

Gesetzlicher Mindestlohn

(Stand 31.10.2014)

Inhalt

1. Welche weiteren Regelungen gibt es?
2. Der gesetzliche Mindestlohn im Überblick
3. Welche Besonderheiten gibt es bei bestimmten Arbeitnehmern?
4. Ist der Mindestlohn abdingbar?
5. Wann ist der Mindestlohn fällig?
6. Wie weit reicht die Unternehmerhaftung?
7. Wie wird die Einhaltung des Mindestlohns kontrolliert?

1. Welche weiteren Regelungen gibt es?

1.1 Rechtliche Grundlagen

Außerhalb des MiLoG können auf Basis des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes und des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes zusätzlich verbindliche branchenbezogene Mindestlöhne ausgehandelt werden. Diese Gesetze bilden die Grundlage für die vom Mindestlohn abweichenden Tarifverträge innerhalb eines Übergangszeitraums. Das Mindestarbeitsbedingungengesetz, das bisher die Festsetzung von Mindestarbeitsentgelten für einige Wirtschaftszweige ermöglichte, wird aufgehoben.

1.2 Tarifverträge

Für einige Branchen existieren bereits gesetzliche Mindestlöhne, weil Tarifverträge nach dem **Arbeitnehmerentsendegesetz** (AEntG) für allgemein verbindlich erklärt wurden. Die meisten Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnisse unter einen solchen branchenbezogenen Mindestlohntarifvertrag fallen, erhalten zwar bereits jetzt einen über 8,50 € liegenden Mindestlohn, doch sehen einige (schon länger geltende) Mindestlohntarife einen geringeren Mindestlohn vor. Für die Arbeitnehmer der folgenden Branchen bleibt es daher auch ab Januar 2015 bei niedrigeren Lohnuntergrenzen:

Fleischverarbeitung

August 2014 bis November 2014	7,75 €
Dezember 2014 bis September 2015	8,00 €
Oktober 2015 bis November 2016	8,60 €
Dezember 2016 bis Ende 2017	8,75 €

Friseurhandwerk

bis zum 31.07.2015 (Ost)	7,50 €
bis zum 31.07.2015 (West)	8,00 €

Gebäudereinigung

ab dem 01.01.2015 (nur Ost)	8,23 €
-----------------------------	--------

Gesetzlicher Mindestlohn

Landwirtschaft (unterste Lohngruppe der landwirtschaftlichen Saisonarbeiter)

ab Januar 2015 (West)	7,40 €
ab Januar 2015 (Ost)	7,20 €
ab Januar 2016 (West)	8,00 €
ab Januar 2016 (Ost)	7,90 €
ab Januar 2017 (bundeseinheitlich)	8,60 €
ab November 2017 (bundeseinheitlich)	9,10 €

Die Allgemeinverbindlichkeitserklärung hierzu steht noch aus (siehe Punkt 3.2).

Pflegebranche

Hier galt bislang ein Stundenlohn von 8,00 € (Ost), der ab 01.01.2015 auf 8,65 € steigen wird. Der Pflegemindestlohn gilt dann auch für Assistenzkräfte, Alltagsbegleiter und in Pflegebetrieben beschäftigte Betreuer von Demenzkranken.

Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft
von Januar 2015 bis Juni 2016 (Ost) 8,00 €

Zeitarbeit

von Januar bis März 2015 (Ost)	7,86 €
von April 2015 bis Mai 2016 (Ost)	8,20 €

Hinweis

Bestehende tarifliche Regelungen, die einen Stundenlohn von weniger als 8,50 € brutto pro Stunde vorsehen, haben bis zum 31.12.2016 Vorrang vor dem MiLoG. Für das Jahr 2017 wird es daher voraussichtlich eine Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns auf einen Betrag über 8,50 € geben, und zugleich gelten gemäß der bis Ende 2017 verlängerten Übergangsfrist die ungünstigeren branchenbezogenen Mindestlohtarifverträge im Jahr 2017 weiter. Allerdings müssen diese einen Lohn von mindestens 8,50 € vorsehen. Das bedeutet, dass die branchenbezogenen Mindestlöhne im Jahr 2017 nur dann den gesetzlichen (vermutlich über 8,50 € liegenden) Mindestlohn unterschreiten können, wenn sie mindestens dem erstmaligen gesetzlichen Mindestlohn von 8,50 € entsprechen. Siehe dazu auch das Schema auf Seite 3.

2. Der gesetzliche Mindestlohn im Überblick

2.1 Anspruchsberechtigte Personen

Der gesetzliche Anspruch auf Mindestlohn gilt nach der Einführungsphase für alle in

Deutschland tätigen Arbeitnehmer über 18 Jahre. Er betrifft auch ausländische Beschäftigte,

wenn sie in Deutschland arbeiten – unabhängig davon, ob sie bei einem in- oder einem

Gesetzlicher Mindestlohn

ausländischen Unternehmen angestellt sind.

Hinweis

Für Personen unter 18 Jahren ohne Berufsabschluss gilt der gesetzliche Mindestlohn nicht. Diese Ausnahme zielt auf eine nachhaltige Integration junger Menschen in den Arbeitsmarkt. Auszubildende erhalten ebenfalls keinen Mindestlohn. Ihre Entlohnung wird weiterhin durch das Berufsbildungsgesetz geregelt.

Hinweis

Da die echte ehrenamtliche Tätigkeit in einem gemeinnützigen Verein oder in einem anderen Zusammenhang keine Arbeit im Sinne dieses Gesetzes darstellt, erhalten Personen, die ein Ehrenamt innehaben, keinen Mindestlohn. Eine ehrenamtliche Tätigkeit im Sinne des MiLoG liegt vor, wenn sie nicht von der Erwartung einer adäquaten finanziellen Gegenleistung, sondern von dem Willen geprägt ist, sich für das Gemeinwohl einzusetzen. Auch Amateur- und Vertragssportler fallen nicht unter den Arbeitnehmerbegriff, wenn ihre ehrenamtliche sportliche Betätigung und nicht die finanzielle Gegenleistung für ihre Tätigkeit im Vordergrund steht.

2.2 Vergütung

Mit dem Mindestlohn ist der steuerpflichtige Bruttolohn pro Arbeitsstunde (Grundlohn) gemeint. Jede Arbeitsstunde kostet Sie als Arbeitgeber mindestens 8,50 €. Für den Fall, dass keine Arbeitszeit oder kein festes Monatsgehalt vereinbart ist, muss die Monatsvergütung unter Berücksichtigung der tatsächlichen Arbeitszeit in den effektiven Bruttostundenlohn umgerechnet werden. Die monatliche Einbeziehung von Sachleistungen ist über eine Umrechnung in ein Stundenentgelt möglich. Im Hinblick auf den Wert der Sachleistung erscheint als wohl pragmatischste Lösung das Abstellen auf den steuerlichen Wert. Das MiLoG enthält keine ausdrückliche Regelung dazu, welche vertraglichen bzw. tatsächlich geleisteten Vergütungsarten und -elemente für den Mindestlohn heranzuziehen sind. Der Europäische Gerichtshof (EuGH) beschäftigte sich in der Vergangenheit mit der möglichen

Anrechnung variabler Vergütungsbestandteile im Zusammenhang mit Lohnzahlungen auf den Mindestlohn nach dem AEntG.

Das Gericht befand, dass variable Vergütungsbestandteile dann angerechnet werden können, wenn sie eine Gegenleistung für die reguläre Tätigkeit des Arbeitnehmers darstellen. Dementsprechend könnte auch für den Mindestlohn Folgendes gelten: Für die Anrechenbarkeit von Leistungen auf tariflich begründete Mindestlohnansprüche kommt es darauf an, ob die anrechenbaren Vergütungsbestandteile funktional gleichwertig mit dem Zweck des Mindestlohns sind, beispielsweise tarifliche Einmalzahlungen.

Nicht anrechenbar sind hingegen Vergütungsbestandteile, die einen ganz anderen Zweck befolgen und anderen Bindungen unterfallen. Dazu gehören beispielsweise

- Vermögenswirksame Leistungen,
- Wechselschichtzulagen,
- Schmutzzulagen,
- Überstundenzuschläge,
- Nachtschichtzuschläge,
- Sonn- und Feiertagszuschläge,
- Gefahrenzulagen,
- Akkordprämien oder
- Qualitätsprämien.

2.3 Besonderheit: Trinkgelder

Vor allem im Gastronomiebereich stellen Trinkgelder einen wesentlichen Einnahmefaktor

dar. Ein Trinkgeld ist nach einer Definition der Gewerbeordnung ein Geldbetrag, den ein Dritter

ohne rechtliche Verpflichtung dem Arbeitnehmer zusätzlich zu einer dem Arbeitgeber geschuldeten

Leistung zahlt. Trinkgelder dürfen Sie als Arbeitgeber daher nicht auf den gesetzlichen

Mindestlohn anrechnen.

3. Welche Besonderheiten gibt es bei bestimmten Arbeitnehmern?

3.1 Langzeitarbeitslose

Zur Erleichterung eines Einstiegs in den Arbeitsmarkt kann bei Langzeitarbeitslosen in den ersten sechs Monaten der Beschäftigung vom Mindestlohn abgewichen werden. Betroffen sind Personen, die unmittelbar vor der Beschäftigung ein Jahr oder länger arbeitslos gewesen sind.

Hinweis

Zum 01.06.2016 wird die Bundesregierung darüber berichten, inwieweit diese Regelung die Wiedereingliederung von Langzeitarbeitslosen in den Arbeitsmarkt gefördert hat, und einschätzt, ob sie fortbestehen soll.

3.2 Saisonarbeiter

Zur Erleichterung wird die bereits vorhandene Möglichkeit der kurzfristigen sozialabgabenfreien Beschäftigung von 50 auf 70 Tage ausgedehnt. Diese Regelung wird auf vier Jahre befristet. Sie beeinflusst die Höhe des Mindestlohns nicht. Solange der Tarifvertrag in der Landwirtschaft (siehe Punkt 1.2) nicht für allgemein verbindlich erklärt wird, gilt der gesetzliche Mindestlohn auch für Saisonkräfte.

3.3 Zeitungszusteller

Um auch dieser Branche die Einführung des Mindestlohns zu erleichtern, sieht das MiLoG eine stufenweise Einführung für Zeitungszusteller vor. Ab dem 01.01.2015 erhalten sie mindestens 75 %, ab dem 01.01.2016 mindestens 85 % des geltenden Mindestlohns. Vom 01.01. bis zum 31.12.2017 sind es dann 8,50 €. Ab dem 01.01.2018 bekommen auch Zeitungszusteller den Mindestlohn ohne Einschränkung.

3.4 Jugendliche

Jugendliche unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung sind vom Mindestlohn ausgenommen. Das soll verhindern, dass sich Schulabgänger aus finanziellen Gründen gegen eine Ausbildung entscheiden.

3.5 Praktikanten

Auch Praktikanten gelten als Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes. Sie haben grundsätzlich einen Anspruch auf Zahlung des Mindestlohns. Vergütungen unterhalb des Mindestlohns sind deshalb jedenfalls unangemessen. Der Praktikant muss eingestellt worden sein, um berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse, Fähigkeiten oder berufliche Erfahrungen zu erwerben, ohne dass es sich um eine systematische Berufsausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes handelt. Auch ein Orientierungspraktikum oder ein ausbildungs- bzw. studienbegleitendes Praktikum, das länger als drei Monate dauert, ist ab dem ersten Tag der Beschäftigung mit dem Mindestlohn zu vergüten.

Hinweis

Wenn Sie einen Praktikanten einstellen, müssen Sie die wesentlichen Vertragsbedingungen unverzüglich nach Abschluss des Praktikumsvertrags, spätestens vor Aufnahme der Praktikantentätigkeit schriftlich niederlegen, die Niederschrift unterzeichnen und dem Praktikanten aushändigen.

Aufzunehmen sind mindestens:

- der Name und die Anschrift der Vertragsparteien,
- die mit dem Praktikum verfolgten Lern und Ausbildungsziele,
- Beginn und Dauer des Praktikums,
- Dauer der regelmäßigen täglichen Praktikumszeit,
- Zahlung und Höhe der Vergütung,
- Dauer des Urlaubs.

Vom Anspruch auf Mindestlohn ausgeschlossen sind:

- Pflichtpraktika, die verpflichtend aufgrund einer schulrechtlichen Bestimmung, einer Ausbildungsordnung oder einer hochschulrechtlichen Bestimmung geleistet werden.
- Freiwillige Praktika, die nicht länger als drei Monate dauern, wenn sie der Berufsorientierung dienen (Orientierungspraktika) oder ausbildungs bzw. studienbegleitend geleistet werden.

- Sonstige Praktika im Rahmen einer Einstiegsqualifizierung nach dem SGB III und Maßnahmen einer Berufsausbildungsvorbereitung nach dem Berufsbildungsgesetz.

4. Ist der Mindestlohn abdingbar?

Neben den tarifvertraglichen Sonderregelungen zum Mindestlohn darf der Mindestlohn nicht unterschritten werden. Vereinbarungen, die den Anspruch auf Mindestlohn unterschreiten oder seine Geltendmachung beschränken oder ausschließen, sind insoweit unwirksam. Ein Arbeitnehmer kann auf den Anspruch auf Mindestlohn nur durch gerichtlichen Vergleich verzichten. Die Verwirkung des Anspruchs ist ausgeschlossen. Von der Unabdingbarkeit wird die Entgeltumwandlung nach dem Betriebsrentengesetz nicht erfasst. Sie bleibt unberührt und danach weiterhin möglich.

5. Wann ist der Mindestlohn fällig?

Das MiLoG sieht vor, dass der Mindestlohn grundsätzlich zum Zeitpunkt der vertraglich vereinbarten Fälligkeit zu zahlen ist, das heißt, Sie müssen als Arbeitgeber den Mindestlohn spätestens bis zum letzten Bankarbeitstag des Monats, der auf den Monat folgt, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde, Ihren Mitarbeitern auszahlen. Eine spätere Zahlung des Mindestlohns stellt eine bußgeldbewehrte Ordnungswidrigkeit dar. Auch die Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohnanspruchs auf die Vereinbarung von Arbeitszeitkonten sind im MiLoG geregelt. Abweichend von der grundsätzlichen Regelung über den Zahlungszeitpunkt des Mindestlohns müssen Arbeitsstunden, die auf ein durch Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag vereinbartes Arbeitszeitkonto gebucht werden, spätestens innerhalb von zwölf Kalendermonaten nach ihrer Erfassung durch bezahlte Freizeitgewährung oder Zahlung des Mindestlohns ausgeglichen werden. Endet das Arbeitsverhältnis, muss der Ausgleich binnen eines Monats nach Vertragsende erfolgen. Die über die vertragliche Arbeitszeit hinausgehenden Stunden auf dem Arbeitszeitkonto dürfen monatlich nicht mehr als die Hälfte der vertraglichen Arbeitszeit betragen. Auf Wertguthaben im Sinne des SGB IV (Langzeitarbeitskonten) sind diese Beschränkungen nicht übertragbar.

Hinweis

Arbeitgebern im Niedriglohnsektor, deren Entgelte nicht erheblich über dem Mindestlohn liegen, ist dringend anzuraten, die Zeitkontenstände ihrer Arbeitnehmer regelmäßig zu überprüfen, damit der Mindestlohn trotz Mehrarbeit gewährt wird. Nur durch solch regelmäßige Kontenabfragen lassen sich einerseits Verstöße gegen das MiLoG und andererseits Einbußen an Liquidität oder zur Verfügung stehender Arbeitskraft infolge sofortiger Ausgleichspflichten vermeiden.

Diese Regelungen gelten nicht, wenn Ihr Mitarbeiter bereits durch sein verstetigtes monatliches Arbeitsentgelt für alle tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden im Durchschnitt des Zwölfmonatszeitraums ein Entgelt in Höhe

des gesetzlichen Mindestlohns erhält. Für diese Mitarbeiter bleibt es bei der bisherigen Flexibilität der zumeist durch Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen geregelten Arbeitszeitkonten.

6. Wie weit reicht die Unternehmerhaftung?

Beauftragen Sie einen anderen Unternehmer mit der Erbringung von Werk- oder Dienstleistungen, haften Sie für die Verpflichtungen dieses Unternehmers zur Zahlung des Mindestlohns wie ein Bürge, der auf die Einrede der Vorausklage verzichtet hat. Die Haftung erstreckt sich auch auf Nachunternehmer oder vom Unternehmer oder Nachunternehmer beauftragte Verleiher. Als Auftraggeber haften Sie - unabhängig davon, ob Ihnen die Mindestlohnverstöße des beauftragten Unternehmens bekannt waren oder ob Sie diese hätten kennen können - wie ein selbstschuldnerischer Bürge für · das nach den Mindestlohnvorschriften geschuldete Nettoentgelt der eingesetzten Arbeitnehmer und die Beiträge zu den sogenannten Gemeinsamen Einrichtungen der Tarifvertragsparteien, beispielsweise Lohnausgleichskassen, Zusatzversorgungskassen oder Urlaubskassen. Nicht erfasst sind hingegen die dem Mindestentgelt zuzuordnenden Steuern und Sozialangaben. Als Auftraggeber sollten Sie Ihre Vertragspartner und Subunternehmer in Ihrem eigenen Interesse sorgfältig auswählen. Dabei sollten Sie unter anderem den allgemeinen Leumund des Auftragnehmers berücksichtigen und Sie dürfen keine Anhaltspunkte für ein drohendes Fehlverhalten des Auftragnehmers außer Acht lassen.

Hinweis

Da Sie als Unternehmer selbst dann haften, wenn Sie keine Kenntnis vom Fehlverhalten Ihrer Vertragspartner haben oder haben können, ist bei der Auswahl Ihrer Vertragspartner besondere Vorsicht geboten. Denn Sie können in der Praxis kaum kontrollieren, ob Ihr Sub- oder Nachunternehmer den gesetzlichen Mindestlohn auch tatsächlich zahlt. Um Ihr Haftungsrisiko zu mindern, können Sie sich beispielsweise von Ihrem Vertragspartner vertraglich zusichern lassen, dass der Mindestlohn gezahlt wird. Besonders riskant wird es, wenn Ihre direkten Vertragspartner wiederum Nachunternehmen einschalten, um Ihren Auftrag auszuführen. Sie sollten in solchen Fällen beispielsweise vertraglich vereinbaren, dass Ihnen ein Mitbestimmungsrecht bei der Auswahl der Nachunternehmer eingeräumt wird.

7. Wie wird die Einhaltung des Mindestlohns kontrolliert?

Die Höhe des Mindestlohns wird von einer Kommission überprüft. Erstmals 2016 werden Gewerkschaften und Arbeitgeber in der Kommission darüber beraten, wie hoch der Mindestlohn ab dem 01.01.2017 sein wird. Das Gesetz sieht ab 2017 alle zwei Jahre eine Anpassung des Mindestlohns vor. Die Kontrolle liegt, wie bisher bereits bei den Branchenmindestlöhnen, bei der Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) der Bundeszollverwaltung. Je nach Schwere eines Verstoßes gegen das

Mindestlohngesetz reichen die möglichen Sanktionen von Bußgeldern bis hin zum Ausschluss des Auftraggebers von der Vergabe öffentlicher Aufträge.

Hinweis

Auf Arbeitgeber kommen in diesem Zusammenhang neue Aufzeichnungspflichten zu. Sie sind ab 01.01.2015 verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der Arbeitszeiten von geringfügig Beschäftigten innerhalb einer Woche nach Erbringung der Arbeitsleistung aufzuzeichnen und diese Unterlagen sechs Jahre lang aufzubewahren. In bestimmten Branchen (sog. Sofortmelder z.B. Baugewerbe, Gastronomie, Gebäudereinigung, Messebau oder Fleischwirtschaft) gilt diese Aufzeichnungspflicht sogar für alle Beschäftigten.