestlohn zahlen. Zahlt der Subunternehmer also nicht, kann – ohne dass der Auftraggeber Vorausklage gegen den Subunternehmer einwenden könnte – der Auftraggeber in Anspruch genommen werden.

Schließlich hält das MiLoG **hohe Geldbußen** bereit. So hat ein Arbeitgeber, der den Mindestlohn unterschreitet oder diesen nicht rechtzeitig zahlt, sowie ein Auftraggeber, der dies weiß oder fahrlässig nicht weiß, mit einer Geldbuße von bis zu 500.000 € zu rechnen.