

Mindestlohn 2015 – Grundlagen und formelle Voraussetzungen

Agenda

- I. Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (MiloG)
Mindestlohntarifvertrag ab 01.01.2015

- II. Häufige Fragen zum Thema Mindestlohn

- III. Fragen

I. Mindestlohngesetz (MiloG) zum 01.01.2015

1. Gesetzesinhalt

Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie

(Tarifautonomiestärkungsgesetz)

Vom 11. August 2014

Der Bundestag hat mit der Mehrheit seiner Mitglieder und der Zustimmung des Bundesrates das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1

Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns

(Mindestlohngesetz - MiLoG)

Inhaltsverzeichnis MiLoG

- **Abschnitt 1:** Festsetzung des allgemeinen Mindestlohns
- **Unterabschnitt 1:** Inhalt des Mindestlohns
 - § 1 Mindestlohn
 - § 2 Fälligkeit des Mindestlohns
 - § 3 Unabdingbarkeit des Mindestlohns
- **Unterabschnitt 2:** Mindestlohnkommission
 - § 4 Aufgabe und Zusammensetzung
 - § 5 Stimmberechtigte Mitglieder
 - § 6 Vorsitz
 - § 7 Beratende Mitglieder
 - § 8 Rechtsstellung der Mitglieder
 - § 9 Beschluss der Mindestlohnkommission
 - § 10 Verfahren der Mindestlohnkommission
 - § 11 Rechtsverordnung
 - § 12 Geschäfts- und Informationsstelle für den Mindestlohn; Kostenträgerschaft

Inhaltsverzeichnis MiLoG

- **Abschnitt 2:** Zivilrechtliche Durchsetzung
 - § 13 Haftung des Auftraggebers
- **Abschnitt 3:** Kontrolle und Durchsetzung durch staatliche Behörden
 - § 14 Zuständigkeit
 - § 15 Befugnisse der Behörden der Zollverwaltung und anderer Behörden; Mitwirkungspflichten des Arbeitgebers
 - § 16 Meldepflicht
 - § 17 Erstellen und Bereithalten von Dokumenten
 - § 18 Zusammenarbeit der in- und ausländischen Behörden
 - § 19 Ausschluss von der Vergabe öffentlicher Aufträge
 - § 20 Pflichten des Arbeitgebers zur Zahlung des Mindestlohns
 - § 21 Bußgeldvorschriften
- **Abschnitt 4:** Schlussvorschriften
 - § 22 Persönlicher Anwendungsbereich
 - § 23 Evaluation
 - § 24 Übergangsregelung

Mindestlohngesetz

§ 1 Mindestlohn

- (1) **Jede** Arbeitnehmerin und **jeder** Arbeitnehmer hat **Anspruch** auf Zahlung eines Arbeitsentgelts mindestens in Höhe des **Mindestlohns** durch den Arbeitgeber.
- (2) Die Höhe des Mindestlohns beträgt ab dem 1. Januar 2015 **brutto 8,50 Euro je Zeitstunde**. Die Höhe des Mindestlohns kann auf Vorschlag einer ständigen Kommission der Tarifpartner (Mindestlohnkommission) durch Rechtsverordnung der Bundesregierung geändert werden.
- (3) Die Regelungen des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes, des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und der auf ihrer Grundlage erlassenen Rechtsverordnungen gehen den Regelungen dieses Gesetzes vor, soweit die Höhe der auf ihrer Grundlage festgesetzten Branchenmindestlöhne die Höhe des Mindestlohns nicht unterschreitet. Der Vorrang nach Satz 1 gilt entsprechend für einen auf der Grundlage von § 5 des Tarifvertragsgesetzes für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag im Sinne von § 4 Absatz 1 Nummer 1 sowie §§ 5 und 6 Absatz 2 des Arbeitnehmerentsendegesetzes.

Mindestlohngesetz

§ 2 Fälligkeit des Mindestlohns

(1) Der **Arbeitgeber ist verpflichtet**, der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer den **Mindestlohn**

1. zum Zeitpunkt der vereinbarten Fälligkeit,
2. spätestens am letzten Bankarbeitstag (Frankfurt am Main) des Monats, der auf den Monat folgt, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde,

zu zahlen. Für den Fall, dass keine Vereinbarung über die Fälligkeit getroffen worden ist, bleibt § 614 des Bürgerlichen Gesetzbuchs unberührt.

(2) Abweichend von Absatz 1 Satz 1 sind bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinausgehenden und auf einem **schriftlich vereinbarten Arbeitszeitkonto** eingestellten Arbeitsstunden **spätestens innerhalb von zwölf Kalendermonaten** nach ihrer monatlichen Erfassung durch bezahlte Freizeitgewährung oder Zahlung des Mindestlohns auszugleichen, soweit der Anspruch auf den Mindestlohn für die geleisteten Arbeitsstunden nach § 1 Absatz 1 nicht bereits durch Zahlung des verstetigten Arbeitsentgelts erfüllt ist. ...

Mindestlohngesetz

§ 3 Unabdingbarkeit des Mindestlohns

Vereinbarungen, die den Anspruch auf **Mindestlohn unterschreiten** oder seine Geltendmachung beschränken oder ausschließen, **sind** insoweit **unwirksam**.

Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer kann auf den entstandenen Anspruch nach § 1 Absatz 1 nur durch gerichtlichen Vergleich verzichten; im Übrigen ist ein Verzicht ausgeschlossen.

Die Verwirkung des Anspruchs ist ausgeschlossen.

Mindestlohngesetz

§ 4 Aufgabe und Zusammensetzung

- (1) Die Bundesregierung errichtet eine ständige Mindestlohnkommission, die über die Anpassung der Höhe des Mindestlohns befindet.

- (2) Die Mindestlohnkommission wird alle fünf Jahre neu berufen. Sie besteht aus einer oder einem Vorsitzenden, sechs weiteren stimmberechtigten ständigen Mitgliedern und zwei Mitgliedern aus Kreisen der Wissenschaft ohne Stimmrecht (beratende Mitglieder).

Mindestlohngesetz

§ 9 Beschluss der Mindestlohnkommission

- (1) Die Mindestlohnkommission hat über eine **Anpassung** der Höhe **des Mindestlohns erstmals** bis zum 30. Juni 2016 **mit Wirkung zum 1. Januar 2017** zu beschließen. Danach hat die Mindestlohnkommission alle zwei Jahre über Anpassungen der Höhe des Mindestlohns zu beschließen.

- (2) Die Mindestlohnkommission prüft im Rahmen einer Gesamtabwägung, welche Höhe des Mindestlohns geeignet ist, zu einem angemessenen Mindestschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beizutragen, faire und funktionierende Wettbewerbsbedingungen zu ermöglichen sowie Beschäftigung nicht zu gefährden. Die Mindestlohnkommission orientiert sich bei der Festsetzung des Mindestlohns nachlaufend an der Tarifentwicklung.

Mindestlohngesetz

§ 9 Beschluss der Mindestlohnkommission

- (3) Die Mindestlohnkommission hat ihren Beschluss schriftlich zu begründen.
- (4) Die Mindestlohnkommission evaluiert laufend die Auswirkungen des Mindestlohns auf den Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Wettbewerbsbedingungen und die Beschäftigung im Bezug auf bestimmte Branchen und Regionen sowie die Produktivität und stellt ihre Erkenntnisse der Bundesregierung in einem Bericht alle zwei Jahre gemeinsam mit ihrem Beschluss zur Verfügung.

Mindestlohngesetz

Auszüge

§ 12 Geschäfts- und Informationsstelle für den Mindestlohn; Kostenträgerschaft

- (1) Die Mindestlohnkommission wird bei der Durchführung ihrer Aufgaben von einer Geschäftsstelle unterstützt.
Die Geschäftsstelle untersteht insoweit fachlich der oder dem Vorsitzenden der Mindestlohnkommission.
- (2) Die Geschäftsstelle wird bei der **Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin** als **selbständige** Organisationseinheit eingerichtet.

Mindestlohngesetz

- **§ 13 Haftung des Auftraggebers**

§ 14 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes findet entsprechende Anwendung.

- **§ 14 Zuständigkeit**

Für die Prüfung der Einhaltung der Pflichten eines Arbeitgebers nach § 20 sind die Behörden der Zollverwaltung zuständig.

Mindestlohngesetz

§ 15 Befugnisse der Behörden der Zollverwaltung und anderer Behörden; Mitwirkungspflichten des Arbeitgebers

Die §§ 2 bis 6, 14, 15, 20, 22 und 23 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes sind entsprechend anzuwenden mit der Maßgabe, dass

- 1. die dort genannten Behörden auch Einsicht in Arbeitsverträge, Niederschriften nach § 2 des Nachweisgesetzes und andere Geschäftsunterlagen nehmen können, die mittelbar oder unmittelbar Auskunft über die Einhaltung des Mindestlohns nach § 20 geben,**

Mindestlohngesetz

§ 16 Meldepflicht

(1) Ein **Arbeitgeber mit Sitz im Ausland**, der eine Arbeitnehmerin oder einen Arbeitnehmer oder mehrere Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer in den in § 2a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes genannten Wirtschaftsbereichen oder Wirtschaftszweigen im Anwendungsbereich dieses Gesetzes beschäftigt, ist verpflichtet, **vor Beginn jeder Werk- oder Dienstleistung eine schriftliche Anmeldung in deutscher Sprache** bei der zuständigen Behörde der Zollverwaltung nach Absatz 6 vorzulegen, die die für die Prüfung wesentlichen Angaben enthält. Wesentlich sind die Angaben über

- 1. den Familiennamen, den Vornamen und das Geburtsdatum der von ihm im Geltungsbereich dieses Gesetzes beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,**
- 2. den Beginn und die voraussichtliche Dauer der Beschäftigung,**
- 3. den Ort der Beschäftigung,**

Mindestlohngesetz

noch § 16 Meldepflicht

.....

Wesentlich sind die Angaben über

- 4. den Ort im Inland, an dem die nach § 17 erforderlichen Unterlagen bereitgehalten werden,**
- 5. den Familiennamen, den Vornamen, das Geburtsdatum und die Anschrift in Deutschland der oder des verantwortlich Handelnden und**
- 6. den Familiennamen, den Vornamen und die Anschrift in Deutschland einer oder eines Zustellungsbevollmächtigten, soweit diese oder dieser nicht mit der oder dem in Nummer 5 genannten verantwortlich Handelnden identisch ist.**

Änderungen bezüglich dieser Angaben hat der Arbeitgeber im Sinne des Satzes 1 **unverzüglich** zu melden.

(2) Der Arbeitgeber hat der Anmeldung eine Versicherung beizufügen, dass er die Verpflichtungen nach § 20 einhält.

Mindestlohngesetz

§ 17 Erstellen und Bereithalten von Dokumenten

- (1) **Ein Arbeitgeber**, der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach § 8 Absatz 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch oder in den in § 2a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes genannten Wirtschaftsbereichen oder Wirtschaftszweigen beschäftigt, **ist verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit dieser Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages aufzuzeichnen...**

- (2) Arbeitgeber im Sinne des Absatzes 1 haben die für die Kontrolle der Einhaltung der Verpflichtungen nach § 20 in Verbindung mit § 2 **erforderlichen Unterlagen im Inland in deutscher Sprache für die gesamte Dauer der tatsächlichen Beschäftigung** der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Geltungsbereich dieses Gesetzes, mindestens für die Dauer der gesamten Werk- oder Dienstleistung, insgesamt jedoch nicht länger als zwei Jahre, bereitzuhalten. Auf Verlangen der Prüfbehörde sind die Unterlagen auch am Ort der Beschäftigung bereitzuhalten.

Mindestlohngesetz

§ 18 Zusammenarbeit der in- und ausländischen Behörden

- (1) **Die Behörden der Zollverwaltung unterrichten die zuständigen örtlichen Landesfinanzbehörden über Meldungen nach § 16 Absatz 1 und 3.**

Mindestlohngesetz

§ 19 Ausschluss von der Vergabe öffentlicher Aufträge

(1) Von der Teilnahme an einem Wettbewerb um einen Liefer-, Bau- oder Dienstleistungsauftrag der in § 98 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen genannten Auftraggeber sollen Bewerberinnen oder **Bewerber für eine angemessene Zeit bis zur nachgewiesenen Wiederherstellung ihrer Zuverlässigkeit ausgeschlossen** werden, die wegen eines Verstoßes nach § 21 mit einer **Geldbuße von wenigstens 2.500 Euro** belegt worden sind.

(4) Bei Aufträgen ab einer Höhe von 30.000 Euro fordert der öffentliche Auftraggeber nach Absatz 2 für die Bewerberin oder den Bewerber, die oder der den Zuschlag erhalten soll, vor der Zuschlagserteilung eine Auskunft aus dem Gewerbezentralregister nach § 150a der Gewerbeordnung an.

Mindestlohngesetz

§ 20 Pflichten des Arbeitgebers zur Zahlung des Mindestlohns

Arbeitgeber mit Sitz im In- **oder** Ausland sind **verpflichtet, ihren im Inland beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern** ein Arbeitsentgelt mindestens in Höhe des Mindestlohns nach § 1 Absatz 2 spätestens zu dem in § 2 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 genannten Zeitpunkt zu zahlen.

Mindestlohngesetz

§ 21 Bußgeldvorschriften

(1) Ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig

1. entgegen § 15 Satz 1 in Verbindung mit § 5 Absatz 1 Satz 1 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes **eine Prüfung nicht duldet oder bei einer Prüfung nicht mitwirkt,**
2. entgegen § 15 Satz 1 in Verbindung mit § 5 Absatz 1 Satz 2 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes **das Betreten eines Grundstücks oder Geschäftsraums nicht duldet,**
3. entgegen § 15 Satz 1 in Verbindung mit § 5 Absatz 3 Satz 1 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes **Daten nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig übermittelt,**

(3) Die **Ordnungswidrigkeit** kann in den Fällen des Absatzes 1 Nummer 9 und des Absatzes 2 mit einer Geldbuße **bis zu fünfhunderttausend Euro**, in den übrigen Fällen mit einer Geldbuße **bis zu dreißigtausend Euro** geahndet werden.

Mindestlohngesetz

§ 22 Persönlicher Anwendungsbereich

(1) Dieses Gesetz gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Praktikantinnen und Praktikanten im Sinne des § 26 des Berufsbildungsgesetzes gelten als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes, **es sei denn**, dass sie

1. ein Praktikum verpflichtend auf Grund einer schulrechtlichen Bestimmung, einer Ausbildungsordnung, einer hochschulrechtlichen Bestimmung oder im Rahmen einer Ausbildung an einer gesetzlich geregelten Berufsakademie leisten,
2. ein Praktikum von bis zu drei Monaten zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums leisten,
3. ein Praktikum von bis zu drei Monaten begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung leisten, wenn nicht zuvor ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Auszubildenden bestanden hat, oder
4. an einer Einstiegsqualifizierung nach § 54a des Dritten Buches Sozialgesetzbuch oder an einer Berufsausbildungsvorbereitung nach §§ 68 bis 70 des Berufsbildungsgesetzes teilnehmen.

Mindestlohngesetz

§ 22 Persönlicher Anwendungsbereich

- (1) Praktikantin oder Praktikant ist unabhängig von der Bezeichnung des Rechtsverhältnisses, wer sich nach der tatsächlichen Ausgestaltung und Durchführung des Vertragsverhältnisses für eine begrenzte Dauer zum Erwerb praktischer Kenntnisse und Erfahrungen einer bestimmten betrieblichen Tätigkeit zur Vorbereitung auf eine berufliche Tätigkeit unterzieht, ohne dass es sich dabei um eine Berufsausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes oder um eine damit vergleichbare praktische Ausbildung handelt.
- (2) Personen im Sinne von § 2 Absatz 1 und 2 des Jugendarbeitsschutzgesetzes ohne abgeschlossene Berufsausbildung gelten nicht als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes.
- (3) Von diesem Gesetz nicht geregelt wird die Vergütung von zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten sowie ehrenamtlich Tätigen.

Mindestlohngesetz

§ 22 Persönlicher Anwendungsbereich

- (4) Für Arbeitsverhältnisse von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die unmittelbar vor Beginn der Beschäftigung langzeitarbeitslos im Sinne des § 18 Absatz 1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch waren, gilt der Mindestlohn in den ersten sechs Monaten der Beschäftigung nicht. Die Bundesregierung hat den gesetzgebenden Körperschaften zum 1. Juni 2016 darüber zu berichten, inwieweit die Regelung nach Satz 1 die Wiedereingliederung von Langzeitarbeitslosen in den Arbeitsmarkt gefördert hat, und eine Einschätzung darüber abzugeben, ob diese Regelung fortbestehen soll.

§ 23 Evaluation

Dieses Gesetz ist im Jahr 2020 zu evaluieren.

§ 24 Übergangsregelung

(1) Bis zum 31. Dezember 2017 gehen abweichende Regelungen eines Tarifvertrages repräsentativer Tarifvertragsparteien dem Mindestlohn vor, wenn sie für alle unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallenden Arbeitgeber mit Sitz im In- oder Ausland sowie deren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verbindlich gemacht worden sind; ab dem 1. Januar 2017 müssen abweichende Regelungen in diesem Sinne mindestens ein Entgelt von brutto 8,50 Euro je Zeitstunde vorsehen. Satz 1 gilt entsprechend für Rechtsverordnungen, die auf der Grundlage von § 11 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes sowie § 3a des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes erlassen worden sind.

§ 24 Übergangsregelung

(2) Zeitungszustellerinnen und Zeitungszusteller haben ab dem 1. Januar 2015 einen Anspruch auf 75 Prozent und ab dem 1. Januar 2016 auf 85 Prozent des Mindestlohns nach § 1 Absatz 2 Satz 1. Vom 1. Januar 2017 bis zum 31. Dezember 2017 beträgt der Mindestlohn für Zeitungszustellerinnen und Zeitungszusteller brutto 8,50 Euro je Zeitstunde. Zeitungszustellerinnen und Zeitungszusteller im Sinne der Sätze 1 und 2 sind Personen, die in einem Arbeitsverhältnis ausschließlich periodische Zeitungen oder Zeitschriften an Endkunden zustellen; dies umfasst auch Zustellerinnen und Zusteller von Anzeigenblättern mit redaktionellem Inhalt.

Agenda

I.

Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (MiloG)
Mindestlohntarifvertrag ab 01.01.2015

II.

Häufige Fragen zum Thema Mindestlohn

III.

Fragen

Warum wird in Deutschland ein gesetzlicher Mindestlohn eingeführt?

- Durch die Einführung eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns werden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland vor unangemessen niedrigen Löhnen geschützt.
- Damit leistet der gesetzliche Mindestlohn zugleich einen Beitrag für einen fairen und funktionierenden Wettbewerb.
- Gleichzeitig sorgt er für mehr Stabilität in den sozialen Sicherungssystemen.

Gibt es auch in anderen EU-Staaten einen gesetzlichen Mindestlohn?

- In 22 von 28 EU-Mitgliedsstaaten gilt bereits ein branchenübergreifender gesetzlicher Mindestlohn.
- Ausnahmen sind Dänemark, Finnland, Italien, Österreich, Schweden und Zypern. In den meisten dieser Länder herrscht jedoch eine wesentlich höhere Bindung durch Tarifverträge, als dies zurzeit in Deutschland der Fall ist.

Gibt es auch in anderen EU-Staaten einen gesetzlichen Mindestlohn?

Gesetzliche Mindest-Stundenlöhne in der EU

Land	Mindestlohn in Euro/Std.	zuletzt geändert	seit 2013
Luxemburg	11,10	10.2013	+0,8%
Frankreich	9,53	01.2014	+0,2%
Niederlande	9,11	01.2014	-1,4%
Belgien	9,10	12.2012	-1,1%
Irland	8,65	07.2011	-0,5%
Deutschland	8,50 <i>beschlossen</i>	<i>(ab</i>	<i>01.2015)</i>
Großbritannien	7,43	10.2013	-0,7%
Slowenien	4,56	01.2014	-1,1%
Malta	4,15	01.2014	+0,8%
Spanien	3,91	01.2013	+1,4%
Griechenland	3,35	03.2012	+0,9%
Portugal	2,92	01.2011	-0,3%
Polen	2,31	01.2014	+4,0%
Kroatien	2,30	01.2014	+4,9%
Estland	2,13	01.2014	+9,3%
Slowakei	2,02	01.2014	+2,7%
Ungarn	1,97	01.2014	+1,8%
Tschechien	1,95	08.2013	+3,8%
Lettland	1,93	01.2014	+12,9%
Litauen	1,76	01.2013	-1,0%
Rumänien	1,14	01.2014	+17,4%
Bulgarien	1,04	01.2014	+8,8%

Quelle: WSI; Stand: 1.1.2014

Erhalten auch ausländische Beschäftigte den Mindestlohn?

- Ja.
- Der Mindestlohn gilt auch für ausländische Arbeitnehmer, wenn sie in Deutschland arbeiten – **egal**, ob sie bei einem in- oder einem ausländischen Unternehmen angestellt sind. Der Mindestlohn gilt für alle im Inland erbrachten Arbeitsleistungen.

Erhalten auch Saisonarbeiterinnen und Saisonarbeiter den Mindestlohn?

- Der gesetzliche **Mindestlohn von 8,50 Euro** gilt ab dem 1. Januar 2015 **auch für Saisonkräfte**.
- Um die Einführung des Mindestlohns zu erleichtern, wird die bereits vorhandene Möglichkeit der **kurzfristigen sozialabgabenfreien Beschäftigung von 50 auf 70 Tage** **ausgedehnt**. Diese Regelung wird **auf vier Jahre (bis zum 31. Dezember 2018) befristet**.

Was gilt für Personen mit einem Minijob?

Der **gesetzliche Mindestlohn** gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, unabhängig von Arbeitszeit oder Umfang der Beschäftigung – und damit **auch für Minijobberinnen und Minijobber**, die im gewerblichen Bereich oder in Privathaushalten beschäftigt sind.

Was gilt für Auszubildende?

Auszubildende befinden sich in einer Berufsausbildung und nicht in einem Arbeitsverhältnis. Für sie **gilt unabhängig vom Alter der gesetzliche Mindestlohn nicht**. Die Entlohnung von Auszubildenden wird weiterhin im Berufsbildungsgesetz geregelt.

Erhalten Personen mit Ehrenamt den Mindestlohn?

- **Nein**, die Regelungen des MiloG gelten nicht für ehrenamtlich tätige Personen (§ 22 Absatz 3 MiLoG).
- Eine echte ehrenamtliche Tätigkeit stellt keine Arbeit im Sinne dieses Gesetzes dar.
- Eine **ehrenamtliche Tätigkeit liegt vor**, wenn sie nicht der Sicherung oder Besserung der wirtschaftlichen Existenz dient, sondern Ausdruck einer inneren Haltung gegenüber Belangen des Gemeinwohls sowie den Sorgen und Nöten anderer Menschen ist.
- Ehrenamtlich tätig sind auch Personen tätig, die einen Freiwilligendienst im Sinne des § 32 Absatz 4 Einkommensteuergesetz leisten.
 - Dazu gehören: → der Bundesfreiwilligendienst im Sinne des Bundesfreiwilligendienstgesetzes
 - das freiwillige soziale oder ökologische Jahr im Sinne des Jugendfreiwilligendienstgesetzes

Gilt der Mindestlohn auch in Sportvereinen?

- Anspruch auf den **gesetzlichen Mindestlohn** haben seit dem 1. Januar 2015 **auch** die **in Sportvereinen tätige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**.
- In Sportvereinen **ehrenamtlich Tätige haben keinen Anspruch** auf Mindestlohn.

Was gilt, wenn neben dem Ehrenamt noch ein Minijob ausgeübt wird?

- Werden Tätigkeiten im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung als sogenannte **Minijobs** durchgeführt, ist anzunehmen, dass es sich um ein Arbeitsverhältnis handelt und **diese unter das Mindestlohngesetz fallen**.
- Dies schließt ein darüberhinausgehendes ehrenamtliches Engagement neben der geringfügigen Beschäftigung nicht zwangsläufig aus. Es muss sich jedoch aus dem **Arbeitsvertrag** ergeben, **welche Leistungen in welchem Umfang** Bestandteil der des Minijobs sind. Eine darüberhinausgehende ehrenamtliche Tätigkeit sollte von der Art und vom Inhalt deutlich zum Minijob abgrenzbar sein (andernfalls besteht der Verdacht einer Umgehung des Mindestlohns).

Beispiel Ehrenamt und Minijob

Ein Übungsleiter betreut im Verein abends eine Jugendmannschaft. Daneben reinigt er – mit entsprechendem Arbeitsvertrag auf Minijob-Basis – die Räumlichkeiten desselben Vereins. Sind beide Tätigkeiten nebeneinander möglich? Wo gilt der Mindestlohn?

Ein Nebeneinander von Ehrenamt und Minijob ist möglich, solange die vertraglich definierten Tätigkeiten des Minijobs mit entsprechender Stundenzahl von den übrigen Tätigkeiten abgegrenzt werden können. Im Beispielfall gilt der Mindestlohn daher nur für die vertraglich auf Minijobbasis vereinbarten Reinigungsarbeiten. Für das ehrenamtliche Engagement, für die beispielsweise eine Aufwandsentschädigung oder eine Übungsleiterpauschale bezahlt werden kann, gilt der Mindestlohn nicht; hier ist weder eine Zeiterfassung noch eine maximale Stundenzahl zu beachten.

Sonderregelung / Übergangsregelung für Zeitungszusteller

- ab dem **01.01.2015** mindestens 75 Prozent (6,38 Euro)
- ab dem **01.01.2016** mindestens 85 Prozent (7,23 Euro)
- ab dem **01.01.2017** mindestens 100 Prozent (8,50 Euro)
- ab dem **01.01.2018** gilt dann auch für die Zeitungszusteller der von der Mindestlohnkommission beschlossene Mindestlohn.

(§ 24 (2) MiLoG)

Bekommen Praktikantinnen und Praktikanten den Mindestlohn?

- Ja, Praktikantinnen und Praktikanten haben Anspruch auf Mindestlohn.
- Von diesem Grundsatz gelten **folgende Ausnahmen**:
 - ausgenommen vom Mindestlohn sind so genannte **Pflichtpraktika**, also insbesondere solche Praktika, die verpflichtend auf Grund einer schulrechtlichen Bestimmung, einer Ausbildungsordnung oder einer hochschulrechtlichen Bestimmung geleistet werden.
 - bei **freiwilligen Praktika**, die **nicht länger als drei Monate dauern**, besteht kein Anspruch auf den Mindestlohn, wenn sie der Berufsorientierung dienen (Orientierungspraktika) oder ausbildungs- bzw. studienbegleitend geleistet werden.

Bekommen Praktikantinnen und Praktikanten den Mindestlohn?

- 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.
- Das Mindestlohngesetz findet keine Anwendung auf Praktika im Rahmen einer Einstiegsqualifizierung nach dem SGB III und Maßnahmen einer Berufsausbildungsvorbereitung nach dem Berufsbildungsgesetz.

Sonderregelung für Praktikanten - Zusammenfassung -

Ausgenommen vom Mindestlohn sind

- **Pflichtpraktika** (verpflichtend aufgrund einer schulrechtlichen Bestimmung, einer Ausbildungsordnung oder einer hoch-schulrechtlichen Bestimmung)
- **Freiwillige Praktika** (Orientierungspraktika die nicht länger als 3 Monate dauern oder ausbildungs- / studienbegleitend geleistet werden)
- **sonstige Praktika** im Rahmen einer Einstiegsqualifizierung nach dem SGB III und Maßnahmen einer Berufsausbildungsvorbereitung nach dem Berufsausbildungsgesetz

Sonderregelung für Langzeitarbeitslose

Kein Mindestlohn für Langzeitarbeitslose in den ersten 6 Monaten der Beschäftigung.

→ siehe hierzu § 22 Abs.4 S. 1 MiLoG i.V.m. § 18 (1) SGB III

Haftung des Auftraggebers

Der Auftraggeber haftet – unabhängig davon, ob ihm die Mindestlohnverstöße des beauftragten Unternehmens bekannt waren oder ob er diese hätte kennen können für:

- das nach den Mindestlohnvorschriften geschuldete Nettoentgelt der eingesetzten Arbeitnehmer und
- die Beiträge zu den sogenannten Gemeinsamen Einrichtungen der Tarifvertragsparteien, beispielsweise Lohnausgleichszahlungen, Zusatzversorgungskassen oder Urlaubskassen

Haftung des Auftraggebers

Beispiel: Ein Produzent übergibt Waren an einen Spediteur, um den Transport zu besorgen. Der Transportauftrag wird weitergereicht an andere Transportunternehmer. Der vierte Transportunternehmer führt letztlich tatsächlich die Beförderung aus, der Fahrer bekommt keinen Mindestlohn und möchte diesen beim Produzenten oder Spediteur einklagen. Geht das?

Lösung:

- Der **Produzent reicht** bei Beauftragung eines Spediteurs mit einer Transportleistung für gewöhnlich **keine eigene vertragliche Verpflichtung weiter**, wenn er nicht durch Vertrag mit einem (Zwischen- oder End-)Abnehmer der von ihm produzierten Waren auch zur Lieferung derselben verpflichtet
- Der Produzent ist damit kein „Unternehmer“ im Sinne der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. **Der Fahrer kann bei ihm den Mindestlohn nicht einklagen.**
- Der **Spediteur** hingegen **reicht den vertraglich gegenüber dem Produzenten geschuldeten Transport durch Untervergabe des Auftrags** an ein weiteres Transportunternehmen **weiter**; ebenso jeder weitere Transportunternehmer in der „Nachunternehmerkette“. **Der Fahrer kann beim Spediteur den Mindestlohn einklagen.**

Haftung des Auftraggebers

- Es empfiehlt sich in Dienst- und Werkverträge mit Subunternehmern eine Freistellungsklausel aufzunehmen, mit der der Auftragnehmer bestätigt, seinen Arbeitnehmern den Mindestlohn zu zahlen und auch bei der Auswahl der Subunternehmer seinerseits eine solche Bestätigung einzuholen.
 - ➔ vertragliche Einschränkung gilt nur im Innenverhältnis zwischen den beteiligten Unternehmern; nicht gegenüber den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.
- Bei öffentlichen Aufträgen sollte eine Bestätigung eingeholt werden, dass das Unternehmen nicht nach § 19 MiLoG von der Vergabe öffentlicher Aufträge ausgeschlossen ist.

Wie wird die Einhaltung des Mindestlohnes kontrolliert?

- Die Höhe des Mindestlohns wird von einer Kommission der Tarifpartner 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**. Die FKS schafft dafür 1.600 neue Stellen.
- Ein regelmäßiger Informationsaustausch zwischen der FKS und den Trägern der Sozialversicherung, insbesondere den Betriebsprüfdiensten der Rentenversicherung, wird sichergestellt

Welche Dokumentationspflichten ergeben sich?

Der Arbeitgeber muss **Beginn, Ende** und **Dauer** der täglichen Arbeitszeit für folgende Arbeitnehmer aufzeichnen:

- geringfügig Beschäftigte (Minijobber bis 450 € sowie kurzfristig Beschäftigte) mit Ausnahme von geringfügig Beschäftigten in Haushalten
- in den Wirtschaftsbereichen
 - Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe
 - Baugewerbe
 - Personenbeförderungsgewerbe
 - Speditions-, Logistik-, Transportgewerbe
 - Schaustellergewerbe
 - Gebäudereinigungsgewerbe
 - etc.

Aufzeichnungen müssen innerhalb von 7 Tagen nach erbrachter Arbeitsleistung erstellt werden. Die Dokumente sind 2 Jahre aufzubewahren.

Dokumentation der täglichen Arbeitszeit

Firma: _____
 Name des Mitarbeiters: _____
 Personal-Nr.: _____ Monat/ Jahr _____

Kalender- tag	Beginn (Uhrzeit)	Pause (Dauer)	Ende (Uhrzeit)	Dauer (Summe)	aufgezeichnet am	Bemerkungen
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						
16						
17						
18						
19						
20						
21						
22						
23						
24						
25						
26						
27						
28						
29						
30						
31						

Summe: _____

Datum _____ Unterschrift des Arbeitnehmers _____ Datum _____ Unterschrift des Arbeitgebers _____

Tragen Sie in diese Spalte eines der folgenden Kürzel ein, wenn es für diesen Kalendertag zutrifft:

Schlüssel	K	Krank
	U	Urlaub
	UU	unbezahlter Urlaub
	F	Feiertag

Welche Dokumentationspflichten ergeben sich?

- **Bei unterlassener Dokumentationspflicht droht Bußgeld**

Arbeitgeber geringfügig Beschäftigter, die ihren Aufzeichnungs- und **Dokumentationspflichten** zukünftig **nicht, nicht richtig, nicht vollständig** oder **nicht in der vorgeschriebenen Weise** nachkommen, handeln ordnungswidrig. Ihnen droht ein **Bußgeld** bis zur Höhe von **30.000 EUR**.

Verstöße gegen die Mindestlohnzahlungspflicht können mit einer Geldbuße von bis zu **500.000 EUR** geahndet werden. Außerdem können die betroffenen Unternehmen von der Vergabe öffentlicher Aufträge ausgeschlossen werden.

Was zählt zum Mindestlohn?

- Das MiLoG enthält **keine ausdrückliche Regelung** dazu, welche vertraglichen bzw. tatsächlich geleisteten Vergütungsbestandteile zum Mindestlohn zählen, d.h. wie genau der Mindestlohn zu berechnen ist.
- Der Europäische Gerichtshof (EuGH) beschäftigte sich in der Vergangenheit mit der möglichen Anrechnung variabler Vergütungsbestandteile im Zusammenhang mit Lohnzahlungen auf den Mindestlohn nach dem Arbeitnehmerentendegesetz. Variable Vergütungsbestandteile können dann angerechnet werden, wenn sie eine Gegenleistung für die reguläre Tätigkeit des Arbeitnehmers darstellen.

Was zählt zum Mindestlohn?

- Grundsätzlich sind solche Zahlungen des Arbeitgebers als Bestandteile des Mindestlohns anzurechnen, die die **'Normaltätigkeit'** der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers abgelten.
- Zahlungen, die eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer als Ausgleich für **darüberhinausgehende Leistungen** erhält, **sind nicht anrechenbar**.

Was zählt zum Mindestlohn?

Nicht anrechenbar sind Vergütungsbestandteile, die einen anderen Zweck befolgen. Dazu gehören beispielsweise

- vermögenswirksame Leistungen
- Wechselschichtzulagen
- Schmutzzulagen
- Überstundenzuschläge
- Nachtschichtzuschläge
- Sonn- und Feiertagszuschläge
- Gefahrenzulagen
- Akkordprämien oder
- Qualitätsprämien

Ob diese vom EuGH aufgestellten Grundsätze allerdings auch auf den gesetzlichen Mindestlohn anwendbar sind, **bleibt abzuwarten**.

Was zählt zum Mindestlohn?

Besonderheit: TRINKGELDER

- 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 vom Arbeitgeber daher **nicht** auf den gesetzlichen **Mindestlohn** angerechnet werden.

Lohnsteuerliche Mindestlohnermittlung

Frau Meier arbeitet als Sachbearbeiterin in einer Spedition. Ihr Bruttolohn setzt sich zusammen aus:

Festgehalt	2.400 €
Kindergartenzuschuss	100 €
Betriebliche Altersvorsorge (bAV) (Entgeltumwandlung)	100 €
Sonn-/ Feiertagszuschlag	200 €
Gesamtbruttolohn	2.700 €
Steuerbruttolohn	2.300 €

Lohnsteuerliche Mindestlohnermittlung

Für die Berechnung des Mindestlohns ist allein der Steuerbruttolohn von 2.300 € maßgeblich. Die steuerfreie Vergütungselemente (Kindergartenzuschuss, Sonn- und Feiertagszuschläge) bleiben außen vor. Eine Besonderheit gilt dagegen für die bAV bzw. die Beiträge für die betriebliche Altersvorsorge. Diese sind Bestandteil des Mindestlohns, weshalb sie zum maßgeblichen Bruttolohn hinzuaddiert werden. Daher ergibt sich folgendes Bild:

Gesamtbruttolohn	2.700 €
Steuerbruttolohn	2.300 €
<u>bAV</u>	<u>100 €</u>
Maßgeblicher Bruttolohn	2.400 €

Lohnsteuerliche Mindestlohnermittlung

Das Steuerrecht enthält eine eindeutige Definition, wie man von einem Monatsgehalt die Umrechnung auf einen Stundenlohn vornimmt. Ausgehend von einem Arbeitsvertrag mit einer regelmäßigen wöchentlichen Stundenzahl von 40 Stunden ist die Monatsstundenzahl zu ermitteln.

Im Steuerrecht gilt, dass ein Monat im Durchschnitt 4,35 Wochen umfasst. Es ergibt sich somit folgende Berechnung:

Maßgeblicher Bruttolohn	2.400 €
Regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit	40 Stunden
Monatsarbeitszeit (40 x 4,35)	174 Stunden
Grundlohn	13,79 €

Sozialversicherungsrechtliche Mindestlohnermittlung

- Im Gegensatz zum Steuerrecht werden die **Sozialversicherungsbeiträge** nach dem sogenannten **Anspruchsprinzip** berechnet.
- Daraus folgt, dass der Sozialversicherungsprüfer die **Beitragsgrundlage** nicht danach bewertet, was der Arbeitnehmer tatsächlich erhalten hat, sondern nach seinem **Lohnanspruch**, der nunmehr mindestens 8,50 € betragen muss.

Beispiel

Frau Schulz arbeitet seit vielen Jahren 40 Stunden pro Woche als Kellnerin in der Gaststätte von Herrn Sorglos. Sie erhält einen Bruttoarbeitslohn von 7,00 €. Nach Einführung des neuen gesetzlichen Mindestlohns traut sich Frau Schulz nicht, diesen auch bei Herrn Sorglos einzufordern. Sie arbeitet deshalb auch im Jahr 2015 weiterhin für ihren alten Arbeitslohn von 7,00 €. Das bedeutet, dass Frau Schulz weiterhin ihren alten monatlichen Bruttolohn erhält:

Bruttolohn (174 Stunden x 7,00 €)	1.218 €
-----------------------------------	---------

Anfang 2016 erscheint der Rentenversicherungsprüfer in der Gaststätte von Herrn Sorglos. Er wird bei seiner Prüfung den geltenden Mindestlohn von 8,50 € für die Beitragsberechnung mit Rückwirkung für das Jahr 2015 zugrunde legen.

Daraus ergibt sich folgende Berechnung:

Tatsächlicher Bruttolohn	1.218 €
Gesetzlicher Mindestlohn (174 Stunden x 8,50 €)	1.479 €
Differenz	261 €

Lösung

Als Arbeitgeber muss Herr Sorglos nun sowohl den Arbeitnehmer- als auch den Arbeitgeberanteil nachzahlen:

Gesamtdifferenz für 2015	
(12 Monate x 261 €)	3.132,00 €
Davon 20 % AG-Anteil	626,40 €
<u>Davon 20 % AN-Anteil</u>	<u>626,40 €</u>
Gesamtnachzahlung	1.252,80 €

Ein besonderes Nachzahlungsrisiko birgt für den Arbeitgeber auch der Einsatz von Mini-Jobbern.

Beispiel

Herr Weber arbeitet seit vielen Jahren als geringfügig Beschäftigter in einem Kiosk. Er bezieht einen Bruttoarbeitsstundenlohn von 6,00 €. Jeden Monat bekommt er genau 450 €. Auch Herr Weber fordert nach Einführung des gesetzlichen Mindestlohns keine entsprechende Entlohnung, sondern arbeitet 2015 weiter für 6,00 € pro Stunde.

Bruttolohn (75 Stunden x 6,00 €)	450,00 €
Ausgehend von 75 Monatsstunden berechnet der Rentenversicherungsprüfer für 2015:	
Tatsächlicher Bruttolohn	450,00 €
Gesetzlicher Mindestlohn	
(75 Stunden x 8,50 €)	637,50 €
Differenz	187,50 €

Lösung

Zu den Konsequenzen gehört, dass Herr Weber rückwirkend sozialversicherungspflichtig wird. Die Nichtbeachtung der gesetzlichen Mindestlohnanforderungen bei der Lohnsteuer hat für den Arbeitgeber von Herrn Weber keine Konsequenzen. Der Grund liegt darin, dass die Lohnsteuer dem Zuflussprinzip unterliegt und daher nur aus dem tatsächlich geflossenen Entgelt berechnet wird.

Was ist zu tun?

1. Prüfen Sie die bestehenden Arbeitsverträge. Beachten Sie dabei die individuell vereinbarte Arbeitszeit und das monatliche Entgelt.
2. Beachten Sie die klare Trennung von ehrenamtlicher Tätigkeit und Minijob.
3. Beachten Sie, dass sich die sozialversicherungsfreie Beschäftigung bei kurzfristig Beschäftigten auf 70 Tage (bisher: 50 Tage bzw. drei Monate) verlängert. Diese Regelung gilt befristet für vier Jahre bis zum 31.12.2018.
4. Beachten Sie die neuen Aufzeichnungspflichten für
 - o Minijobber (Ausnahme: Privathaushalte)
 - o kurzfristig Beschäftigte gem. § 8 Abs. 1 SGB IVDie Aufzeichnungen müssen spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertags erfolgen.

Agenda

I.

Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (MiloG)
Mindestlohntarifvertrag ab 01.01.2015

II.

Häufige Fragen zum Thema Mindestlohn

III.

Fragen

AKTUELLES

30.01.2015 [SpiegelOnline](#)

Berlin - Im Streit um den Mindestlohn für **Transit-Lkw-Fahrer** lenkt die Bundesregierung ein. Berlin hat die Anwendung des Gesetzes auf ausländische Lkw-Fahrer teilweise ausgesetzt. Dies gelte bis zur Klärung europarechtlicher Fragen, sagte Arbeitsministerin Andrea Nahles (SPD). Ein durch die EU-Kommission eingeleitetes Prüfverfahren dürfte bis zum Sommer abgeschlossen sein.

Zusammengefasst: Die Bundesregierung setzt die Mindestlohn-Vorschriften für ausländische Lkw-Fahrer aus - bis zur Klärung rechtlicher Fragen durch die EU-Kommission. Dies gilt jedoch nur für Transit-Fahrer. Lkw-Führer, deren Anhänger in Deutschland be- und entladen werden, müssen weiter mindestens 8,50 Euro in der Stunde verdienen.

23. 02.2015 SpiegelOnline

Amateur-Vertragsspieler im deutschen Sport fallen nicht unter das Mindestlohngesetz. Dies stellte Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles (SPD) am Montag nach einem Treffen mit den Spitzen von Deutschem Olympischen Sportbund (DOSB) und Deutschem Fußball-Bund (DFB) in Berlin klar. Vertragsspieler bekämen in der Regel eine geringe Aufwandsentschädigung als Minijobber. "In diesen Fällen steht nicht die finanzielle Gegenleistung, sondern der Spaß an der Sache im Vordergrund. Deshalb können wir hier nicht von einem klassischen Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sprechen", sagte Nahles in Berlin. Dies gelte im Übrigen nicht nur für den Fußball, sondern für alle Sportarten mit Vertragsspielern.

...

Auch für die vielen ehrenamtlichen Kräfte in den 90.000 deutschen Vereinen wurde eine Lösung gefunden. Demnach fallen sie ebenfalls nicht unter den Mindestlohn, wenn ihre Tätigkeit dem Gemeinwohl und nicht dem eigenen Broterwerb dient. Die neue Regelung schlägt den Vereinen vor, ehrenamtliche Kräfte nicht als Minijobber anzustellen, sondern ihnen Aufwandsentschädigungen zu zahlen. Vereinsangestellte wie hauptamtliche Platzwarte fielen dagegen unter die Mindestlohnregel, so DFB-Schatzmeister Reinhard Grindel.

25.02.2015

67

AKTUELLES

Weitergehende Informationen:

- www.zoll.de (Fachmeldungen > Gesetzlicher Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz ab dem 1. Januar 2015)
- www.der-mindestlohn-gilt.de (Bundesministerium für Arbeit und Soziales // Mindestlohn-Hotline Tel. 030 / 60 28 00 28)

25.02.2015

68



Vielen Dank!