

**T a t j a n a   V o l k o v a**  
S t e u e r b e r a t e r i n

---

## **Mindestlohngesetz: Grundlagen und Praxistipps**

für bestehende Arbeitsverhältnisse als auch bei Neueinstellungen ist – wie Sie sicherlich wissen – seit dem Jahr 2015 der gesetzliche Mindestlohn zu beachten.

Ich möchte Sie mit diesem Schreiben mit den Grundlagen des "Gesetzes zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns" – abgekürzt MiLoG – vertraut machen. Außerdem möchte ich Ihnen mit meinen Praxistipps die tägliche Umsetzung der Regelungen in Ihrem Betrieb erleichtern. Schließlich möchte ich Ihnen die am häufigsten an mich/uns herangetragene Fragen erörtern.

### **Charakteristik und Höhe des Mindestlohns**

Der Mindestlohn beträgt 8,50 EUR pro Stunde. Er bezieht sich auf die Bruttovergütung pro Zeitstunde. Das heißt, dass Zulagen und Zuschläge neben dem Mindestlohn fällig werden und nicht addiert werden dürfen. Letzteres habe ich in der Praxis schon des Öfteren angetroffen. Ich möchte Sie daher besonders darauf hinweisen.

### **Ausnahmen**

Vom Grundsatz, dass der Mindestlohn für alle Beschäftigungsverhältnisse Anwendung findet, gibt es Ausnahmen. Vorrangig anwendbar sind u. a. die allgemein verbindlichen Tarifverträge und Vergütungsregelungen aufgrund des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes. Abweichende Regelungen gibt es daher für die Zeitarbeitsbranche, für das Fleischer- oder Friseurhandwerk oder auch für weitere Berufszweige.

Ausnahmeregelungen gelten außerdem für Praktikanten, Langzeitarbeitslose oder Saisonarbeiter. Für Langzeitarbeitslose gilt der Mindestlohn z. B. in den ersten 6 Monaten nicht.

Der Ausnahmekatalog ist umfassend und bedarf der näheren Erläuterung. Gerne informiere ich/informieren wir Sie ausführlich über den Geltungsbereich des Mindestlohns für Ihre Branche.

### **Variable Vergütungen**

Um die Antwort auf eine häufig gestellte Frage gleich vorwegzunehmen: Selbstverständlich können auch unter dem Mindestlohngesetz variable Vergütungen vereinbart werden. Wichtig ist nur: Das Grundgehalt, also der Fixbestandteil, darf den Mindestlohn nicht unterschreiten.

### **Minijobber**

Besonders zu beachten ist der Mindestlohn bei Minijobbern. Auch diese Personengruppe hat Anspruch auf Zahlung des Mindestlohns, da gibt es keine Ausnahmen. Beachten Sie, dass sich der Mindestlohn beim Minijobber stets auf die Bruttovergütung bezieht. Denn der Minijobber zahlt keine Steuern und keine Sozialabgaben.

Der Mindestlohn darf – wie eingangs erwähnt – nicht unterschritten werden, auch beim Minijobber nicht. D. h., wenn Sie das auszuzahlende Entgelt von z. B. 450 EUR durch die geleisteten Arbeitsstunden teilen, dürfen Sie nicht unter die 8,50 EUR-Stundengrenze geraten.

Meine Praxis zeigt, dass es besonders in Fällen, in denen Angehörige als Minijobber beschäftigt sind – der Mindestlohn gilt auch für solche Arbeitsverhältnisse zwischen nahen Angehörigen – oftmals zu einer dauerhaften Überschreitung der Arbeitszeiten kommt und damit zu einer Unterschreitung des Mindestlohns. Wie meine Erfahrung zeigt, drohen dann regelmäßig Nachzahlungen an die Sozialversicherung. Denn der

Zoll meldet die Arbeitszeit-Dokumentation mit den Überstunden regelmäßig an die Minijob-Zentrale. Da hilft es in der Regel auch nicht, wenn tatsächlich eine Lohnnachzahlung erfolgt.

Sofern es in Ihrem Betrieb zu dauerhaften Arbeitszeitüberschreitungen kommt bzw. gekommen ist oder bereits eine Kontrolle durch den Zoll erfolgt ist, sollten Sie mich ansprechen. Bringen Sie in diesem Fall unbedingt Ihre Arbeitszeitaufzeichnungen für den bzw. die Minijobber mit.

### **Kurzfristige Beschäftigungen**

Beschäftigen Sie Arbeitnehmer nur kurzfristig, sind diese in der Regel sozialversicherungsfrei. Eine kurzfristige Beschäftigung liegt bei der Arbeitsdauer von nicht mehr als 70 Tagen vor. Doch auch für kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse gilt der Mindestlohn. Sprechen Sie mich insbesondere an, wenn Sie kurzfristig beschäftigte Saisonarbeiter anstellen.

### **Bereitschaftsdienste**

Eine sehr häufige Frage betrifft die Vergütung von Bereitschaftsdiensten. Hierzu ist zu sagen, dass Bereitschaftsdienstzeiten zur Arbeitszeit zählen. Dementsprechend sind solche Zeiten mit dem Mindestlohn zu vergüten.

### **Urlaubs-, Weihnachtsgeld, Sonderzahlungen und Sachbezüge**

Urlaubs- und Weihnachtsgelder sowie sonstige Sonderzahlungen können nur dann zum Mindestlohn addiert werden, wenn sie den Arbeitnehmern gemäß Arbeitsvertrag unwiderruflich zufließen. Vielfach aber haben solche Zahlungen freiwilligen Charakter für besondere Betriebstreue. Der Arbeitnehmer hat keinen Rechtsanspruch. In solchen Fällen darf das Urlaubs-/Weihnachtsgeld dem Mindestlohn nicht addiert werden. Dasselbe gilt für Sonderzahlungen, die zusätzlich zum geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden.

Sachbezüge, wie Jobtickets oder Tankgutscheine innerhalb der lohnsteuerlichen Freigrenzen, zählen ebenfalls nicht zum Mindestlohn.

### **Beschäftigung des Ehegatten**

Eine mir vielfach gestellte Frage ist, ob der Mindestlohn bei Beschäftigungsverhältnissen mit dem Ehegatten einzuhalten ist. Die Antwort darauf ist grundsätzlich ja“. Vorausgesetzt, es liegt ein Arbeitsverhältnis vor. Arbeitet der Ehegatte gegen ein kleines Taschengeld, liegt kein Arbeitsverhältnis vor. Dann gilt folglich auch kein Mindestlohn. Ehegatten-Arbeitsverhältnisse bedürfen allerdings der besonderen Sorgfalt und stehen nur allzu oft im Visier des Betriebsprüfers. Lassen Sie Ihre individuelle Situation von mir prüfen.

**Arbeitszeitaufzeichnungspflichten** Für Minijobber und auch für Beschäftigte in bestimmten Gewerbebranchen müssen die zu leistenden Arbeitsstunden seit Einführung des Mindestlohns innerhalb einer bestimmten Frist genau aufgezeichnet werden. Die Arbeitszeitaufzeichnung muss dabei den Vorschriften zweier neu erlassener Verordnungen entsprechen. Es sind dies: Die Verordnung zur Abwandlung der Pflicht zur Arbeitszeitaufzeichnung nach dem Mindestlohngesetz und dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz“ sowie die Verordnung über Meldepflichten nach dem Mindestlohn-, dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz und dem Arbeitnehmer-Überlassungsgesetz“.

Die darin enthaltenen Regelungen und Ausnahmen bedürfen in der Regel der näheren Erläuterung. Gerne stelle ich Ihnen die Rechtsgrundlagen bereit und berate Sie ausführlich. Teilen Sie mir hierzu unbedingt mit, welcher Gewerbebranche Sie angehören.