



M. BOSSERS

Unternehmensberatung seit 1992

Krefeld – Regensburg

Unternehmensnachfolge

Finanzplanung

Controlling



Infobrief März 2015

Mindestlohngesetz (Milog)

Seit August 2014 ist das Mindestlohngesetz in Kraft. Bei Nichtbeachtung der gesetzlichen Vorgaben drohen Ihrem Unternehmen Folgen, die existenzgefährdend sein könnten!!

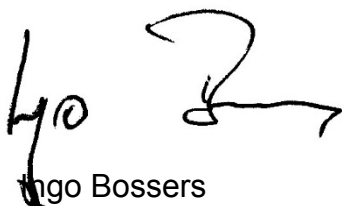
Wussten Sie, dass Sie im Zweifelsfall auch für die Vergehen der von Ihnen beauftragten Subunternehmer oder für den Arbeitnehmeranteil der Sozialversicherung haften?

Wenn Sie sich bis jetzt nicht oder nur oberflächlich mit dem Thema beschäftigt haben, so ist es höchste Zeit, dies zu ändern.

Anbei eine Zusammenfassung der wichtigsten Details zu diesem Thema aus dem Hause der Rechtsanwälte Lihl.

Für Fragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Beste Grüße aus der Samt- und Seidenstadt Krefeld



Ingo Bossers



Das Mindestlohngesetz MiLoG

Referent: Rechtsanwalt Christopher Lihl

Lihl Rechtsanwälte
Centrum 12
92353 Postbauer-Heng
info@kanzlei-lihl.de Fon 0 91 88 – 599 30 25

1



Das Mindestlohngesetz - MiLoG

- Inkrafttreten 16.08.2014 – 8,50 € brutto ab 01.01.2015
- Für wen gilt das MiLoG?
 - Arbeitnehmer - Wohnsitz oder Staatsangehörigkeit ohne Belang
 - Beschäftigung in Deutschland
 - Sitz des AG irrelevant
 - Wahl ausländischen Rechts im Arbeitsvertrag hat keine Auswirkung
 - grds. auch für Praktikanten (Ausnahme: berufsorientiertes Praktikum bis 3 Monate, Praktikum auf Grund schulischer Bestimmungen)
 - grds. auch für Saisonarbeiter
- Für wen gilt das MiLoG nicht?
 - ehrenamtlich tätige Personen, Vertragsamateure (Fußball)
 - Auszubildende
 - Ferienarbeit von Schülern
 - Geschäftsführer
 - Zeitungszusteller (75 % ab 2015, 85 % ab 2017)
 - Langzeitarbeitslose (mindest. 1 Jahr arbeitslos) in den ersten 6 Monaten

2



Definition des Mindestlohns

„§ 1 Mindestlohn

(1) Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf Zahlung eines Arbeitsentgelts mindestens in Höhe des Mindestlohn durch den Arbeitgeber.

(2) Die Höhe des Mindestlohns beträgt ab dem 1. Januar 2015 brutto 8,50 Euro je Zeitsunde.“

- Festvergütung pro Zeitsunde: € 8,50 brutto

3



Welche Vergütungsbestandteile sind mit einzubeziehen?

- MiLoG bleibt insoweit unklar
- Rückgriff auf Rechtsprechung des EuGH und BGH zum TV-Mindestlohn nötig, da noch keine Rechtsprechung zum MiLoG vorhanden
- Die mit der **regulären, vertragsgemäßen** Arbeit erzielbare Vergütung muss den Mindestlohn erreichen (Grundlohn und Entgeltumwandlungen anrechenbar!)
- Es muss auf die jeweilige Zeitsunde und darf nicht auf den Durchschnitt abgestellt werden.

4

Keine Anrechenbarkeit

- Urlaubs-, Weihnachtsgeld oder 13. Monatsgehalt (sollen zwar auch Entgelt darstellen, werden aber nicht zum Fälligkeitszeitpunkt nach dem MiLoG ausbezahlt – spätestens letzter Bankarbeitstag des Folgemonats)
- Vergütung für Mehrarbeit oder (Erschwernis-) Zulagen (Sonn-, Feiertagszuschlag, Nachtzuschlag, Schmutzgeld etc.)
- Akkordprämien, Qualitätsprämien
- vermögenswirksame Leistungen
- Trinkgelder
- Aufwendungsersatzleistungen

5

Anrechnung - Sonderfälle

- Leistungsabhängige Vergütung
 - Grundlohn plus Provision muss Mindestlohn erreichen
 - Erreicht Summe aufgrund schlechter Leistung Mindestlohn nicht, muss aufgestockt werden (Provisionen im Vertrieb!)
- Ausgleichbarkeit bei schwankenden Einkommen
 - Nicht möglich – Mindestlohn ist zum Fälligkeitszeitpunkt zu zahlen – Verrechnung von Monaten unzulässig, wenn dadurch in einem Monat Mindestlohn unterschritten wird!

6



Ermittlung des Stundenlohns aus dem Arbeitsvertrag

- Stundenlohnvertrag
„Der Arbeitnehmer erhält einen Stundenlohn von 8,50 €.“
- Festgehalt
„Der Arbeitnehmer erhält ein Festgehalt von 2.000,00 €.“

Zahl der Arbeitsstunden pro Woche?

- bei 40 Stunden/ Woche: 40h x 4,33 Wochen/Monat x 8,50 €/h
= 1.472 €/Monat
- wenn keine Regelung im Arbeitsvertrag: max. 48 Stunden/ Woche (5-Tage-Woche) – 48h X 4,33 Wochen/Monat x 8,50 €/h
= 1.767 €/Monat

7



Problem bei Festgehalt:

Beispiel:

Arbeitnehmer erhält Festgehalt von 1.500,00 Euro brutto pro Monat
(5-Tage-Woche, 8 h/Tag)

Berechnung nach dem sozialversicherungsrechtlichen Anspruchsprinzip

- Februar 2015 – 20 Arbeitstage (160 Stunden)
1.500,00 Euro ./ . 160 = **9,37 Euro/ h**
- März 2015 – 22 Arbeitstage (176 Stunden)
1.500,00 Euro ./ . 176 = **8,52 Euro/ h**
- Juli 2015 – 23 Arbeitstage (184 Stunden)
1.500,00 Euro ./ . 184 = **8,15 Euro/ h**

8



Folgen bei Unterschreitung des MiLoG (Sozialversicherung)

tatsächlicher Bruttolohn		1.400,00 €
gesetzlicher Mindestlohn (174 Stunden x 8,50 €)	=	<u>1.479,00 €</u>
Differenz	=	79,00 €

Nachzahlungsverpflichtung für AG: AG- **und** (!) AN-Anteil!

Gesamtdifferenz für 2015 (12 x 79,00 €)	=	948,00 €
davon 20 % Arbeitgeberanteil	=	189,60 €
davon 20 % Arbeitnehmeranteil	=	<u>189,60 €</u>
Gesamtnachzahlung		379,20 €

Weitere Gefahren: - Bußgeldbescheid
- Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers

9



Geringfügig Beschäftigte – 450 €-Kräfte

- MiLoG anwendbar
- Aufzeichnungspflichten
- 450 € : 8,50 €/h = 52,9 Stunden als Maximum!
- Mehrarbeitsproblem v.a. im Monat Juli
- Sozialversicherungsrechtliches Problem:
 - Nichtgewährung von bezahltem Urlaub und Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall
 - Aufzeichnungspflichten führen zu Transparenz

10



Geringfügig Beschäftigte – 450 €-Kräfte

Bruttolohn (75 Stunden x 6,00 €)	450,00 €
----------------------------------	----------

Berechnung des Sozialversicherungsprüfers:

tatsächlicher Bruttolohn	450,00 €
gesetzlicher Mindestlohn (75 Stunden x 8,50 €)	637,50 €
Differenz	187,50 €

Konsequenzen:

- rückwirkende Sozialversicherungspflicht (Sozialversicherung: Anspruchsprinzip)
- Keine (!) Nachzahlung der LSt. (Zuflussprinzip)
- Nachvergütungsanspruch des AN
- Bußgeld

11



Aufzeichnungspflicht nach § 17 MiLoG

- Für: 450 €-Jobs und alle (!) AN im Bau-, Gaststätten- und Beherbergungs-, Personenbeförderungs-, Speditions-, Transport-, Logistikgewerbe, Forstwirtschaft, Gebäudereinigungsgewerbe, Messebau, Fleischwirtschaft
- Ausnahme: Geringfügige Beschäftigte im Privathaushalt
- Beginn/Ende/Dauer der täglichen Arbeitszeit
- bis spätestens zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages
- Achtung!!! Pflicht begann mit Inkrafttreten des MiLoG (16.08.2014)
- Aufbewahrungspflicht für zwei Jahre

12



Arbeitszeitkonten

- § 2 Abs. 2 MiLoG: Arbeitszeitkonten unter best. Voraussetzungen zulässig
- Schriftliche Vereinbarung zur Gutschrift von Mehrarbeit auf Arbeitszeitkonto
- innerhalb von 12 Monaten auszugleichen (bezahlte Freistellung oder Zahlung des Mindestlohns)
- Die auf das Arbeitszeitkonto eingestellten Arbeitsstunden dürfen monatlich jeweils 50% der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nicht übersteigen.
- Einschränkungen gelten nicht, wenn das verstetigte, also regelmäßig gezahlte Gehalt unter Zugrundelegung der geleisteten Stunden den Mindestlohn erreicht/überschreitet:

Bruttojahreslohn ./ . Jahresstundenzahl \geq 8,50 €/h

13



Generalunternehmerhaftung / Durchgriffshaftung

- Subunternehmer, Nachunternehmer oder Personaldienstleister zahlt keinen Mindestlohn: Auftraggeber kann direkt und unmittelbar von fremden AN verschuldensunabhängig in Anspruch genommen werden für Nettolohn
- Haftung auch für Steuern und Sozialabgaben, wenn Auftraggeber positive Kenntnis oder grob fahrlässige Unkenntnis davon hatte, dass Auftragnehmer MiLoG nicht erfüllt
- Sorgfältiges Vorgehen bei der Beauftragung von Fremdunternehmen:
 - Ist Vertrag zum vereinbarten Preis unter Einhaltung des MiLoG erfüllbar?
 - Vertragliche Verpflichtung zur Zahlung des Mindestlohns
 - Vereinbarung von Sonderkündigungsrecht bei Unterschreitung des Mindestlohns
 - Vertraglicher Ausschluss von Subunternehmerbeauftragung
 - Zustimmungsvorbehalt für Nachunternehmer

14



Folgen bei Verstoß gegen MiLoG

- Nachzahlung von Sozialversicherungsbeiträgen durch AG (!)
- Lohnnachforderungen des Arbeitnehmers
- Ordnungswidrigkeit gem. § 21 MiLoG (Geldbuße bis 500.000,00 €)
- Ausschluss von der Vergabe öffentlicher Aufträge

15



Strategien zur Umgehung des Mindestlohns?

- Unbezahlte Überstunden
 - Pro: Überstundennachweis durch Zoll/Prüfer kaum zu führen
 - Contra: Erpressbarkeit durch AN, Aufzeichnungspflichten
- Freie Mitarbeit/Scheinselbständigkeit
 - Pro: Mindestlohn gilt nicht für Selbständige
 - Contra: Sicherheit über Selbständigenstatus nur durch Statusprüfstelle
- Werkvertrag/Ausleihen von AN
 - Contra: Durchgriffshaftung, Gefahr Scheinselbständigkeit

16

Strategien zur Umgehung des Mindestlohns?

- Verzichtserklärung des AN
 - Contra: Unverzichtbar gem. § 3 MiLoG
- Absenkung der Arbeitszeit
 - Pro: zulässiges Mittel zur Erhaltung der bisherigen Gesamtvergütung
 - Contra: Nur mit Zustimmung des AN
- Geringere Vergütung für Bereitschaftsdienste
 - Aufenthaltsbeschränkung mit Verpflichtung bei Bedarf tätig zu werden
 - Rspr. zu Tarifverträgen erlaubt dies – hinsichtlich MiLoG noch keine Rspr.
- Leistungsabhängige Vergütung
 - Pro: Stücklohn auch nach MiLoG zulässig
 - Contra: 8,50 €/h dürfen nicht unterschritten werden

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!
