

## Mandanteninformation gesetzlicher Mindestlohn

Zum 1.1.2015 tritt das Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (MiLoG) in Kraft. Spätestens ab diesem Zeitpunkt sind Arbeitgeber verpflichtet, mindestens die dort festgelegten Mindestarbeitsbedingungen zu gewähren. Bei Nichtbeachtung drohen dem Arbeitgeber (und ggf. auch dessen Auftraggebern) arbeitsrechtliche aber auch sozialversicherungsrechtliche, steuerliche und strafrechtliche Folgen.

Nachfolgende Mandanteninformation dient einer ersten Orientierung. Sie erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Insbesondere ersetzt sie nicht eine individuelle anwaltliche und steuerliche Beratung.

### 1. Höhe und Umfang des Mindestlohns

Der Mindestlohn beträgt ab 1. Januar 2015 **8,50 € brutto pro Stunde**. Er ist **an alle Arbeitnehmer(innen)** zu zahlen. Bei Gehaltszahlungen pro Monat ist der Betrag der monatlichen Arbeitsstunden zu ermitteln. Inwieweit über einen längeren Zeitraum ein Durchschnitt gebildet werden kann ist noch ungewiss und damit risikobehaftet.

Das Gesetz sieht vor, dass die Höhe des Mindestlohns auf Vorschlag einer ständigen Kommission, deren Zusammensetzung und Arbeitsweise im MiLoG geregelt ist, geändert werden kann. Es ist also in der Zukunft auch mit einer Anhebung des Mindestlohns zu rechnen.

Das Gesetz selbst definiert nicht, was Lohnbestandteil ist und was nicht. Da jedoch Mindestlohnbestimmungen bereits in der Vergangenheit im Arbeitnehmerentendegesetz enthalten waren, ist eine Orientierung an den dort aufgestellten Regelungen möglich. Somit sind solche Leistungen des Arbeitgebers in den Mindestlohn mit einzubeziehen, welche das Verhältnis zwischen Leistung des Arbeitnehmers auf der einen und Gegenleistung dafür nicht verändern. Das Bundesarbeitsgericht rechnet daher Vergütungsbestandteile mit ein, wenn sie mit dem Sinn des Gesetzes funktionell gleichwertig sind. Nach dieser Auffassung können z. B. **Zuschläge für Überstunden nicht** hinzugezogen werden. **Erschweriszulagen sind grundsätzlich ebenfalls nicht** anzurechnen, es sei denn der Zweck der Leistung des Arbeitnehmers besteht gerade darin, solche erschwerenden Tätigkeiten auszuüben. **Ebenso wenig sind Leistungs- und Qualitätsprämien**, die davon abhängen dass die geschuldete Leistung besonders gut erbracht wird, berücksichtigungsfähig. **Einmalzahlungen sind nur dann berücksichtigungsfähig, wenn der Betrag spätestens zum für den Mindestlohn maßgeblichen Fälligkeitsdatum tatsächlich und**

**unwiderruflich ausbezahlt** wird. **Aufwandsentschädigungen, Reisekosten und Fortbildungskosten** werden **nicht** eingerechnet. **Beiträge des Arbeitgebers zur betrieblichen Altersvorsorge (Ausnahme Entgeltumwandlung) und vermögenswirksame Leistungen bleiben unberücksichtigt.**

**Sachbezüge können Mindestlohnbestandteile** sein. Hier bietet sich jedoch wenig Gestaltungsraum, da die pfändungsfreien Lohnbestandteile ausbezahlt werden müssen.

### 2. Fälligkeit des Mindestlohns

Der Mindestlohn ist zum Zeitpunkt der vereinbarten Lohnfälligkeit zu zahlen, spätestens am letzten Bankarbeitstag des Monats, der auf den Monat folgt in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde. Unberührt davon bleibt § 614 BGB. Danach ist dann, wenn keine Vereinbarung getroffen wurde, nach Ablauf des jeweils bestimmten Zeitabschnitts für die Vergütung zu zahlen, in der Praxis daher meist Ende des Monats.

### 3. Verzicht auf den Mindestlohn

Regelungen in Arbeitsverträgen oder sonstigen Vereinbarungen, die einen Ausschluss oder Verzicht des Arbeitnehmers auf den Mindestlohn enthalten, sind unwirksam. Ein Verzicht ist ausschließlich im Rahmen eines gerichtlichen Vergleichs möglich, die Ansprüche können auch nicht verwirkt werden. Dies bedeutet, dass Regelungen zu Ausschlussfristen den Mindestlohn nicht umfassen.

Ungeklärt ist noch, ob bestehende alte Regelungen zu Ausschlussfristen aufgrund dieser neuen gesetzlichen Regelung insgesamt unwirksam werden oder nur teilunwirksam sind. Jedenfalls bietet es sich an, diesbezüglich bei neu abzuschließenden Arbeitsverträgen/Änderungsverträgen die Regelung zu den Ausschlussfristen anzupassen. Auch bei Aufhebungsverträgen ist besonders auf diesen Punkt zu achten.

### 4. Haftung des Auftraggebers

Ein Auftraggeber von Werk- oder Dienstleistungen haftet für den Fall, dass ein von ihm beauftragter Nachunternehmer den Mindestlohn nicht bezahlt, gegenüber dem Arbeitnehmer direkt. Es besteht also das Risiko, das bei der Beauftragung von Subunternehmern, die das MiLoG missachten, der Arbeitnehmer sich unmittelbar an den Auftraggeber wendet und von dieser Durchgriffshaftung profitiert. Dieses Haftungssystem ist

bereits aus dem Bereich des Arbeitnehmerentendegesetzes bekannt.

## 5. Prüfungen/Dokumentationspflichten

Die Einhaltung der Verpflichtungen überprüfen die Behörden der Zollverwaltung.

Im Bereich der so genannten Minijobs (geringfügige Beschäftigungen im Sinne von § 8 Abs. 1 SGB IV) und in den in § 2 a Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz genannten Wirtschaftsbereichen (Baugewerbe, Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe, Personenbeförderungsgewerbe, Speditions-, Transport- und damit verbundenen Logistikgewerbe, Schaustellergewerbe, Unternehmen der Forstwirtschaft, Gebäudereinigungsgewerbe, bei Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen beteiligen, Fleischwirtschaft) sind Arbeitgeber verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer spätestens bis zum Ablauf des 7. auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages aufzuzeichnen und diese Aufzeichnungen mindestens zwei Jahre beginnend ab dem für die Aufzeichnung maßgeblichen Zeitpunkt aufzubewahren. Gleiches gilt auch für Entleiher im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung.

## 6. Ausnahmen

Vom Gesetz **nicht erfasst** sind Arbeitsverhältnisse, für die Regelungen eines Tarifvertrages repräsentativer Tarifvertragsparteien gelten, wenn sie für alle unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallenden Arbeitgeber und Arbeitnehmer verbindlich gemacht worden sind. Ab dem 1.1.2017 müssen diese Verträge jedoch auch ein Mindestentgelt von 8,50 € brutto pro Stunde vorsehen, die Übergangsregelung gilt bis 31.12.2017, dann muss der zu diesem Zeitpunkt geltende Mindestlohn wenigstens gezahlt werden.

Für **Zeitungszusteller** gilt ab 1.1.2015 ein Anspruch von 75 %, ab 1.1.2016 von 85 % vom 1.1.2017 bis 31.1.2017 8,50 € brutto pro Stunde.

**Praktikanten** unterfallen grundsätzlich ebenfalls dem Gesetz, es sei denn es handelt sich um Praktika aufgrund einer schulrechtlichen Bestimmung, einer Ausbildungsordnung, einer hochschulrechtlichen Bestimmung oder im Rahmen einer Ausbildung an einer gesetzlich geregelten Berufsakademie, ein Praktikum von bis drei Monaten zur Orientierung für die Berufsausbildung, ein Praktikum von bis zu drei Monaten begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung, wenn nicht bereits vorher ein Praktikumsverhältnis mit dem selben Auszubildenden bestanden hat oder eine Einstiegsqualifizierung gemäß § 54a SGB III oder

Berufsausbildungsvorbereitung nach dem Berufsbildungsgesetz stattfindet.

**Personen bis 18 Jahre** ohne abgeschlossene Berufsausbildung gelten nicht als Arbeitnehmer i. S. d. Gesetzes.

Arbeitnehmer, die **Langzeitarbeitslose** im Sinne von § 18 Abs. 1 SGB III sind, müssen den Mindestlohn in den ersten sechs Monaten des Arbeitsverhältnisses nicht erhalten.

Regelungen des **Arbeitnehmerentendegesetzes** und des **Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes** sowie aufgrund dieser Gesetze erlassener Rechtsverordnungen **gehen dem MiLoG vor**, soweit der Mindestlohn nicht unterschritten wird.

Für Rückfragen und individuelle Beratung stehen wir gerne zur Verfügung.



**Dr. Alexander Zorn**  
Rechtsanwalt  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
Partner  
FON | (0341) 215 89 0  
Mail | az@fautz-partner.com



**Dana Dolling Fautz**  
Steuerberaterin  
Partnerin

-----  
Fachberaterin für Unternehmensnachfolge (DStV e.V.)  
Fachberaterin für Gesundheitswesen (IBG)  
FON | (0341) 215 89 0  
Mail | ddf@fautz-partner.com