

## Mindestlohn kompakt – praktische Fragen und Antworten

Seit dem 01.01.2015 gilt der gesetzliche Mindestlohn in Höhe von 8,50 € brutto/ Stunde und wurde zum 01.01.2017 erstmalig auf 8,84 € brutto/ Stunde erhöht. Entgegen weit verbreiteter Meinung enthält das MiLoG darüber hinaus aber auch eine Vielzahl weiterer Regelungen, die auch diejenigen Arbeitgeber treffen, die bereits jetzt (Tarif-) Löhne zahlen, die über dem Mindestlohn liegen. Vieles ist noch unklar - 10 häufige Fragen aus der Praxis habe ich Ihnen einmal zusammengestellt!

<b>1.</b>	<b>Welche Arbeitnehmer werden vom MiLoG erfasst?</b>
	<p>Dem MiLoG unterfallen ALLE (volljährigen) Arbeitnehmer, die im Inland tätig werden. Der Sitz des Arbeitgebers spielt keine Rolle (auch ausländische Arbeitgeber unterliegen der Mindestlohnpflicht, wenn die Arbeitnehmer in Deutschland tätig werden!)</p> <p>Der Umfang der Arbeitszeit ist für die Mindestlohnpflicht ebenfalls ohne Bedeutung. Folglich werden auch Teilzeitbeschäftigte, (volljährige) Aushilfen, Mini- und Midijobber, befristet Beschäftigte, Rentner, Schein-(!)selbstständige etc. erfasst.</p> <p>Nicht als Arbeitnehmer gelten u.a. freie Mitarbeiter und (echte!) Selbstständige → arbeiten auf eigene Rechnung und weisungsfrei, mitarbeitende Gesellschafter ohne gesondertes Anstellungsverhältnis, Azubis, Jugendliche unter 18 Jahren ohne Berufsabschluss, ehrenamtlich tätige Mitarbeiter, Langzeitarbeitslose in den ersten 6 Monaten.</p>
<b>2.</b>	<b>Was muss bei Praktikanten, Azubis, Minderjährigen und Co. beachtet werden?</b>
	<p>Praktikanten werden grundsätzlich vom MiLoG erfasst und sind somit vergütungspflichtig. Ausnahmen bestehen jedoch für Pflichtpraktika (ohne zeitliche Begrenzung), freiwillige ausbildungsbegleitende Praktika oder Orientierungspraktika bis zu 3 Monaten.</p> <p>Für die Einordnung als Praktikumsverhältnis ist maßgeblich, dass der Ausbildungs- und Lehrzweck im Vordergrund steht und dies von vornherein zeitlich begrenzt ist (anders bei Arbeitsverhältnissen, wo die eigentliche Arbeitsleistung vordergründig ist!) Im Unterschied zu einer Berufsausbildung erfolgt der Lehrzweck aber nicht in einem „geordneten Ausbildungsgang“. Umschüler stehen einem Auszubildenden gleich und werden nicht vom MiLoG erfasst.</p> <p>Die Bezeichnung des Vertrages spielt für die Einordnung keine Rolle. Maßgeblich ist insoweit allein die tatsächliche Durchführung. Unbeachtlich ist zudem auch das Alter des Praktikanten. Auch Späteinsteiger können Praktikanten sein.</p> <p><b>Praxistipp:</b> Sollte es sich bei dem Bewerber um ein Pflichtpraktikum handeln, lassen Sie sich dies schriftlich bestätigen und sichern Sie sich durch Vorlage von Bescheinigungen ab.</p> <p><b>Achtung:</b> Auch das NachwG wurde geändert! Praktikanten haben nunmehr einen Anspruch auf einen schriftlichen (!) Vertrag!</p>

	Auszubildende und unter 18-jährige ohne Berufsabschluss haben keinen Anspruch auf den Mindestlohn.
<b>3.</b>	<p><b>Kann der Mindestlohn vertraglich ausgeschlossen werden?</b></p> <p>Nein! Der Mindestlohn ist zwingend und nur in engen Grenzen durch gerichtlichen (!) Vergleich abdingbar. Weder individuelle Vereinbarungen noch tarifvertragliche Regelungen können den Anspruch ausschließen!</p> <p><b>Sonderproblem:</b> Ausschlussfristen In diesem Zusammenhang sind auch vertragliche (Tarif/ Individuell) Ausschlussfristen problematisch. Viele Tarifverträge sehen z.B. zweistufige Ausschlussfristen vor. Diese dürften nunmehr nach der gesetzlichen Regelung in Bezug auf den gesetzlichen Mindestlohn unwirksam sein. Ungeklärt ist die Frage, wie die Auswirkungen auf bestehende Verträgen sind. Ist die Klausel insgesamt unwirksam oder nur in Bezug auf 8,50€ und im Übrigen wirksam? Bei kompletter Unwirksamkeit, wären ALLE Ansprüche aus dem Arbeitsvertrag nicht (mehr) von der Ausschlussfrist erfasst. Dies ist rechtlich noch nicht abschließend geklärt!</p> <p><b>Praxistipp:</b> Bei Neuverträgen sollte darauf geachtet werden, dass etwaige Ausschlussfristen den gesetzlichen Mindestlohn ausdrücklich ausnehmen. So können die darüberhinausgehenden Ansprüche gleichwohl ausgeschlossen werden. Altverträge sollten angepasst werden.</p>
<b>4.</b>	<p><b>Welche Arbeitszeiten müssen bezahlt werden? (Rüst-, Wege- und Umkleidezeiten?)</b></p> <p>Der Mindestlohn ist pro Zeitstunde zu zahlen. Hierunter fallen die vertraglichen Arbeitszeiten, Überstunden, und Rüstzeiten (Hochfahren des PC, der Maschine etc.). Wegezeiten (Wohnort-Arbeitsstätte) gehören nicht zur Arbeitszeit. Umkleidezeiten gehören jedenfalls dann zur (vergütungspflichtigen) Arbeitszeit, wenn (1) Arbeitskleidung betrieblich angewiesen ist und (2) die Umkleidung auch erst im Betrieb erfolgen darf! Fehlt eine Voraussetzung, gehört die Umkleidezeit nicht zur Arbeitszeit! Bsp. Zwar ist eine betriebliche Arbeitskleidung vorgeschrieben, der Arbeitnehmer kann sich aber bereits zu Hause umziehen = keine Arbeitszeit! (auch wenn der Arbeitnehmer sich erst im Betrieb umziehen will!)</p>
<b>5.</b>	<p><b>Welche Vergütungsbestandteile sind anrechenbar?</b></p> <p>Anrechenbar sind alle Vergütungsbestandteile, die die „Normalleistung“ des Arbeitnehmers abgelten sollen („funktionale Gleichwertigkeit“) Kurz: Die Zahlung muss gerade die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers ausgleichen!</p> <p>Beispiele:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Trinkgeld</i> ≠ Anrechnung, da Zusatz durch Dritte Erschwerniszulagen, Schutzzulagen, Zulagen für Sonn- und Feiertage: keine Anrechnung, es sei denn derartige Arbeiten sind „normal“ (Dachdecker, Zimmerer, Bäcker)</li> <li>- <i>Aufwandsentschädigung, Reisekosten:</i> keine Anrechnung da Zusatzleistung</li> <li>- <i>Einmalzahlungen (Weihnachts- und Urlaubsgeld, 13. Monatsgehalt):</i> anrechenbar,</li> </ul>

	<p>wenn Arbeitsleistung honoriert werden soll → Fälligkeit beachten = monatliche Aufteilung! Nicht anrechenbar, wenn lediglich Treue belohnt werden soll</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>betriebliche Altersvorsorge/ vermögenswirksame Leistungen</i>: nein</li> <li>- <i>Sachbezüge/ Naturallohn</i>: grundsätzlich anrechenbar → Pfändungsfreigrenze gem. § 107 GewO beachten (Umrechnung in Geld nötig!)</li> <li>-</li> </ul>
<b>6.</b>	<p><b>Was gilt für Überstunden? Kann ich Arbeitszeitkonten einrichten?</b></p> <p>Überstunden können auf ein schriftlich (!) vereinbartes Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden, wenn die Überstunden binnen 12 Monaten durch bezahlte Freizeit oder Zahlung ausgeglichen werden, die Überstunden nicht mehr als die Hälfte der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit übersteigen und bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, der Arbeitgeber die Überstunden spätestens im Folgemonat nach Beendigung ausgleicht.</p> <p><b>Achtung:</b> Die Regelungen zu Arbeitszeitkonten nach dem MiLoG und hierbei insbesondere die Ausgleichspflicht von 12 Monaten, erfordern ggf. eine Anpassung bereits bestehender Vereinbarungen. Die gesetzlichen Vorgaben sind zwingend, sodass weder durch Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen oder durch einzelvertragliche Abreden ein längerer Zeitraum vereinbart werden kann.</p>
<b>7.</b>	<p><b>Wann muss der Mindestlohn gezahlt werden?</b></p> <p>Der Mindestlohn ist entsprechend der vertraglichen Vereinbarung fällig, spätestens aber am letzten Bankarbeitstag des Folgemonats. (Vergütung für Januar spätestens Ende Februar fällig → frühere Zahlungen sind möglich, z.B. zum 15.)</p> <p><b>Achtung:</b> Verzögerungen von mehr als einem Monat sind nicht möglich und können mit einem Bußgeld von bis zu 500.000,00 € belangt werden!</p>
<b>8.</b>	<p><b>Was besagt die „Auftraggeberhaftung“? Muss ich jetzt auch für die eigene Büroreinigung haften? Kann die Haftung ausgeschlossen werden?</b></p> <p>Nach § 13 MiLoG muss ein Unternehmer verschuldensunabhängig haften, wenn sein Auftragnehmer/ Subunternehmer seine Mitarbeiter nicht ordnungsgemäß bezahlt! Die Arbeitnehmer des Subunternehmers können den Unternehmer direkt und unmittelbar auf Zahlung der Differenz in Anspruch nehmen. Der Unternehmer hat keine Möglichkeit darauf zu verweisen, dass die Arbeitnehmer zuerst ihren Chef (Auftragnehmer) in Anspruch nehmen sollen. Ein Ausschluss ist nicht möglich! Eine Haftung für Sozialabgaben tritt hingegen nicht ein.</p> <p><b>Achtung:</b> Nach der Rechtsprechung zum AEntG gilt die Auftraggeberhaftung nur in Konstellationen echter „Generalunternehmerverträge“. Ob dies auch für das MiLoG zutrifft ist nicht geklärt! Bis dahin sollte bei der Vergabe von Eigenaufgaben an Dritte, eine sorgfältige Auswahl des Vertragspartners erfolgen!</p> <p><b>Beispiel zum AEntG:</b>      Unternehmer (+) bei Einschaltung eines Elektrobetriebes zur Erfüllung des Vertrages</p>

	<p>gegenüber seinem Kunden. → Haftung des Unternehmers auch für die Arbeitnehmer des Elektrobetriebes.</p> <p>Unternehmer (-) bei Beauftragung eines Gebäudereinigers zur Reinigung der eigenen Büroräume. → keine Haftung für die Arbeitnehmer des Gebäudereinigers.</p> <p>Probleme treten auch bei (Zu-) Lieferungsverträgen auf, die nicht eindeutig (nur) Kaufverträge sind (Spezialanfertigungen) - auf Kaufverträge ist die Unternehmerhaftung nicht anwendbar - auf Werkverträge hingegen schon. Klare vertragliche Regelungen können hier schützen.</p>
<b>9.</b>	<p><b>Werden Minijobber auch vom MiLoG erfasst?</b></p> <p>Volljährige (!) geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer (bis zu 450,00 €/ Monat) haben einen Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn. Die Vergütung erhalten die Mitarbeiter ohne Abzüge der Sozialabgaben. Diese trägt pauschal der Arbeitgeber. Dies gilt selbst dann, wenn hierdurch die Minijobber netto ein höheres Entgelt als bspw. Arbeitnehmer in der Gleitzone haben. Um bei Einhaltung des Mindestlohns nicht in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis zu rutschen, dürfen Minijobber nunmehr nicht mehr als ca. 52 Stunden pro Monat arbeiten.</p> <p><b>Praxistipp:</b> Ggf. Anpassung als Midijob prüfen → Bei einem Midijob (ab 450,01€!) liegt die Höhe der Sozialabgaben des Arbeitgebers bei ca. 19,3 % (bei Minijob bei ca. 30 %), der Rest ist von Arbeitnehmer gestaffelt zu zahlen.</p>
<b>10.</b>	<p><b>Welche Dokumentationspflichten bestehen? Gibt es Neuregelungen zu bisherigen tariflichen Aufzeichnungspflichten?</b></p> <p>Arbeitgeber aus den Branchen nach § 2a SchwarzArbG und branchenunabhängig für alle Minijobber müssen Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit, einschließlich der Pausen aufgezeichnet werden. Erst ab einem Gehalt von 2.958,00 € entfällt die Aufzeichnungspflicht. Aber auch in diesem Fall müssen etwaige Überstunden zwingend dokumentiert werden! Für Betriebe, die bislang schon einem allgemeinverbindlichen Tarifvertrag unterlagen (z.B. Bau-, Maler-, Steinmetz-, Elektro- oder Friseurbetriebe), gelten bereits Dokumentationspflichten. Hier ergeben sich Änderungen, wenn Arbeitnehmer vom Tarifvertrag nicht erfasst werden. Dies sind vor allem kaufmännisch-technische Angestellte oder Reinigungskräfte oder Fahrzeuglackierer in Betrieben des Malerhandwerks! Auch für diese Personengruppen besteht nun eine Aufzeichnungspflicht.</p> <p>Die Aufzeichnungen müssen binnen 7 Tagen erfolgen und mindestens 2 Jahre durch den Arbeitgeber aufbewahrt werden. Die Aufzeichnungen können durch den Arbeitnehmer erfolgen. Es gibt keine Formvorschriften! Der Arbeitgeber muss die Richtigkeit prüfen!</p>

**Bei Rückfragen stehe ich Ihnen gerne zur Verfügung! Beachten Sie auch das neue Angebot zur Inhouse-Schulung zum Thema "Mindestlohn".**