



## Auswirkungen des Mindestlohns

**Unabhängig davon, ob Arbeitnehmer ihren Vergütungsanspruch nach dem Mindestlohngesetz geltend machen oder nicht: Für jeden Tag der Arbeitsleistung besteht ein Anspruch auf 8,84 EUR pro Stunde. Damit verbunden sind auch Beitragsansprüche der SV-Träger. Daher müssen Minijobs ab 1.1.2015 auf den Prüfstand!**

Gehen Arbeitgeber bei der Prüfung der Geringfügigkeitsgrenze von einem Entgelt unterhalb des Mindestlohniveaus aus, tritt rückwirkend Sozialversicherungspflicht ein, wenn sich im Nachhinein ergibt, dass bei Zugrundelegung eines Stundenlohns von 8,84 EUR kein 450-EUR-Minijob bestand.

**Arbeitgeber müssen bei der Übermittlung von Meldungen zur Sozialversicherung nicht nur das beitragspflichtige Arbeitsentgelt, sondern auch die dem Entgelt zugrunde liegenden Arbeitsstunden angeben.**

Haftungsfälle bei Beauftragung von Subunternehmern: Denkbar sind daher schriftliche Zusicherungen durch den Auftragnehmer zur Zahlung des Mindestlohns oder die Einschaltung eines Wirtschaftsprüfers zur Überprüfung der korrekten Gehaltsabrechnung.

Die beschränkten Absicherungsmöglichkeiten sind für den Auftraggeber umso misslicher, als dass Verstöße weitreichende Folgen haben können. Der Strafenkatalog des MiLoG umfasst von der Auferlegung hoher Geldbußen bis hin zum Ausschluss von öffentlichen Vergabeaufträgen zahlreiche Sanktionen. In Extremfällen kann sich der Auftraggeber sogar dem Vorwurf der Beihilfe zu Straftaten (§§ 291, 266 a StGB) ausgesetzt sehen.

Die Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohnanspruchs auf die Vereinbarung von Arbeitszeitkonten sind im Mindestlohngesetz (MiLoG) geregelt. Die maßgebliche Bestimmung findet sich unter der allgemeinen Regelung der Fälligkeit des Mindestlohns in § 2 MiLoG.

Grundsätzlich muss der Mindestlohn bis spätestens zum letzten Bankarbeitstag des auf die Arbeitsleistung folgenden Monats gezahlt werden (§ 2 Abs. 1 Nr. 2 MiLoG). Abweichend davon müssen Arbeitsstunden, die auf ein durch Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag vereinbartes Arbeitszeitkonto gebucht werden, spätestens innerhalb von zwölf Kalendermonaten nach ihrer Erfassung durch bezahlte Freizeitgewährung oder Zahlung des Mindestlohns ausgeglichen werden (§ 2 Abs. 2 S. 1 MiLoG). Endet das Arbeitsverhältnis, so hat der Ausgleich binnen eines Monats nach Vertragsende zu erfolgen.





### Vorsicht bei Niedriglohn: Regelmäßige Überprüfung ratsam

Es bleiben daher Vereinbarungen über ein Monatsgehalt oder auch Stück- oder Akkordlohn zulässig, soweit umgerechnet die Vergütung pro tatsächlich geleisteter Arbeitsstunde mindestens 8,84 EUR brutto beträgt.

Schwieriger ist es, wenn keine Arbeitszeit oder kein festes Monatsgehalt vereinbart ist. Dann muss die Monatsvergütung unter Berücksichtigung der tatsächlichen Arbeitszeit in den effektiven Bruttostundenlohn umgerechnet werden.

- **Jahresleistungen bleiben außen vor**
- **Vermögenswirksame Leistungen werden nicht mitgerechnet**
- **das Gesetzespaket und seine Auswirkungen im Überblick dar**

### Ausnahmen für bestimmte Branchen

Der Mindestlohn soll grundsätzlich für alle Branchen gelten.

Bis 31.12.2016 soll aber durch Tarifvertrag auf Grundlage des Arbeitnehmerentendegesetzes noch vom Mindestlohn nach unten abgewichen werden können. Dies betrifft vor allem die Branchen, in denen bereits jetzt ein (niedrigerer) tariflicher Mindestlohn gilt. Ab 2017 ist eine solche Abweichung dann nicht mehr möglich.

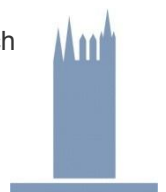
### Ausnahmen für bestimmte Beschäftigte

Der gesetzliche Mindestlohn soll grundsätzlich für alle Arbeitnehmer gelten. **Auszubildende** oder **ehrenamtlich Tätige** sind **nicht erfasst**.

Ebenfalls **nicht** unter die geplante gesetzliche Regelung sollen **Kinder und Jugendliche ohne Berufsabschluss** fallen. Sinn der Ausnahme ist, dass Personen unter 18 Jahren nicht wegen Mindestlohnansprüchen auf eine schlechter bezahlte Ausbildung verzichten sollen.

Für **Praktikanten** soll gelten: Verpflichtende Praktika im Rahmen einer Ausbildung sind grundsätzlich vom Mindestlohn ausgenommen. Bei Orientierungspraktika vor oder während einer Ausbildung gilt jedoch, dass erst nach drei Monaten und nicht wie bisher nach sechs Wochen der Mindestlohn gezahlt werden muss. Schließlich soll der Mindestlohn auch nicht für (zuvor) **Langzeitarbeitslose** (§ 18 SGB III) gelten. Hier soll in den ersten sechs Monaten des Arbeitsverhältnisses vom Mindestlohn nach unten abgewichen werden können.

Ausnahmen soll es geben für **Zeitungszusteller**: Sie sollen ab dem nächsten Jahr einen Anspruch auf 75 %, ab 2016 auf 85 % und ab 2017 dann auf 8,84 EUR/h haben.





Für alle anderen Branchen sind Übergangslösungen nur aufgrund von Tarifverträgen nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz möglich (s. h. weiter unten).

