

Mindestlohn – Fragen und Antworten

- I. Einführung: Was ist der Mindestlohn?
- II. Welche Arbeitnehmer sind vom Mindestlohn ausgenommen?
- III. Was zählt zum Mindestlohn?
- IV. Wann muss der Mindestlohn gezahlt werden?
- V. Wie sind Urlaube, Feiertage und Krankzeiten zu bewerten?
- VI. Welche Dokumentationspflichten bestehen?
- VII. Was gilt bei monatlich schwankenden Arbeitsstunden?
- VIII. Wie sind die Regeln für Zeitwertkonten?
- IX. Wer kontrolliert die Einhaltung des Mindestlohnes?
- X. Welche Sanktionen drohen bei Nichtbeachtung?
- XI. Sonderfall: Gütertransport und Personenbeförderung

I. Einführung: Was ist der Mindestlohn?

Deutschland wird ab 1. Januar 2015 einen gesetzlichen, flächendeckenden und weitgehend branchenunabhängigen **Mindestlohn** für Arbeitnehmer erhalten. Danach haben grundsätzlich alle abhängig beschäftigten Arbeitnehmer einen Anspruch auf eine Entlohnung von wenigstens **8,50 EUR** brutto je Arbeitsstunde. Grundlage hierfür ist das „Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns“ (MiLoG).

Der Anspruch ist grundsätzlich **unabdingbar**, es darf also hiervon nicht zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden. Ein Verzicht auf den Mindestlohn ist nicht möglich.

Für einige Branchen gilt noch eine Übergangsphase von bis zu zwei Jahren.

ACHTUNG: Die nachfolgend beantworteten Fragen beruhen auf der aktuellen Einschätzung der Rechtslage. Viele Details – gerade in Bezug auf die praktische Anwendung – sind derzeit jedoch noch völlig offen. An zahlreichen Stellen wird es daher auch zukünftig Unsicherheiten geben, die letztlich erst durch eine höchstrichterliche Entscheidung abschließend geklärt werden können.

MERKBLATT

II. Welche Arbeitnehmer sind vom Mindestlohn ausgenommen?

Von der grundsätzlichen Anwendung des Mindestlohns auf alle Arbeitnehmer gibt es einige **Ausnahmen**. Der Mindestlohn gilt **nicht** für:

- Jugendliche unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung
- Auszubildende
- Praktikanten (mit Einschränkungen)
- Langzeitarbeitslose (mit Einschränkungen)

III. Was zählt zum Mindestlohn?

Als Faustregel gilt: Es zählen nur diejenigen Lohnbestandteile zum Mindestlohn, die für die **direkte Arbeitsleistung** gezahlt werden.

Berücksichtigung im Mindestlohn finden:

- Monatsgehälter
- Stundensätze als Grundlohn
- Zusätzliche variable Vergütungsanteile
- Fahrtkostenzuschüsse für Fahrten Wohnung-Arbeit

Keine Berücksichtigung finden:

- Zuschläge für Überstunden oder für Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit
- Zuschläge für Schichtarbeit
- Schmutz- oder Erschwerniszulagen
- Reisekostenersatz für Dienstreisen
- Trinkgelder
- Zuzahlungen zu vermögenswirksamen Leistungen
- Betriebliche Altersversorgung

Eingeschränkt Berücksichtigung finden:

- Weihnachts- und Urlaubsgeld: nur im Monat der Zahlung
- Sachbezüge (z.B. Dienstwagen, Jobticket, Tankgutschein): nur soweit diese über der Pfändungsfreigrenze gewährt werden

IV. Wann muss der Mindestlohn gezahlt werden?

Der Mindestlohn muss spätestens am letzten Bankarbeitstag des **Folgemonats** (Monat der auf den Monat folgt, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde) gezahlt werden.

V. Wie sind Urlaube, Feiertage und Krankzeiten zu bewerten?

Während des Urlaubs, Feiertage und während einer durch Krankheit verursachten Arbeitsunfähigkeit gilt das **Entgeltausfallprinzip**. Das hat zur Folge, dass der Arbeitnehmer auch während dieser Zeiten einen ungekürzten Anspruch auf das übliche Entgelt besitzt. Für die Vergütung des Arbeitnehmers während urlaubsbedingter Abwesenheit ist vor allem § 11 des Bundesurlaubsgesetzes maßgeblich. Für die Fälle einer zur Arbeitsunfähigkeit führenden Erkrankung ist der Blick in erster Linie auf § 4 Entgeltfortzahlungsgesetz zu richten.

ACHTUNG: Auch für Minijobber sind Urlaube, Feiertage und Krankzeiten zu vergüten. Sollte dies nicht erfolgen, besteht die Gefahr, dass dadurch der Mindestlohn nicht erreicht und/oder die für die Sozialversicherung maßgebende Soll-Verdienstgrenze von 450 EUR überschritten wird!

VI. Welche Dokumentationspflichten bestehen?

Der Arbeitgeber muss Beginn, Ende und Dauer – und somit auch die Zeit der Pausen – der täglichen Arbeitszeit **für alle Beschäftigten in den unten genannten Wirtschaftsbereichen** und **für alle geringfügig Beschäftigten** im Sinne des § 8 SGB IV spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages aufzeichnen und die Aufzeichnungen wenigstens zwei Jahre (für andere Zwecke wenigstens vier Jahre) – beginnend ab dem für die Aufzeichnung maßgeblichen Zeitpunkt – aufbewahren. Die Zeitaufzeichnung sollte durch den Arbeitnehmer mittels Unterschrift bestätigt werden.

Betroffene **Wirtschaftsbereiche** sind:

- das **gesamte** Baugewerbe (siehe Hinweis unten) ,
- das Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe,
- das Personenbeförderungsgewerbe (siehe XI.),
- das Speditions- und Transportgewerbe (siehe XI.)

ACHTUNG: Gleichzeitig besteht für die genannten Branchen – wie bisher – die **Sofortmeldepflicht** bei den Neueinstellungen von Arbeitnehmern.

Hinweis: Das **Baugewerbe** umfasst dabei nicht nur das **Bauhauptgewerbe**. Neu im **Bauhauptgewerbe** ist allerdings, dass auch für kaufmännische geringfügig Beschäftigte Dokumentationen geführt werden müssen. Die bisherigen Dokumentationspflichten im Bauhauptgewerbe – Lohngruppenzuordnung der Arbeitnehmer, Arbeitszeiterfassung, Führen von Arbeitszeitkonten – bleiben weiter bestehen.

Ein Muster zur notwendigen Zeiterfassung liegt diesem Merkblatt als **ANLAGE 1** bei und kann bei Bedarf außerdem separat im Download-Bereich unserer Website heruntergeladen werden (www.hhpartner.de).

Hinweis: Wir gehen davon aus, dass ein elektronisches Zeiterfassungssystem (z.B. mittels Stechkarte) regelmäßig die Anforderung an die Zeitaufzeichnung erfüllen dürfte. Im Zweifel empfehlen wir hier jedoch die Rücksprache mit dem Anbieter des Zeiterfassungssystems.

Zum Nachweis der für das Arbeitsverhältnis wesentlichen Bedingungen dient grundsätzlich der **schriftlich abgefasste Arbeitsvertrag**. Für Arbeitsverhältnisse, für die ein solcher Arbeitsvertrag nicht vorgelegt werden kann, meist für Minijobber und Praktikanten, sieht das Nachweisgesetz eine unterzeichnete **Niederschrift**, welche die Eckdaten des Beschäftigungsverhältnisses enthält, vor. Siehe hierzu beigefügtes Muster **ANLAGE 3**.

VII. Was gilt bei monatlich schwankenden Arbeitsstunden?

Vereinbart ein Arbeitgeber mit seinem Arbeitnehmer eine 40-Stunden-Woche, so handelt es sich dabei nicht um eine variable, sondern um eine „fixe“ wöchentliche Arbeitszeit. Allerdings schwankt in einem solchen Fall die monatliche Arbeitszeit. Das liegt an der unterschiedlichen Zahl an Arbeitstagen in den einzelnen Monaten. Im Juli werden bis zu 23 Arbeitstage anfallen können, im Februar eines jeden Jahres naturgemäß erheblich weniger. Wie sich dies mit dem MiLoG vereinbaren lässt, ist nicht vollständig geklärt. Das gilt vor allem für die Fälle, in denen der Arbeitgeber mehr oder weniger exakt 8,50 EUR/Stunde vergüten möchte.

Beispiel: Im Monat Juli 2015 fallen 23 Arbeitstage an. Das macht bei 8,50 EUR/Stunde und einem 8-Stunden-Arbeitstag 1.564,00 EUR brutto (8,50 EUR x 8h/T x 23AT/M). Würde der Arbeitgeber lediglich ein verstetigtes, d.h. regelmäßiges Entgelt von 1.473,31 EUR brutto (8,50 EUR x 40h/W x 52W/J : 12M) bezahlen, käme es jedenfalls im Monat Juli 2015 zu einer Unterschreitung

des Mindestlohns. Eine Verrechnung mit „schwachen“ Monaten verbietet sich im Grundsatz, da das MiLoG eine Fälligkeitsregelung vorsieht die eine „**monatsgenaue**“ Abrechnung vorzugeben scheint.

Nach unverbindlicher telefonischer Auskunft der „Mindestlohn-Hotline“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales vom 17. Dezember 2014 kann von einem verstetigtem regelmäßigen Entgelt – wie im Beispiel oben von 1.473,31 EUR – zumindest dann ausgegangen werden, wenn dieses auch bisher dem Arbeitsverhältnis zugrunde gelegt wurde. Darüber hinaus gibt es folgende Lösungsmöglichkeiten:

Lösung 1: Stundenlohn statt monatlichen Bruttogehalts

Eine mögliche Lösung der angesprochenen Problematik besteht darin, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren, dass der Arbeitnehmer **je geleistete Arbeitsstunde** 8,50 EUR erhält, was dazu führt, dass monatlich die durch den Arbeitnehmer geleisteten Arbeitsstunden erfasst werden und sodann zur Grundlage der Verdienstabrechnung im jeweiligen Monat gemacht werden müssen. Dann erhält der Arbeitnehmer im Februar 2015 eine **unterdurchschnittlich** hohe und etwa im Juli 2015 eine **überdurchschnittlich** hohe Vergütung.

ACHTUNG: Soweit zwischen den Arbeitsvertragsparteien bislang ein monatliches Bruttogehalt vereinbart war, müssten die Parteien eine Änderungsvereinbarung mit dem Ziel der Umstellung auf Stundenlohn verabreden.

ACHTUNG: Es ist in diesem Zusammenhang keine Lösung, wenn im Arbeitsvertrag vollständig offen bleibt, in welchem Umfang der Arbeitnehmer zu arbeiten hat. Grundsätzlich bedarf jeder Arbeitsvertrag – auch der mit einem sogenannten Minijobber – einer Angabe, in welchem Umfange sich der Arbeitnehmer verpflichtet zu arbeiten (NachwG).

Lösung 2: Es wird das Maximum bezahlt

Die für den Arbeitgeber **teuerste Lösung** besteht darin, dass der Arbeitgeber der monatlichen Abrechnung das **Maximum** von **23 Arbeitstagen/Monat** zugrunde legt. Dann werden bei einem 8-Stunden-Tag regelmäßig 1.564,00 EUR brutto im Monat zu bezahlen sein (8h/T x 8,50 EUR x 23AT/M).

MERKBLATT

Lösung 3: Der Arbeitszeitkorridor

Eine weitere Möglichkeit zur Lösung des Problems der Fälligkeit der Mindestlohnzahlung ist unter Umständen die Vereinbarung eines **Arbeitszeitkorridors** dergestalt, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine monatliche Arbeitszeit von „**160 bis 180 Stunden**“ vereinbaren.

Der „Charme“ dieser Lösung liegt darin, dass wahrscheinlich zunächst einmal nur maximal 180 Stunden zu vergüten sind. Im Monat Juli käme es also zu einer „Deckelung“ der Vergütung auf 1.530,00 EUR brutto (180h x 8,50 EUR). Ein Ausgleich von tatsächlich angefallenen Mehrstunden wäre dann gegebenenfalls auf der Grundlage eines **Zeitwertkontos** vorzunehmen.

Durch eine solche Lösung wird nicht verhindert, dass die durch den Arbeitnehmer monatlich geleisteten Überstunden Monat für Monat erfasst werden müssen. Zudem ist ganz ungewiss, ob die Vereinbarung eines Arbeitszeitkorridors rechtlich verhindern kann, dass bei einer regelmäßig gearbeiteten 40-Stunden-Woche eben genau eine solche 40-Stunden-Woche als wirksam vereinbart angesehen werden muss.

VIII. Wie sind die Regeln für Zeitwertkonten?

Hier sind die Grenzen des MiLoG einzuhalten, wonach die aufgesparten Stunden **nicht über 50% der monatlichen Normalstunden** liegen dürfen. Restguthaben müssen spätestens zwölf Monate nach Ablauf eines Kalenderjahres nach Einstellung auf dem Zeitwertkonto durch Freizeit oder Auszahlung des Mindestlohns ausgeglichen werden.

Unabhängig von allen unseren Ausführungen raten wir Arbeitgebern, die Entgelte zahlen, die das Mindestentgelt von 8,50 EUR brutto/Stunde nicht oder nur geringfügig übersteigen bzw. Minijobber beschäftigen, regelmäßig die jeweiligen Stände der Zeitwertkonten zu überprüfen! Siehe hierzu das **Musterformular ANLAGE 2**. Auch dieses steht außerdem im Download-Bereich unserer Website zur Verfügung (www.hhpartner.de).

IX. Wer kontrolliert die Einhaltung des Mindestlohnes?

Die Kontrolle obliegt den Behörden der Zollverwaltung. Sie sind berechtigt, Geschäftsräume und Grundstücke des Arbeitgebers zu betreten und Einsicht in Arbeitsverträge und Geschäftsunterlagen zu nehmen sowie Auskünfte zu verlangen.

X. Welche Sanktionen drohen bei Nichtbeachtung?

Sowohl Arbeitnehmer als auch Sozialversicherungsträger können **Nachforderungsansprüche** bei Unterbezahlung geltend machen.

Daneben gibt es einen umfangreichen Ordnungswidrigkeiten-Katalog mit **Bußgeldern**, teilweise bis zu 500.000 EUR. Unternehmen, die gegen das Mindestlohngesetz verstoßen haben, werden zudem unter bestimmten Voraussetzungen von der Vergabe öffentlicher Aufträge ausgeschlossen.

Mit einer Geldbuße bis zu 30.000 EUR belegt werden kann zudem, wer vorsätzlich oder fahrlässig Prüfungen der Zollbehörden nicht duldet oder bei einer Prüfung nicht mitwirkt.

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.

Hinweis: Dahinter steckt die Hoffnung des Gesetzgebers, auf diese Weise „schwarze Schafe“ unter den Subunternehmern auszurotten. Denn ein Auftraggeber muss sich ab jetzt dreimal überlegen und **genauestens prüfen**, welche Subunternehmer er beauftragen wird. Großer Nachteil hierbei ist jedoch, dass der Auftraggeber in der Praxis kaum Einblicke in die Betriebsabläufe seiner Subunternehmer hat, für die Vorgänge dort aber verschuldensunabhängig haften soll. Hier können Auftraggeber mit **vertragsstrafenflankierten Zusicherungen** des Subunternehmers arbeiten.

XI. Sonderfall: Gütertransport und Personenbeförderung

Nach dem Entwurf einer Verordnung zur Abwandlung der Pflicht zur Arbeitszeitaufzeichnung soll das Aufzeichnungserfordernis **vereinfacht** werden. Danach genügt ein Arbeitgeber, soweit

- er Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit ausschließlich mobilen Tätigkeiten beschäftigt,
- diese keinen Vorgaben zur konkreten täglichen Arbeitszeit (Beginn und Ende) unterliegen
- und sich ihre tägliche Arbeitszeit eigenverantwortlich einteilen

seiner Aufzeichnungspflicht, wenn für diese Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nur die **Dauer der tatsächlichen täglichen Arbeitszeit** aufgezeichnet wird. Bei einer ausschließlich mobilen Tätigkeit handelt es sich um eine Tätigkeit, die nicht an Beschäftigungsorte gebunden ist. Eine **ausschließlich mobile Tätigkeit** liegt insbesondere bei dem Gütertransport und der Personenbeförderung vor.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unterliegen keinen Vorgaben zur konkreten täglichen Arbeitszeit, wenn die Arbeit lediglich innerhalb eines bestimmten zeitlichen Rahmens geleistet werden muss, ohne dass die konkrete Lage (Beginn und Ende) der Arbeitszeit durch den Arbeitgeber festgelegt wird. Eine eigenverantwortliche Einteilung der Arbeitszeit liegt vor, wenn Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer während ihrer täglichen Arbeitszeit regelmäßig nicht durch ihren Arbeitgeber oder Dritte Arbeitsaufträge entgegennehmen oder für entsprechende Arbeitsaufträge zur Verfügung stehen müssen. Die zeitliche Ausführung des täglichen Arbeitsauftrages muss in der Verantwortung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer liegen.

Die Verordnung soll am 1. Januar 2015 in Kraft treten. Bis dahin sind auch bei mobilen Tätigkeiten die Aufzeichnungspflichten in vollem Umfang zu berücksichtigen.

Rechtsstand: 17.12.2014

Alle Informationen und Angaben in diesem Mandanten-Merkblatt haben wir nach bestem Wissen zusammengestellt. Sie erfolgen jedoch ohne Gewähr. Diese Information kann eine individuelle Beratung im Einzelfall nicht ersetzen.