

**ETL** | Eisenbeis  
Rechtsanwälte

# **Mindestlohn 2015 - ohne WENN und doch mit viel ABER!**

**RA Dr. Uwe Schlegel**



- Dr. Uwe Schlegel
- Beruf: Rechtsanwalt und Dozent
- Kanzleisitz: Köln
- Tätig: Bundesweit

## Ohne WENN und ABER – eine Übersicht

1. Der Zeitplan / Wen trifft es und wen trifft es nicht?
2. Was ist mit Tarifentgelten?
3. Minijobber in- oder exklusive?
4. Mindestlohn von mehr als 8,50 EUR?
5. Das Ganze in Zahlen
6. Erfolgsabhängiges Entgelt
7. Urlaub, Krankheit / Weihnachtsgeld, 13. Gehalt
8. Nettolohnmaximierung / BetrAVG
9. Arbeitnehmer(ver-)leihe
10. Das droht dem Gesetzesbrecher

## **GANZ WICHTIG!!!**

- Das Gesetz ist verabschiedet
- Alle Angaben geben den Stand der rechtlichen Diskussion wieder
- Stets aktuelle Angaben erhalten Sie unter  
**[www.etl-rechtsanwaelte.de](http://www.etl-rechtsanwaelte.de)**
- Wir unterscheiden zwischen Infos zum Mindestlohn und Strategien (= „Umgehung“ des Mindestlohns)

# **Punkt 1: Der Zeitplan / Wen trifft es und wen trifft es nicht?**

## Der Zeitplan

- Zustimmung zum Gesetz durch den Bundesrat am 11.07.2014
- Mindestlohn ab 01.01.2015
- Übergangsfristen im wesentlichen nur für wenige Tarifentgelte

## Wen trifft es (nicht)?

- Grundsatz: Jeder AN hat einen Anspruch auf ein Mindestentgelt in Höhe von 8,50 EUR brutto/Std.
- Das gilt bundesweit und grundsätzlich für alle Branchen, unabhängig von der Qualifikation des einzelnen AN
- Für Ehegatten, Kinder usw. sind keine Ausnahmen vorgesehen!
- Kein Mindestentgelt für freie Mitarbeiter, Organe von Kapitalgesellschaften o. ä.



## AUSNAHMEN

- Es gibt ABER Ausnahmen, und zwar u. a.:
  - Kinder und Jugendliche ohne Berufsabschluss (d. h. solche unter 18 Jahren)
  - Azubis
  - Langzeitarbeitslose (in den ersten 6 Monaten)
  - Praktikanten im Rahmen eines verpflichtenden Praktikums bzw. „Schnupperpraktikanten“ – max. 3 Monate!!

## **Exkurs 1: Wer ist Praktikant?**

Praktikant ist, wer sich nach der tatsächlichen Ausgestaltung und Durchführung des Vertragsverhältnisses für eine begrenzte Dauer zum Erwerb praktischer Kenntnisse und Erfahrungen einer bestimmten betrieblichen Tätigkeit zur Vorbereitung auf eine berufliche Tätigkeit unterzieht, ohne dass es sich dabei um eine Berufsausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes oder um eine damit vergleichbare praktische Ausbildung handelt.

## **Exkurs 2: Änderung des Nachweisgesetzes!**

Wer einen Praktikanten einstellt, hat *unverzüglich* nach Abschluss des Praktikumsvertrages, spätestens vor Aufnahme der Praktikantentätigkeit, die wesentlichen Vertragsbedingungen *schriftlich* niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Praktikanten auszuhändigen.

# **Punkt 2: Was ist mit Tarifentgelten?**

## Tarifentgelte

- Verpflichtende Tarifentgelte (Mindestlohntarifverträge) nach AEntG dürfen bis 31.12.2016 unterhalb von 8,50 EUR entlohnen
- Ab 01.01.2017 gilt: 8,50 EUR für alle!

# Punkt 3: Minijobber + Rentner

## Minijobber + Rentner

- Das Mindestentgelt gilt auch für Minijobber und Rentner!!
- Dabei ist (höchstwahrscheinlich) auf den Nettobetrag von grundsätzlich 8,50 EUR/Std. abzustellen und nicht auf ein fiktives Bruttoentgelt
- ALSO gilt grundsätzlich -  
**Ausbezahltes Entgelt : Std. = Entgelt je Std.  
= mindestens 8,50 EUR**

## **Achtung: Aufzeichnungspflichten (§ 17 MiLoG)**

*„Ein Arbeitgeber, der (...) Arbeitnehmer nach § 8 Abs. 1 SGB IV (...) beschäftigt, ist verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit dieser Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages aufzuzeichnen und diese Aufzeichnungen mindestens zwei Jahre beginnend ab dem für die Aufzeichnung maßgeblichen Zeitpunkt aufzubewahren. (...)“*



## § 17 MiLoG (Forts.)

*„Arbeitgeber (...) haben die für die Kontrolle der Einhaltung der Verpflichtungen (...) erforderlichen Unterlagen im Inland in deutscher Sprache für die gesamte Dauer der tatsächlichen Beschäftigung der (...) Arbeitnehmer (...), mindestens für die Dauer der gesamten Werk- oder Dienstleistung, insgesamt jedoch nicht länger als zwei Jahre, bereitzuhalten. Auf Verlangen der Prüfbehörde sind die Unterlagen auch am Ort der Beschäftigung bereitzuhalten.“*

## Vom Minijob zum Midijob?

- Es ist im Einzelfall zu prüfen, ob der Wechsel vom Minijob zur Beschäftigung in der sog. Gleitzone wirtschaftlich sinnvoll ist!
- Innerhalb der Gleitzone kommt es zur anteiligen Belastung des Arbeitnehmers mit Sozialversicherungsabgaben
- **ACHTUNG:** Der Wechsel in die Gleitzone kann für den AN u. U. zu Einbußen beim Netto führen!!

# **Punkt 4: Mindestlohn von mehr als 8,50 EUR?**

## Mindestlohn von mehr als 8,50 EUR?

- **JA**, das ist möglich!!
- Fälle, in denen grundsätzlich mehr als 8,50 EUR zu vergüten sind:
  - Arbeits-/Tarifvertrag sehen höhere Vergütung vor
  - 2/3-Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts
  - Zuschläge für Nachtarbeit (23 bis 6 Uhr)
  - Grundsätzlich keine Sonn- und Feiertagszuschläge

# Punkt 5: Das Ganze in Zahlen

## Das Ganze in Zahlen

- 8,50 EUR je Stunde = 173,33 Stunden je Monat (40-Stunden-Woche) = **1.473,31 EUR brutto** monatlich
- ACHTUNG: Die Arbeitsstunden variieren i.d.R. von Monat zu Monat!!
- Ggf. zu überlegen sind schriftliche (Jahres-)Arbeitszeitkonten

*„Abweichend (...) sind (...) die über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinausgehenden und auf einem schriftlich vereinbarten Arbeitszeitkonto eingestellten Arbeitsstunden spätestens innerhalb von zwölf Kalendermonaten nach ihrer monatlichen Erfassung durch bezahlte Freizeitgewährung oder Zahlung des Mindestlohns auszugleichen (...). (...) Die auf das Arbeitszeitkonto eingestellten Arbeitsstunden dürfen monatlich jeweils 50 Prozent der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nicht übersteigen.“*

# **Punkt 6: Erfolgsabhängiges Entgelt**



## Erfolgsabhängiges Entgelt

- Eine erfolgsabhängige Vergütung ist und bleibt möglich – **ABER:**
- Durch „normale“ Arbeit muss der Arbeitnehmer eine Vergütung von 8,50 EUR brutto je Stunde erlangen

# Punkt 7: Urlaub, Krankheit ...

## Urlaub, Krankheit

- Während Urlaub und Krankheit ist die (übliche) Vergütung grundsätzlich weiter zu zahlen, einschließlich etwaig variabler Vergütungsbestandteile
- Das gilt auch für Minijobber!!!
- Damit bleibt die bisherige Gesetzeslage unverändert!

## Weihnachtsgeld / 13. Gehalt

- Weihnachtsgeld: Als sog. „Treueprämie“ dürfte das Weihnachtsgeld keine Berücksichtigung finden!
- Als zusätzliche Vergütung zwar Gegenleistung des Arbeitgebers für die Arbeit des Arbeitnehmers, aber bei nicht (anteiliger) *monatlicher* Gewähr wahrscheinlich kein Bestandteil des Mindestentgelts

# **Punkt 8: Nettolohn- maximierung / BetrAVG**

## Nettolohnmaximierung / BetrAVG

- Elemente der Nettolohnmaximierung werden wahrscheinlich keine Berücksichtigung finden (z. B. Handy, Kita-Zuschuss, Kleidergeld ...)
- ANDERS ist das im Falle der Entgeltumwandlung nach dem Betriebsrentengesetz (BetrAVG)

# Punkt 9: Leiharbeitnehmer

## Leiharbeitnehmer

- Für Leiharbeitnehmer muss der Arbeitgeber (= Verleiher) Mindestlohn zahlen, ggf. ein (niedrigeres) Tarifentgelt, letzteres aber bis längstens 31.12.2016
- **FRAGE:** Macht die Leihe von Arbeitnehmern wirtschaftlich Sinn???



# **Punkt 10: Das droht dem Gesetzesbrecher (wahrscheinlich)**

## Wenn der Zoll 2x klingelt

- Der Arbeitgeber schuldet dem Arbeitnehmer die etwaige Vergütungsdifferenz
- Die Sozialversicherungsträger orientieren sich am sog. „Phantomlohn“!
- Unternehmer, die andere Unternehmer mit Werk- oder Dienstleistungen beauftragen, haften für die Verpflichtungen dieses Unternehmers zur Zahlung von Mindestlohn grundsätzlich wie ein Bürge

## Wenn der Zoll 2x klingelt (Forts.)

- Im Falle einer Ordnungswidrigkeit wird es teuer!!

- Formel:

**Zu geringes Entgelt x 2 + 30 % (bei Vorsatz  
x 2)**

- Ein Rechenbeispiel:

**10.000 EUR x 2 + 30 % = 26.000 EUR (bei  
Vorsatz 52.000 EUR)**

## Das Spannendste zum Schluss

- FRAGE:  
Wie kann ich den Mindestlohn umgehen?
- ANTWORT:  
Gar nicht!
- REAKTION:  
Ach, Herr Schlegel, Ihnen fällt doch immer was ein!
- SCHLEGEL:  
Ja, hier ist es allerdings wirklich schwierig
- REAKTION:  
Aha, da geht was – oder?

## Das geht (vielleicht)

- Arbeitszeiten absenken (= Änderung des Arbeitsvertrages!)
- Azubis beschäftigen
- Praktikanten (Vorsicht, Vorsicht!!)
- Im Notfall: Kündigung / Änderungskündigung aussprechen (Anwendbarkeit des KSchG prüfen!)
  - auf Kündigungsfristen achten!!

**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!**

***Ihr Uwe Schlegel***

**WWW.ETL-RECHTSANWAELTE.DE**

**0163 – 584 22 00**

## Für Ihre Fragen

- RA Dr. Uwe Schlegel
- RA Dr. Stefan Müller-Thele
- RA Dr. Uwe Klingenberger
- Eiler Str. 3 B
- 51107 Köln
- Tel.: 0221/8804060
- Fax: 0221/88040629
- Mail: [uwe.schlegel@etl.de](mailto:uwe.schlegel@etl.de)
- Internet: [www.etl-rechtsanwaelte.de](http://www.etl-rechtsanwaelte.de)

XING

