

# Verstoß gegen den Mindestlohn – „billig kommt teuer“

TOP-Magazin Ausgabe 3/ Herbst 2016

Seit gut einem Jahr gilt in Deutschland der gesetzliche Mindestlohn. Über die gesellschaftlichen, ökonomischen und politischen Folgen eines gesetzlichen Mindestlohnes wurden und werden heiß debattiert. Doch welche Konsequenzen hat ein Verstoß gegen den gesetzlichen Mindestlohn?

Verstößt ein Arbeitgeber bzw. eine Arbeitgeberin gegen den Mindestlohn, ist das – solange der Verstoß nicht erkannt wird – kostengünstig, weil verminderte Lohn- und Lohnnebenkosten entrichtet werden. Wird der Verstoß nachträglich erkannt, wird es teuer.

## Lohnnachzahlung

Wird ein Lohn unterhalb des gesetzlichen Mindestlohnes gezahlt, hat der/ die Arbeitnehmer/in Anspruch auf Nachzahlung des Differenzlohnes. Da der gesetzliche Mindestlohn als Brutto-Lohn definiert ist, ergibt sich ein Brutto-Differenzlohn-Nachzahlungsanspruch zuzüglich Verzugszinsen seit der Arbeitsvergütungsfälligkeit.

Der Mindest- bzw. Differenzlohnanspruch unterliegt der dreijährigen Verjährung; etwaige kürzere tarif- oder einzelvertragliche Ausschlussregelungen finden keine Anwendung.

## Sozialversicherungsbeitragsnachzahlung und Lohnabzug/-sverbot

Wurde eine unterhalb des gesetzlichen Mindestlohnes liegende Vergütung abgerechnet und (nur) der entsprechende Gesamtsozialversicherungsbeitrag an die Einzugsstelle abgeführt, verbleibt für jeden betroffenen Kalendermonat ein Differenzgesamtsozialversicherungsbeitrag. Beitragsschuldner ist (ausschließlich) der/ die Arbeitgeber/in. Sozialversicherungsbeiträge verjähren grundsätzlich in vier Jahren. Zumindest bedingt vorsätzlich vorenthaltene Beiträge verjähren jedoch erst in dreißig Jahren.

Die Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung können nur durch Abzug vom Arbeitsentgelt geltend gemacht werden. Ein unterbliebener Abzug kann nur bei den drei nächsten Lohnzahlungen nachgeholt werden, danach nur dann, wenn der Abzug ohne Verschulden des Arbeitgebers unterblieben ist; bei einem Verstoß gegen den gesetzlichen Mindestlohn wird immer zumindest Fahrlässigkeit und damit Verschulden vorliegen.

Im Ergebnis bedeutet dies, dass sich der/ die Arbeitgeber/in auf der einen Seite der Forderung des vollen Differenzgesamtsozialversicherungsbeitrag ggf. noch nach 30 Jahren ausgesetzt sieht und auf der anderen Seite dem binnen drei Jahren geltend gemachten Lohnnachzahlungsanspruch regelmäßig den Abzug der Arbeitnehmeranteile nicht entgegen gehalten werden kann.

Abgesehen davon, dass der/ die Arbeitgeber/in die Pflicht zum Lohnsteuerabzug (als Einmalzahlung zum Zahlungszeitpunkt und nicht gemäß einer kalendermonatsweisen Nachberechnung) nachkommen muss, muss sie mithin dem/ der Arbeitnehmer/in eine [in

Sachsen um derzeit (9,35 Rentenversicherung + 8,41 Krankenversicherung + 1,675 (ggf. + 0,25) Pflegeversicherung + 1,5 Arbeitslosenversicherung =) ca. 21 Prozentpunkte] höhere Differenz-Nettovergütung und daneben den vollen Gesamtsozialversicherungsbeitrag – also insgesamt „ca. 120 %“ bezahlen. Daneben können auch noch Säumniszuschläge und Mahngebühren anfallen.

#### Bußgeld, Strafe

Wird das Arbeitsentgelt vorsätzlich oder fahrlässig nicht oder nicht rechtzeitig in Höhe des Mindestlohnes gezahlt, kann die Zollverwaltung ein Bußgeld bis zu fünfhunderttausend Euro verhängen.

In Betracht kommt ferner auch eine strafrechtliche Verurteilung wegen Vorenthaltung von Sozialversicherungsbeiträgen bzw. wegen Lohnwucher.

Sebastian E. Obermaier

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Sozialrecht