

Mindestlohn

- Änderungen beim Mindestlohn
- Gerichtliche Entscheidungen zum Mindestlohngesetz



Mandanten-Info

Mindestlohn

Inhalt

1. Der gesetzliche Mindestlohn	2
2. Dokumentations- und Aufbewahrungspflichten	3
2.1 Kreis der verpflichteten Arbeitgeber/Entleiher.....	3
2.2 Dokumentation der täglichen Arbeitszeit	4
2.3 Bereithaltung und Aufbewahrung der Unterlagen	5
2.4 Meldepflichten für Arbeitgeber mit Auslandsitz oder bei Arbeitnehmerentleih von Verleihern mit Auslandsitz.....	6
2.5 Ausnahmen und Vereinfachungen der Aufzeichnung.....	7
3. Ausnahmen vom gesetzlichen Mindestlohn.....	10
4. Bis wann Sie den Mindestlohn zahlen müssen	12
4.1 Grundsätzliche Fälligkeit	12
4.2 Ausnahmeregelung für Arbeitszeitkonten	13
5. Berechnung des gesetzlichen Mindestlohns.....	14
5.1 Verstetigt gezahltes monatliches Arbeitsentgelt	14
5.2 Mindestlohn auf Stundenlohnbasis.....	15
5.3 Mindestlohn bei „Arbeit auf Abruf“	15
5.4 Mindestlohn bei Minijobbern.....	16
5.5 Änderungen bei den Midijobs.....	18
5.6 Mindestlohn und Stücklohn oder Akkordarbeit.....	19
5.7 Zulagen, Zuschläge und Sonderzahlungen	19
6. Auftraggeberhaftung	24

Vorwort

Zum 01.01.2015 wurde in Deutschland erstmals bundesweit ein allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn für in- und ausländische Arbeitgeber aller Branchen in Höhe von damals 8,50 Euro brutto je Zeitzunde eingeführt. Nach dem Mindestlohngesetz (MiLoG) entscheidet eine ständige Kommission der Tarifpartner alle zwei Jahre über die Anpassung der Höhe des Mindestlohns. Das war zum ersten Mal – wie geplant – am 01.01.2017 der Fall: Der gesetzliche Mindestlohn wurde auf 8,84 Euro brutto je Zeitzunde erhöht. Das zweite Mal, dass der Mindestlohn angepasst worden ist, war jetzt im Jahr 2018 mit Wirkung ab dem 01.01.2019. Der neue gesetzliche Mindestlohn steigt auf 9,19 Euro und zum 01.01.2020 auf 9,35 Euro. Bereits vor der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns gab es – und gibt es auch aktuell immer noch – Branchen, in denen (andere, meist höhere) Mindestlöhne oder -entgelte bezahlt werden müssen. Sollte Ihr Unternehmen zu diesen Branchen gehören, müssen Sie den für sie geltenden Mindestlohn anwenden.

Einige Fragen, die vor der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns, wie etwa die der Aufzeichnung von Arbeitszeiten, noch zu Verunsicherung führten, sind beantwortet respektive entschärft, einige auch bereits durch die Arbeitsgerichte entschieden. Es gibt aber immer noch genügend Problemfelder, die noch geklärt werden müssen. Dies gilt vor allem für Einzelfragen zur Anrechenbarkeit von Arbeitgeberleistungen auf den Mindestlohn (siehe →*Kapitel 5.7*).

Anmerkung: Der besseren Lesbarkeit halber wird auf die doppelte Bezeichnung (z. B. Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen) verzichtet und stattdessen für beide die allgemeine männliche Form benutzt.

1. Der gesetzliche Mindestlohn

Der allgemeine gesetzliche Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz (MiLoG) gilt für alle Arbeitnehmer sowie Praktikanten. Ausnahme: Bestimmte Praktika sind aus dem Anwendungsbereich des MiLoG ausgenommen (siehe →*Kapitel 3*). Seit dem 01.01.2017 muss jeder Arbeitgeber mit Sitz im In- oder Ausland den gesetzlichen Mindeststundenlohn an die im Inland beschäftigten Arbeitnehmer bezahlen.

Wichtig:

Der Mindestlohn gilt grundsätzlich unabhängig von der Qualifikation des Arbeitnehmers. Weder ein fehlender oder nicht anerkannter Berufsabschluss, ungenügende Sprachkenntnisse oder die Herkunft des Arbeitnehmers aus einem anderen Land rechtfertigen eine Ausnahme von der Verpflichtung zur Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns. Sowohl Flüchtlinge als auch im Sinne des SGB IX schwerbehinderte Menschen haben grundsätzlich Anspruch auf den Mindestlohn.

Wichtig:

Beim Mindestlohn je Stunde handelt es sich um das Arbeitnehmer-Brutto. Von den 9,19 Euro (2019 respektive 9,35 Euro im Jahr 2020) brutto gehen noch Lohnsteuer und die Arbeitnehmerbeiträge zur Sozialversicherung ab. Die Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung sind im gesetzlichen Mindestlohn nicht enthalten.

Achtung: Die Nichtzahlung bzw. die verspätete Zahlung ist mit einem Bußgeld in Höhe von bis zu 500.000 Euro bewehrt. Zudem droht ein Ausschluss von der Vergabe öffentlicher Aufträge!

Beachten Sie dabei: In jedem (höherem) Lohnanspruch steckt der gesetzliche Mindestlohn!

2. Dokumentations- und Aufbewahrungspflichten

Die Einhaltung der Pflicht zur (rechtzeitigen) Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns unterliegt der behördlichen Kontrolle. Als Arbeitgeber können Sie verdachtsunabhängig durch die Zollbehörden überprüft werden. Sie sollten daher mittels Ihrer Aufzeichnungen belegen können, dass Sie den Mindestlohn (pünktlich) bezahlen.

Bestimmte Arbeitgeber (siehe →*Kapitel 2.1*) werden gesetzlich verpflichtet, Arbeitszeiten aufzuzeichnen und weitere Unterlagen bereitzuhalten und aufzubewahren, die eine Kontrolle der (rechtzeitigen) Zahlung des Mindestlohns ermöglichen. Ein Verstoß gegen diese gesetzlichen Dokumentations- und Aufbewahrungspflichten ist mit einem Bußgeld bis zu 30.000 Euro belegt (§ 21 Abs. 3 MiLoG) und kann zu einem Ausschluss von der öffentlichen Auftragsvergabe führen.

2.1 Kreis der verpflichteten Arbeitgeber/Entleiher

Die Pflicht zur Arbeitszeitdokumentation (siehe →*Kapitel 2.2*) und die Bereithalte- und Aufbewahrungspflichten (siehe →*Kapitel 2.3*) gelten nur für Arbeitgeber, die

- Arbeitnehmer nach § 8 Abs. 1 Viertes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV) – Minijobber (450-Euro-Minijob) und kurzfristig Beschäftigte – außerhalb von Privathaushalten beschäftigen oder
- Arbeitnehmer in einer der in § 2a Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz (SchwarzArbG) genannten Branchen beschäftigen:
 - Baugewerbe
 - Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe
 - Personenbeförderungsgewerbe
 - Speditions-, Transport und das verbundene Logistikgewerbe
 - Schaustellergewerbe
 - Unternehmen der Forstwirtschaft

- Gebäudereinigungsgewerbe
- Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen beteiligen sowie
- Fleischwirtschaft.

Unternehmen der o. g. Branchen müssen zudem für beschäftigte Leiharbeiter die täglichen Arbeitszeiten dokumentieren.

Bei den Aufzeichnungs- und Aufbewahrungspflichten wurden gewisse Ausnahmen gemacht bzw. Vereinfachungen geschaffen (siehe →*Kapitel 2.5*).

2.2 Dokumentation der täglichen Arbeitszeit

Die Aufzeichnungspflicht nach § 17 Abs. 1 MiLoG umfasst die tägliche Arbeitszeit (Beginn, Ende und Dauer). Diese Aufzeichnungen haben **spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages** zu erfolgen. Die Arbeitszeitaufzeichnungen sind mindestens zwei Jahre lang aufzubewahren. Die Aufzeichnungspflicht nach **§ 16 Abs. 2 Arbeitszeitgesetz (ArbZG)** für über acht Stunden hinausgehende (werk-)tägliche Arbeitszeiten bleibt daneben bestehen!

Hinweis

Es ist egal, ob Sie die Arbeitszeiten handschriftlich oder maschinell (z. B. Excel-Liste, Zeiterfassungssystem) erfassen. Sie können die Aufzeichnung an die Arbeitnehmer delegieren. Sie müssen aber dafür sorgen, dass die Aufzeichnung richtig ist.

Ihr Steuerberater berät Sie gerne, wie Sie die Aufzeichnungspflicht umsetzen oder wie Sie Systeme umstellen können.

2.3 Bereithaltung und Aufbewahrung der Unterlagen

Als zur Dokumentation verpflichteter Arbeitgeber (siehe →*Kapitel 2.1*) müssen Sie ferner die erforderlichen Unterlagen, anhand derer der Zoll prüfen kann, dass Sie rechtzeitig (siehe →*Kapitel 4*) (mindestens) den gesetzlichen Mindestlohn zahlen, in Deutschland und in deutscher Sprache bereithalten (§ 17 Abs. 2 MiLoG). Zu den aufbewahrungspflichtigen Unterlagen gehören insbesondere:

- Arbeitsvertrag bzw. Niederschrift der wesentlichen Vertragsbedingungen (Nachweisgesetz vom 20.07.1995),
- Arbeitszeitnachweise
- Lohnabrechnungen und
- Nachweise über erfolgte Lohnzahlungen.

Machen Sie von einer **Arbeitszeitflexibilisierung** nach § 2 Abs. 2 MiLoG Gebrauch (siehe →*Kapitel 4.2*), so müssen Sie zusätzlich folgende Unterlagen in Deutschland bereithalten:

- schriftliche Vereinbarung über Arbeitszeitflexibilisierung und
- Ausgleichskonto (für jeden Arbeitnehmer).

Tun Sie das nicht, verbleibt es bei der gesetzlichen Fälligkeit (siehe →*Kapitel 4.1*) und Sie hätten bereits gegen das MiLoG verstoßen!

Diese Unterlagen sind für die gesamte Dauer der tatsächlichen Beschäftigung im Geltungsbereich des MiLoG, mindestens für die Dauer der gesamten Werk- oder Dienstleistung, jedoch **höchstens bis zu zwei Jahren** aufzubewahren.

Ähnliche (vorrangige) Pflichten sehen § 19 Abs. 2 AEntG bzw. § 17c Abs. 2 AÜG für branchenspezifische Mindestlöhne vor.

Wichtig:

Aufbewahrungsfristen nach anderen Vorschriften bestehen fort, sodass Sie Unterlagen gegebenenfalls auch länger aufbewahren müssen!

Der Zoll kann bei einer Mindestlohnprüfung weitere Unterlagen anfordern, die Sie dann unverzüglich vorlegen müssen. **Aufbewahrungsort** für die Unterlagen kann Ihr Lohnbüro, aber auch die Kanzlei Ihres Steuerberaters sein. Erst auf ein (sachlich begründetes) Verlangen müssen Sie diese auch am Beschäftigungsort bereithalten. Dies könnte z. B. sein, wenn Sie nicht umgehend die Einsicht in extern aufbewahrte Unterlagen sicherstellen könnten.

2.4 Meldepflichten für Arbeitgeber mit Auslandssitz oder bei Arbeitnehmerentleih von Verleihern mit Auslandssitz

Hat Ihr Unternehmen den **Sitz im Ausland**, müssen Sie vor dem Beginn jeder Werk- oder Dienstleistung im Inland **in einer der Branchen im Sinne von § 2a SchwarzArbG** die im Anwendungsbereich des MiLoG beschäftigten Arbeitnehmer anmelden. Die Anmeldung muss schriftlich und in deutscher Sprache bei der zuständigen Zollbehörde mit bestimmten Angaben erfolgen. Sie müssen eine Versicherung beifügen, dass Sie den gesetzlichen Mindestlohn (rechtzeitig) zahlen (§ 16 Abs. 1, Abs. 2 MiLoG). Etwaige **Änderungen** der gemachten Angaben sind unverzüglich mitzuteilen. Hierfür gibt es jeweils **Formularvordrucke**. Gleiches gilt für Unternehmen der Branchen des § 2a SchwarzArbG, wenn sie **als Entleiher** Arbeitnehmer eines Verleihers mit Sitz im Ausland entleihen (§ 16 Abs. 3 MiLoG). Hier ist eine Versicherung des Verleihers über die (rechtzeitige) Zahlung des Mindestlohns beizufügen.

Hinweis

Ähnliche Regelungen gelten für Meldungen nach § 18 AEntG, § 17b AÜG. Eine Versicherung nach dem AEntG muss die Einhaltung aller tariflichen Mindestarbeitsbedingungen und die Entrichtung von Urlaubskassenbeiträgen bestätigen.

Die Meldepflichten sind modifiziert in Form einer **Einsatzplanung** vorzunehmen, wenn diese Arbeitnehmer oder Leiharbeitnehmer

- an einem Beschäftigungsort zumindest teilweise vor 6 Uhr oder nach 22 Uhr oder in Schichtarbeit,
- an mehreren Beschäftigungsorten am selben Tag oder
- in ausschließlich mobiler Tätigkeit

beschäftigt werden.

Hier drohen ebenfalls Bußgelder bis zu 30.000 Euro und der Ausschluss von der öffentlichen Auftragsvergabe.

Auch für Meldepflichten gibt es gewisse Ausnahmeregelungen (siehe →*Kapitel 2.5.1* und *2.5.2*).

2.5 Ausnahmen und Vereinfachungen der Aufzeichnung

2.5.1 Mitarbeitende Personen, die dem Arbeitgeber nahe stehen

Seit dem 01.08.2015 müssen aufzeichnungspflichtige Arbeitgeber (siehe →*Kapitel 2.1*) für in ihrem Betrieb arbeitende Ehepartner, eingetragenen Lebenspartner, Kinder und Eltern keine Arbeitszeiten mehr aufzeichnen. Ferner entfällt die Aufbewahrung der Unterlagen nach § 17 Abs. 2 MiLoG und Meldungen nach § 16 MiLoG. Es sind aber im Inland Unterlagen in deutscher Sprache bereitzuhalten und aufzubewahren, die belegen, dass es Familienangehörige sind.

Führen Sie Ihren Betrieb als juristische Person (z. B. als GmbH oder als AG) oder als rechtsfähige Personengesellschaft (z. B. OHG, KG), kommt es auf die genannten Beziehungen zu dem vertretungsberechtigten Organ oder Organmitglied (Geschäftsführer, Vorstandsmitglied) bzw. zum vertretungsberechtigten Gesellschafter an.

2.5.2 Überschreiten bestimmter Entgeltgrenzen

Die Pflicht zur Arbeitszeitaufzeichnung (§ 17 Abs. 1 MiLoG), zur Aufbewahrung und Bereithalten der Unterlagen (§ 17 Abs. 2 MiLoG) und die Meldepflichten (§ 16 MiLoG) entfallen auch für Arbeitnehmer, deren verstetigtes regelmäßiges Bruttomonatsentgelt **2.958 Euro** überschreitet (§ 1 Abs. 1 S. 1 Mindestlohndokumentationspflichtenverordnung/MiLoDokV). Seit dem 01.08.2015 ist sie um eine weitere Schwelle in Höhe von 2.000 Euro brutto ergänzt worden.

Der 2.000 Euro-Schwellenwert greift aber nur dann, wenn der jeweilige Arbeitnehmer das Gehalt von über 2.000 Euro brutto als verstetigtes regelmäßiges Arbeitsentgelt in den letzten vollen 12 Monaten vom gleichen Arbeitgeber nachweisbar erhalten hat (§ 1 Abs. 1 S. 3 MiLoDokV). Zeiten, für die kein Lohnanspruch besteht (z. B. im Krankengeldbezug) sind irrelevant. Solche Unterbrechungen sind für die Berechnung des 12-Monatszeitraums unschädlich.

Auch hier müssen Sie Unterlagen im Inland in deutscher Sprache bereithalten, die sämtliche o. g. Voraussetzungen belegen.

Tipp

Zur Ermittlung der genannten Bruttoentgeltgrenzen (2.958 Euro/2.000 Euro) sind sämtliche verstetigten monatlichen Zahlungen heranzuziehen, die regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt sind, unabhängig davon, ob diese auf den gesetzlichen Mindestlohn anrechenbar sind oder nicht. Der Gesetzgeber unterscheidet hier zwischen der Pflicht zur Zahlung des Mindestlohns und zur Dokumentation der Arbeitszeiten.

2.5.3 Aufzeichnungserleichterung für ausschließlich mobile Tätigkeiten

Die Mindestlohnaufzeichnungsverordnung (MiLoAufzV) regelt, dass **nur** die **Dauer** der täglichen Arbeitszeit zu erfassen ist (ohne Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit), soweit

- Arbeitnehmer mit **ausschließlich mobilen** (= nicht an Beschäftigungsorte gebundene) Tätigkeiten beschäftigt werden (z. B. bei der Zustellung von Briefen, Paketen und Druckerzeugnissen, der Abfallsammlung, der Straßenreinigung, dem Winterdienst, dem Gütertransport und der Personenbeförderung),
- diese keinen Vorgaben zur konkreten täglichen Arbeitszeit (Beginn und Ende) unterliegen, sondern ihnen nur ein bestimmter zeitlicher Rahmen vorgegeben ist **und**
- diese sich ihre tägliche Arbeitszeit eigenverantwortlich einteilen, der jeweilige Arbeitnehmer also regelmäßig weder Arbeitsaufträge des Arbeitgebers oder Dritter entgegennimmt, noch hierfür zur Verfügung stehen muss (d. h. er verantwortet die zeitliche Ausführung des täglichen Arbeitsauftrags).

2.5.4 Transparenz der Vereinbarungen

Eine vom Arbeitgeber vorformulierte arbeitsvertragliche Verfallklausel, die ohne jede Einschränkung alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und damit auch den seit dem 01.01.2015 von § 1 des Mindestlohngesetzes (MiLoG) garantierten Mindestlohn erfasst, verstößt gegen das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) und ist – jedenfalls dann – insgesamt unwirksam, wenn der Arbeitsvertrag nach dem 31.12.2014 geschlossen wurde (Bundesarbeitsgericht/BAG vom 18.09.2018 – 9 AZR 162/18).

3. Ausnahmen vom gesetzlichen Mindestlohn

Der allgemeine gesetzliche Mindestlohn gilt **nicht** für:

- Auszubildende nach dem Berufsbildungsgesetz, ehrenamtlich Tätige, in freiwilligen Diensten tätige Personen, Teilnehmer an Maßnahmen der Arbeitsförderung, Heimarbeiter nach dem Heimarbeitsgesetz sowie Selbstständige (keine Arbeitnehmer),
- Langzeitarbeitslose (mindestens 12 Monate) innerhalb der ersten sechs Monate ihrer Beschäftigung,
- Jugendliche unter 18 Jahren ohne Berufsausbildungsabschluss,
- Pflichtpraktika: Praktika, die durch eine schulrechtliche/hochschulrechtliche Bestimmung, eine Ausbildungsordnung vorge-schrieben sind oder die im Rahmen einer Ausbildung an einer gesetzlich geregelten Berufsakademie verpflichtend abgeleistet werden müssen,
- Freiwillige Orientierungspraktika für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums sowie freiwillige begleitende Praktika zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung je-weils bis zu **dreimonatiger Dauer**,
- Teilnehmer einer Einstiegsqualifizierung nach § 54a des Dritten Buches Sozialgesetzbuch (SGB III) oder einer Berufsausbil-dungsvorbereitung nach §§ 68-70 Berufsbildungsgesetz (BBiG).

Hinweis

Sie können verschiedene Arten von Praktika oder zwei Pflichtpraktika durchaus kombinieren. Sie sollten aber im eigenen Interesse die Sachlage in jedem Einzelfall prüfen. Suchen Sie angesichts der weitreichenden Folgen unbedingt fachkundigen Rat bei Ihrem Steuerberater!

Bei freiwilligen berufsausbildungs- oder hochschulausbildungsbegleitenden Praktika darf ein **solches** Praktikantenverhältnis nicht bereits mit demselben Ausbilder bestanden haben. Wenn Sie aber zwei rechtlich voneinander getrennte Unternehmen haben, kann und darf das eine Praktikum bei dem einen, das andere bei dem anderen Unternehmen absolviert werden, ohne dass Sie gegen das Gesetz verstoßen.

Wichtig:

Auszubildende nach Beendigung der Ausbildung und Praktikanten nach Ende ihres Studiums haben Anspruch auf den Mindestlohn. Sie sollten vorsichtig sein, wenn ein Abschluss einer Ausbildung oder eines Studiums vorliegt, aber eine neue Ausbildungs- oder Studienrichtung gewählt wurde oder hierfür eine Orientierung erfolgen soll. Hier ist es sehr schwer, solche Praktikanten vom Mindestlohn auszunehmen. Treffen Sie eine solche Entscheidung nicht ohne die fachkundige Hilfe Ihres Steuerberaters!

Wird die **Dauer von drei Monaten** bei einem Orientierungspraktikum oder berufsausbildungs- oder studienbegleitenden Praktikum **überschritten** (z. B. bei Praktikumsverlängerung, aber auch versehentlich), so besteht ab dem ersten Praktikumstag der Mindestlohnanspruch!

Werkstudenten ist der Mindestlohn zu zahlen, da bei ihnen die Arbeitsleistung im Vordergrund steht. Auch eine mögliche sozialversicherungsrechtliche Privilegierung („Werkstudentenprivileg“) ändert nichts am Status Arbeitnehmer.

4. Bis wann Sie den Mindestlohn zahlen müssen

4.1 Grundsätzliche Fälligkeit

Haben Sie die Fälligkeit der Arbeitsvergütung vereinbart – häufig ist diese zum Ende eines Kalendermonats vorgesehen – muss auch zu diesem Zeitpunkt der Anspruch auf den Mindestlohn erfüllt sein. Gegebenenfalls gibt es tarifliche Fälligkeitsregelungen. Gibt es keine Fälligkeitsregelung, ist ein vereinbarter Bruttomonatslohn am Monatsende zu zahlen. Dies gilt dann auch für den Mindestlohn.

Spätestens hat der Arbeitgeber den Mindestlohn zum letzten Bankarbeitstag (Frankfurt a. M.) des auf die Arbeitsleistung folgenden Monats zu zahlen. Eine Fälligkeitsvereinbarung zum 15. des übernächsten Monats wäre damit nicht wirksam. Eine spätere Zahlung ist mit Bußgeld bis zu 500.000 Euro bewehrt (§ 21 Abs. 3 MiLoG).

Diese Fälligkeit betrifft im Grundsatz alle im jeweiligen Monat geleisteten Stunden, sodass Sie auch alle **Überstunden** eines Monats zu diesem Zeitpunkt mit 9,19 Euro vergüten müssen. Eine Ausnahmeregelung sieht das MiLoG jedoch für Arbeitszeitkonten vor, wenn die nachfolgenden Voraussetzungen (siehe →*Kapitel 4.2*) eingehalten werden.

Wichtig:

Ausländische Transportunternehmer müssen das deutsche Mindestlohngesetz auch dann beachten, wenn sie ihre Fahrer nur kurzfristig in Deutschland einsetzen (Finanzgericht/FG Baden-Württemberg FG Baden-Württemberg vom 22.8.2018 – 11 K 544/16; 11 K 2644/16 – Revision zum Bundesfinanzhof/BFH zugelassen). Sprechen Sie mit Ihrem Steuerberater über mögliche Auswirkungen dieser Rechtsprechung für Ihren Betrieb.

4.2 Ausnahmeregelung für Arbeitszeitkonten

Wenn Sie Überstunden in ein **schriftlich vereinbartes** (durch Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag) Arbeitszeitkonto einstellen und die Anzahl der Überstunden monatlich höchstens 50 % der vereinbarten Arbeitszeit beträgt, können diese noch später – und zwar innerhalb von 12 Monaten nach jeweiliger Einstellung – durch bezahlte Freizeitgewährung oder Bezahlung in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns ausgeglichen werden. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses müssen Sie nicht ausgeglichene Arbeitsstunden spätestens in dem auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses folgenden Monat ausgleichen.

Höhere (tarif-)vertragliche Ansprüche bleiben natürlich bestehen.

Diese auf (maximal) 12 Monate beschränkte Hinausschiebung des Ausgleichs in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns oder durch bezahlte Freizeit gilt für solche Überstunden, die Sie nicht bereits über das verstetigt bezahlte Bruttomonatsentgelt gezahlt haben.

Beispiel: Mit Arbeitnehmer A haben Sie eine monatliche Arbeitszeit von 160 Stunden und ein Monatsentgelt von 1.600 Euro brutto vereinbart. Bei 160 Stunden ist der Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn mit einem Brutto-Lohn von 1.470,40 Euro bereits erfüllt. Mit den weiteren 129,60 Euro sind in diesem Beispiel bereits zusätzlich 14,10 Überstunden in Höhe des Mindestlohns (129,60 Euro : 9,19 Euro) abgegolten. Diese dürfen Sie wie bisher – z. B. nach den Regelungen des Arbeitsvertrages oder eines Tarifvertrages – behandeln.

Sie müssen also erst Überstunden ab der 14,10 Überstunde („mindestlohnrelevante Überstunden“) innerhalb von 12 Monaten durch Bezahlung in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns oder bezahlte Freizeit ausgleichen. Diese dürfen dann höchstens 50 % der vereinbarten monatlichen Arbeitszeit betragen (94,10 Stunden : 2 = 80 Stunden). Diese Überstunden in Summe (100,99) könnten dauerhaft wegen der Grenzen des Arbeitszeitgesetzes gar nicht geleistet werden.

Tipp

Sofern Sie hier in Ihrer Betriebsorganisation Änderungsbedarf sehen, sollten Sie darüber mit Ihrem Steuerberater über eine Neukonzeption und nötige Dokumentation der Arbeitszeitkonten sprechen.

5. Berechnung des gesetzlichen Mindestlohns

5.1 Verstetigt gezahltes monatliches Arbeitsentgelt

Bei einer vereinbarten Wochenarbeitszeit (z. B. 40 Stunden) und monatlicher Vergütung muss mit einem Durchschnittswert gerechnet werden, da ein Monat nicht exakt vier Wochen umfasst.

Für die Umrechnung der Wochenarbeitszeit in eine durchschnittliche monatliche Arbeitszeit bei der Frage, ob Sie den Arbeitnehmern (mindestens) den Mindestlohn zahlen, legt das BMAS¹ den Umrechnungswert von 4,33 Wochen/Monat (13 Wochen : 3 Monate) zugrunde. Damit erfüllt ein verstetigt – d. h. jeden Monat beständig – gezahltes Brutto-Entgelt von 1.591,71 Euro (40 Stunden/Woche x 4,33 Wochen/Monat x 9,19 Euro/Stunde) den ab dem 01.01.2019 gesetzlichen Mindestlohnanspruch bei einer 40-Stunden-Woche. Ab 2020 erhöht sich der Mindestlohnanspruch bei einer 40-Stunden-Woche auf 1.619,42 Euro.

Achtung:

Dies gilt nur, wenn der jeweilige Arbeitnehmer keine Überstunden leistet und Sie in den Brutto-Betrag keine Leistungen einrechnen, die auf den Mindestlohn nicht anrechenbar sind! In Zweifelsfällen sollten Sie Ihren Steuerberater um Rat fragen.

¹ <https://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsrecht/Mindestlohn/Rechner/mindestlohn-rechner.html>

Wichtig:

Wenn Sie mit Ihrem Arbeitnehmer einen Arbeitsvertrag dergestalt, dass er seine Tätigkeit auch an auswärtigen Arbeitsstelle zu erbringen hat, geschlossen haben, sind die Fahrten zu den Kunden und zurück Arbeitszeit und damit mindestlohnpflichtig, und zwar egal, egal der Mitarbeiter von Zuhause zum Kunden oder vom Betrieb zum Kunden oder vom Kunden nach Hause oder zum Betrieb fährt (Bundesarbeitsgericht/BAG vom 25.04.2018 – 5 AZR 424/17).

5.2 Mindestlohn auf Stundenlohnbasis

Wenn Ihr Unternehmen Stundenlöhne bezahlt, ist der Brutto-Mindestlohn von 9,19 Euro pro (Zeit-)Stunde einfacher festzustellen. Die Summe der monatlich geleisteten Arbeitsstunden x 9,19 Euro brutto ergibt das als Mindestlohn zu zahlende Arbeitsentgelt für 2019. Zur Vergütung von Überstunden lesen Sie bitte →*Kapitel 4*.

5.3 Mindestlohn bei „Arbeit auf Abruf“

Nicht nur in der Gastronomie, sondern auch im Handel oder in Gesundheitsberufen ist „Arbeit auf Abruf“ ein beliebtes Mittel, um „Spitzen“ abzufangen. Insgesamt sollen nach Angaben des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) rund 1,8 Millionen Arbeitnehmer, also jeder zwanzigste, derart flexibel arbeiten. Die Hälfte davon sind Minijobber.

Seit dem 01.01.2019 haben sich auch hier die Regeln geändert. So wird der Anteil der einseitig vom Arbeitgeber abrufbaren Arbeit auf ein Viertel der vereinbarten wöchentlichen Mindestarbeitszeit beschränkt – dies sowohl nach oben als auch nach unten.

Beispiel: Sie haben eine Aushilfskraft mit 10 Stunden pro Woche angestellt. Ab dem 01.01.2019 darf deren Arbeitszeit schwanken zwischen 7,5 und 12,5 Stunden pro Woche. Größere Amplituden sind nicht erlaubt, damit die Mitarbeiter ein festes Einkommen, aber vor allem auch ihre Zeit einigermaßen verlässlich planen können.

Wurde – wie bei den „Null-Stunden-Vereinbarungen“ – gar keine wöchentliche Arbeitszeit festgelegt, gelten nunmehr 20 Stunden als vereinbart. Die mögliche wöchentliche Zusatz- oder Minderarbeit darf dann also nur 5 Stunden betragen. Anders ausgedrückt: Sie müssen den Mitarbeiter mindestens 15 Stunden die Woche beschäftigen (und bezahlen!) und dürfen ihn höchstens 25 Stunden arbeiten lassen.

Wichtig:

Sie müssen diese neue Regelung beachten, wenn es darum geht, ob Ihr Mitarbeiter auch bei den geänderten Abrufzeiten den Mindestlohn verdient. Sprechen Sie hier rechtzeitig mit Ihrem Steuerberater über die möglichen Folgen Ihrer bisherigen Regelungen und den notwendigen Änderungen.

5.4 Mindestlohn bei Minijobbern

Für Minijobber ergeben sich Besonderheiten nicht aus dem MiLoG, sondern daraus, dass hier (bis zur Grenze von 450,00 Euro) geringere Sozialabgaben und Lohnsteuer anfallen.

Wichtig:

Sie müssen die Frage, ob die an Minijobber gewährten Leistungen die 450-Euro-Grenze überschreiten, von der Frage trennen, ob der gesetzliche Mindestlohn gezahlt wurde. Sollten in der monatlichen Vergütung i. H. v. 450,00 Euro Leistungen enthalten sein, die Sie nicht auf den Mindestlohn anrechnen dürfen, so kann eine (spätere) Korrektur gegebenenfalls dazu führen, dass Sie die Leistungen zusätzlich zum Mindestlohn zahlen müssen und so die 450-Euro-Grenze überschreiten. Entscheiden Sie hier nur mit der fachkundigen Hilfe Ihres Steuerberaters!

Da Sie bei Minijobbern nicht einfach den gezahlten Lohn anheben dürfen, wenn Sie nicht in die Midi-Zone mit Lohnsteuer- und Sozialversicherungsspflicht rutschen wollen, geht die Anpassung an den höheren Mindestlohn nur über eine Zeitangleichung nach unten.

Wichtig:

Da Sie in aller Regel auch mit Minijobbern Arbeitsverträge geschlossen haben, in denen die wöchentliche oder monatliche Arbeitszeit fixiert ist, dürfen Sie einen solchen Vertrag nicht einseitig ändern, der Arbeitnehmer muss der Änderungskündigung zustimmen. Das wird er in aller Regel tun, denn auch er dürfte nicht daran interessiert sein, in die Midi-Zone zu gelangen.

Wie lange darf denn ein Minijobber seit dem 01.01.2019 arbeiten, ohne dass er in die Midi-Zone „rutscht“?

Beispiel:

Der Arbeitnehmer A arbeitet aktuell bei Ihnen für 50 Stunden im Monat als Minijobber. Sie zahlten ihm bislang den Mindestlohn in Höhe von 8,84 Euro = 442 Euro. Ab dem 01.01.2019 muss die Arbeitszeit von A auf 48,96 Stunden herabgesetzt werden. Dann verdient er 449,94 Euro und bleibt in der Minijob-Zone. Bereits mit 48,97 Stunden würde er 450,03 Euro verdienen, was die 450-Euro-Grenze überschreitet.

Wichtig:

Nur wenige rechnen so knapp. Bereits die erste Erhöhung des Mindestlohns für das Jahr 2017 hat gezeigt, dass die meisten Arbeitgeber auf glatte Stunden nach unten gehen. Damit beträge im obigen Beispiel die neue Arbeitszeit des Minijobbers A höchstens 48 Stunden.

Das – durchaus gesehene, aber aus politischen Gründen ignorierte – Problem ist, dass der Mitarbeiter seine vertraglich vereinbarte Arbeit in der Zeit schaffen können muss, in der er arbeitet. Ist das nicht möglich, muss der Arbeitsinhalt verringert werden. Es kann aber auch vereinbart werden, dass der Mitarbeiter zeiteffizienter arbeitet. Das wird natürlich niemand tun, ohne dafür zusätzlich „be-lohnt“ zu werden. Wichtig ist, dass dies geschieht, ohne dass die Zusatzleistungen auf das Gehalt angerechnet werden. Sie können ihm einen steuerfreien Zuschuss zur Gesundheitsförderung anbieten oder steuerfreie Waren- oder Tankgutscheine bis 44 Euro pro Monat oder steuerfreie Erholungszuschüsse. Das ist „Geld wert“, ohne „geldwert“ zu sein. Sprechen Sie mit Ihrem Steuerberater über die Möglichkeiten, Ihren Mitarbeitern steuerfreie Gehaltsbestandteile zu gewähren.

Fruchtet dies alles nicht, müssen Sie mit dem Arbeitnehmer über eine Beschäftigung in der **Gleitzone** reden.

Hinweis

Hier hilft Ihnen Ihr Steuerberater, auch hinsichtlich der sozialversicherungsrechtlichen und wirtschaftlichen Auswirkungen dieser möglichen Änderung, gerne weiter!

5.5 Änderungen bei den Midijobs

Bei den Midijobs gibt es ab Juli 2019 eine Änderung: Die Rentenreform 2019 sieht vor, dass die bisherige „Gleitzone“, also die Zone ab 450,01 Euro bis aktuell 800 Euro, auf Arbeitsentgelte bis 1.300 Euro ausgeweitet wird. Dabei wird die Formel zur Berechnung der Beiträge angepasst und gilt dann auch für Einkommen bis 1.300 Euro. Das (politische) Ziel: Mehr Beschäftigte mit einem geringfügigen Einkommen sollen von einem reduzierten Beitraganteil profitieren. Dabei sollen Midijobber die gleichen Rentenansprüche erwerben, als hätten sie den vollen Arbeitnehmeranteil

in die Rentenversicherung einbezahlt. Die Entgeltpunkte werden dann nicht mehr aus dem fiktiven reduzierten beitragspflichtigen Entgelt ermittelt. Vielmehr sollen sie nunmehr immer aus dem tatsächlichen Arbeitsentgelt ermittelt werden.

5.6 Mindestlohn und Stücklohn oder Akkordarbeit

Der Stücklohn ist eine Entlohnung, die direkt von der Leistung des Arbeitnehmers abhängt. Die Vergütung erfolgt nicht nach Zeit, sondern nach der Menge, die in einer Zeiteinheit erarbeitet wurde.

Stückerlöhn/Akkorderlöhn bleiben auch nach Einführung des Mindestlohns zulässig, wenn gewährleistet ist, dass die Arbeitnehmer je Stunde 9,19 Euro und ab 2020 9,35 Euro verdienen. Bei Stückerlöhn oder Akkorderlöhn dürfen Sie aber die Normalleistung nicht so hoch ansetzen, dass sie die Arbeitnehmer nicht leisten können. Umgekehrt können Sie einzelne Arbeitnehmer, die die Normalleistung nicht erreichen, nicht deswegen unter dem gesetzlichen Mindestlohn vergüten.

5.7 Zulagen, Zuschläge und Sonderzahlungen

Besonders schwer beurteilt sich die Frage, welche Zulagen, Zuschläge und Sonderzahlungen der Arbeitgeber auf den Mindestlohn anrechnen darf.

Grundsätzlich können und dürfen Sonderzahlungen nur dann auf den Anspruch auf Mindestlohn angerechnet werden, wenn die Grundvergütung, die Sie mit Ihrem Mitarbeiter vertraglich vereinbart haben, nicht ausreicht, den gesetzlichen Mindestlohnanspruch zu erfüllen (Bundesarbeitsgericht/BAG vom 11.10.2017 – 5 AZR 621/16). Sonderzahlungen sind nur dann auf den Mindestlohn anrechenbar, wenn die vertraglich vereinbarte Grundvergütung angesichts der zu leistenden Stunden nicht ausreicht, um pro Stunde auf den Mindestlohn zu kommen. Nur dann, wenn der Mindestlohn nicht erreicht wird, entsteht ein Differenzanspruch nach § 3 MiLoG (Mindestlohngesetz), der mit Zusatzzahlungen erfüllt werden könne.

Sobald also jeder Entgeltbestandteil transparent geregelt ist, etwa in einem Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder im individuellen Arbeitsvertrag, zählt er – sofern er auch im arbeitsvertraglichen Austauschverhältnis steht – mit, wenn es darum geht, den Mindestlohn zu berechnen. Wenn aber eine Zahlungen ohne Rücksicht auf eine tatsächliche Arbeitsleistung der Mitarbeiter erbracht worden wären oder auf einer besonderen gesetzlichen Zweckbestimmung beruhen würden, dann zählt er nicht mit beim Mindestlohn (BAG vom 21.12.2016 – 5 AZR 374/16; EuGH vom 12.02.2015 – C-396/13, „Sähköalojen ammattiliitto“).

Wichtig:

Wollen Sie Sonderzahlungen auf den Mindestlohnanspruch anrechnen, obwohl Sie bereits den Mindestlohn bezahlen, sollten Sie unbedingt eine individuelle Vereinbarung mit jedem Mitarbeiter schließen, aus der hervorgeht, dass die Sonderzahlungen angerechnet werden. Legen Sie eine Sonderzahlung durch eine Betriebsvereinbarung fest, dann sollten Sie darin auch darauf hinweisen, dass die Sonderzahlung angerechnet wird. Versäumen Sie dies, müssen Sie mehr zahlen als Sie geplant hatten. Bleiben Sie in dieser Frage in regelmäßigem Kontakt mit Ihrem Steuerberater. Er kann Ihnen die Mindestlohn-Neuerungen auch auf dem Gebiet der Arbeitsgerichtsbarkeit erläutern.

Nach Ansicht des BMAS sind Zuschläge und Zulagen nicht anrechenbar, soweit nicht die Normalleistung, sondern „ein Mehr“ an Arbeit, „höherwertige“ Arbeit, Arbeit zu besonderen Zeiten, besonders unangenehme, beschwerliche, körperlich/psychisch sehr belastende oder gefährliche Arbeiten abgegolten werden sollen, z. B.:

- quantitative oder qualitative Mehrarbeit pro Zeiteinheit (Überstundenzuschläge, Akkordprämien, Qualitätsprämien),

- Zulagen/Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit, Nachtzuschläge, Schichtzulagen,
- Schmutzzulagen, Gefahrenzulagen.

Wichtig:

Auch Bereitschaftszeit ist mit dem gesetzlichen Mindestlohn zu vergüten. Wenn aber der Anspruch des Mitarbeiters hierauf erfüllt ist, hat er keinen Anspruch auf weitere Vergütung (BAG vom 29.06.2016 – 5 AZR 716/15). Im konkreten Fall konnte ein Mitarbeiter mit Vollarbeit und Bereitschaftszeiten maximal 228 Arbeitsstunden in einem Monat tatsächlich leisten. Er verdiente brutto mehr als 2.500 Euro. Damit erreichte die gezahlte Monatsvergütung den gesetzlichen Mindestlohn 2015 (228 Stunden zu 8,50 Euro = 1.938,00 Euro brutto monatlich) nicht nur, sondern übersteigt ihn. Selbst bei dem ab dem 01.01.2017 geltenden Satz von 8,84 Euro liegt das tatsächliche Gehalt immer noch weit über dem Mindestlohn (228 Stunden zu 8,84 Euro = 2.015,52 Euro) Ein Anspruch auf weitere Vergütung nach § 612 Abs. 2 BGB besteht nicht.

Sonderzahlungen können im Einzelfall anrechenbar sein. Erste Gerichtsentscheidungen beurteilen die Anrechenbarkeit danach, ob die Sonderzahlung eine Bezahlung der Arbeitsleistung darstellt, was bei monatlicher Auszahlung zu je 1/12 vorliegen kann. Anders, wenn die Sonderzahlung eine Art zusätzliche Prämie sein soll, etwa

- nach Ansicht des Landesarbeitsgerichts (LAG) Berlin-Brandenburg (Urteil vom 02.10.2015 – 9 Sa 570/15) bei einer Honorierung fehlender krankheitsbedingter Ausfallzeiten (jährliche Einmalzahlung mit Kürzungsmöglichkeit für Krankheitszeiten),
- nach Ansicht des Arbeitsgerichts (ArbG) Berlin (Urteil vom 04.03.2015 – 54 Ca 14420/14) bei Belohnung der Betriebstreue (Staffelung der Sonderzahlung nach Betriebszugehörigkeit).

Ob Akkordlohn Anrechnung auf den gesetzlichen Mindestlohn findet, ist umstritten (grundsätzlich dafür LAG Hamm vom 22.04.2016 – 16 Sa 1627/15; BAG vom 06.09.2017 – 5 AZR 317/16, LAG Hamm vom 22.04.2016 – 16 Sa 1668/15, anhängig beim BAG unter Az.: 10 AZR 318/16).

Urlaubsgeld ist nach Ansicht des LAG Berlin-Brandenburg (Urteil vom 02.10.2015 – 9 Sa 570/15) jedenfalls dann nicht anrechenbar, wenn es vertraglich nur für Zeiten gewährten Urlaubs geleistet wird (und der Arbeitsvertrag keine besondere Anrechnungsklausel beinhaltet). Der Arbeitgeber bezweckt hier mit dem Urlaubsgeld den Ausgleich der Zusatzkosten, die während der Erholung entstehen (ArbG Berlin, Urteil vom 04.03.2015 – 54 Ca 14420/14). Nach Ansicht des BAG (Urteil vom 25.05.2016 – 5 AZR 135/16) dagegen dürfen unter bestimmten Voraussetzungen Sonderzahlungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld verrechnet werden. Es kommt aber auf die konkrete Ausgestaltung der Zahlung an. Im Urteilsfall hatte der Arbeitgeber Urlaubs- und Weihnachtsgeld jeweils monatlich zu 1/12 ausbezahlt. Damit wurde – auch nach Ansicht des BAG – der Mindestlohn erreicht.

Als Arbeitgeber können Sie durch die Zahlung einer Treueprämie den Mindestlohn einhalten. Denn wenn Sie neben der Grundvergütung noch eine Treueprämie als Teil der Vergütung für tatsächlich geleistete Arbeit bezahlen, ist die Prämie mindestlohnwirksam (BAG vom 22.03.2017 – 5 AZR 424/16).

Tariflicher Nachtarbeitszuschlag und das tarifliche Urlaubsentgelt müssen nach – wenn ein entsprechender Manteltarifvertrag gegeben ist – (mindestens) auf Grundlage des gesetzlichen Mindestlohns berechnet werden, da dieser Teil des „tatsächlichen Stundenverdienstes“ sei. Eine Anrechnung des gezahlten „Urlaubsgeldes“ auf Ansprüche nach dem MiLoG kann nicht erfolgen, wenn darauf ein eigenständiger Anspruch besteht und es sich nicht um Entgelt für geleistete Arbeit handelt (BAG vom 20.9.2017 – 10 AZR 171/16).

Wichtig:

Damit Sonderzahlungen angerechnet werden dürfen, müssen sie als Gegenleistung für die Arbeitsleistung angesehen werden können. Das sei dann der Fall, wenn ihre Auszahlung lediglich an den Bestand des Arbeitsverhältnisses geknüpft ist. Wenn mit der Sonderzahlung dagegen „nur“ z. B. die Betriebstreue belohnt werden soll, dann ist keine Anrechnung möglich.

Die Anrechnung von (jährlichen) **Einmalzahlungen** ist nach Ansicht des BMAS aufgrund der Fälligkeit des Mindestlohns (→*Kapitel 4.1*) allenfalls im Monat der tatsächlichen und unwiderruflichen Auszahlung möglich. Nach o. g. Ansicht des ArbG Berlins scheidet jedenfalls die rückwirkende Anrechnung außerhalb des letzten Fälligkeitszeitpunkts (= letzter Bankarbeitstag des Folgemonats) aus.

Beispiel: Haben Sie mit Ihren Arbeitnehmern ein zum 30.11. eines Kalenderjahres zu zahlendes 13. Gehalt als zusätzliche Vergütung der (Normal-)Arbeitsleistung vereinbart so können Sie dieses zur Erfüllung des Mindestlohnanspruchs für November mit anrechnen. Nach Ansicht des ArbG Berlin wäre gegebenenfalls auch eine Anrechnung für Oktober möglich, wenn der 30.11. der letzte (oder ein früherer) Bankarbeitstag (Frankfurt a. M.) ist. Denn Sie müssen den gesetzlichen Mindestlohn für **Oktober** spätestens am letzten Bankarbeitstag (Frankfurt a. M.) des auf die Arbeitsleistung folgenden Monats (= November) zahlen. Die Anrechnung z. B. für den Monat April ist nach beiden Ansichten nicht möglich, da hier der Mindestlohn am letzten Bankarbeitstag (Frankfurt a. M.) im Mai erfüllt sein muss.

Wichtig:

Die Zeitgrenzen für eine sozialversicherungsfreie kurzfristige Beschäftigung von drei Monaten oder 70 Arbeitstagen bleiben über den 31.12.2018 hinaus bestehen. Bei der Entgeltgrenze von 450 Euro handelt es sich um einen Monatswert (Bundessozialgericht/BSG vom 05.12.2017 – B 12 R 10/15 R). Es ist also kein von der Dauer der Beschäftigung abhängiger anteiliger Monatswert zu bilden. Dies gilt sowohl für den 450-Euro-Minijob als auch für die kurzfristige Beschäftigung.

6. Auftraggeberhaftung

Beauftragen Sie als Unternehmer ein anderes Unternehmen damit, für Sie Werk- oder Dienstleistungen zu erbringen, dann haften Sie für die Verpflichtungen Ihres Subunternehmers zur Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns sowie für mögliche weitere Nachunternehmen in der Kette. Sie haften auch gegenüber eingesetzten Leiharbeitnehmern (§ 13 MiLoG in Verbindung mit § 14 AEntG).

Entgegen des weitgefassten Gesetzeswortlauts haften aber nicht alle Unternehmer, die andere Unternehmer mit der Erbringung irgendwelcher Werk- oder Dienstleistungen beauftragen. Die Haftung betrifft nur Fälle, in denen der Unternehmer Dritte einschaltet, um eine vertragliche Verpflichtung zu erfüllen, die er selbst gegenüber seinem Auftraggeber eingegangen ist. Bei eigenwirtschaftlichen Verträgen haften Sie nicht für andere Unternehmen.

Beispiel: Als Gastronom haften Sie nicht für den gesetzlichen Mindestlohn eines Sanitärunternehmens, das Sie mit der Reparatur Ihrer Sanitäranlagen beauftragt haben. Ihre geschuldete Leistung besteht in der Bewirtung der Gäste und nicht darin, Leistungen im Sanitärtechnikbereich zu erbringen. Dasselbe gilt natürlich umgekehrt.

Geben Sie Ihre eigenen geschuldeten Werk- oder Dienstleistungen an ein Subunternehmen weiter, so können Sie unmittelbar von Arbeitnehmern in der gesamten Nachunternehmerkette für etwaige nicht gezahlte Mindestlöhne (bzw. Differenz) in Anspruch genommen werden. Sie können den Arbeitnehmer weder auf eine vorrangige Inanspruchnahme seines Arbeitgebers verweisen, noch können Sie einwenden, erst leisten müssen, wenn der Arbeitnehmer zuvor eine Zwangsvollstreckung bei seinem Arbeitgeber versucht hat. Die Haftung umfasst den **Netto-Lohn** (= gesetzlicher Mindestlohn abzüglich Steuern, Beiträge zur Sozialversicherung und zur Arbeitsförderung oder entsprechender Aufwendungen zur sozialen Sicherung).

Tipp

Lassen Sie sich von allen Auftragnehmern, an die Sie von Ihnen geschuldete Leistungen weitergeben, schriftlich bestätigen, dass diese den jeweils geltenden gesetzlichen Mindestlohn rechtzeitig bezahlen. Vereinbaren Sie gegebenenfalls eine Freistellung von Ansprüchen Dritter. Bei Neuaufträgen sollten Sie Ihr Auswahlverfahren genau dokumentieren. Verlangen Sie detaillierte Kalkulationsunterlagen und prüfen Sie diese – auch bei bereits bestehenden längerfristig angelegten Vertragsverhältnissen –, ob die Preise realistischer Weise auf Basis gezahlter Mindestlöhne kalkuliert sind.

Das Haftungsrisiko können Sie aber nie direkt im Verhältnis zu den Arbeitnehmern der Nachunternehmen einschränken.

Auftraggeber, die wissen oder fahrlässig nicht wissen(!), dass solche beauftragte Subunternehmen oder von diesen wiederum unterbeauftragte Nachunternehmen den Mindestlohn nicht (rechtzeitig) zahlen, droht ein **Bußgeld von bis zu 500.000 Euro (§ 21 Abs. 3 MiLoG)** und der Ausschluss von der öffentlichen Auftragsvergabe.

Hinweis

Wenn Sie eine Bescheinigung benötigen, dass Sie (als Subunternehmer) die Mindestlohnregelungen einhalten, sprechen Sie mit Ihrem Steuerberater über eine solche Bescheinigung.

DATEV eG, 90329 Nürnberg (Verlag)

© 2019 Alle Rechte, insbesondere das Verlagsrecht, allein beim Herausgeber.

Die Inhalte wurden mit größter Sorgfalt erstellt, erheben keinen Anspruch auf eine vollständige Darstellung und ersetzen nicht die Prüfung und Beratung im Einzelfall.

Diese Broschüre und alle in ihr enthaltenen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Mit Ausnahme der gesetzlich zugelassenen Fälle ist eine Verwertung ohne Einwilligung der DATEV eG unzulässig.

Eine Weitergabe an Dritte ist nicht erlaubt.

Aus urheberrechtlichen Gründen ist eine Veröffentlichung z. B. in sozialen Netzwerken oder auf Internet-Homepages nicht gestattet.

Im Übrigen gelten die Geschäftsbedingungen der DATEV.

Angaben ohne Gewähr

Titelbild: © Wolfilser/stock.adobe.com

Stand: Januar 2019

DATEV-Artikelnummer: 19452

E-Mail: literatur@service.datev.de