

Dokument bereitgestellt von:

Hecker + Kollegen
Steuerberater
Roonstr. 12
33330 Gütersloh

Sonderausgabe zum Mindestlohn seit 1. 1. 2015

I.	Was ist der neue Mindestlohn?	S. 1
II.	Ab wann ist Mindestlohn zu zahlen?	S. 2
III.	Wer erhält Mindestlohn?	S. 2
IV.	Was gilt für Minijobber?	S. 2
V.	Mindestlohn bei Arbeitsverhältnissen zwischen nahen Angehörigen?	S. 3
VI.	Was gilt für Praktikanten?	S. 3
VII.	Ist ein höherer Lohn möglich?	S. 3
VIII.	Was gilt für Weihnachts- und Urlaubsgeld sowie Sachbezüge?	S. 4
IX.	Besonderheiten bei variabler Vergütung?	S. 4
X.	Was gilt bei Urlaub und Arbeitsunfähigkeit?	S. 4
XI.	Gilt der Mindestlohn beim Bereitschaftsdienst?	S. 4
XII.	Welche Dokumentationspflichten treffen den Arbeitgeber?	S. 4
XIII.	Folgen bei Unterschreiten des Mindestlohns?	S. 5
XIV.	Wichtige Entscheidungen zum Mindestlohn	S. 5

Sehr geehrte Mandantin,
sehr geehrter Mandant,

in Deutschland gilt seit dem 1. 1. 2015 ein flächendeckender Mindestlohn. Mit dem „Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns“ (MiLoG) wurde der gesetzliche Rahmen geschaffen, wonach grundsätzlich alle abhängig Beschäftigten Anspruch auf einen gesetzlichen Mindestlohn von 8,50 € brutto pro Stunde haben. Doch wie so oft wirft ein neues Gesetz mehr Fragen auf als es zunächst beantwortet. Wer ist vom Mindestlohn betroffen? Was gilt für Praktikanten? Was ist bei variabler Vergütung? Was passiert, wenn der Mindestlohn nicht gezahlt wird? Die folgenden Ausführungen (**Rechtsstand 10. 8. 2015**) sollen Ihnen einen ersten Überblick verschaffen.

I. Was ist der neue Mindestlohn?

Mindestlohn bedeutet übersetzt ein festgeschriebenes Arbeitsentgelt, das dem Arbeitnehmer als **Minimum** zusteht. In den meisten europäischen Ländern gibt es

bereits einen gesetzlichen Mindestlohn. Nun zieht auch Deutschland nach. Der neue gesetzliche Mindestlohn beträgt ab 1. 1. 2015 8,50 € brutto pro Stunde. Jeder Arbeitnehmer hat demnach Anspruch auf einen Stundenlohn von mindestens 8,50 € brutto.

DIE MANDANTEN | INFORMATION

Die **Höhe des Mindestlohns** kann auf Vorschlag einer aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern zusammengesetzten **Mindestlohnkommission** durch Rechtsverordnung der Bundesregierung geändert werden. Die Kommission entscheidet erstmals bis zum 30. 6. 2016 mit Wirkung zum 1. 1. 2017 über eine Anpassung des Mindestlohns. Danach wird alle zwei Jahre über weitere Anpassungen entschieden.

Aber was wird **dem Mindestlohn hinzugerechnet**? Nach der Rechtsprechung fließt beispielsweise eine **tarifliche Einmalzahlung**, die die Zeit bis zur tariflichen Lohnerhöhung überbrücken soll, in die Berechnung der Gesamtvergütung mit ein, nicht aber **vermögenswirksame Leistungen**. Denn vermögenswirksame Leistungen sind kein Lohn im eigentlichen Sinne.

Der Mindestlohn bezieht sich auf die **Bruttovergütung pro Zeiteinheit**. Zulagen und Zuschläge, die als Gegenleistung für eine besondere Arbeit des Arbeitnehmers dienen, sind daher zusätzlich neben dem Grundlohn zu zahlen. Ganz klar ist das bei der **Überstundenvergütung**: Selbstverständlich erhält der Arbeitnehmer zusätzlich zum Mindestlohn einen Ausgleich für Mehrarbeit.

Auch **Trinkgelder** können kein Bestandteil des Mindestlohns sein, da diese von einem vom Arbeitgeber verschiedenen Dritten entrichtet werden.

Hinweis: Als **Faustformel** kann man festhalten: Vergütungsbestandteile sind entsprechend der Vorgaben der Rechtsprechung Bestandteil des Mindestlohns, wenn hiermit die **gewöhnliche Arbeitsleistung des Arbeitnehmers vergütet** wird. Etwas anderes gilt, wenn mit Zulagen oder Zuschlägen **besondere Leistungen** des Arbeitnehmers vergütet werden, wie etwa **Akkordprämien, Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit** oder **Gefahrenzulagen**.

Praxistipp: Der Anspruch auf Mindestlohn ist **unabdingbar**. Vertragliche Vereinbarungen, die diesen einschränken oder ausschließen, sind daher **stets unwirksam**. Dies gilt auch für vertragliche Ausschlussfristen. Arbeitgeber sollten in Zukunft darauf achten, im Arbeitsvertrag klar zu stellen, dass sich die vertraglichen Ausschlussfristen **nicht** auf Ansprüche, die auf dem **MiLoG beruhen**, beziehen

II. Ab wann ist Mindestlohn zu zahlen?

Das Mindestlohngesetz ist am **1. 1. 2015** in Kraft getreten. Das bedeutet nicht zwingend, dass sofort am 1. 1. 2015 auch auf Mindestlohn umzustellen ist. Es gilt für einige Branchen eine **Übergangsphase von zwei Jahren**. Bis zum 31. 12. 2016 darf noch durch vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales für allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge und Vergütungsregelungen aufgrund des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes vom Mindestlohn **nach unten abgewichen** werden. Von dieser Regelung haben bisher z. B. die fleischverarbeitende Industrie, die Zeitarbeitsbranche und das Friseurhandwerk Gebrauch gemacht.

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

Hinweis: Lediglich im Rahmen eines **gerichtlichen Vergleichs** kann der Arbeitnehmer auf seinen Mindestlohn ausnahmsweise verzichten.

III. Wer erhält Mindestlohn?

Grundsätzlich hat **jeder Arbeitnehmer** (auch geringfügig und kurzfristig Beschäftigte, s. dazu weiter unten unter IV.) Anspruch auf Mindestlohn. Aber auch hiervon gibt es Ausnahmen.

Der **Mindestlohn gilt nicht**

- für **bestimmte Praktika** (s. dazu weiter unten unter VI.),
- für **ehrenamtliche Tätigkeiten**,
- für **Jugendliche unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung**,
- für **Langzeitarbeitslose** in den **ersten sechs Monaten** der Beschäftigung nach mindestens einem Jahr Arbeitslosigkeit,
- für **Auszubildende** und
- bei einer (der eigentlichen Berufsausbildung vorgelegerten, von der Arbeitsagentur nach § 54a SGB III geförderten) **Einstiegsqualifizierung** oder bei einer **Berufsausbildungsvorbereitung** i. S. der §§ 68 bis 70 Berufsbildungsgesetz.

Bei **Zeitungszustellern** wird der Mindestlohn nur **schrittweise eingeführt**. Demnach können Verleger im ersten Jahr 25 % unter dem Mindestlohn zahlen, im zweiten Jahr nur noch 15 %. 2017 haben dann auch Zeitungszusteller Anspruch auf den vollen Mindestlohn.

Während eines **befristeten Probearbeitsverhältnisses** und der einem unbefristeten Arbeitsverhältnis vorgeschalteten **Probezeit** ist Mindestlohn zu zahlen, da es sich hierbei um einen ganz normalen Arbeitsvertrag handelt.

Die Vorgaben des MiLoG beziehen sich jedoch **nicht auf arbeitnehmerähnliche Personen**, auch wenn in vielen Fällen die soziale Schutzbedürftigkeit ähnlich gelagert sein dürfte.

IV. Was gilt für Minijobber?

Auch **Minijobber** haben Anspruch auf Zahlung des Mindestlohns. Entgegen landläufiger Meinung ist die geringfügige Beschäftigung ein **reguläres Arbeitsverhältnis**, für das lediglich sozialrechtliche und steuerrechtliche Besonderheiten gelten. Da sich der Mindestlohn brutto versteht und der Minijobber durch die Pauschalierung der Lohnsteuer und den regelmäßigen Verzicht auf die Rentenversicherung keine Abzüge gewärtigen muss, wird auf das **auszubehaltende Entgelt** (z. B. 450 €) abzustellen

und dieses durch die zu arbeitenden Stunden zu dividieren sein. Im Ergebnis müssen sodann mindestens 8,50 € pro Stunde herauskommen. Zu beachten ist jedoch, dass bei Vereinbarung eines Pauschalbetrages von 450 € ohne Angabe der konkreten Arbeitszeit im Hinblick auf die Vorgaben des MiLoG **höchstens 52,9 Arbeitsstunden** monatlich geschuldet sind. Zudem ist es **unzulässig**, bei Minijobbern **Lohnsteuer und Sozialversicherungsabgaben** auf den Mindestlohn **anzurechnen**.

Hinweis: Das MiLoG gilt auch für **kurzfristig versicherungsfrei Beschäftigte**; die Dauer der kurzfristigen Beschäftigung wurde im Zuge der Einführung des MiLoG auf 70 Tage angehoben.

V. Mindestlohn bei Arbeitsverhältnissen zwischen nahen Angehörigen?

Auch wenn beispielsweise **Ehegatten** einen Arbeitsvertrag schließen, unterfällt dieser dem Mindestlohn. Anderes gilt lediglich, wenn der Ehegatte zugunsten des anderen unentgeltlich oder **gegen ein Taschengeld** Tätigkeiten verrichtet, zu denen er auch **unterhaltsrechtlich verpflichtet** ist. Denn in diesem Fall liegt bereits kein Arbeitsverhältnis vor, welches Voraussetzung für den Anspruch auf Mindestlohn wäre. Insoweit ändert sich nichts.

VI. Was gilt für Praktikanten?

Der Mindestlohn **gilt nicht** für

- Praktika von bis zu drei Monaten zur **Orientierung für eine Berufsausbildung** oder die Aufnahme eines Studiums,
- dreimonatige Praktika, die **begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung** absolviert werden, wenn nicht schon zuvor ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Praktikanten bestanden hat, oder
- Praktika, die **verpflichtend im Rahmen einer Schul-, Ausbildungs- oder Studienordnung** geleistet werden müssen sowie
- sog. **Einstiegsqualifizierungen** i. S. des § 54a SGB III.

Hinweis: Anspruch auf Mindestlohn haben demnach alle Praktikanten, die ein **freiwilliges Praktikum nach einem Studienabschluss** oder nach einer **Berufsausbildung** leisten.

Durch die Ausnahmenregelung wird – zeitlich beschränkt – der **Lerncharakter eines Pflichtpraktikums** bzw. ein das Hochschulstudium begleitendes Praktikum „privilegiert“. Zu beachten ist aber, dass auch im Rahmen eines Orientierungspraktikums oder eines begleitenden Praktikums **nach drei Monaten** Mindestlohn zu bezahlen ist. Ferner muss es sich um ein Praktikum im rechtlichen Sinne und **nicht um ein verdecktes Arbeitsverhältnis** (bei Arbeitspflicht gegeben) handeln. Im letzteren Fall wäre definitiv Mindestlohn zu zahlen.

Anmerkung: Derzeit ist strittig, ob bei **Überschreiten der Drei-Monats-Grenze** Mindestlohn **rückwirkend zu zahlen** ist. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales vertritt hierzu die Auffassung, dass dem Praktikanten bereits **ab dem ersten Tag** des Praktikums Mindestlohn zu vergüten ist. Dies gelte sowohl, wenn die Praktikumsdauer von vornherein auf mehr als drei Monate angelegt ist, als auch, wenn ein auf drei Monate befristetes Praktikum über die Dauer von drei Monaten hinaus verlängert wird. In der Fachliteratur wird für die Entstehung des Zahlungsanspruchs teilweise auf einen späteren Zeitpunkt, namentlich auf den **ersten Tag nach Ablauf der drei Monate** abgestellt (ErfK zum Arbeitsrecht, § 22 MiLoG, Rn.12). Der Gesetzgeber stellt im Gesetzestext die Vermutung auf, dass, soweit es sich um ein freiwilliges Praktikum handelt, ab einer Dauer von drei Monaten nicht mehr der Lerncharakter, sondern das Leisten abhängiger Arbeit im Vordergrund steht. Unseres Erachtens sind bis zu einer endgültigen Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts beide Ansichten vertretbar.

Hinweis: Zeitgleich wurde das sog. **Nachweisgesetz** (NachwG) auf Praktikanten **ausgeweitet**. Somit hat das Unternehmen unverzüglich nach Abschluss des **Praktikantenvertrags** bis spätestens vor der Aufnahme der Tätigkeit diesen **schriftlich niederzulegen**, die Niederschrift zu **unterzeichnen** und dem Praktikanten **auszuhändigen**.

Beinhalten muss der Vertrag die **folgenden Angaben**:

- Name und Anschrift der Vertragsparteien,
- die mit dem Praktikum verfolgten Lern- und Ausbildungsziele,
- Beginn und Dauer des Praktikums,
- Dauer der regelmäßigen täglichen Praktikumszeit,
- Zahlung und Höhe der Vergütung,
- Dauer des Urlaubs sowie
- ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Praktikumsverhältnis anzuwenden sind.

Vorgenanntes gilt jedoch ausdrücklich nicht für ein **duales Studium**, d. h. ein Studierender, der ein duales Studium absolviert, hat keinen Anspruch auf Mindestlohn. Grund: bei einem dualen Studium liegt der Schwerpunkt auf dem Erlangen von Wissen und nicht auf der Arbeitsleistung des Studierenden.

Hinweis: Schließlich gilt das MiLoG auch nicht für sog. **Berufseinstiegs- und Vorbereitungsqualifizierungen**. Aber **Achtung:** Hier kann es ggf. bereits bestehende Tarifverträge geben, die einen Mindestlohn garantieren!

VII. Ist ein höherer Lohn möglich?

Selbstverständlich kann ein Arbeitnehmer auch Anspruch auf einen Mindestlohn haben, der die 8,50 €-Grenze übersteigt. Es gibt nämlich nicht nur den Mindestlohn nach dem MiLoG. Einen Mindestlohn gibt es auch dann, wenn ein nach § 5 Tarifvertragsgesetz **allgemeinver-**

bindlicher oder ein durch Rechtsverordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales aufgrund des Arbeitnehmerentsendegesetzes für allgemeinverbindlich erklärter **Tarifvertrag** dies festlegt.

Hinweis: Daneben kann sich im Einzelfall gemäß der Grundsätze der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ein den Mindestlohn übersteigender Lohnanspruch ergeben, wenn die Arbeitsvergütung nicht einmal 2/3 eines im betreffenden Wirtschaftszweig üblicherweise gezahlten Tariflohns erreicht. Diese Rechtsprechung wird durch das MiLoG nicht außer Kraft gesetzt.

VIII. Was gilt für Weihnachts- und Urlaubsgeld sowie Sachbezüge?

Nach den Vorgaben des Europäischen Gerichtshofs können zusätzliche Leistungen wie Weihnachts- und auch Urlaubsgeld nur dann als Bestandteil des Mindestlohns angesehen werden, wenn diese dem Arbeitnehmer zum Fälligkeitsdatum des Mindestlohns tatsächlich und unwiderruflich zufließen.

In seiner klassischen Struktur stellt das Weihnachtsgeld eine sog. **freiwillige (Einmal-) Zahlung** dar, die rein die Betriebstreue belohnt und **kein Entgelt als Gegenleistung für die vom Arbeitnehmer geleistete Arbeit** ist. Dieser Fall ist einfach. Hier darf das Weihnachtsgeld **nicht** auf den Mindestlohn **angerechnet** werden. Dies gilt ebenfalls für das Urlaubsgeld.

Aber auch eine **Gratifikation mit Mischcharakter**, bei der über die Betriebstreue hinaus auch die erbrachten Leistungen des Arbeitnehmers honoriert werden sollen, und ein **13. Monatsgehalt**, d. h. eine zeitanteilig verdiente, lediglich in der Fälligkeit auf November bzw. Dezember verschobene Leistung mit reinem Entgeltcharakter, fließen dem Arbeitnehmer nur einmal im Jahr zu und nicht zu dem für den Mindestlohn maßgeblichen Fälligkeitsdatum. Zu befürchten ist daher, dass **eine einmal jährlich ausbezahlte Leistung** generell **nicht** auf die übrigen elf Monate **umgelegt werden kann**. Für endgültige Klarheit werden hier die Gerichte sorgen müssen.

Auch zum Thema **Sachbezüge** – wie etwa ein Dienstwagen, Jobtickets, Haustürk – trifft das MiLoG keinerlei Aussagen. Arbeitgeber und Arbeitnehmer dürfen grundsätzlich vereinbaren, dass ein Sachbezug Teil der Vergütung ist. Allerdings darf der Wert des Sachbezugs die Höhe des pfändbaren Teils des Lohns nicht übersteigen. Konsequenz ist, dass in der Praxis **für Sachbezüge bei Mindestlohnzahlung kaum Raum** bleibt.

Beispiel: Die Pfändungsfreigrenze für den alleinstehenden „Ottosnormalverbraucher“ ohne Unterhaltsverpflichtungen liegt bei etwa 1.050 € netto im Monat. Bei einer durchschnittlichen Arbeitszeit von 170 Stunden im Monat und einem Mindestlohn von 8,50 € brutto pro Stunde erhält der Arbeitnehmer 1.445 € brutto, das bedeutet für einen Alleinstehenden ohne Unterhaltsverpflichtungen 1.061,25 € netto. Der noch verbleibende Sachbezug dürfte rechnerisch demnach 11,25 € nicht übersteigen.

IX. Besonderheiten bei variabler Vergütung?

Auch in Zukunft können Arbeitgeber und Arbeitnehmer **fixe und variable Vergütung kombinieren**. Somit können auch weiterhin **leistungsbezogene** Vergütungselemente vereinbart werden. Allerdings hat der Arbeitnehmer Anspruch auf einen Grundlohn in Höhe von mindestens 8,50 € brutto pro Stunde. Ist diese „Basis“ gewährleistet, steht es dem Arbeitgeber frei, ein leistungsbezogenes Vergütungssystem in den Arbeitsvertrag aufzunehmen.

X. Was gilt bei Urlaub und Arbeitsunfähigkeit?

Während des Urlaubs oder einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit gilt das sog. **Lohnausfallprinzip**. Demnach hat der Arbeitnehmer auch während dieser Zeiten **ungekürzten Anspruch** auf sein Arbeitsentgelt. Daran ändert auch das MiLoG nichts.

XI. Gilt der Mindestlohn beim Bereitschaftsdienst?

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf 8,50 € brutto pro geleistete Arbeitsstunde. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts gelten grundsätzlich auch Zeiten des **Bereitschaftsdienstes als vergütungspflichtige Arbeitszeit**. Denn: Bereitschaftsdienst ist **keine Freizeit** für den Arbeitnehmer, da er jederzeit damit rechnen muss, zum Dienst beordert zu werden. Bereitschaftsdienst leistet der Arbeitnehmer immer dann, wenn er sich außerhalb seiner regulären Arbeitszeiten an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort aufzuhalten hat. Kurzum: Auch der Bereitschaftsdienst ist mit dem Mindestlohn zu vergüten, da es sich hierbei um reguläre Arbeitszeit handelt.

XII. Welche Dokumentationspflichten treffen den Arbeitgeber?

Der Arbeitgeber hat nunmehr **bestimmten Dokumentationspflichten** nachzukommen. Allgemeine Regel ist und bleibt das Arbeitszeitgesetz, wonach die 8 Stunden überschreitende Arbeitszeit zu dokumentieren ist (§ 16 Abs. 2 ArbZG). § 17 MiLoG geht jedoch weiter: Der Arbeitgeber muss demnach **Beginn, Ende und Dauer** der täglichen Arbeitszeit **für folgende Arbeitnehmer** aufzeichnen:

- für **geringfügig Beschäftigte** (Minijobber auf 450 € - Basis oder bei Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres längstens zwei Monate bzw. 50 Arbeitstage); Ausnahme: geringfügig Beschäftigte in Privathaushalten;
- für **Beschäftigte in besonderen Gewerbebranchen** nach § 2a Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz, als da wären: Baugewerbe, Gaststätten – und Beherbergungsgewerbe, Personalbeförderungsgewerbe, Speditions-, Transport- und damit verbundenes Logistikgewerbe, Schaustellergewerbe, Unterneh-

men der Forstwirtschaft, Gebäudereinigungsgewerbe, Unternehmen des Messeaufbaus und Fleischwirtschaft;

- für Beschäftigte in den oben genannten Wirtschaftsbereichen müssen auch **Entleiher** die Arbeitszeit ihrer Leiharbeitnehmer aufzeichnen.

Die Dokumentation hat spätestens am 7. auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertag zu erfolgen. Die Aufzeichnungen müssen mindestens zwei Jahre im Inland in deutscher Sprache verfasst aufbewahrt werden. Ferner sind die Unterlagen auf Verlangen der zuständigen Behörde am Ort der Beschäftigung bereitzuhalten.

Bei Verstoß gegen diese Dokumentationspflichten sind mit Geldbußen in Höhe von bis zu 30.000 € zu rechnen.

Hinweis: Arbeitgeber, deren Arbeitnehmer monatlich **mehr als 2.958 € brutto** verdienen und die ihrer Verpflichtung nach § 16 Abs. 2 ArbZG zur Aufzeichnung der Arbeitszeit und zur Aufbewahrung dieser Aufzeichnungen ordnungsgemäß nachkommen, sind von der **Dokumentationspflicht** des 17 MiLoG **befreit**. Allerdings müssen sie neben der Aufzeichnung der Arbeitszeit auch diejenigen Unterlagen bereithalten, aus denen sich das o. g. Bruttomonatsgehalt ergibt (etwa Lohnabrechnungen).

Für länger bestehende Arbeitsverhältnisse, bei denen regelmäßig mehr als der Mindestlohn gezahlt wird, wurden die o. g. Einkommensschwelle **mit Wirkung zum 1. 8. 2015 gesenkt**: Danach besteht für den Arbeitgeber keine Verpflichtung zur Erstellung, Aufbewahrung und Bereithaltung der Stundenaufzeichnungen, wenn das verstetigte regelmäßige Monatsentgelt des Arbeitnehmers eine Grenze von **2.000 € brutto überschreitet** und dieses Monatsentgelt für **die letzten zwölf Monate nachweislich gezahlt** wurde. Die Aufzeichnungspflicht entfällt außerdem für alle **Familienangehörigen**, die im Betrieb des Arbeitgebers mitarbeiten.

XIII. Folgen bei Unterschreiten des Mindestlohns?

Der „unterbezahlte“ Arbeitnehmer kann die Entgeltdifferenz zwischen Mindestlohn und tatsächlich gezahltem Lohn vor dem Arbeitsgericht einklagen („**Differenzlohnklage**“).

Da die **Sozialversicherungsträger** grundsätzlich vom Mindestlohn ausgehen, können auch sie **Nachforderungen** an den Arbeitgeber stellen, sollte dieser den Mindestlohn unterschreiten.

Der aus dem Lohn resultierende Beitragsanspruch steht den Sozialversicherungsträgern zu. Relevant sind zum einen der Gesamtsozialversicherungsbeitrag, zum anderen der (nur vom Arbeitgeber zu entrichtende) Beitrag zur Unfallversicherung. Hier gilt grundsätzlich das sog. **Entstehungsprinzip**. Die Geltendmachung des Lohnanspruchs durch den Arbeitnehmer oder sogar der Zufluss des Entgelts ist für den Beitragsanspruch irrelevant.

Die **Auftraggeberhaftung** kommt nun auch mit Blick auf den Mindestlohn nach dem MiLoG zum Tragen. Dem-

nach 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.

Schließlich hält das MiLoG **hohe Geldbußen** bereit. So hat ein Arbeitgeber, der den Mindestlohn unterschreitet oder diesen nicht rechtzeitig zahlt, sowie ein Auftraggeber, der dies weiß oder fahrlässig nicht weiß, mit einer Geldbuße von bis zu 500.000 € zu rechnen.

Im schlimmsten Fall können sich Arbeitgeber und Auftraggeber wegen Wucher (bzw. Beihilfe hierzu) oder Vorenthalten und Veruntreuen von Arbeitsentgelt **strafbar** machen.

XIV. Wichtige Entscheidungen zum Mindestlohn

Arbeitsgericht Berlin, Urteil v. 4. 3. 2015 - 54 Ca 14420/14

Der Arbeitgeber darf ein zusätzliches Urlaubsgeld und eine jährliche Sonderzahlung nicht auf den gesetzlichen Mindestlohn anrechnen. Eine Änderungskündigung, mit der eine derartige Anrechnung erreicht werden soll, ist unwirksam (Berufung beim Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg eingelegt, Aktenzeichen dort: 8 Sa 677/15).

Arbeitsgericht Aachen, Urteil v. 21. 4. 2015 - 1 Ca 448/15h

Ein Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf Zahlung weiterer Vergütung für Bereitschaftszeiten im Rettungsdienst nach Inkrafttreten des Mindestlohngesetzes. Die tarifvertraglichen Bestimmungen im Abschnitt B des Anhangs zu § 9 TVöD zu Bereitschaftszeiten im Rettungsdienst und in den Leitstellen sind auch nach dem Mindestlohngesetz gesetzeskonform.

Bundesarbeitsgericht, Urteil v. 13. 5. 2015 - 10 AZR 191/14

Mindestlohn ist auch an Feiertagen und bei Krankheit zu zahlen (und nicht nur für die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden). Man spricht hier vom sog. Entgeltausfallprinzip.

DIE MANDANTEN | INFORMATION

Anmerkung: Die Entscheidung bezieht sich zwar nur auf den Mindestlohn gemäß eines allgemeinverbindlichen Tarifvertrages nach dem Arbeitnehmerentsendegesetz (AEntG) im Bereich des pädagogischen Personals in Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen (derzeit rd. 22.000 Arbeitnehmer). Allerdings dürfte die Entscheidung auf den allgemeinen Mindestlohn nach dem MiLoG übertragbar sein, da den Branchenmindestlöhnen und dem neuen gesetzlichen Mindestlohn derselbe Rechtsgedanke zugrunde liegt – die Mindestsicherung der Arbeitnehmer. Zudem enthält auch das MiLoG keine Regelungen zur Frage, ob der Mindeststundensatz von 8,50 € auch für Ausfallzeiten infolge von Krankheit gelten soll.

Arbeitsgericht Düsseldorf; Urteil v. 20. 4. 2015 - 5 Ca 1675/15; nicht rechtskräftig

Ein Leistungsbonus ist in die Berechnung des Mindestlohns einzubeziehen.

Anmerkung: Hier stellt das Gericht entscheidend darauf ab, dass all die Zahlungen mindestlohnwirksam sind, die als Gegenleistung für die erbrachte Arbeitsleistung mit Entgeltcharakter gezahlt werden.

Stand: 10. 8. 2015; alle Informationen und Angaben in dieser Mandanten-Information haben wir nach bestem Wissen zusammengestellt. Sie erfolgen jedoch ohne Gewähr. Diese Information stellt keine Rechtsberatung dar und kann eine individuelle Beratung im Einzelfall nicht ersetzen.