

LKP *Stichwort*

Zum 01.01.2015 kommt der Mindestlohn

In 21 der 28 Staaten der Europäischen Union gibt es bereits staatlich festgelegte Mindestlöhne – und ab dem 01.01.2015 auch in Deutschland:

Mit der Mehrheit der großen Koalition hat der Bundestag einen **Mindeststundenlohn von 8,50 €** beschlossen. Dieser gilt ab 2015, wobei für einige Branchen Übergangsregelungen im Gesetz enthalten sind.

Mit diesem Mindeststundenlohn liegt Deutschland zukünftig hinter Luxemburg (11,10 €/Std.), Frankreich (9,43 €), Belgien (9,10 €), den Niederlanden (9,07 €) und Irland (8,65 €) europaweit an sechster Stelle.

In Deutschland haben derzeit etwa 5,2 Mio. Arbeitnehmer einen Stundenlohn unter 8,50 € (davon 1,8 Mio. sogar unter 6 €). Die Neuregelung wird also zu deutlichen Lohnerhöhungen bei vielen Arbeitnehmern führen.

Wer wird vom Mindestlohn erfasst?

Der Mindestlohn soll grundsätzlich alle Arbeitnehmer erfassen. Ausnahmeregelungen für Rentner und Studenten wurden vielfach diskutiert, jedoch im Ergebnis verworfen. Bestimmten Gruppen den existenzsichernden Lohn vorzuenthalten, würde nach Auffassung des Gesetzgebers eine nicht zu rechtfertigende Diskriminierung darstellen. Es bestehen daher nur wenige Ausnahmeregelungen.

Ausnahmeregelungen

Das Gesetz sieht vor, dass **Jugendliche unter 18 Jahren** nicht unter die Mindestlohnregelung fallen und **Langzeitarbeitslose** (mehr als ein Jahr bei der Arbeitsagentur gemeldet) bei Annahme einer Beschäftigung erst nach sechs Monaten Anspruch auf den Mindestlohn haben.

Auszubildende sind keine Arbeitnehmer im Sinne des Mindestlohngesetzes. Für diese sieht das Berufsaus-

bildungsgesetz eine eigenständige Regelung vor, nach der eine „angemessene“ Vergütung zu bezahlen ist, welche mindestens jährlich ansteigen muss. Richtlinien zur Angemessenheit der Vergütung erstellen die zuständigen Berufskammern.

Anders sieht es aus, wenn nur der äußeren Form nach eine Ausbildung besteht, der Auszubildende aber in Wahrheit wie ein Arbeitnehmer tätig ist. Hierunter fallen Fachhochschul- oder Universitätsabsolventen die als **„Praktikanten“** eingestellt werden, aber letztlich einem Arbeitnehmer vergleichbare Arbeiten leisten. Für diese gilt zukünftig ebenfalls der Mindestlohn. Dagegen sind Orientierungs- oder Pflichtpraktika vor oder während einer Ausbildung oder eines Studiums aber vom Mindestlohn ausdrücklich ausgenommen.

Auch die **ehrenamtliche Tätigkeit in Vereinen**, welche häufig im Rahmen der sog. Übungsleiterpauschale bzw. des Ehrenamtsfreibetrags vergütet wird, fällt nicht unter die Mindestlohnregelung. Dies gilt jedoch nur für ehrenamtliche Tätigkeit im engeren Sinne. Diese darf nicht die Erwartung der finanziellen Gegenleistung im Vordergrund stehen und die Tätigkeit muss auf das Allgemeinwohl ausgerichtet sein.

Übergangsregelungen

Für **Erntehelfer** wurde eine auf vier Jahre befristete Sonderregelung vereinbart, um die Einführung des Mindestlohns für diese Branche zu erleichtern. Auch für **Zeitungszusteller** wurde eine Übergangsregelung geschaffen. Sie haben ab 2015 Anspruch auf 75 %, ab 2016 auf 85 % und ab dem Jahr 2017 dann vollen Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn.

Auch **Branchen mit länger laufenden Tarifverträgen** dürfen von der gesetzlichen Lohnuntergrenze noch bis Ende 2016 nach unten abweichen. Spätestens 2017 müssen aber auch hier 8,50 € gezahlt werden.

Regelmäßige Anpassung

Eine Überprüfung und Anpassung des Mindestlohnes erfolgt alle zwei Jahre, erstmals somit zum 01.01.2017, durch die sog. **Mindestlohnkommission**, die sich aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern zusammensetzt.

Was zählt zum Mindestlohn?

Das Gesetz legt lediglich den **Bruttomindestlohn auf 8,50 € pro Zeitstunde** fest. Doch was in die Vergütung mit einzubeziehen ist, lässt sich dem Gesetz nicht entnehmen.

Es ist aber davon auszugehen, dass eine Vereinbarung über ein Monatsgehalt oder auch Stück- oder Akkordlohn zulässig sein wird, soweit umgerechnet die Vergütung pro tatsächlich geleisteter Arbeitsstunde mindestens 8,50 € beträgt. Nicht mit einzubeziehen sind Zahlungen, durch die eine besondere Leistung des Arbeitnehmers abgegolten wird. Hierbei handelt es sich um Überstunden, Nacht- und Sonntagszuschläge. Auch Trinkgelder bleiben außen vor, da hierauf kein Rechtsanspruch besteht.

Sonderzahlungen

Sonderzahlungen, wie Urlaubs- oder Weihnachtsgeld sind nur dann Bestandteil des Mindestlohns, wenn der Arbeitnehmer den Betrag zum maßgeblichen Fälligkeitsdatum - also in der Regel am Monatsende - tatsächlich und unwiderruflich ausbezahlt erhält. Dies bedeutet, dass Urlaubs- und Weihnachtsgeld nur in dem Monat auf den Mindestlohn anrechenbar ist, in dem es ausgezahlt wird.

Sanktionen

Die Einhaltung des Mindestlohnes wird vom Zoll kontrolliert. Es ist geplant, hierfür zusätzliche 1.600 Mitarbeiter in der Zollverwaltung einzustellen.

Bei einem **Verstoß** gegen das Mindestlohngesetz handelt es sich um eine **Ordnungswidrigkeit**. Je nach Schwere des Verstoßes können Geldbußen bis zu 500.000 € verhängt werden. Zusätzlich muss bei einem Verstoß die Differenz zum Mindestlohn nachbezahlt werden, so dass beträchtliche Lohnnachzahlungen

anfallen können. Die zunächst nicht erfolgte Abführung der Beiträge erfüllt zudem den **Straftatbestand der Nichtabführung von Sozialversicherungsbeiträgen** nach § 266a StGB.

Bei einer Nichteinhaltung der Mindestlohngrenze drohen somit sowohl erhebliche finanzielle als auch strafrechtliche Konsequenzen.

Haftung für Subunternehmer

Auch beim Einsatz von Subunternehmern im Rahmen von Dienst- und Werkverträgen muss das Mindestlohngesetz beachtet werden.

Das Gesetz sieht eine **Haftung des Auftraggeber** vor, sollten die Subunternehmer beim Einsatz ihrer Arbeitnehmer die Lohnuntergrenze nicht einhalten. Bei Verstößen sieht auch hier das Gesetz empfindliche Strafen vor. Neben der Auferlegung hoher Geldbußen, droht der Ausschluss bei Vergabeaufträgen. Hinzu kommt, dass der Straftatbestand der Beihilfe zu Vorenthaltung von Sozialversicherungsbeiträgen verwirklicht sein kann.

Der Auftraggeber kann sich hiervor nur dadurch schützen, dass er seine Subunternehmer sorgfältig auswählt, die Verpflichtung vertraglich vereinbart und die Einhaltung des Mindestlohnes auch regelmäßig kontrolliert (z.B. Subunternehmer zur Vorlage von Lohnunterlagen verpflichtet). Hat der Auftraggeber weder positive Kenntnis noch grob fahrlässige Unkenntnis von Verstößen, ist er von der Haftung befreit.

Folgen

Die Einführung des Mindestlohnes hat zur Konsequenz, dass ein Arbeitnehmer, der in Vollzeit arbeitet (40 Stunden pro Woche) regelmäßig über 1.450 € monatlich verdienen wird und damit - sofern es sich um eine Einzelperson handelt - in der Regel auf keine staatliche Transferleistungen mehr angewiesen sein wird.

Für Arbeitgeber mit einer Vielzahl von Arbeitnehmern im Niedriglohnsegment wird die Einführung des Mindestlohnes eine erhebliche Steigerung der Personalkosten zur Folge haben. Ob dies durch entsprechende Preissteigerungen kompensiert werden kann, bleibt abzuwarten.

