

## MINDESTLOHN NACH DEM MINDESTLOHNGESETZ

### Allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn

Am 16.08.2014 ist das Tarifautonomiestärkungsgesetz in Kraft getreten, das auch das Mindestlohngesetz (MiLoG) umfasst. Danach gilt ab dem 01.01.2015 ein flächendeckender branchenunabhängiger gesetzlicher Mindestlohn von € 8,50 brutto je Zeitstunde. Einen gesetzlichen Mindestlohn gibt es bereits in 21 EU-Ländern.

Unser Merkblatt gibt erste Hinweise, zum MiLoG. Rechtsprechung und Kommentierungen zum neuen Gesetz liegen naturgemäß noch nicht vor. Die nachfolgenden Ausführungen verstehen sich daher als erste Einschätzung.

---

## MINDESTLOHN NACH DEM MILOG

Ab dem 01.01.2015 gilt der allgemeine gesetzliche Mindestlohn von € 8,50 brutto je Zeitstunde (§ 1 Abs. 2 MiLoG). Die Vereinbarung von Stück- oder Akkordlohn bleibt weiterhin zulässig, wenn gewährleistet ist, dass der Mindestlohn für die geleisteten Arbeitsstunden stets erreicht wird. (Hinweis zu den Übergangsvorschriften siehe Seite 7 f.)

## FÜR WEN GILT DAS MILOG?

Das **MiLoG** gilt gemäß § 22 für:

- Arbeitnehmer<sup>1</sup>,

---

<sup>1</sup> Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird die männliche Sprachform verwendet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten für Frauen und Männer gleichermaßen.

- Praktikanten i.S.v. § 26 BBiG, jedoch nicht für
  - Pflichtpraktika nach einer schul- oder hochschulrechtlichen Bestimmung, einer Ausbildungsordnung oder im Rahmen einer Ausbildung an einer gesetzlich geregelten Berufsakademie,
  - Praktika<sup>2</sup> von bis zu drei Monaten zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder die Aufnahme eines Studiums,
  - Praktika von bis zu drei Monaten begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung, wenn nicht bereits zuvor ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Ausbildenden bestanden hat,
  - Teilnehmer an einer Einstiegsqualifizierung i.S.v. § 54a SGB III oder an einer Berufsausbildungsvorbereitung nach §§ 68 bis 70 BBiG.

Das **MiLoG** gilt nicht für:

- Jugendliche unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung,
- Auszubildende nach dem Berufsbildungsgesetz,
- Arbeitnehmer, die unmittelbar vor der Beschäftigung langzeitarbeitslos<sup>3</sup> waren, innerhalb der ersten sechs Monate,
- ehrenamtlich Tätige.

## **KANN ICH DEN GESETZLICHEN MINDESTLOHN AUSSCHLIEßEN?**

Nein. Vereinbarungen, die dazu führen, dass der gesetzliche Mindestlohn unterschritten, beschränkt oder ausgeschlossen wird, sind unzulässig. Nur in einem gerichtlichen Vergleich kann der Arbeitnehmer auf die Einhaltung des gesetzlichen Mindestlohns verzichten. Im Übrigen ist ein Verzicht ausgeschlossen (§ 3 MiLoG). (Hinweis zu den Übergangsvorschriften siehe Seite 7 f.)

## **WAS ZÄHLT ZUM MINDESTLOHN?**

Der Mindestlohn beträgt ab dem 01.01.2015 brutto € 8,50 je Zeitstunde.

---

<sup>2</sup> Praktikant ist, wer sich 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 um eine Berufsausbildung oder um eine damit vergleichbare praktische Ausbildung handelt. Zum Inhalt des Praktikantenvertrages siehe die Hinweise unter Dokumentationspflichten Seite 6.

<sup>3</sup> Langzeitarbeitslose i.S.v. § 18 Abs. 1 SGB III sind Arbeitslose, die ein Jahr und länger arbeitslos sind.

Das MiLoG selbst enthält jedoch keine Regelung, welche Vergütungsbestandteile zum Mindestlohn zählen, d.h. wie der Mindestlohn genau zu berechnen ist.

Nach den Ausführungen der Koalitionsfraktionen im Gesetzgebungsverfahren sollen nicht beim Mindestlohn zu berücksichtigen sein:

- Zahlungen für ein auf Verlangen geleistetes Mehr an Arbeit oder Arbeitsstunden unter besonderen Bedingungen, wie Zuschläge für Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Schichtarbeit oder Überstundenzuschläge;
- Urlaubs- oder Weihnachtsgeld, wenn es in größeren Abständen, beispielsweise jährlich, gezahlt wird. Werden diese Zahlungen hingegen anteilig mit dem für den Mindestlohn maßgeblichen Fälligkeitsdatum tatsächlich und unwiderruflich ausbezahlt, sollen sie als Bestandteil des Mindestlohns gewertet werden;
- Wegegeld, wenn es als Aufwandsentschädigung gezahlt wird. Etwas anderes kann sich ergeben, wenn das Wegegeld als echter Entgeltbestandteil (für die zur Zurücklegung des Weges erforderliche Zeit) geleistet wird.

Zudem dürften beim Mindestlohn wohl auch nicht zu berücksichtigen sein:

- Trinkgelder, beispielsweise in der Gastronomie beim Friseurhandwerk oder im Taxigewerbe, weil auf sie kein Anspruch besteht und sie sich auch nicht im Voraus kalkulieren lassen;
- Vermögenswirksame Leistungen, da sie dem Arbeitnehmer erst in weiterer Zukunft zur Verfügung stehen;
- Aufwandsentschädigungen, weil mit ihnen ein besonderer Aufwand abgegolten wird.

## **WANN MUSS DER MINDESTLOHN GEZAHLT WERDEN (FÄLLIGKEIT)?**

Der Mindestlohn für die **tatsächlich geleisteten** Arbeitsstunden muss wie folgt gezahlt werden (§ 2 Abs. 1 MiLoG):

- zum Zeitpunkt der vereinbarten Fälligkeit,
- spätestens aber am letzten Bankarbeitstag des Folgemonats (Monat, der auf den Monat folgt, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde) oder
- wenn nichts vereinbart und der Lohn nach Zeitabschnitten bemessen ist, nach dem Ablauf der einzelnen Zeitabschnitte. Bei Arbeitsverhältnissen wird üblicherweise ein Monatslohn vereinbart, so dass – wenn nichts anderes vereinbart ist – der Lohn nach Ablauf des Monats zu zahlen ist.

## WAS GILT BEI ÜBERSTUNDEN?

Das Vorgesagte gilt grundsätzlich auch für die Überstundenvergütung. Jedoch können bei einem gleichbleibenden (verstetigten) Arbeitslohn Arbeitsstunden, die über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinausgehen auf ein Arbeitszeitkonto eingestellt werden (§ 2 Abs. 2 MiLoG). Dieses muss **schriftlich** vereinbart sein (Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag). Die auf dem Arbeitszeitkonto eingestellten Arbeitsstunden müssen jedoch spätestens innerhalb von zwölf Kalendermonaten ausgeglichen werden und zwar

- entweder durch bezahlte Freizeitgewährung
- oder durch Zahlung des Mindestlohns.

Das gilt nicht, wenn der Arbeitslohn so hoch ist, dass der Mindestlohn für sämtliche geleisteten Arbeitsstunden einschließlich der Überstunden erreicht wird. Die vorgenannten Regelungen zu den Arbeitszeitkonten greifen also nur, wenn aufgrund der geleisteten Überstunden der Mindestlohn nicht eingehalten würde.

Die auf das Arbeitszeitkonto eingestellten Arbeitsstunden dürfen monatlich jeweils 50% der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nicht übersteigen.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitgeber nicht ausgeglichene Arbeitsstunden spätestens im folgenden Kalendermonat auszugleichen.

## GIBT ES EINE HAFTUNG DES AUFTRAGGEBERS?

Ja. Der Unternehmer, der einen anderen Unternehmer mit der Erbringung von Werk- oder Dienstleistungen beauftragt, haftet wie ein Bürge, der auf die Einrede der Vorklage verzichtet hat, für die Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns durch

- die von ihm beauftragten Werk- oder Dienstleistungsunternehmer,
- einen Nachunternehmer oder
- einen von dem Unternehmer oder Nachunternehmer beauftragten Verleiher (Zeitarbeitsfirma) (§ 13 MiLoG i. V. m. § 14 AEntG).

Für die Haftung kommt es nicht auf Verschulden an.

Das MiLoG verweist auf § 14 Arbeitnehmerentendegesetz (AEntG) entsprechend.

Überträgt man die Rechtsprechung zum AEntG in der Baubranche auf das MiLoG dürfte diese Haftung greifen, wenn Sub- bzw. Nachunternehmer Leistungspflichten des General-/ Hauptunternehmers erfüllen. Wenn also eine Werk- oder

Dienstleistung nicht mit eigenen Arbeitskräften erledigt wird, sondern sich der Unternehmer zur Erfüllung seiner Verpflichtung eines oder mehrerer Subunternehmer bedient. Der Einsatz des Subunternehmers müsste dann für die eigene wirtschaftliche Tätigkeit genutzt werden. Somit würde der Bau einer eigenen Lagerhalle, die Betreuung einer Kantine für die eigenen Mitarbeiter oder die Reparatur der IT-Anlage nicht unter die Generalunternehmerhaftung fallen, weil damit keine Einnahmen erzielt und auch nicht eigene Aufträge abgearbeitet werden. Allerdings wird teilweise die Auffassung vertreten, aufgrund der nur entsprechenden Anwendung und der Tatsache, dass das MiLoG branchenunabhängig gilt, sei von einer umfassenden Auftraggeberhaftung auszugehen. Wie bereits eingangs dargestellt, bleibt letztendlich die Rechtsprechung zu diesem Punkt abzuwarten.

## **WELCHE DOKUMENTATIONSPFLICHTEN BESTEHEN?**

### **Arbeitszeitnachweis für bestimmte Wirtschaftsbereiche und geringfügig Beschäftigte**

Der Arbeitgeber muss **ab sofort** Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit für folgende Arbeitnehmer aufzeichnen (§ 17 MiLoG):

- geringfügig Beschäftigte (Minijobber bis € 450 sowie kurzfristig Beschäftigte) mit Ausnahme der geringfügig Beschäftigten in Privathaushalten;
- in den Wirtschaftsbereichen
  - Baugewerbe,
  - Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe,
  - Personenbeförderungsgewerbe,
  - Speditions-, Transport- und damit verbundenen Logistikgewerbe,
  - Schaustellergewerbe,
  - Unternehmen der Forstwirtschaft,
  - Gebäudereinigungsgewerbe,
  - Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen beteiligen,
  - Fleischwirtschaft;

In diesen Wirtschaftsbereichen müssen auch Entleiher die Arbeitszeit von bei ihnen tätigen Leiharbeitnehmern aufzeichnen.

Die Aufzeichnung muss spätestens innerhalb einer Woche nach der Arbeitsleistung erfolgen und mindestens zwei Jahre aufbewahrt werden.

Dokumentationspflichten können durch Rechtsverordnung modifiziert werden.

## Praktikanten

Für Arbeitsverhältnisse sind Arbeitgeber bisher schon verpflichtet zum Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis wesentlichen Bedingungen, dem Arbeitnehmer (so weit nicht nur vorübergehende Aushilfe von höchstens einem Monat) spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Arbeitsbeginn eine unterzeichnete schriftliche Niederschrift über im Nachweisgesetz einzeln aufgeführte Punkte auszuhändigen (§§ 1, 2 NachwG). Nun wurden auch Praktikanten, die unter das Mindestlohngesetz fallen, einbezogen.

Zudem wurde neu in das NachwG die folgende Regelung für Praktikanten aufgenommen:

Wer einen Praktikanten einstellt, muss unverzüglich nach Abschluss des Praktikumsvertrages, spätestens vor Aufnahme der Praktikantentätigkeit die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederlegen und unterzeichnet dem Praktikanten auszuhändigen (§ 2 Abs. 1a NachwG). Dies sind mindestens

1. Name und Anschrift der Vertragsparteien,
2. die mit dem Praktikum verfolgten **Lern- und Ausbildungsziele**,
3. Beginn und Dauer des Praktikums,
4. Dauer der regelmäßigen täglichen Praktikumszeit,
5. Zahlung und Höhe der Vergütung,
6. Dauer des Urlaubs,
7. ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Praktikumsverhältnis anzuwenden sind.

## WAS MÜSSEN ARBEITGEBER MIT SITZ IM AUSLAND BEACHTEN?

Arbeitgeber mit Sitz im Ausland, die Arbeitnehmer in den Wirtschaftsbereichen

- Baugewerbe,
- Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe,
- Personenbeförderungsgewerbe,
- Speditions-, Transport- und damit verbundenen Logistikgewerbe,
- Schaustellergewerbe,
- Unternehmen der Forstwirtschaft,
- Gebäudereinigungsgewerbe,

- Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen beteiligen,
- Fleischwirtschaft

in Deutschland beschäftigen sind **ab sofort** verpflichtet, die Arbeitnehmer vor Beginn jeder Werk- oder Dienstleistung bei der zuständigen Behörde der Zollverwaltung schriftlich anzumelden (§ 16 MiLoG). Gleiches gilt für Entleiher.

Näheres kann durch Rechtsverordnung bestimmt werden.

## **WER KONTROLLIERT DIE EINHALTUNG DES MINDESTLOHNS?**

Die Kontrolle obliegt den Behörden der Zollverwaltung (§ 14 MiLoG). Sie sind berechtigt, Geschäftsräume und Grundstücke des Arbeitgebers, des Auftraggebers und des Entleihers zu betreten und Einsicht in Arbeitsverträge und Geschäftsunterlagen zu nehmen sowie Auskünfte zu verlangen (§ 15 MiLoG).

## **WELCHE SANKTIONEN DROHEN BEI NICHTBEACHTUNG?**

Es gibt einen umfangreichen Ordnungswidrigkeitenkatalog mit Bußgeldern teilweise bis zu € 500.000. Unternehmen, die gegen das MiLoG verstoßen haben, werden zudem unter bestimmten Voraussetzungen von der Vergabe öffentlicher Aufträge ausgeschlossen (§ 19 MiLoG).

## **FÜR WEN GIBT ES ÜBERGANGSVORSCHRIFTEN?**

### **Tarifverträge**

Die Mindestlohnkommission entscheidet jährlich, ob der Mindestlohn der Höhe nach anzupassen ist, erstmals zum 01.01.2017. Bis zum 31.12.2017 gehen abweichende Regelungen eines Tarifvertrages, die für alle unter den Geltungsbereich fallenden Arbeitgeber mit Sitz im In- oder Ausland sowie deren Arbeitnehmer verbindlich sind, dem Mindestlohn nach dem MiLoG vor. Allerdings muss ab 01.01.2017 ein Mindestlohn i.H.v. € 8,50 brutto je Zeitsunde gezahlt werden (§ 24 Abs. 1 MiLoG).

### **Zeitungszusteller**

Für Zeitungszusteller gelten folgende Übergangsregeln (§ 24 Abs. 2 MiLoG):

- ab 01.01.2015: 75% des Mindestlohns nach dem MiLoG,
- ab 01.01.2016: 85% des Mindestlohns nach dem MiLoG,

- ab 01.01.2017: € 8,50 brutto je Zeitstunde,
- ab 01.01.2018: Mindestlohn nach dem MiLoG.

Zeitungszusteller sind Personen, die in einem Arbeitsverhältnis ausschließlich periodische Zeitungen oder Zeitschriften an Endkunden zustellen. Dies umfasst auch Zusteller von Anzeigenblättern mit redaktionellem Inhalt.

## **MINDESTLOHN AUFGRUND ANDERER VORSCHRIFTEN**

Neben dem allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn nach dem neuen MiLoG kann sich ein verbindlicher Mindestlohn auch aus folgenden Vorschriften ergeben:

- Allgemeinverbindlicherklärung nach Tarifvertragsgesetz (TVG)
- Rechtsverordnung nach Arbeitnehmerentsendegesetz (AEntG)
- Lohnuntergrenze aufgrund Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG)

Mindestlöhne nach den vorgenannten Vorschriften gehen dem allgemeinen Mindestlohn nach dem MiLoG vor, sofern der allgemeine gesetzliche Mindestlohn nicht unterschritten wird (§ 1 Abs. 3 MiLoG). Zu den Übergangsvorschriften siehe oben.

Eine Übersicht zu den nach TVG, AEntG und AÜG geltenden Mindestlöhnen finden Sie auf der Internetseite des Zolls unter [www.zoll.de](http://www.zoll.de) unter dem Suchbegriff „Mindestlohn“ oder „Übersicht Mindestlöhne“.

## **WO KÖNNEN WEITERE INFORMATIONEN EINGEHOLT WERDEN?**

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) stellt unter

[www.der-mindestlohn-kommt.de](http://www.der-mindestlohn-kommt.de)

Informationen zur Verfügung.

Die Mindestlohn-Hotline des BMAS hat die Telefonnummer 030/60 28 00 28 (montags bis donnerstags jeweils 8.00 bis 20.00 Uhr).

Hinweis:

Die Veröffentlichung von Merkblättern ist ein Service der IHK für München und Oberbayern für ihre Mitgliedsunternehmen.

Dabei handelt es sich um eine zusammenfassende Darstellung der fachlichen und rechtlichen Grundlagen, die nur erste Hinweise enthält und keinen Anspruch auf Vollständigkeit erhebt. Es kann eine Beratung im Einzelfall nicht ersetzen.

Obwohl sie mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurden, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.