

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 wenn 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 derzeit aktuellen Stand der rechtlichen Diskussion wieder
- Stets aktuelle Angaben erhalten Sie unter
www.etl-rechtsanwaelte.de
- Wir unterscheiden zwischen Infos zum Mindestlohn und Strategien (= „Umgehung“ des Mindestlohns)

3 Versprechen vorweg

3 Versprechen

- So verständlich wie möglich
- So genau wie möglich
- Pünktlich aufhören

Punkt 1: Der Zeitplan – wen trifft es und wen trifft es nicht?

Der Zeitplan

- Verabschiedung des Gesetzes durch den Bundesrat am 11.07.2014
- Gesetz in Kraft ab 01.01.2015

Wenn trifft es (nicht)?

- Grundsatz: Jeder AN hat einen Anspruch auf ein Mindestentgelt in Höhe von 8,50 EUR brutto
- Das gilt bundesweit und grundsätzlich für alle Branchen
- Für Ehegatten, (volljährige) Kinder usw. sind keine Ausnahmen vorgesehen!
- Kein Mindestentgelt für freie Mitarbeiter, Organe von Kapitalgesellschaften usw.

AUSNAHMEN, Teil I

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

AUSNAHMEN, Teil II

- Ehrenamtlich Tätige
- Für Saisonarbeiter gilt der Mindestlohn, es gilt aber eine Befreiung von der Sozialversicherungspflicht für 70 Tage; Kost und Logis können angerechnet werden
- Zeitungszusteller

Punkt 2: Was ist mit Tarifentgelten?

Tarifentgelte

- Verpflichtende Tarifentgelte (Mindestlohntarifverträge) dürfen bis 31.12.2016 unterhalb von 8,50 EUR entlohnen
- Das gilt u. a. für Leih-AN und in weiten Teilen auch für die Gastronomie
- Ab 01.01.2017 gilt: 8,50 EUR für alle!

Punkt 3: Minijobber + Rentner

Minijobber

- Das Mindestentgelt gilt auch für Minijobber und Rentner!!
- Beim Minijob ist (wahrscheinlich) auf den Nettobetrag von 8,50 EUR/Stunde abzustellen und nicht auf ein fiktives Bruttoentgelt
- ALSO:

**Ausbezahltes Entgelt : Std. = Entgelt je
Std. = mindestens 8,50 EUR
(= max. 52,94 Std./Mon.!!)**

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- oder Tarifvertrag sehen eine höhere Vergütung vor
 - 2/3-Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts
 - Zuschläge für Nachtarbeit (23 bis 6 Uhr) –
ACHTUNG: Grundsätzlich keine Zuschläge für Arbeit an Sonn- und Feiertagen!!

Punkt 5: Das Ganze in Zahlen

Das Ganze in Zahlen

- 8,50 EUR je Stunde = 173 Stunden je Monat (40-Stunden-Woche) = **1.470,50 EUR brutto** monatlich
- ACHTUNG: Die Arbeitsstunden variieren von Monat zu Monat!!
- Ggf. zu empfehlen sind Arbeitszeitkonten

Punkt 6: Erfolgsabhängiges Entgelt

Erfolgsabhängiges Entgelt

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

Punkt 7: Urlaub, Krankheit ...

Urlaub, Krankheit, Weihnachtsgeld, 13. Gehalt

- Während Urlaub und Krankheit ist die (übliche) Vergütung grundsätzlich weiter zu zahlen, einschließlich etwaig variabler Vergütungsbestandteile
- Weihnachtsgeld: Als sog. „Treueprämie“ dürfte das Weihnachtsgeld keine Berücksichtigung finden!
- 13. Gehalt: Als zusätzliche Vergütung wahrscheinlich zu berücksichtigen

Punkt 8: Nettolohn- maximierung / BetrAVG

Nettolohnmaximierung / BetrAVG

- Elemente der Nettolohnmaximierung werden wahrscheinlich keine Berücksichtigung finden (z. B. Handy, Mankogeld ...)
- 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 ab 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), ist aber u. U. schwierig und längst nicht für alle Fälle geeignet

- Arbeitszeiten absenken (= Änderung des Arbeitsvertrages!) – vom Minijob zum Midijob
- Azubis beschäftigen (das sind keine Arbeitnehmer!!)
- Im Notfall: Kündigung / Änderungskündigung aussprechen (Anwendbarkeit des KSchG prüfen!!) – auf Kündigungsfristen achten!!
- Problem Bereitschaftsdienst
- Freie Mitarbeiter (Vorsicht, Vorsicht!!)

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Ihr Uwe Schlegel

WWW.ETL-RECHTSANWAELTE.DE

0163 – 584 22 00