



BAYERN TREUHAND
OBERMEIER & KILGER KG

Mandantenrundschriften

München, Dezember 2014

Der neue Mindestlohn ab 01.01.2015

Sehr geehrte Damen und Herren,

wie wohl bereits bekannt, gilt in Deutschland ab dem 01.01.2015 das Mindestlohngesetz (MiLoG) nach dem grundsätzlich alle Arbeitgeber allen Arbeitnehmern mindestens einen Bruttostundenlohn von € 8,50 zahlen müssen. Vielen Arbeitgebern ist nach unseren bisherigen Erfahrungen allerdings nicht bewusst, welche neuen Aufzeichnungspflichten, Überwachungspflichten etc. sich hieraus ergeben. Das gilt z.B. auch für geringfügig- und kurzfristig Beschäftigte (z.B. Minijobber). Bisher gab es nur in einzelnen Bereichen Regelungen über Mindestlöhne, insbesondere aufgrund allgemein verbindlicher Tarifverträge, nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz oder dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz. Dies ändert sich nun ab dem Beginn des nächsten Jahres, so dass nachfolgend kurz einige wesentliche Aspekte der Neuregelung dargestellt werden sollen. Dies vor Allem auch deshalb, da bei einer Nichtbeachtung der Mindestlohngrenze mit gravierenden Folgen zu rechnen ist.

1.

Generell gilt der Mindestlohn für alle Arbeitsverhältnisse und ist vertraglich auch nicht ausschließbar. Das Gesetz sieht nur sehr eingeschränkt Ausnahmen vor, wie z.B. bei Auszubildenden, Langzeitarbeitslosen und bestimmte Praktikanten. Unterschreitet eine vertragliche Vereinbarung den Anspruch auf Mindestlohn oder schränkt sie diesen ein, ist dieser Teil der Vereinbarung unwirksam (§ 3 Satz 1 MiLoG). Der Arbeitgeber muss dann damit rechnen, die „übliche“ Vergütung und die darauf entfallenden höheren Steuern und Sozialabgaben zu zahlen (§ 612 BGB). Dabei muss beachtet werden, dass die „übliche“ Vergütung auch deutlich oberhalb des gesetzlichen Mindestlohns liegen kann. Der im MiLoG verankerte Bußgeldkatalog sieht darüber hinaus weitere Konsequenzen für Arbeitgeber vor (§ 21 MiLoG):

- Arbeitgeber, die den gesetzlichen Mindestlohn nicht oder nicht rechtzeitig zahlen, handeln ordnungswidrig und können mit einer Geldbuße bis zu € 500.000,00 belegt werden. Weitere Bußgelder bis zu € 30.000,00 drohen bei Verstößen gegen Meldepflichten oder fehlender Mitwirkung bei Prüfungen nach dem Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz. Zudem droht der Ausschluss bei der Vergabe öffentlicher Aufträge.
- Die Sanktionen gelten nicht nur bei eigenen Arbeitnehmern, sondern auch wenn der Arbeitgeber andere Unternehmen mit Werk- oder Dienstleistungen beauftragt, die entweder selbst oder deren Nachunternehmer den Mindestlohn nicht oder nicht rechtzeitig zahlen. Neben dem Risiko von Bußgeldern besteht auch das Risiko, verschuldensunabhängig für Verstöße der beauftragten Unternehmen einstehen zu müssen. In diesem Fall haftet der Auftraggeber wie ein Bürge (§ 13 MiLoG). Auftraggeber sollten daher entsprechende Maßnahmen (u.a. schon im Rahmen der Vertragsabschlüsse) ergreifen und sich z.B. von ihren Auftragnehmern schriftlich zusichern lassen, dass sie und etwaige Nachunternehmer die Vorschriften des Mindestlohngesetzes einhalten.

Um die zum Teil gravierenden und belastenden Rechtsfolgen bei Verstößen gegen den Mindestlohn zu vermeiden, wird – insbesondere aus Arbeitgebersicht – empfohlen, die Arbeitsverträge vor Jahresende hinsichtlich der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit und der gezahlten Vergütung zu überprüfen. Dabei ist zu beachten, dass die Vergütung pro tatsächlich geleisteter Arbeitsstunde zu zahlen ist. Da vom Grundsatz her sämtliche Arbeitsverhältnisse erfasst werden, gilt der Mindestlohn auch bei einem festen monatlichen Entgelt und nicht nur bei einem vereinbarten Stundenlohn.

Bayern Treuhand
Obermeier & Kilger KG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Sitz: München
Amtsgericht München, HRA 90043
Beirat: Günter Zehner, Bankdirektor

Widenmayerstraße 27
80538 München
Telefon: +49 89 211212-0
Telefax: +49 89 211212-12
E-Mail: contact@bayern-treuhand.de
Internet: www.bayern-treuhand.de

Hans Kilger, WP/StB
Siegfried Forster, WP/StB
Roland Warmbrunn, StB
Ralf Elender, RA
Albert Mitterer, StB
Andreas Petersohn, RA

Hugo Obermeier, WP/StB (phG)
Michael Scharl, WP/StB
Ramona Berger, StB
Iram Kamal, M.B.L.T., RAin
Matthias Osinski, StB





BAYERN TREUHAND
OBERMEIER & KILGER KG

2.

Bei einem fixen Monatslohn kann zunächst auf die vertraglich geschuldete Arbeitszeit abgestellt werden. Maßgeblich ist allerdings der Betrag, der sich ergibt, wenn der Monatslohn durch die tatsächlich geleistete Arbeitszeit geteilt wird. Im Ergebnis darf die ausgezahlte Vergütung je Arbeitsstunde den Mindestlohn nicht unterschreiten. Da der gesetzliche Mindestlohn in Zukunft immer wieder angepasst werden wird (vgl. § 1 Abs. 2 Satz 1 MiLoG) sollten entsprechende Vertragsklauseln – unter Umständen auch dynamisch – aufgenommen werden, so dass die Vergütung an die gesetzlichen Erhöhungen angepasst werden kann bzw. automatisch wird.

Gesetzlich ist die Berechnung des Mindestlohns nicht geregelt. Es ist allerdings davon auszugehen, dass Leistungen des Arbeitgebers zu berücksichtigen sind, die unwiderruflich und tatsächlich erbracht werden und die nicht von weiteren Bedingungen abhängen. Insoweit fließen solche Leistungen in den Mindestlohn, die vom Zweck her eine Gegenleistung für die tatsächlich geleistete Arbeit darstellen. Dabei kommt es entscheidend auf den Zahlungszeitpunkt an. Der Mindestlohn ist spätestens am letzten Bankarbeitstag des Monats zu zahlen, der auf den Monat der erbrachten Arbeitsleistung folgt (§ 2 Abs. 1 MiLoG). Demnach fließen nur solche Leistungen in den Mindestlohn, die spätestens im Folgemonat der Arbeitsleistung ausbezahlt werden. Das bedeutet konkret, dass jährliche Einmalzahlungen, Gratifikationen oder Sonderleistungen nicht zeitanteilig mit 1/12 bei einem Mindestlohn berücksichtigt werden. Hier wäre ggf. eine Umstellung des Abrechnungsmodus auf eine monatliche Zahlung zu überlegen. Leistungen wie Sonn-, Feiertags- oder Nachtarbeitszuschläge, Akkord- oder Qualitätsprämien, Vermögenswirksame Leistungen, Mehrarbeitszuschläge etc., sollten bei der Berechnung des Mindestlohns auch außen vor bleiben, da sie eine Art Aufwandsentschädigung oder Kostenzuschuss darstellen.

3.

Besondere Berücksichtigung sollte unserer Ansicht nach auch auf die Beschäftigungsverhältnisse von Minijobbern bzw. geringfügig Beschäftigten gelegt werden. Auch bei Minijobbern darf der Stundenlohn von € 8,50 nicht unterschritten werden. Arbeitgeber sollten daher prüfen, ob die Geringfügigkeitsgrenze von z.B. € 450,00 eingehalten wird. Dabei ist die Einführung des Mindestlohns als dauerhafte Veränderung in den Verhältnissen zu bewerten, so dass die Geringfügigkeitsrichtlinien zwingend eine neue Beurteilung vorsehen und die versicherungsrechtliche Beurteilung von Minijobbern auf dem Prüfstand steht.

Sehen Vertragsverhältnisse eine festgelegte monatliche Stundenarbeitszeit vor, so ist zu prüfen, ob unter Zugrundelegung des Mindestlohns von € 8,50 pro Stunde die Geringfügigkeitsgrenze von € 450,00 überschritten wird. Sofern der Arbeitsvertrag über den 31.12.2014 unverändert fortbesteht, besteht daher die Gefahr, dass ab dem 01.01.2015 kein € 450,00 Minijob, sondern eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vorliegt. Dies deshalb, weil die gesetzliche Neuregelung zwingend ist und der arbeitsvertraglich vereinbarte geringere Vergütungsanspruch zum 01.01.2015 seine Wirksamkeit verliert. In solchen Fällen wäre zu empfehlen, den bisherigen Arbeitsvertrag aufzuheben und neu abzuschließen bzw. ab dem 01.01.2015 mit einer z.B. reduzierten Arbeitszeit zu ändern. Unter Berücksichtigung des aktuellen Mindestlohns beträgt die maximale monatliche Arbeitszeit 52 Stunden für € 450,00-Minijobber (€ 8,50 x 52 Arbeitsstunden je Monat = € 442,00). Entsprechendes gilt auch für Minijobber mit fixem Monatsgehalt ohne Stundenlohn.

4.

Im Ergebnis ist damit festzuhalten, dass für Arbeitgeber, bei denen bei der Prüfung der Geringfügigkeitsgrenze ein geringeres Entgelt als das Mindestlohniveau festgestellt wird, rückwirkend die Sozialversicherungspflicht eintritt. Auf vorsätzliches, fahrlässiges oder auf in gutem Glauben gerichtetes Handeln kommt es hierbei nicht an. Unerheblich ist auch das tatsächlich bezahlte Gehalt, da nach den sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften (§ 22 Abs. 1 SGB IV) die Beitragsansprüche bereits dann entstehen, wenn der Anspruch auf das Arbeitsentgelt entstanden ist. Neben der reinen Reduktion der Arbeitszeit gibt es auch noch andere Handlungsalternativen, die ggf. im Einzelfall zu prüfen wäre (Umwandlung von € 450,00-Minijobs in versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse, Gleitzone Regelung, Entgeltumwandlung).

Sollten zu diesem Thema Fragen oder ein weiterer Informationsbedarf bestehen, so stehen wir diesbezüglich gerne zur Verfügung. Bitte beachten Sie, dass der Inhalt dieses Rundschreibens nach bestem Wissen und Kenntnisstand erstellt worden ist. Die Komplexität und der ständige Wandel der Rechtsmaterie machen es jedoch notwendig, Haftung und Gewähr auszuschließen. **Das Rundschreiben ersetzt daher nicht die individuelle persönliche Beratung für den Einzelfall.**

Bayern Treuhand
Obermeier & Kilger KG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft