

# DIE MANDANTEN | INFORMATION

## Themen dieser Ausgabe

Arbeitsrechtliche Reformen und deren Auswirkung auf die Personalarbeit

**Mindestlohn**

**Elterngeld Plus**

Sehr geehrte Mandantin,

sehr geehrter Mandant,

nachfolgend habe ich in dieser Ausgabe wichtige Informationen im Hinblick auf die arbeitsrechtlichen Reformen und deren Auswirkungen auf die Personalarbeit ab dem 1. Januar 2015 zusammengestellt.

Erstmals gilt in Deutschland ein gesetzlicher Mindestlohn. Das Gesetz führt einen allgemeinen Mindestlohn in Deutschland ein, dieser beträgt ab dem 1. Januar des nächsten Jahres 8,50 Euro pro Stunde.

Für bestimmte Gruppen gelten noch Übergangs- und Sonderregelungen.

Ein höherer Mindestlohn könnte erstmals mit Wirkung zum 1. Januar 2017 durch eine Kommission der Tarifpartner beschlossen werden.

Vorgesehen ist, alle zwei Jahre eine Anpassung vorzunehmen.

Die Bundesregierung hatte im April ein entsprechendes Gesetz auf den Weg gebracht.

Nach Verabschiedung am 3. Juli 2014 im Bundestag hat der Bundesrat dem Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie zugestimmt und es nun dem Bundespräsident Gauck zur Unterschrift vorgelegt.

***"Dieses Gesetz ist von herausragender Bedeutung für Millionen vom Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die endlich einen anständigen Lohn bekommen",***

so die Ministerin. Rund 3,7 Millionen Menschen werden ab 2015 davon profitieren.

***"Es ist nicht übertrieben, zu behaupten: Wir setzen heute einen Meilenstein in der Arbeits- und Sozialpolitik der Bundesrepublik Deutschland",***

sagte Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles bei der abschließenden Beratung des Gesetzes im Bundestag.

Für Rückfragen stehe ich Ihnen selbstverständlich gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen



Daniel Bosbach  
Steuerberater

Mindestlohn, Elternzeit und GKV-Meldeverfahren.....	5
Welche Auswirkungen hat der neue Mindestlohn auf die Unternehmen?.....	5
Welche Anpassungen sind (mit Blick auf den kassenindividuellen Zusatzbeitrag) in der Entgeltabrechnung erforderlich? .....	6
GKV-Meldeverfahren 2015 .....	6
Neues Meldeverfahren ab 2015.....	6
Monatsmeldung nur noch im Ausnahmefall .....	6
Die wichtigsten Änderungen im Meldewesen: .....	7
Mindestlohn und Minijobs.....	7
Steuer- und SV-rechtliche Sonderregelungen .....	7
Auswirkungen des Mindestlohns.....	8
Folgen bei Betriebsprüfungen .....	8
Midijob statt Minijob.....	9
Welche Ausnahme- und Übergangsregelungen gibt es? .....	10
Jugendliche unter 18 .....	10
Auszubildende .....	10
Praktikanten .....	10
Langzeitarbeitslose .....	10
Ehrenamtliche.....	10
Wie beeinflusst der kurzfristige, vorzeitige Rückkehranspruch aus der Elternzeit meine Personalplanung? .....	11
Welche Auswirkungen haben die Mindestlohn-Regelungen auf Arbeitszeitkonten? .....	12
Grundgedanke von Arbeitszeitkonten .....	12
Folgen für Arbeitszeitmodelle .....	12
Mindestlohn bringt erheblichen Aufwand .....	13
Der gesetzliche Mindestlohn .....	14
Für wen gilt der Mindestlohn?.....	14
Ausnahmen zum Mindestlohn .....	14
Ab wann ist der Mindestlohn zu beachten? .....	16
Wie setzt sich der Mindestlohn zusammen? .....	17
Anrechnungsmöglichkeit nach dem EuGH? .....	17
Anrechnung zeitunabhängiger Vergütungsbestandteile .....	19
Mindestlohnanspruch nicht zum Nachteil des Arbeitnehmers abdingbar .....	21
Dokumentationspflicht des Arbeitgebers .....	22
Haftung des Auftraggebers.....	22

Elterngeld/Elternzeit .....	22
Flexibilisierung der Elternzeit .....	23
Einführung des ElterngeldPlus/Partnerschaftsbonus.....	24
Rückkehranspruch .....	26
Mindestlohn, Checkliste für Unternehmen (ab 1.1.2015) .....	27
So prüfen Sie, ob Ihr Unternehmen ab 1.1.2015 von Mindestlohn betroffen ist .....	27
Checkliste .....	28
Anlage des Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Sinne des Mindestlohn.....	29
Mindestlöhne im Sinne des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (einschließlich der Lohnuntergrenze nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz) und nach dem Tarifvertragsgesetz.....	30

## Mindestlohn, Elternzeit und GKV-Meldeverfahren



Die Bundesregierung macht Ernst!

Die schnelle Entscheidung über den Mindestlohn zeigt: Die Große Koalition treibt die Neuausrichtung des Arbeitsmarkts voran. Auch zu Elternzeit, Elterngeld und kassenindividuellem Zusatzbeitrag wird es neue Regelungen geben. Arbeitgeber sollten wissen, was auf sie zukommt.

### Welche Auswirkungen hat der neue Mindestlohn auf die Unternehmen?

Arbeitgeber sind bereits bisher verpflichtet, die geleistete Arbeitszeit der Arbeitnehmer aufzuzeichnen. Nach dem Mindestlohngesetz (MiLoG) wird diese Dokumentationspflicht ausgeweitet. Mit § 17 Absatz 1 soll eine Verpflichtung zur Aufzeichnung der Arbeitszeit von geringfügig und kurzfristig Beschäftigten sowie für die in § 2a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes genannten Wirtschaftsbereichen Beschäftigten eingeführt werden. Die gleiche Pflicht trifft Einsatzbetriebe von Zeitarbeitern. Diese Aufzeichnungen über Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit sind für mindestens zwei Jahre aufzubewahren.

Diese Regelung wird für alle Unternehmen, unabhängig davon, ob sie bei der Lohnhöhe vom Mindestlohn betroffen sind oder nicht, erhebliche Bürokratiekosten verursachen. Besonders hart trifft es jedoch kleine und mittlere Unternehmen, denn diese haben häufig keine detaillierte Arbeitszeiterfassung sondern setzen häufig auf Vertrauensarbeitszeit.

Bislang sind Arbeitgeber in Branchen außerhalb des Entsendegesetzes nur verpflichtet, die über die gesetzliche werktägliche Höchstarbeitszeit hinausgehende Arbeitszeit zu erfassen (§ 16 Abs. 2 ArbZG).

Nun sollen sie für Minijobber nicht nur die Dauer, sondern auch den Beginn und das Ende erfassen. Dies stellt einen massiven zusätzlichen Verwaltungsaufwand dar und belastet gerade den eigentlich unbürokratischen Minijob.

In vielen Arbeitsverträgen ist es auch üblich, dass Mehrarbeit in bestimmtem Umfang mit abgegolten ist. Auch gibt es Systeme der Vertrauensarbeitszeit. Diese Besonderheiten blendet das Gesetz komplett aus.

In der Praxis wird dies – gerade in den Fällen, in denen entweder Stücklohn vereinbart oder aber z. B. nicht bezahlte Wartezeiten mit kalkuliert wurden – zu nicht unerheblichen Problemen führen. Gleiches gilt auch für die Mitarbeiter im Vertrieb, die regelmäßig nicht nach Arbeitszeit, sondern nach Umsatz vergütet werden.

Verstöße gegen die Aufzeichnungspflichten führen dazu, dass der Arbeitgeber die Entgeltansprüche seiner Arbeitnehmer und damit die Einhaltung des allgemeinen Mindestlohns im Einzelfall nicht nachweisen kann. Dies kann nach Prüfung des Einzelfalls im

Rahmen der Betriebsprüfung der Rentenversicherung zu Beitragsnachforderungen unter Ansatz geschätzter Arbeitsentgelte führen.

## Welche Anpassungen sind (mit Blick auf den kassenindividuellen Zusatzbeitrag) in der Entgeltabrechnung erforderlich?

### GKV-Meldeverfahren 2015

Die GKV-Monatsmeldung wurde ursprünglich eingeführt, um den Sozialausgleich durchführen zu können. Derzeit ist kein Sozialausgleich durchzuführen. Dennoch hat der Arbeitgeber monatlich GKV-Monatsmeldungen durch gesicherte und verschlüsselte Datenübertragung an die zuständige Krankenkasse zu erstatten, wenn sein Arbeitnehmer bei mehreren Arbeitgebern versicherungspflichtig beschäftigt ist. Von der Krankenkasse erhält der Arbeitgeber – ebenfalls elektronisch – eine Rückmeldung über die Höhe des gesamten Arbeitsentgelts des Arbeitnehmers. Durch dieses Meldeverfahren kann vom Arbeitgeber die korrekte Beitragshöhe bei mehrfachbeschäftigten Personen, deren Entgeltsumme in der Gleitzone liegt oder die Beitragsbemessungsgrenzen überschreitet, ermittelt werden.

### Neues Meldeverfahren ab 2015

Statt der GKV-Monatsmeldung wird für Mehrfachbeschäftigte für Entgeltabrechnungszeiträume ab 1.1.2015 ein neues Meldeverfahren eingeführt. Die GKV-Monatsmeldung soll ab 2015 nur noch anlassbezogen erstellt werden, d. h. die grundsätzliche Verpflichtung zur monatlichen Abgabe soll wegfallen. Für Mehrfachbeschäftigungen mit einem regelmäßigen Entgelt innerhalb der Gleitzone (450,01 EUR - 850 EUR), sollen damit künftig keine Meldungen mehr erstellt werden müssen.

### Monatsmeldung nur noch im Ausnahmefall

Eine GKV-Monatsmeldung soll nach dem Entwurf nur noch bei Mehrfachbeschäftigungen mit einem Entgelt oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze abgegeben werden nach Aufforderung durch die Krankenkassen. Eine Prüfung der Beitragsberechnung durch die Krankenkassen soll dann erst nach Ende der Beschäftigung oder Ablauf des Kalenderjahres erfolgen, um ständige Rückrechnungen zu vermeiden. Dies gilt auch, wenn der Arbeitnehmer freiwillig gesetzlich oder privat krankenversichert ist. Die Informationen über das Gesamtentgelt ist in diesen Fällen wichtig, um die anteiligen Beitragszuschüsse richtig berechnen zu können. Auf jede abgegebene GKV-Monatsmeldung der Arbeitgeber soll eine Rückantwort der Krankenkasse erfolgen.

### Die wichtigsten Änderungen im Meldewesen:

- Meldepflichten zum Sozialausgleich entfallen.
- Meldepflichten bei den Mehrfachbeschäftigten (GKV-Monatsmeldungen) in der jetzigen Form entfallen.
- Arbeitgeber haben bei Mehrfachbeschäftigten ab 1.1.2015 nur noch Meldungen nach Aufforderung der Krankenkasse abzugeben. Nach Aufforderung hat Arbeitgeber spätestens innerhalb von 6 Wochen die Meldung abzugeben.

## Mindestlohn und Minijobs

### Steuer- und SV-rechtliche Sonderregelungen

Eine besondere Problematik besteht hinsichtlich der sog. „Minijobber“. Die 450-EUR-Kräfte sind arbeitsrechtlich Arbeitnehmer wie alle anderen auch, wozu auch der Bruttolohnanspruch gehört.

Durch die sozialrechtlichen und steuerrechtlichen Sonderregelungen erhalten sie jedoch vom gleichen Bruttolohn einen in der Regel um 18 – 20 % höheren Nettolohn.

Gleichzeitig hat der Arbeitgeber beim Minijob durch die 30%-Pauschale höhere Lohnzusatzkosten als bei sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

## Auswirkungen des Mindestlohns

Der einheitliche gesetzlicher Mindestlohn bedeutet daher, dass viele ungelernete, aber sozialversicherungspflichtig beschäftigte Arbeitnehmer im Dienstleistungssektor mit einem Bruttolohn von 8,50 EUR deutlich weniger ausgezahlt erhielten als ihre geringfügig beschäftigten Kollegen.

Die Anpassung des Stundenlohns auf 8,50 EUR führt in der Praxis zudem schnell zur Überschreitung der 450-EUR-Grenze, da Minijobber oft ein fixes Monatsgehalt ohne Stundenlohn erhalten. Damit wird die Beschäftigung von Minijobbern versicherungspflichtig.



## Folgen bei Betriebsprüfungen



Hat ein Beschäftigter Anspruch auf ein bestimmtes Entgelt, richtet sich die Beitragspflicht immer nach diesem Entgelt.

Bei einer Betriebsprüfung werden den Arbeitnehmern die ihnen zustehenden Entgelte zugerechnet.

Auf diese Weise können aus versicherungsfreien 450-EUR-Kräften sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer werden.

Damit drohen hohe Nachzahlungen. Gehen Arbeitgeber bei Prüfung der Geringfügigkeitsgrenze von einem Entgelt unterhalb des Mindestlohniveaus aus, tritt in dieser

Beschäftigung rückwirkend Sozialversicherungspflicht ein, wenn sich im Nachhinein ergibt, dass bei Zugrundelegung eines Stundenlohns von 8,50 EUR kein 450-EUR-Minijob vorgelegen hat!

## Midijob statt Minijob



Wenn es knapp wird, die Verdienstgrenze einzuhalten, kann es durchaus überlegenswert sein, Aushilfen auch sozialversicherungspflichtig gegen ein Entgelt von mehr als 450 EUR zu beschäftigen. Es muss auch für Arbeitgeber nicht grundsätzlich teurer sein, Aushilfen gegen ein regelmäßiges Entgelt von mehr als 450 EUR einzustellen.

Ob eine Beschäftigung im Einstiegsbereich der Gleitzone in der Gesamtbetrachtung eine lohnende

Alternative zum 450-EUR-Minijob ist, hängt jedoch von bestimmten Faktoren ab.

## Welche Ausnahme- und Übergangsregelungen gibt es?

Jugendliche unter 18	Auszubildende	Praktikanten	Langzeitarbeitslose	Ehrenamtliche
<p>Nicht unter die gesetzliche Regelung sollen Kinder und Jugendliche ohne Berufsabschluss fallen.</p> <p>Sinn der Ausnahme ist, dass Personen unter 18 Jahren nicht wegen Mindestlohnansprüchen auf eine schlechter bezahlte Ausbildung verzichten sollen.</p>	<p>Das Gesetz regelt nicht die Vergütung von Personen, die zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt werden.</p>	<p>Verpflichtende Praktika im Rahmen von Schule, Ausbildung und Studium sind grundsätzlich vom Mindestlohn ausgenommen.</p> <p>Bei Orientierungspraktika vor oder während einer Ausbildung gilt, dass erst nach drei Monaten der Mindestlohn gezahlt werden muss.</p>	<p>Der Mindestlohn soll auch nicht für (zuvor) Langzeitarbeitslose (nach §18 SGB III) gelten. Hier soll in den ersten sechs Monaten des Arbeitsverhältnisses vom Mindestlohn nach unten abgewichen werden können.</p> <p><u>Ausnahme:</u> Beschäftigte, für die ein Tarifvertrag gilt, werden nach Tariflohn bezahlt.</p>	<p>Eine echte ehrenamtliche Tätigkeit stellt keine Arbeit im Sinne dieses Gesetzes dar.</p>

## Wie beeinflusst der kurzfristige, vorzeitige Rückkehranspruch aus der Elternzeit meine Personalplanung?

- Eltern dürfen ihre Elternzeit (Dauer bis zu 24 Monate) zwischen dem 3. Geburtstag und dem vollendeten 8. Lebensjahr des Kindes frei wählen, auch ohne Zustimmung des Arbeitgebers. Das gilt für alle Kinder, die nach dem 1. Juli 2015 geboren wurden.
- Eltern dürfen ihre Elternzeit auf drei (bisher zwei) Abschnitte verteilen. Eine Zustimmung des Arbeitgebers ist auch hierfür nicht mehr notwendig.
- Die sieben-Wochen-Frist bleibt zur Inanspruchnahme der Elternzeit vor dem 3. Geburtstag des Kindes bestehen. Die Frist zur Bekanntgabe der geplanten Elternzeit vom 3. bis einschließlich 8. Lebensjahr des Kindes verlängert sich auf 13 Wochen.
- Sobald die Elternzeiterklärung beim Arbeitgeber eingegangen ist, besteht Kündigungsschutz bis zum Ende der Elternzeit.
- Arbeiten Mutter oder Vater nach der Geburt eines Kindes Teilzeit, können sie künftig länger Elterngeld beziehen.

Damit wird den Arbeitgebern eine deutliche Planungssicherheit genommen. Zukünftig wird vermutlich ein größerer Bedarf an – mit dem Sachgrund „Vertretungsbedarf“ – befristet beschäftigter Mitarbeiter kurzfristig entstehen. Ggf. wird der Arbeitgeber zu einer Vorratspersonalhaltung gezwungen; umso mehr ist Arbeitgebern zu empfehlen, dass befristete Ersatzeinstellungen für Elternzeitmitarbeiter neben einer kalendarischen Befristung zugleich als Zweckbefristung vereinbart werden.



## Welche Auswirkungen haben die Mindestlohn-Regelungen auf Arbeitszeitkonten?

### Grundgedanke von Arbeitszeitkonten

Ein Teilbereich flexibler Arbeitszeitgestaltung ist das Arbeitszeitkonto. Mit dem Zeitkonto wird ein, von der in einem bestimmten Zeitabschnitt tatsächlich erbrachten Arbeitsleistung abgekoppeltes Arbeitszeitvolumen erfasst. Im Fall von (Lebens-)Arbeitszeitkonten als Wertguthabenkonten auf Grundlage einer Wertguthabenvereinbarung wird erbrachte Arbeitszeit über einen größeren Zeitraum angespart und kann für längere Freistellungszeiträume ("sabbatical"), einen vorgezogenen Altersruhebeginn oder zur beruflichen Weiterbildung verwendet werden. Kerngedanke ist die sozialversicherungsrechtliche Beschäftigungsfiktion für Zeiträume des Bezugs von Arbeitsentgelt in Zeiten, in denen der Beschäftigte von seiner Arbeitspflicht freigestellt ist.

### Folgen für Arbeitszeitmodelle



Der Gesetzentwurf sieht nun vor, dass Mehrarbeit, die in Arbeitszeitkonten angesammelt wird, innerhalb von 12 Monaten durch Freizeit oder Auszahlung ausgeglichen werden muss.

Auch dürften nicht mehr als 50 Prozent der geschuldeten Arbeitsleistung pro Monat in das Arbeitszeitkonto eingebracht werden. Kann also eine Arbeitsstunde nicht mehr auf dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden, da die 50 Prozent-Grenze bereits erreicht ist, so ist sie zwingend zum letzten Bankarbeitstag des Folgemonats zu vergüten.

Dies konterkariert aber betriebliche oder tarifliche Arbeitszeitmodelle, denn tarifliche und betriebliche Arbeitszeitmodelle sind hiervon nicht ausgenommen!

Diese sind aber eigens ausgehandelt worden, um die in manchen Branchen üblichen konjunkturellen Schwankungen auszugleichen.

Zudem erstrecken sich diese Modelle oft über mehrere Jahre.

**– Derzeit gibt es eine Fülle von Fragen, die in den Personalabteilungen deutscher Unternehmen diskutiert werden müssen.**

## Mindestlohn bringt erheblichen Aufwand



### Beispiel Mindestlohn:

Für betroffene Arbeitgeber birgt der Mindestlohn nicht nur die Gefahr höherer Personalkosten.

Auch der arbeitsrechtliche und organisatorische Aufwand wird erheblich sein!



Bestehende Vergütungsregelungen müssen auf Ihre Wirksamkeit geprüft, neue Dokumentations- und Meldepflichten eingehalten werden.

**Ebenfalls zu beachten:** die Haftung von Unternehmen über die eigenen Arbeitnehmer hinaus (**z. B. Dienstleister!!! Subunternehmer!!!**), sowie die Auswirkungen der Mindestlohn-Regelungen auf Arbeitszeitkonten, Ausschlussfristen und geringfügige Beschäftigungsverhältnisse.

## Der gesetzliche Mindestlohn

Mit Wirkung zum 1.1.2015 beabsichtigt der Gesetzgeber, einen flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohn von 8,50 EUR brutto/Stunde für das gesamte Bundesgebiet einzuführen. Nach dem Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie (Tarifautonomiestärkungsgesetz), betrifft der Mindestlohn grundsätzlich alle Branchen und alle Arbeitsverhältnisse und kann damit Bedeutung für jeden Arbeitgeber haben. Die Höhe des Mindestlohns unterliegt einem sog. Änderungsvorbehalt, wonach die erstmalig zusammengesetzte Mindestlohnkommission Veränderungen der Höhe nach vorschlagen kann und diese neue Höhe anschließend auch durch Rechtsverordnung seitens der Bundesregierung geändert werden wird. Die Einhaltung des Mindestlohns wird vom Zoll kontrolliert. Dafür werden künftig zusätzliche 1.600 neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sorgen.

### Für wen gilt der Mindestlohn?

Nach dem verabschiedeten Gesetzentwurf gilt der Mindestlohn für alle Arbeitnehmer, d. h. für all diejenigen, die sich durch privat-rechtlichen Vertrag dazu verpflichtet haben, eine unselbstständige weisungsgebundene Arbeit zu erbringen. Hierunter fallen grundsätzlich auch geringfügig Beschäftigte, aber auch Praktikanten im Sinne des § 26 Berufsbildungsgesetz (BBiG). Nicht hiervon erfasst sind Auszubildende im Sinne des Berufsbildungsgesetzes. Ihnen steht nach § 17 BBiG nur ein Rechtsanspruch auf eine "angemessene Ausbildungsvergütung" zu. Ebenso werden ehrenamtlich Tätige vom Mindestlohngesetz ausgenommen. Für Arbeitsverhältnisse von Arbeitnehmern, die unmittelbar vor Beginn der Beschäftigung langzeitarbeitslos waren, gibt es ebenfalls eine Ausnahme: Der Mindestlohn gilt hier in den ersten 6 Monaten der neuen Beschäftigung nicht.



## Ausnahmen zum Mindestlohn

- So können Branchen mit länger laufenden Tarifverträgen von der gesetzlichen Lohnuntergrenze für 3 weitere Jahre nach unten abweichen. Spätestens Ende 2017 ist damit dann aber auch Schluss - dann gilt bundesweit der gesetzliche Mindestlohn flächendeckend. Dieser Übergangszeitraum wurde im Vergleich zum ersten Gesetzentwurf um ein Jahr verlängert. Da der Mindestlohn voraussichtlich bereits 2017 erstmalig angehoben wird, dürfen branchenbezogene Mindestlöhne den gesetzlichen Mindestlohn bis Ende 2017 nur unterschreiten, wenn sie mind. den erstmaligen Mindestlohn von 8,50 EUR pro Stunde betragen.
- Für ein Pflichtpraktikum im Rahmen von Schule, Ausbildung oder Studium wird kein Mindestlohn gezahlt. Auch freiwillige Praktika mit einer Dauer von bis zu 3 Monaten, die zur Orientierung bei der Berufs- oder Studienwahl dienen oder studienbegleitend absolviert werden, sind vom Mindestlohn ausgenommen. Nach Abschluss der Ausbildung oder des Studiums gilt der Mindestlohn grundsätzlich auch für Praktikanten - es sei denn, sie wollten in einem anderen als dem bis dahin erlernten Beruf ihre beruflichen Kenntnisse vertiefen.
- Für Saisonarbeiter etwa in der Landwirtschaft oder in der Gastronomie galt der Mindestlohn von 8,50 EUR bereits ab 2015. Allerdings wurde für die Branche der Landwirtschaft am 4.7.2014 ein bundesweit geltender Tarifvertrag abgeschlossen, der für die unterste Lohngruppe der landwirtschaftlichen Saisonarbeiter einen Mindestlohn von 7,40 EUR (West) bzw. 7,20 EUR (Ost) ab 1.1.2015 vorsieht. Diese Löhne sollen zum 1.1.2016 auf 8,00 EUR (West) und 7,90 EUR (Ost) und ab 1.1.2017 einheitlich für West und Ost auf 8,60 EUR und ab 1.11.2017 auf 9,10 EUR angehoben werden. Zusätzlich wird die kurzfristige Beschäftigung, in denen sie von der Sozialversicherungspflicht befreit sind, von 50 Tage auf 70 Tage ausgeweitet, befristet auf 4 Jahre. Im übrigen können Kost und Logis auf den Mindestlohn angerechnet werden.
- Für Zeitungszusteller wird der Mindestlohn von 8,50 EUR zwischen 2015 und 2017 stufenweise eingeführt. Danach müssen Verleger für ihre Mini-Jobber im ersten Jahr nur 75% des Mindestlohns von 8,50 EUR zahlen, im zweiten Jahr sollen es dann 85% sein. Von 2017 an gilt der Mindestlohn von 8,50 EUR dann auch für Zeitungszusteller (100% des derzeitigen Mindestlohns, der aber 2017 erstmalig angehoben wird, so dass die 8,50 EUR damit unter dem neuen Mindestlohn für 2017 liegen werden).
- Mitarbeiter, die in einer Einstiegsqualifizierung nach § 54a SGB III teilnehmen,
- Personen die minderjährig und ohne abgeschlossene Berufsausbildung sind (Minderjährige mit abgeschlossener Berufsausbildung fallen wohl unter das Mindestlohngesetz),
- Auszubildende nach dem BBiG,
- ehrenamtlich Tätige.

### **Wichtig**

Kriterium "Zuvorbeschäftigung"

"Nicht zuvor" könnte hier, parallel zum Teilzeit- und Befristungsgesetz, entsprechend der neueren Rechtsprechung im Sinne von "nicht innerhalb der letzten 3 Jahre" ausgelegt werden.

### Praxis-Beispiel

Mindestlohn für Werkstudenten

Werkstudenten sind echte Arbeitnehmer und fallen damit ebenfalls unter das Mindestlohngesetz. Maßgeblich ist das tatsächlich Gelebte und nicht die Vertragsgestaltung.

## Ab wann ist der Mindestlohn zu beachten?

Ab dem 1.1.2015 ist der Mindestlohn von jedem Arbeitgeber für alle, die unter das Mindestlohngesetz fallen, zu beachten. Allerdings haben derzeit noch – bis 31.12.2017 – tarifrechtliche Vereinbarungen auf Basis des AEntG, des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) und allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge Vorrang.

### **Hinweis**

Zeitplan Mindestlohn

Grundsätzlich gilt ab 1.1.2015 der Mindestlohn für alle Arbeitnehmer.

Bis 31.12.2017 können für einzelne Branchen nach dem AEntG festgesetzte Mindestlöhne hiervon auch nach unten abweichen.

Gleiches gilt bis 31.12.2017 für nach dem AÜG festgesetzte Lohnuntergrenzen.

Ab dem 1.1.2018 gibt es dann grundsätzlich keine Ausnahmen mehr. Die bis dahin noch geltenden Übergangsregelungen für einzelne Branchen (auch für Saisonarbeiter und Zeitungszusteller) laufen dann aus. Auch in Rechtsverordnungen, Tarifverträgen nach dem AEntG und Lohnuntergrenzen nach dem AÜG darf der Mindestlohn nicht unterschritten werden.

### **Achtung**

Ohne eine Ausnahme ist das Mindestlohngesetz zu berücksichtigen

Ein "normaler" Tarifvertrag, der weder allgemeinverbindlich, noch vom AEntG erfasst ist, ginge dem Mindestlohngesetz nicht mehr vor. Dies wird in der Praxis im Hinblick auf die zahlreichen Haustarifverträge und die vorhandenen Sanierungstarifverträge zu erheblichen Komplikationen und Erschwerungen führen.

### **Wichtig**

Haustarifverträge prüfen

Bei Haustarifverträgen, deren wesentlicher Inhalt in der Regel gerade davon bestimmt ist, dass eine Abweichung vom "Mindestlohn" notwendig ist, sollte darauf geachtet werden, ob auch bei "Teilunwirksamkeit" der Entgeltregelungen aufgrund des "Mindestlohns" der verbleibende Rest-Tarifvertrag noch einen Sinn hat. Ist dies nicht der Fall, wäre dieser Haustarifvertrag, trotz Salvatorischer Klausel, insgesamt unwirksam. Eine Anpassung wäre dann nicht mehr möglich. Von daher empfiehlt sich, in Haustarifverträgen für diesen Fall immer die Aufnahme einer sog. Verhandlungsverpflichtung, wonach die Pflicht zur Verhandlung eines neuen Tarifvertrags aufgenommen wird, der dem bisherigen Ergebnis wirtschaftlich am nächsten kommt.

### **Wichtig**

Überprüfung von Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen

Arbeitgeber, auf deren Arbeitsverhältnisse "normale" Tarifverträge Anwendung finden oder die im Rahmen einer Betriebsvereinbarung ein Eingruppierungsschema vereinbart haben, müssen diese zwingend auf Vereinbarkeit mit dem Mindestlohngesetz prüfen.

## Wie setzt sich der Mindestlohn zusammen?

Unklar ist bisher, wie sich der Mindestlohn zusammensetzt und welche Vergütungsbestandteile ggf. auf diesen Mindestlohn angerechnet werden können.

*Die Umrechnung vom Monatslohn zum Stundenlohn ergibt sich damit aus folgender Formel:*

*Stundenlohn =  $3 \times \text{Monatslohn} \div 13 \div (\text{wöchentliche Arbeitsstunden})$*

*Umgekehrt können Sie entsprechend auch den Monatslohn aus dem Stundenlohn berechnen:*

*Monatslohn =  $\text{Stundenlohn} \times (\text{wöchentliche Arbeitsstunden}) \times 13 \div 3$*

## Anrechnungsmöglichkeit nach dem EuGH?

Mit dieser Frage einer möglichen Anrechnung variabler Vergütungsbestandteile auf den Mindestlohn war kürzlich der Europäische Gerichtshof im Zusammenhang mit Lohnzahlungen nach dem Arbeitnehmerentendegesetz (TV Mindestlohn Gebäudereinigung) befasst. Nach dem EuGH, der die Rechtsprechung des BAG bestätigte, können variable Vergütungsbestandteile dann angerechnet werden, wenn sie eine Gegenleistung für die reguläre Tätigkeit des Arbeitnehmers darstellen.

Dementsprechend könnte, unter Berücksichtigung von Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichtes für den Mindestlohn Folgendes gelten:

- Für die Anrechenbarkeit von Leistungen auf tariflich begründete Mindestlohnansprüche kommt es darauf an, ob die anrechenbaren Vergütungsbestandteile funktional gleichwertig mit dem Zweck des Mindestlohns sind. Dies ist z. B. bei tariflichen Einmalzahlungen der Fall – daher sind diese nach Auffassung des EuGH und des BAG anrechenbar.
- Nicht anrechenbar sind hingegen Vergütungsbestandteile, die einen ganz anderen Zweck befolgen und anderen Bindungen unterfallen. Dies sind z. B. VWL sowie Überstunden und Schmutzzulagen.

Anrechnungsmöglichkeiten allein nach dem Wortlaut des Mindestlohngesetzes?

Nach der derzeitigen Formulierung des derzeitigen Gesetzentwurfes könnte aber auch davon ausgegangen werden, dass möglicherweise die EuGH-Entscheidung nicht auf den Mindestlohn übertragbar ist.

### **Wichtig**

Mindestlohn erfasst keine monatlichen Zulagen

Das Mindestlohngesetz selbst spricht nur von 8,50 EUR pro Zeitstunde und enthält keine Regelungen zur Anrechnung anderer Vergütungsbestandteile. Durch die Formulierung des Gesetzes könnte daher davon ausgegangen werden, dass damit nur Zahlungen vom Mindestlohngesetz erfasst werden, die in einer bestimmten Zeitstunde für die dort geleistete Arbeit gezahlt werden und damit alle anderen Leistungen, die nicht für eine bestimmte Zeitstunde geleistet werden und damit für andere Bezugszeiträume geleistet werden, unberücksichtigt bleiben. Damit würden dann monatlich gezahlte Zulagen ebenso wie Provisionen, die beispielsweise für getätigte Geschäftsabschlüsse gewährt werden, herausfallen. Auch andere Formen des Leistungslohns, der nicht für die in einer bestimmten Stunde geleistete Arbeit gezahlt wird, blieben außen vor.

Im Ergebnis kann eine derartige Auslegung des Mindestlohngesetzes dazu führen, dass künftig Arbeitgeber, um den Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz zu gewähren und dennoch steigende Personalkosten zu verhindern, kein 13. und 14. Gehalt mehr gewähren bzw. dies nur noch in einer deutlich reduzierten Höhe als bisher tun.

### Praxis-Beispiel

Berechnungsbeispiel Schichtzulage

Ein ungelernter Produktionsarbeiter erhält einen Grundlohn in Höhe von 7,50 EUR. Zusätzlich erhält er, da er in Wechselschicht tätig ist, eine pauschale monatliche Schichtzulage in Höhe von 200 EUR. Würde die Schichtzulage als Teil der Vergütung im Sinne des § 1 Abs. 2 Mindestlohngesetz berücksichtigt, läge der Mitarbeiter bei einem – durchschnittlichen – Stundenlohn von 8,75 EUR. Bleibt sie, weil sie nicht für die Arbeitsstunde gezahlt wird, außen vor, hätte der Arbeitnehmer zusätzlich Anspruch auf 1 EUR Stundenlohn, was sein Monatseinkommen deutlich erhöhen würde.

### Praxis-Beispiel

Berechnungsbeispiel Provision

Ein Vertreter erhält ein monatliches Fixum in Höhe von z. B. 800 EUR. Damit würde sein Stundenlohn bei 5 EUR liegen. Unter Berücksichtigung seiner Provision erzielt er jedoch weitere 1.000 EUR bis 1.200 EUR pro Monat, sodass sein Gesamteinkommen für eine Vollzeitstelle bei ca. 2.000 EUR liegt. Da die Provision nicht ohne Weiteres der jeweiligen Arbeitsstunde zugeordnet werden könne, hätte in diesem Fall der Arbeitnehmer einen Anspruch auf jeweils weitere 3,50 EUR pro Arbeitsstunde.

## Anrechnung zeitunabhängiger Vergütungsbestandteile

Sollte eine Anrechnung von anderen Vergütungsbestandteilen, die zeitlohnunabhängig gewährt werden, nicht möglich sein, führt dies zu Rechtsunsicherheit und erreicht damit ggf. ungewollte Benachteiligungen für besondere Berufsgruppen, wie z. B. Taxifahrer, Zeitungszusteller und damit alle Mitarbeiter, die auf Basis von Stücklohn anstelle von Zeitlohn vergütet werden. Sollte eine Umrechnung des Mindestlohns nicht möglich sein, würde dies für den Arbeitgeber das Risiko einer Mehrbelastung beinhalten, verbunden mit dem Ergebnis, dass er, bei einem tarifgebundenen Arbeitgeber, mit den Arbeitnehmern oder als Tarifvertragspartei mit der Gewerkschaft hierüber eine neue Vereinbarung mit einem Mindestlohn konformen Inhalt treffen muss.

### Praxis-Beispiel

#### Stücklohn

Ein Zeitungszusteller, der als Rentner ohne Zeitdruck auf einer geringfügigen Beschäftigtenbasis Zeitungen zustellen will und pro Zeitung einen Stücklohn mit der Zeitung vereinbart hat, stellt derzeit die Zeitung noch für 450 EUR pro Monat zu. Hierbei ist es egal, ob er für die Zustellung der Zeitungen 8 Stunden oder eine halbe Stunde benötigt. Maßgeblich ist die Anzahl der zugestellten Zeitungen. Nach dem Mindestlohngesetz wäre diese Vereinbarung obsolet mit der Folge, dass

- die Freiheit der Arbeitszeitgestaltung damit aufgehoben ist,
- der Arbeitgeber die Arbeitszeit nun erfassen und dokumentieren muss und
- damit auch der "Rentner" nun schneller zustellen muss.

### Praxis-Beispiel

#### Taxibranche

Im Durchschnitt verdienen Taxifahrer 6,85 EUR pro Stunde. Berücksichtigt werden hierbei die Arbeitszeiten inklusive der notwendigen Wartezeiten, in denen der Fuhrunternehmer keinen Umsatz erwirtschaftet. Sollte der Mindestlohn die Arbeitszeiten inklusive der Wartezeiten erfassen, bedeutet dies, dass entweder viele Fuhrunternehmen nur überleben könnten, wenn sie den Aufschlag von 20 bis 25 % aufgrund des Mindestlohngesetzes an den Kunden weitergeben könnten, was aufgrund der in der Regel regional festgelegten Taxi-Entgelte derzeit nicht vorgesehen ist - oder aber viele Fuhrunternehmer vor dem wirtschaftlichen Aus stehen.

### Praxis-Beispiel

#### Saisonarbeiter

Ein Saisonarbeiter, der ein paar Wochen im Jahr als Spargelstecher für einen Stundenlohn von 7 EUR pro Stunde arbeitet und neben seinem Stundenlohn kostenlos verpflegt wird und eine Werksdienstwohnung zur Verfügung gestellt bekommt, kann zwar künftig pro Stunde 1,50 EUR mehr verlangen. Um die dadurch erhöhten Kosten jedoch wieder auszugleichen, darf der Arbeitgeber im Gegenzug die bisher freie Kost und Logis auf den Mindestlohn anrechnen. Im Ergebnis haben Saisonarbeiter daher keinen Nutzen von der Einführung des Mindestlohns.

**Praxis-Beispiel**

Prüfung bestehender Vergütungsregelungen auf Anpassungsbedarf

Bestehende Vergütungsregelungen sollten auf ihren etwaigen Anpassungsbedarf überprüft werden:

1. Enthalten die Vergütungsregelungen z. B. in Arbeitsverträgen und/oder Betriebsvereinbarungen eine ausdrückliche Aussage zum Zweck der Leistung, die eine Anrechenbarkeit zumindest diskutabel macht?
2. Wenn nicht, können Betriebsvereinbarungen mit dem Betriebsrat neu verhandelt werden; die Änderung von Arbeitsverträgen bedarf jedoch grds. der Zustimmung des Mitarbeiters.
3. Bei Neu-Arbeitsverträgen sollte auf eine Mindestlohnkonformität geachtet werden.
4. Ggf. kommt auch eine Verlagerung der Risiken nach dem Mindestlohngesetz durch eine Fremdvergabe von Tätigkeiten in Betracht.

### Mindestlohnanspruch nicht zum Nachteil des Arbeitnehmers abdingbar

Abweichungen vom Mindestlohngesetz, mit denen der Anspruch auf Mindestlohn unterschritten oder seine Geltendmachung beschränkt oder ausgeschlossen werden soll, sind unwirksam. Allerdings soll ein Verzicht durch gerichtlichen Vergleich möglich sein. In der Praxis kann dies damit zur Notwendigkeit von Klageverfahren führen.

#### **Hinweis**

Ausschlussfristen zukünftig unwirksam

Aufgrund der Formulierung in § 3 Mindestlohngesetz, wonach "die Verwirkung des Anspruchs (...) ausgeschlossen" ist, greifen möglicherweise die Ausschlussfristen nicht mehr, sondern die Ansprüche verjähren nunmehr.

## Dokumentationspflicht des Arbeitgebers

Arbeitgeber unterliegen auch einer verstärkten Dokumentationspflicht, wonach

- Beginn
- Ende und
- Dauer

der täglichen Arbeitszeit spätestens bis zum Ablauf des 7. Tages der Arbeitsleistung aufgezeichnet und mindestens 2 Jahre aufbewahrt werden müssen.

Verstöße hiergegen können zu Geldbußen bis zu 500.000 EUR führen.

## Haftung des Auftraggebers

Zudem enthält § 13 Mindestlohngesetz auch eine umfassende Subsidiärhaftung. Wird bei erfolgter Fremdvergabe von Aufträgen der Auftragnehmer insolvent, so haftet der Auftraggeber selbst subsidiär für deren Subunternehmer, sollten diese gegen das Mindestlohngesetz verstoßen. Insoweit besteht dann ein unmittelbarer Subsidiäranspruch der betroffenen Arbeitnehmer gegenüber dem Auftraggeber auf Zahlung der Entgelt Differenz zum Mindestlohn.

### **Wichtig**

Nachweis von Mindestlohnzahlungen bei Fremdvergabe von Aufträgen

Daher ist bei Fremdvergaben zukünftig in der Vertragsgestaltung insbesondere darauf zu achten, dass der Auftragnehmer dem Auftraggeber vertraglich nachweist, dass er der Zahlung nach dem Mindestlohngesetz nachkommt.



## Elterngeld/Elternzeit

Nach dem Koalitionsvertrag soll einerseits die Elternzeit flexibilisiert und andererseits das Elterngeld besser auf die Bedürfnisse der Eltern angepasst werden. Beabsichtigt ist insoweit auch zur Weiterentwicklung des Elterngeldes das sog. "ElterngeldPlus" einzuführen. Damit einhergehend ist auch eine Ausweitung des Teilzeitrechts beabsichtigt.

### Flexibilisierung der Elternzeit

Die gegenwärtige gesetzliche Regelung lässt eine Übertragung bis zur Vollendung des 8. Lebensjahrs nur mit Zustimmung des Arbeitgebers zu, wobei der Arbeitgeber hierbei billiges Ermessen zu wahren hat.

Zukünftig soll die 36-monatige Elternzeit flexibler ausgestaltet werden. Mütter und Väter sollen daher

- ohne Zustimmung des Arbeitgebers
- nach einer noch festzulegenden vorherigen "angemessenen" Anmeldefrist
- zukünftig 24 statt 12 Monate zwischen dem 3. und 8. Lebensjahr des Kindes in Anspruch nehmen können.

#### **Hinweis**

Mehr Befristungen, weniger Planungssicherheit

Auch die bisherige gesetzliche Regelung hat – insbesondere in kleineren Betrieben – oft Planungsschwierigkeiten hervorgerufen. Die neue beabsichtigte gesetzliche Regelung gibt einerseits den Arbeitnehmern mehr Gestaltungsmöglichkeiten, nimmt andererseits dem Arbeitgeber aber Planungssicherheit, da auch bei dieser Flexibilisierung eine Zustimmung seinerseits nicht mehr notwendig ist und es nur auf die Frage der "angemessenen" Anmeldefrist ankommen würde. Wie lang diese ist, bleibt abzuwarten. Fest steht bereits zum jetzigen Zeitpunkt, dass den Arbeitgebern damit eine deutliche Planungssicherheit genommen wird und zukünftig ein vermehrter Bedarf an befristet mit dem Sachgrund "Vertretungsbedarf" beschäftigter Mitarbeiter kurzfristig entstehen könnte, wobei abzuwarten bleibt, ob dies unter Berücksichtigung des Fachkräftemangels möglich sein wird. Gegebenenfalls ist der Arbeitgeber zu einer Vorratspersonalhaltung gezwungen.

## Einführung des ElterngeldPlus/Partnerschaftsbonus

Zudem beabsichtigt die Koalition mit dem "ElterngeldPlus", Eltern für die Dauer von bis zu 28 Monaten die bestmögliche Inanspruchnahme des Elterngeldes in Kombination mit einer nicht geringfügigen Teilzeittätigkeit zu ermöglichen, auch mit dem Ziel, den Wiedereinstieg – vor allem für Alleinerziehende – zu erleichtern. Der bisherige doppelte Anspruchsverbrauch soll hierbei beendet werden. Zudem wird damit auch ein Partnerschaftsbonus von z. B. 10 % des Elterngeldes eingeführt. Diesen sollen alle Elterngeldbezieher erhalten, die beide parallel 25 bis 30 Wochenstunden arbeiten. ElterngeldPlus und Partnerschaftsbonus sollen voraussichtlich Juli 2015 in Kraft treten.

### Hinweis

Hohe Flexibilität bei der Personalbedarfsplanung erforderlich

Im Hinblick auf den gesellschaftlichen Wandel und die aus Sicht des Unternehmens notwendige Vereinbarkeit von Familie und Beruf, gerade in Doppelverdiener-Ehen, was heutzutage zum Regelfall wird, ist eine solche Regelung auch aus unternehmerischer Sicht zu begrüßen; erfordert jedoch eine erhöhte Flexibilität bei der Personalbedarfsplanung und damit eine höhere Bereitschaft der Arbeitgeber, Mitarbeiter in Teilzeit zu beschäftigen. Die Anforderungen für einen Teilzeitantrag werden hiervon nicht berührt. Insoweit verbleibt es bei der bisherigen Rechtslage.

### Praxis-Beispiel

1. Fall ElterngeldPlus: Teilzeit und Elterngeld

Die Mutter beantragt ein Jahr Elternzeit, der Vater beantragt 2 Elternzeitmonate, wobei er während der 2 Elternzeitmonate in Teilzeit arbeitet. Nach der derzeitigen Regelung erhält der Vater für die 2 Monate Elternzeit das volle Elterngeld. Mit der ElterngeldPlus-Regelung werden seine Elternzeitmonate dadurch, dass er während dieser Zeit in Teilzeit weiterarbeitet, nunmehr verdoppelt. Er erhält also 4 Monate das ElterngeldPlus.

1 Elterngeldmonat = 2 ElterngeldPlus-Monate

### Praxis-Beispiel

2. Fall ElterngeldPlus: Teilzeit und Elterngeld

Die Mutter beantragt ein Jahr Elternzeit, wobei sie davon die letzten 4 Monate bereits wieder in Teilzeit arbeitet. Nach der derzeitigen Regelung erhält die Mutter für diese 4 Monate Eltern-Teilzeit das entsprechend reduzierte Elterngeld. Mit der ElterngeldPlus-Regelung werden ihre Eltern-Teilzeitmonate nunmehr verdoppelt. Sie erhält also 8 Monate das ElterngeldPlus und kommt daher im Ergebnis auf eine Elternzeit von 16 Monaten.

### Praxis-Beispiel

ElterngeldPlus: Partnerschaftsbonus

Sowohl Vater als auch Mutter beantragen für einen Teil der Elternzeit Teilzeitarbeit. Dafür werden ihnen 4 zusätzliche Elterngeld-Monate gewährt. Eltern, die sich die Erziehungsarbeit im ersten Lebensjahr ihres Nachwuchses teilen und beide im Umfang von 25 bis max. 30 Wochenstunden arbeiten, soll ein zusätzlicher Partnerschaftsbonus in Höhe von 10 % des errechneten monatlichen Elterngeldanspruches gewährt werden.

### **Wichtig**

#### Berechnungsgrundlage für ElterngeldPlus

Hinsichtlich des Partnerschaftsbonus erhalten die Eltern 4 weitere Elterngeldmonate. Zwar ändert sich an der Berechnungsgrundlage des Elterngelds insoweit nichts, als das Elterngeld sich an der Höhe des monatlich verfügbaren Erwerbseinkommens vor der Geburt orientiert und mindestens 300 EUR und höchstens 1.800 EUR beträgt, jedoch soll es künftig für die Berechnung nicht mehr auf die Höhe des entgangenen Lohnes ankommen. Vielmehr wird das für den vollen Lohn berechnete Elterngeld als Grundlage genommen. In der Regel ersetzt damit auch das ElterngeldPlus bzw. der Partnerschaftsbonus das Voreinkommen zu 65 %. Die Höchstgrenze des Elterngeld Plus liegt bei der Hälfte des Elterngeldbetrags, der dem Elternteil ohne Einkommen nach der Geburt zustünde.

### **Praxis-Beispiel**

#### Rechenbeispiel ElterngeldPlus

Wer vor der Geburt seines Kindes 2.000 EUR Lohn ausgezahlt bekommen hat und jetzt in Teilzeit nur mehr 900 EUR und damit 1.100 EUR weniger verdient, hat nach der bisherigen Rechtslage Anspruch auf 65 % der Entgeltdifferenz in Höhe von 1.100 EUR und damit einen Anspruch auf Elterngeld in Höhe von 715 EUR für bis zu 12 Monate (in Summe bis zu 8.580 EUR).

Da künftig das für den vollen Lohn berechnete Elterngeld als Grundlage genommen wird, gilt Folgendes: Davon gibt es dann maximal die Hälfte. Ein Mitarbeiter, der vor der Geburt 2.000 EUR verdient hat, hätte einen Elterngeld-Anspruch von 1.300 EUR. Im Rahmen des ElterngeldPlus hätte er damit einen Anspruch auf 650 EUR, allerdings für den doppelten Bezugszeitraum, d. h. bis zu 24 Monate (in Summe damit bis zu 15.600 EUR).

## Rückkehranspruch

Nach der bisherigen Rechtslage haben aus der Elternzeit zurückkehrende Mitarbeiter nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) grundsätzlich einen Anspruch darauf, zu den Vertragsbedingungen, die vor Antritt der Elternzeit galten, wieder zurückzukehren. Ein Anspruch auf Teilzeit kann bisher seitens des Arbeitgebers immer dann abgelehnt werden, wenn berechtigte betriebliche Gründe dem Teilzeitantrag entgegenstehen. Im Ergebnis hat der Arbeitgeber damit rechtlich gute Möglichkeiten, ein Teilzeitbegehren abzulehnen.

Die Große Koalition plant daher vor diesem Hintergrund auch eine Ausweitung des Rechtsanspruchs auf Teilzeitarbeit. Dazu soll insbesondere für Arbeitnehmer, die sich beispielsweise wegen Kindererziehung und der Pflege von Angehörigen zu einer zeitlich befristeten Teilzeitbeschäftigung entschieden haben, sichergestellt werden, dass sie wieder zu ihrer früheren Arbeit zurückkehren können (Rückkehrrecht). Hierzu ist beabsichtigt, das Teilzeitrecht weiterzuentwickeln und insoweit, was im Vergleich zur jetzigen Rechtslage neu wäre, einen Anspruch auf eine befristete Teilzeitarbeit zu schaffen.

Für bestehende Teilzeitarbeitsverhältnisse ist geplant, die Darlegungslast im TzBfG auf den Arbeitgeber zu übertragen. Wie dies genau umgesetzt werden soll, bleibt abzuwarten. Ein möglicher Anhaltspunkt hierzu könnte auch ein Zurückgreifen auf Anregungen der SPD aus der vergangenen Legislaturperiode sein. In dieser hatte die SPD gefordert, dass in Anlehnung an § 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 4 Bundeselterngeld und –Elternzeitgesetz (BEEG) auch ein Teilzeitbegehren nach dem TzBfG nur dann seitens des Arbeitgebers abgelehnt werden kann, wenn "dringende betriebliche Gründe" dem entgegenstehen.

### Hinweis

Zusätzliche Zweckbefristung für Elternzeitvertretung vereinbaren

Insoweit bleibt abzuwarten, ob ein gesetzlicher Rechtsanspruch in das TzBfG mit aufgenommen wird. Sollte dies der Fall sein, hat dies ebenfalls erhebliche Auswirkungen auf die Personalplanung im Unternehmen. Gerade auch im Zusammenhang mit dem seit 2012 bestehenden Anspruch auf Abbruch der Elternzeit aufgrund der Inanspruchnahme der neuen Mutterschutzfristen kann es dazu führen, dass eine sehr schnelle, unplanbare, vorzeitige Rückkehr von Mitarbeitern in Elternzeit in Kombination mit einem Rückkehrrecht den Arbeitgeber vor operative Schwierigkeiten stellen kann. Umso mehr ist Arbeitgebern zu empfehlen, dass befristete Ersatzeinstellungen für Elternzeitmitarbeiter neben einer kalendarischen Befristung zugleich als Zweckbefristung vereinbart werden.

Diese fachlichen Informationen können den zugrundeliegenden Sachverhalt oftmals nur verkürzt wiedergeben und ersetzen daher nicht eine individuelle Beratung durch Ihren Steuerberater.

Dieser Informationsbrief ist urheberrechtlich geschützt.  
Jede vom Urheberrecht nicht ausdrücklich zugelassene Verwertung bedarf der schriftlichen Zustimmung des Herausgebers.

## Mindestlohn, Checkliste für Unternehmen (ab 1.1.2015)

So prüfen Sie, ob Ihr Unternehmen ab 1.1.2015 von Mindestlohn betroffen ist

Sind Mindestlöhne durch Gesetz oder Tarifvertrag vorgeschrieben, dürfen Sie diese Löhne nicht unterschreiten und sollten, um Rechtsstreitigkeiten zu vermeiden, den Mindestlohn selbst dann an Ihren Arbeitnehmer zahlen, wenn im Arbeitsvertrag eine geringere Vergütung vereinbart ist. Mit folgender Checkliste prüfen Sie, ob Ihr Unternehmen Mindestlöhne zahlen muss.

## Checkliste

<p>Schritt 1:          Prüfen Sie, ob Ihr Unternehmen zu einer der folgenden Branchen gehört (Stand 1.4.2014):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Abfallwirtschaft einschließlich Straßenreinigung und Winterdienst</li> <li>• Arbeitnehmerüberlassung</li> <li>• Bauhauptgewerbe</li> <li>• Bergbauspezialarbeiten auf Steinkohlebergwerken</li> <li>• Berufliche Aus- und Weiterbildung</li> <li>• Dachdeckerhandwerk</li> <li>• Elektrohandwerk</li> <li>• Friseurhandwerk</li> <li>• Gebäudereinigung</li> <li>• Gerüstbau</li> <li>• Maler- und Lackiererhandwerk</li> <li>• Pflegebranche</li> <li>• Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk</li> <li>• Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft</li> </ul> <p>Hinweis: Bis zum 1.1.2015 können weitere Branchen hinzukommen. Die stets aktuelle Übersicht über die geltenden Mindestlöhne nach AEntG finden Sie auf der Internetseite des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (Link: <a href="http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/pr-mindestloehne-aentg-uebersicht.pdf?__blob=publicationFile">http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/pr-mindestloehne-aentg-uebersicht.pdf?__blob=publicationFile</a>)</p>	<p>&gt; Sie müssen Mindestlohn nach dem Arbeitnehmerentgeltgesetz (AEntG) zahlen.</p>
<p>Schritt 2:          Prüfen Sie, ob Ihr Unternehmen zu einer Branche gehört, für die ein Tarifvertrag für bundesweit allgemein verbindlich erklärt wurde.</p>	<p>&gt; Sie müssen Mindestlohn nach einem Tarifvertrag zahlen.</p>
<p>Schritt 3:          Prüfen Sie: Für Ihr Unternehmen treffen diese beiden Punkte nicht zu. Ihr Unternehmen gehört keinem Arbeitgeberverband an und es gibt für Ihre Branche in Ihrem Bundesland/Ihrer Region keinen für allgemein verbindlich erklärten Tarifvertrag.</p>	<p>&gt; Sie müssen den gesetzlichen Mindestlohn zahlen.          Hinweis: Ab 1.1.2015 gilt ein bundesweiter gesetzlicher Mindestlohn in Höhe von 8,50 EUR pro Zeitschicht. Den gesetzlichen Mindestlohn muss dann jeder Arbeitgeber zahlen, es sei denn, die Entlohnung richtet sich nach AEntG oder Tarifvertrag (Schritte 1 und 2). Ab 1.1.2017 gilt der gesetzliche Mindestlohn uneingeschränkt, d. h. auch geringere Löhne nach AEntG oder Tarifvertrag sind nicht mehr erlaubt. Es ist in jedem Fall mindestens der gesetzliche Mindestlohn zu zahlen.</p>

Anlage des Bundesministerium für Arbeit und Soziales  
im Sinne des Mindestlohn

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Mindestlöhne im Sinne des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (einschließlich der Lohnuntergrenze nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz) und nach dem Tarifvertragsgesetz  
 - Stand: 1. August 2014 -

I. Mindestlöhne im Sinne des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes

Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch (2. Rechtsverordnung) Laufzeit: 1. Juli 2013 bis 31. Dezember 2015 Fundstelle: Bundesanzeiger vom 28. Juni 2013 (BAnz AT 28.06.2013 V1)		
Geltungsbereich	ab	Arbeitnehmer im pädagogischen Bereich <sup>1)</sup>
West mit Berlin	01.07.2013	12,60 €
	01.01.2014	13,00 €
	01.01.2015	13,35 €
Ost	01.07.2013	11,25 €
	01.01.2014	11,65 €
	01.01.2015	12,50 €

<sup>1)</sup> Arbeitnehmer im pädagogischen Bereich sind mit der Aus- und Weiterbildung, Vermittlung oder Betreuung von Teilnehmern betraut.

Hinweis: Diese Übersicht stellt lediglich eine Arbeitshilfe dar.  
 Eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit kann nicht übernommen werden.

Maler- und Lackiererhandwerk (8. Rechtsverordnung)			
Laufzeit: 1. August 2014 bis 30. April 2017			
Fundstelle: Bundesanzeiger vom 18. Juli 2014 (BAnz AT 18.07.2014 V1)			
Geltungsbereich	ab	Lohngruppe ungelernte Arbeitnehmer	Lohngruppe gelernte Arbeitnehmer
West	01.08.2014	9,90 €	12,50 €
	01.05.2015	10,00 €	12,80 €
	01.05.2016	10,10 €	13,10 €
Berlin	01.08.2014	9,90 €	12,30 €
	01.05.2015	10,00 €	12,60 €
	01.05.2016	10,10 €	12,90 €
Ost	01.08.2014	9,90 €	10,50 €
	01.05.2015	10,00 €	10,90 €
	01.05.2016	10,10 €	11,30 €

Hinweis: Diese Übersicht stellt lediglich eine Arbeitshilfe dar.  
 Eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit kann nicht übernommen werden.

Baugewerbe (9. Rechtsverordnung)			
Laufzeit: 1. Januar 2014 bis 31. Dezember 2017			
Fundstelle: Bundesanzeiger vom 16. Oktober 2013 (BAnz AT 18.10.2013 V1)			
Geltungsbereich	ab	Mindestlohn I <sup>1)</sup>	Mindestlohn II <sup>2)</sup>
West	01.01.2014	11,10 €	13,95 €
	01.01.2015	11,15 €	14,20 €
	01.01.2016	11,25 €	14,45 €
	01.01.2017	11,30 €	14,70 €
Berlin	01.01.2014	11,10 €	13,80 €
	01.01.2015	11,15 €	14,05 €
	01.01.2016	11,25 €	14,30 €
	01.01.2017	11,30 €	14,55 €
Ost		einheitlicher Mindestlohn	
	01.01.2014	10,50 €	
	01.01.2015	10,75 €	
	01.01.2016	11,05 €	
	01.01.2017	11,30 €	

<sup>1)</sup> einfache Bau- und Montagearbeiten <sup>2)</sup>  
 fachlich begrenzte Arbeiten

Hinweis: Diese Übersicht stellt lediglich eine Arbeitshilfe dar.  
 Eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit kann nicht übernommen werden.

Bergbauspezialarbeiten auf Steinkohlenbergwerken (3. Rechtsverordnung)			
Laufzeit: 1. Dezember 2013 bis 31. März 2015			
Fundstelle: Bundesanzeiger vom 27. November 2013 (BA nz AT 27.11.2013 V1)			
Geltungsbereich	ab	Tarifgruppe 1 <sup>1)</sup>	Tarifgruppe 2 <sup>2)</sup>
Bundesgebiet	01.12.2013	11,92 €	13,24 €

<sup>1)</sup> Werker/Hauer <sup>2)</sup>  
 Hauer/Facharbeiter mit Spezialkenntnissen

Hinweis: Diese Übersicht stellt lediglich eine Arbeitshilfe dar.  
 Eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit kann nicht übernommen werden.

Dachdeckerhandwerk (7. Rechtsverordnung)		
Laufzeit: 1. Januar 2014 bis 31. Dezember 2015		
Fundstelle: Bundesanzeiger vom 13. Dezember 2013 (BAnz AT 13.12.2013 V1) und vom 21. Januar 2014 (BAnz AT 21.01.2014 V1)		
Geltungsbereich	ab	einheitlicher Mindestlohn
Bundesgebiet	01.01.2014	11,55 €
	01.01.2015	11,85 €

Hinweis: Diese Übersicht stellt lediglich eine Arbeitshilfe dar.  
 Eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit kann nicht übernommen werden.

Elektrohandwerk (Allgemeinverbindlicherklärung)		
Laufzeit: 1. Januar 2014 bis 31. Dezember 2015		
Fundstelle: Bundesanzeiger vom 23. Dezember 2013 (BAAnz AT 23.12.2013 B2)		
Geltungsbereich	ab	einheitlicher Mindestlohn
West	01.01.2014	10,00 €
	01.01.2015	10,10 €
Ost mit Berlin	01.01.2014	9,10 €
	01.01.2015	9,35 €

Hinweis: Diese Übersicht stellt lediglich eine Arbeitshilfe dar.  
 Eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit kann nicht übernommen werden.

Gebäudereinigung (4. Rechtsverordnung)			
Laufzeit: 1. November 2013 bis 31. Oktober 2015			
Fundstelle: Bundesanzeiger vom 8. Oktober 2013 (BAnz AT 08.10.2013 V1)			
Geltungsbereich	ab	Lohngruppe 1 <sup>1)</sup>	Lohngruppe 6 <sup>2)</sup>
West mit Berlin	01.11.2013	9,00 €	11,33 €
	01.01.2014	9,31 €	12,33 €
	01.01.2015	9,55 €	12,65 €
Ost	01.11.2013	7,56 €	9,00 €
	01.01.2014	7,96 €	10,31 €
	01.01.2015	8,21 €	10,63 €

<sup>1)</sup> u.a. Innen- und Unterhaltsreinigungsarbeiten <sup>2)</sup>  
 u.a. Glas- und Fassadenreinigung

Hinweis: Diese Übersicht stellt lediglich eine Arbeitshilfe dar.  
 Eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit kann nicht übernommen werden.

Pflegebranche (1. Rechtsverordnung)		
Laufzeit: 1. August 2010 bis 31. Dezember 2014		
Fundstelle: Bundesanzeiger vom 27. Juli 2010 (BAnz AT Nr. 110 Seite 2.571)		
Geltungsbereich	ab	einheitlicher Mindestlohn
West mit Berlin	01.08.2010	8,50
	01.01.2012	8,75
	01.07.2013	9,00
Ost	01.08.2010	7,50
	01.01.2012	7,75
	01.07.2013	8,00

Hinweis: Diese Übersicht stellt lediglich eine Arbeitshilfe dar.  
 Eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit kann nicht übernommen werden.

Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk (1. Rechtsverordnung)		
Laufzeit: 1. Oktober 2013 bis 30. April 2015		
Fundstelle: Bundesanzeiger vom 25. September 2013 (BAnz AT 25.09.2013 V1)		
Geltungsbereich	ab	einheitlicher Mindestlohn
West mit Berlin	01.10.2013	11,00 €
	01.05.2014	11,25 €
Ost	01.10.2013	10,13 €
	01.05.2014	10,66 €

Hinweis: Diese Übersicht stellt lediglich eine Arbeitshilfe dar.  
 Eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit kann nicht übernommen werden.

Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft (2. Rechtsverordnung)		
Laufzeit: 1. Februar 2014 bis 30. September 2017		
Fundstelle: Bundesanzeiger vom 31. Januar 2014 (BAnz AT 31.01.2014 V1)		
Geltungsbereich	ab	einheitlicher Mindestlohn
West	01.02.2014	8,25 €
	01.10.2014	8,50 €
	01.07.2016	8,75 €
Ost mit Berlin	01.02.2014	7,50 €
	01.10.2014	8,00 €
	01.07.2016	8,75 €

Hinweis: Diese Übersicht stellt lediglich eine Arbeitshilfe dar.  
 Eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit kann nicht übernommen werden.

Fleischwirtschaft (1. Rechtsverordnung)		
Laufzeit: 1. August 2014 bis 31. Dezember 2017		
Fundstelle: Bundesanzeiger vom 31. Juli 2014 (BAnz AT 31. Juli 2014 V1)		
Geltungsbereich	ab	einheitlicher Mindestlohn
Bundesgebiet	01.08.2014	7,75 Euro
	01.12.2014	8,00 Euro
	01.10.2015	8,60 Euro
	01.12.2016	8,75 Euro

II. Lohnuntergrenze nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz

Lohnuntergrenze in der Arbeitnehmerüberlassung (2. Rechtsverordnung)		
Laufzeit: 1. April 2014 bis 31. Dezember 2016		
Fundstelle: Bundesanzeiger vom 26. März 2014 (BAnz AT 26.03.2014 V1)		
Geltungsbereich	ab	Untergrenze
West	01.04.2014	8,50 €
	01.04.2015	8,80 €
	01.06.2016	9,00 €
Ost mit Berlin	01.04.2014	7,86 €
	01.04.2015	8,20 €
	01.06.2016	8,50 €

III. Mindestlöhne nach dem Tarifvertragsgesetz

Friseurhandwerk (Allgemeinverbindlicherklärung)		
Laufzeit: 1. November 2013 bis 31. Juli 2016		
Fundstelle: Bundesanzeiger vom 13. Dezember 2013 (BAnz AT 13.12.2013 B1)		
Geltungsbereich	ab	einheitlicher Mindestlohn
West	01.11.2013	7,50 €
	01.08.2014	8,00 €
	01.08.2015	8,50 €
Ost mit Berlin	01.11.2013	6,50 €
	01.08.2014	7,50 €

	01.08.2015	8,50 €
Schornsteinfegerhandwerk (Allgemeinverbindlicherklärung) Laufzeit: 30. April 2014 bis 31. Dezember 2015 Fundstelle: Bundesanzeiger vom 18. Juli 2014 (BAnz AT 18.07.2014 B1)		
Geltungsbereich	ab	einheitlicher Mindestlohn
Bundeseinheitlich	30.04.2014	12,78 €

Hinweis: Diese Übersicht stellt lediglich eine Arbeitshilfe dar.  
 Eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit kann nicht übernommen werden.