

Mindestlohngesetz (MiLoG)

- Wissenswertes für Arbeitgeber -

Gießen, 17.12.2014

Gliederung

- Einführung
- Geltungsbereich
- Höhe des Mindestlohns
- Folgen bei Unterschreitung und Haftung
- Sanktionen
- Sonstige Pflichten
- Handlungsempfehlungen

Einführung

- Ziel: Stärkung der Tarifautonomie
(Wettbewerb der Unternehmer minimieren und Steigerung der Bereitschaft zum Abschluss von Tarifverträgen)
- Mindestlohngesetz als Kernstück
- Gilt ab dem 01.01.2015
- Übergangsvorschriften:
 - abweichende Regelungen in Tarifverträgen bis 31.12.2017
 - Anpassung auf MiLo bei Zeitungszustellern bis 01.01.2017

Geltungsbereich

- **Grundsatz:** alle AN haben Anspruch auf Mindestlohn, § 1 I MiLoG, auch:
 - Geringfügige Beschäftigte,
 - Ausländische AN,
 - Ehegatten und Kinder,
 - Praktikanten nach § 26 BBiG
(„Personen, die eingestellt werden, um berufliche Fertigkeiten oder Erfahrungen zu erwerben, ohne dass es sich um eine Berufsausbildung im Sinne des Gesetzes handelt“)

- **Ausnahmen:**

- „Echte“ Praktikanten:
 - Pflichtpraktika nach schul- oder hochschulrechtlichen Bestimmungen oder im Rahmen einer Ausbildung,
 - Orientierungspraktikum: Praktika von max. 3 Monaten zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder Aufnahme eines Studiums,
 - Begleitpraktika: Praktika von max. 3 Monaten begleitend zur Berufs- oder Hochschulausbildung (Achtung: zuvor darf nicht ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Arbeitgeber bestanden haben!),
- Personen unter 18 Jahren ohne Berufsausbildung,
- Auszubildende,
- Langzeitarbeitslose in den ersten sechs Monaten der Beschäftigung,
- Ehrenamtlich Tätige,
- Zeitungszusteller,
- Freie Mitarbeiter, Organe von Kapitalgesellschaften.

Höhe des Mindestlohns

- 8,50 € brutto/Std.
- Bei Festgehalt: Umrechnung auf tatsächlich geleistete Stunden
- Andere Gehaltsbestandteile können berücksichtigt werden, wenn sie als Gegenleistung dienen
 - z. B.: Entgeltumwandlung nach Betriebsrentengesetz, Barzahlungen, geldwerte Vorteile,
- Nicht zu berücksichtigen:
 - Sonderzahlungen (Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld), Auslagenersatz, Schmutzzuschläge, Erhöhtes Entgelt für Arbeitszeiten zu besonderen Zeiten und Überstunden, sowie Elemente der Nettolohnmaximierung (z. B.: Handy, Mankogeld)

- Mindestlohn = Arbeitsentgelt, d. h. Mindestlohn ist auch zu zahlen für:
 - Urlaub
 - Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall
 - Feiertagsvergütung
 - Andere Lohnersatzleistungen
- Problem: Werden diese Gehaltsbestandteile nicht gezahlt, kann der Lohn trotz Stundensatz von 8,50 € brutto unterhalb des Mindestlohns fallen.
- Eine gedankliche quotale Aufteilung auf zwölf Monate des Jahres ist nicht möglich (keine Zwölftelung)

- **Fälligkeit:** hängt von der getroffenen Vereinbarung ab; spätestens jedoch am letzten Bankarbeitstag des Folgemonats,
- Einstellung von Stunden auf Arbeitszeitkonto zulässig, wenn Ausgleich innerhalb von 12 Monaten (Vrss.: schriftliche Vereinbarung über Arbeitszeitkonto)
- **Unabdingbarkeit:** kein Verzicht möglich,
- Arbeitsvertragliche Ausschlussfristen gelten nicht,
- **Verjährungsfrist:** 3 Jahre

- Beachtliches bei **Minijobbern**:
 - Mindestlohn gilt auch für Minijobber und Rentner,
 - Voraussichtlich wird auf den Nettobetrag von 8,50 €/Std. abzustellen sein,
 - Ausbezahltes Entgelt : Std. = Entgelt je Std. = mindestens 8,50 € (max. 52,94 Std./Monat)

Folgen bei Unterschreitung & Haftung

- Der AG schuldet dem AN die „Netto“-Vergütungsdifferenz;
Berechnungsmaßstab: übliche Vergütung, § 612 II BGB
- Der AG hat die weiteren Sozialabgaben abzuführen:
Berechnungsmaßstab: „Phantomlohn“, d. h. der Lohn der, mindestens zu zahlen gewesen wäre
- **Auftraggeberhaftung:**
 - § 13 MiLoG verweist auf § 14 AEntG,
 - Folge: Haftung wie ein Bürge (betrifft sämtliche ausgelagerten Arbeitsleistungen, wie z. B.: Reinigung, Auspacken der Lieferung, etc.)
 - Verschuldensunabhängig, keine Entlastungsmöglichkeit.

Sanktionen

- Bußgeld bis 500.000,-€ wenn vorsätzlich oder fahrlässig
 - Mindestlohn nicht oder nicht bei Fälligkeit gezahlt wird,
 - Beauftragte Werk- oder Dienstleistungsunternehmer Mindestlohn nicht oder nicht rechtzeitig zahlen,

Sonstige Pflichten des Arbeitgebers

- Meldepflicht bei Einsatz ausländischer Arbeitnehmer
- Dokumentationspflicht über tägliche Arbeitszeit für alle
- - Beschäftigten in den § 2a SchwarzArbG genannten Wirtschaftsbereichen
 - Geringfügig Beschäftigten in allen Branchen
- Aufbewahrungspflicht: 2 Jahre

Handlungsempfehlungen

- Vom Mindestlohn kann nicht vertraglich abgewichen werden,
- Mögliche arbeitsrechtliche Instrumente:
 - Stundenlohn statt Festlohn,
 - Erhöhung der laufenden Vergütung statt Sonderzahlungen,
 - Arbeitszeiten absenken (Achtung: Änderung des Arbeitsvertrages nicht einseitig möglich, ggf. Änderungskündigung prüfen),
 - Azubis beschäftigen (siehe: Ausnahmen).

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!

GHC Greilich, Hirschmann & Coll.,
Rechtsanwälte und Notare, Partnerschaftsgesellschaft,
Bismarckstraße 5, 35390 Gießen
0641/975650

&

GHC Schneider Steuerberatungsgesellschaft
mbH
An der Hessenhalle 1-3
35398 Gießen
0641/5592740