

Wichtige Informationen zum Mindestlohn-Update 2019

Gerne möchten wir Sie über wichtige aktuelle Information zum Mindestlohn informieren und bitten Sie darum, diese zur Kenntnis zu nehmen und zu berücksichtigen.

1. Grundinformation

Der Mindestlohn wird nach dem Beschluss der Mindestlohnkommission zum 01.01.2019 auf EUR 9,19 pro Stunde und zum 01.01.2020 auf EUR 9,35 pro Stunde erhöht.

2. Geltungsbereich

Der Geltungsbereich ist die gesamte Bundesrepublik. Eine Unterscheidung nach Ost und West, wie sie in einigen Tarifverträgen besteht, wird nicht vorgenommen.

3. Höhe und Zahlung

Der Mindestlohn ist durch den Arbeitgeber in Form von Geld zu leisten (*BAG, Urteil v. 25.05.2016 – 5 AZR 135/16, DStR 2016.2474*). Sachbezüge (Tankgutscheine etc.) und Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung (außer bei echter Entgeltumwandlung) sind also nicht in die Mindestlohnhöhe einzubeziehen. Nicht auf den Mindestlohn anrechenbar sind außerdem (gesetzliche) Zuschläge für Nachtarbeit sowie Trinkgelder (hierzu s.u. 4. Mindestlohnwirksame Entgeltbestandteile).

Die Anrechnung von Urlaubs- und Weihnachtsgeld (13. Monatsgehalt) auf den Mindestlohn ist zumindest dann möglich, wenn mit dem Arbeitnehmer vereinbart ist, dass diese Zahlungen anteilig und unwiderruflich monatlich zusätzlich zum Grundlohn ausgezahlt werden.

4. Kontrolle

Die Kontrolle für die Durchsetzung des Mindestlohns wird den Behörden der Zollverwaltung zugewiesen, § 14 MiLoG. Die Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) wacht darüber, dass Arbeitgeber ihren Verpflichtungen nach § 20 MiLoG nachkommen.

5. Melde- und Dokumentationspflichten

Umfassende Dokumentationspflichten treffen gem. § 17 MiLoG alle Arbeitgeber, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach § 8 Abs. 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IV) in einer geringfügigen Beschäftigung oder in den Wirtschaftszweigen nach § 2a SchwarzArbG einsetzen. Ausgenommen von den Dokumentationspflichten – aber nicht vom Mindestlohn – ist die geringfügige Beschäftigung im Privathaushalt nach § 8a SGB IV.

DOKUMENTATIONSPFLICHTEN NACH § 17 MILOG:

- Beginn, Ende und Dauer der Beschäftigung, einzeln für jede(n) Arbeitnehmer(in) (bis zu einer monatl. Vergütung von brutto 2.958 € (generell) bzw. brutto 2.000 € nach min. 12-monatigem Bezug in dieser Höhe)
- Anfertigung bis spätestens 7 Tage nach der Arbeitsleistung
- Aufbewahrungspflicht für mindestens 2 Jahre
- Gilt ebenso für einen Entleiher solcher Arbeitnehmer(innen)
- Bereithalten dieser Unterlagen im Inland in deutscher Sprache mindestens für die Dauer der gesamten Werk-/Dienstleistung (max. 2 Jahre)
- Auf Verlangen sind die Unterlagen am Ort der Beschäftigung bereitzuhalten

WIRTSCHAFTSBEREICHE UND –ZWEIGE NACH § 2A SCHWARZARBG:

- 1) Baugewerbe
- 2) Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe
- 3) Personenbeförderungsgewerbe
- 4) Speditions-, Transport- und damit verbundene Logistikgewerbe
- 5) Schaustellergewerbe
- 6) Unternehmen der Forstwirtschaft
- 7) Gebäudereinigungsgewerbe
- 8) Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen beteiligen
- 9) Fleischwirtschaft
- 10) Prostitutionsgewerbe

6. Zahlungspflicht des Arbeitgebers

Der Umfang der Haftung des Arbeitgebers im Rahmen seiner Zahlungspflicht nach § 20 MiLoG bezieht sich bei Unterschreiten der Mindestlohnhöhe auch auf die Differenzbeträge der Beiträge zur Sozialversicherung (Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil), da deren abzuführende Höhe generell mit der Mindestlohnhöhe korrelieren muss. Dies ergibt sich aus dem für die SV maßgeblichen Entstehungsprinzip, wonach die SV-Beiträge entsprechend dem tatsächlich bestehenden Anspruch zu erheben und abzuführen sind. Für die Lohnsteuer hingegen gilt das Zuflussprinzip, d. h. dass die Steuerschuld und damit die Verpflichtung zur Abführung erst mit tatsächlicher Auszahlung entstehen. *(U. E. kann der Arbeitgeber in diesem Fall die nachzuzahlenden SV-Beiträge der/des zum Mindestlohn beschäftigten Arbeitnehmerin/Arbeitnehmers nicht vom zukünftigen Lohn bis zu einer Höhe von max. 3 Monatsbeiträgen abziehen, weil dadurch wiederum gegen die Pflicht zur Zahlung des Mindestlohns verstoßen würde. Zudem sind die Pfändungsgrenzen zu beachten.)*

7. Sanktionen

Um einen Verstoß gegen die Regelungen des MiLoG zu ahnden, ist ein umfassender Bußgeldkatalog in § 21 MiLoG aufgeführt. Geldbußen für Ordnungswidrigkeiten im Zusammenhang mit der Zahlungsverpflichtung des Arbeitgebers (§ 20 MiLoG) oder der Haftung des Auftraggebers (§ 13 MiLoG) können mit einer Höhe von bis zu 500.000 € verhängt werden. Für Verstöße gegen Mitwirkungspflichten bei der Kontrolle oder gegen die Melde- und Dokumentationspflichten (§§ 16, 17 MiLoG) sind Geldbußen von bis zu 30.000 € vorgesehen.

Eine weitere Sanktionsmöglichkeit bietet § 19 MiLoG. Darin ist der Ausschluss von der Vergabe öffentlicher Aufträge geregelt. Wurde demnach eine Bewerberin oder ein Bewerber um einen solchen Auftrag mit einer Geldbuße nach § 21 MiLoG in Höhe von wenigstens 2.500 € belegt, so kann ein Ausschluss von der Vergabe öffentlicher Aufträge bis zur Wiederherstellung der Zuverlässigkeit erfolgen.

8. Der persönliche Anwendungsbereich – die Ausnahmen

DIE AUSNAHMEN IM ÜBERBLICK:

- Pflichtpraktika (max. bis zur Dauer, die von der Ausbildungs-/Studienordnung festgelegt ist)
- Praktika zur Berufs- oder Studienorientierung (max. 3 Monate)
- Ausbildungsbegleitende Praktika (max. 3 Monate; max. 1x im gleichen Unternehmen)
- Auszubildende
- ehrenamtliche Tätige
- Langzeitarbeitslose (max. 6 Monate)
- unter 18-Jährige ohne abgeschlossene Ausbildung
- Teilnehmer an Maßnahmen nach § 54a SGB III (Einstiegsqualifizierung für Ausbildungsbewerber(innen) bzw. Ausbildungssuchende
 - 1) mit eingeschränkten Vermittlungsperspektiven
 - 2) ohne die erforderliche Ausbildungsreife oder
 - 3) die lernbeeinträchtigt oder sozial benachteiligt sind) oder nach §§ 68-70 BBiG (Berufsausbildungsvorbereitung für lernbeeinträchtigte oder sozial benachteiligte Personen)

9. Mindestlohnwirksame Entgeltbestandteile

Entgeltbestandteil (neben Grundlohn)/AG-Leistung	Mindestlohnwirksamkeit (ggf. mit Rechtsprechungsbeleg)
Sonderzahlungen (Weihnachts-/Urlaubsgeld)	Ja, wenn monatlich anteilig und unwiderruflich ausgezahlt (für das Urlaubsgeld: BAG, 5 AZR 135/16)
Prämien für Betriebszugehörigkeit/Halteprämien	Nein
Zulagen für Nachtarbeit nach § 6 Abs. 5 ArbZG	Nein (BAG, 5 AZR 135/16)
Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit	Ja (BAG, 5 AZR 69/17)
Mehrarbeits-/Überstundenzuschläge	Ja (BAG, 5 AZR 135/16)
(Wechsel-) Schichtzulage	Ja (BAG, AZR 374/16)
Erschwerniszulagen (z. B. Schmutz-, Gefahrenzulagen)	Ja (BAG, AZR 135/16)
Akkord-/Qualitätsprämien	Ja (BAG, AZR 374/16)
Entgeltumwandlungen nach § 1a Abs. 1 S. 1 BetrVG	Ja
Sonstige Entgeltumwandlung (außer vorgenannte)/vermögenswirksame Leistungen	Nein
Anwesenheitsprämie	Ja (BAG, 5 AZR 692/16)
„Sauberhalten“-Prämie	Ja (BAG, 5 AZR 692/16)
„Leergut“-Prämie	Ja (BAG, 5 AZR 692/16)
Kleider-, Werkzeug-, Wegegeld	Nein
Aufwandsentschädigungen	Nein
Sachbezüge	Nein, da keine Geldzahlung (BAG, 5 AZR 135/16)
Trinkgeld (kein Entgeltbestandteil, nur zur Klarstellung aufgeführt)	Nein

10. Beispielberechnung der monatlichen Arbeitszeit und Stundenlohn

Die allgemeine Formel zur Berechnung der monatlichen Arbeitszeit lautet wie folgt:
(wöchentliche Arbeitsstunden x 13) / 3 = durchschnittliche Arbeitsstunden pro Monat.

Zum genauen Erreichen der Mindestlohnhöhe von 9,19 €/Stunde müsste der Arbeitgeber – geht man vom Durchschnittsmonat mit 173,33 Stunden aus (40-Stunden-Woche) – einen Monatslohn von 1592,90 € an die/den Arbeitnehmer(in) zahlen.