

ARBEITSRECHT – A32

Stand: Juli 2018

Ihr Ansprechpartner
Ass. Heike Cloß

E-Mail
heike.closs
@saarland.ihk.de

Tel.
(0681) 9520-600

Fax
(0681) 9520-690

Der gesetzliche Mindestlohn

Neuerungen in 2019

Seit dem 1. Juli 2017 gilt der Mindestlohn von 8,84 € brutto pro Zeitstunde. Alle zwei Jahre kann die Mindestlohnkommission die Höhe des Mindestlohns überprüfen. Sie hat dies getan und sieht für den 1. Januar 2019 einen gesetzlichen Mindestlohn in Höhe von 9,19 € brutto je Zeitstunde und von 9,35 € je Zeitstunde mit Wirkung zum 1. Januar 2020 vor. Die Bundesregierung muss diesen Beschluss noch durch eine Rechtsverordnung in Kraft setzen.

Mindestlohn: Für wen gilt er?

Grundsätzlich erhält **jeder Arbeitnehmer**, der in Deutschland tätig ist, **unabhängig von Arbeitszeit und Arbeitsumfang** den Mindestlohn von zurzeit 8,84 €. Er gilt also auch für die sogenannten **Minijobber**. Ebenso gilt er für ausländische Arbeitskräfte, vorausgesetzt, sie arbeiten in Deutschland. Die Vereinbarung von Stück- oder Akkordlohn bleibt weiterhin zulässig, wenn gewährleistet ist, dass der Mindestlohn für die geleisteten Arbeitsstunden stets erreicht wird.

Ausnahmen vom Mindestlohn

- **Langzeitarbeitslose**
Um ihnen den Einstieg in den Arbeitsmarkt zu erleichtern, kann in den ersten 6 Monaten der Beschäftigung vom Mindestlohn abgewichen werden. Dabei handelt es sich um Arbeitslose, die ein Jahr und länger arbeitslos sind. Diese Arbeitslosigkeit muss unmittelbar vor der Beschäftigung vorliegen.
- **Jugendliche unter 18 Jahren ohne Berufsabschluss**
Für sie gilt der gesetzliche Mindestlohn nicht.
- **Auszubildende nach dem Berufsbildungsgesetz**
Auch für sie gilt das Mindestlohngesetz nicht.
- **Ehrenamtlich Tätige**

Praktikanten: Was gilt für sie?

Vom Mindestlohn sind ausgenommen:

- Diejenigen, die ein **(Pflicht-) Praktikum** nach einer **schul- oder hochschulrechtlichen Bestimmung**, einer Ausbildungsordnung oder im Rahmen einer Ausbildung an einer gesetzlich geregelten Berufsakademie absolvieren. Dazu zählt auch die Anfertigung von Abschlussarbeiten (beispielsweise Bachelor- oder Masterarbeiten), die in einem Unternehmen durchgeführt werden. Diese werden aufgrund einer hochschulrechtlichen Bestimmung (z. B. Prüfungsordnung) geleistet.
- Diejenigen, die ein **freiwilliges Praktikum** mit einer Dauer **von bis zu 3 Monaten**, das der Orientierung bei der Berufs- oder Studienwahl dient, absolvieren.
- Diejenigen, die bis zu drei Monaten **begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung ein Praktikum** absolvieren, wenn nicht bereits zuvor ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Auszubildenden bestanden hat.
- Teilnehmer an einer **Einstiegsqualifizierung** im Sinne von § 54 a SGB III oder an einer **Berufsausbildungsvorbereitung** nach §§ 68 bis 70 BBiG.

Wer nach Abschluss einer Berufsausbildung oder eines Studiums ein Praktikum absolviert, erhält den Mindestlohn. Bei der Anfertigung von Bachelor- oder Masterarbeiten fällt der Mindestlohn nicht an, wenn der Student beispielsweise nur die Infrastruktur oder das Wissen des Unternehmens nutzt, um so seine Abschlussarbeit schreiben zu können. Wenn er darüber hinaus Tätigkeiten übernimmt, die über die reine Erstellung seiner Abschlussarbeit hinausgehen, dann ist diese Tätigkeit unter Umständen mindestlohnpflichtig.

Wie kann ich den Mindestlohn im Arbeitsvertrag regeln?

Arbeitgeber können **nicht per Arbeitsvertrag**, gleichgültig ob schriftlich oder mündlich, den **gesetzlichen Mindestlohn unterschreiten**. Dies sieht ausdrücklich das Mindestlohngesetz vor. Ebenso unwirksam ist eine Vereinbarung, die die „Geltendmachung“ des Mindestlohns „beschränkt oder ausschließt“. D. h.: Arbeitsvertragliche Ausschlussklauseln, die regeln, dass bestimmte Ansprüche innerhalb einer bestimmten Ausschlussfrist geltend gemacht werden müssen, sind unwirksam.

Nur in einem **gerichtlichen Vergleich** kann der Arbeitnehmer auf die Einhaltung des gesetzlichen Mindestlohns verzichten. Jeder sonstige Verzicht ist ausgeschlossen und damit unwirksam.

Was zählt zum Mindestlohn?

Der Mindestlohn beträgt seit dem 1. Januar 2017 brutto 8,84 € je Zeitstunde. Das Mindestlohngesetz enthält jedoch selbst keine genaue Regelung, welche Vergütungsbestandteile zum Mindestlohn zählen, wie also der Mindestlohn genau zu berechnen ist.

Nach den Ausführungen der Koalitionsfraktion im Gesetzgebungsverfahren sollen beim Mindestlohn **nicht 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 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.

Fälligkeit des Mindestlohns: Wann muss gezahlt werden?

Der Lohn muss immer zu dem Zeitpunkt gezahlt werden, der zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer **vereinbart** ist. Existiert keine Regelung, ist der Mindestlohn spätestens **am letzten Bankarbeitstag des Folgemonats** zu zahlen. Arbeitgeber, die sich nicht daran halten, begehen eine Ordnungswidrigkeit. Eine Sonderregelung gilt nur für Zeitkontovereinbarungen. Hier sind die Guthabensstunden durch einen bezahlten Freizeitausgleich spätestens nach 12 Monaten abzugelten.

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. 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 Mithaftung des Auftraggebers?

Ja. Das MiLoG sieht eine Mithaftung des Auftraggebers für die Zahlung des Mindestlohns vor für

- die von ihm beauftragten Werk- oder Dienstleistungsunternehmer,
- einen Nachunternehmer oder
- einen von dem Unternehmen oder Nachunternehmer beauftragten Verleiher (Zeitarbeitsfirma).

Für diese Haftung kommt es nicht auf ein Verschulden des Auftraggebers an. Diese Regelung des § 13 MiLoG ist besonders in der Diskussion, da die gesetzliche Formulierung nicht der gesetzgeberischen Zielsetzung entspricht.

Welche Dokumentationspflichten bestehen?

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

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

- geringfügig Beschäftigte (Minijobber bis 450,00 € 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. Muster für die Aufzeichnung der Arbeitszeiten sind unter www.der-mindestlohn-wirkt.de unter der Rubrik „Dokumentationspflicht“ eingestellt.

Dokumentationspflichten können durch Rechtsverordnung modifiziert werden. Die Mindestlohnaufzeichnungsverordnung (MiLoAufzV) sieht für **ausschließlich mobile Tätigkeiten** unter bestimmten Voraussetzungen Vereinfachungen der Aufzeichnungspflicht vor.

In den oben genannten Wirtschaftsbereichen **schränkt** die Mindestlohndokumentations-Verordnung (MiLoDokV) die **Aufzeichnungspflicht** nach dem MiLoG ein, **wenn**

- das verstetigte **regelmäßige Monatsentgelt brutto 2.958 €** überschreitet.
- In der **seit 1. August 2015** geltenden Fassung entfällt die Aufzeichnungspflicht in den oben genannten Branchen auch dann, wenn das verstetigte regelmäßige Monatsentgelt **brutto 2.000 €** überschreitet, wenn der Arbeitgeber dieses Monatsentgelt für die letzten vollen zwölf Monate nachweislich gezahlt hat.
- Zudem gilt die Dokumentationspflicht nicht für **im Betrieb des Arbeitgebers arbeitende Ehegatten**, eingetragene Lebenspartner, Kinder und Eltern des Arbeitgebers oder, wenn der Arbeitgeber eine juristische Person oder eine rechtsfähige Personengesellschaft ist, des **vertretungsberechtigten Organs der juristischen Person** oder eines Mitglieds eines solchen Organs oder eines vertretungsberechtigten Gesellschafters der rechtsfähigen Personengesellschaft (OHG, KG).

Aber aufgepasst: Der Arbeitgeber muss dennoch alle Unterlagen bereithalten, aus denen sich diese genannten Voraussetzungen ergeben.

- **Nachweise bei Praktikanten**

Informationen zu diesem Bereich können Sie unserem Infoblatt **A19** „Worauf Sie beim Abschluss eines Arbeitsvertrages achten sollten: Checkliste“, Kennzahl **890**, entnehmen.

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 verpflichtet, die Arbeitnehmer vor Beginn jeder Werk- oder Dienstleistung bei der zuständigen Behörde der Zollverwaltung schriftlich anzumelden. Gleiches gilt für Entleiher. Zuständige Behörde ist die Bundesfinanzdirektion West, die auf ihrer Homepage www.zoll.de die entsprechenden Meldungen eingestellt hat.

Seit dem 1. Januar 2017 müssen die Arbeitgeber die Anmeldungen ihrer nach Deutschland entsandten Arbeitnehmer mit Hilfe des Meldeportals-Mindestlohn online abgeben. Das gleiche gilt für Entleiher aus dem Ausland. Das Meldeportal-Mindestlohn kann über www.zoll.de oder direkt über www.meldeportal-mindestlohn.de aufgerufen werden. Die Abgabe der Anmeldungen per Fax an die bekannten Fax-Nummern ist seit dem 30. Juni 2017 nicht mehr möglich sein.

Tarifverträge und Mindestlohn tarife: Was gilt?

Der Mindestlohn muss seit 1. Januar 2017 in allen Branchen gezahlt werden. Eine Abweichung durch Tarifvertrag ist nicht mehr möglich.

Anhebung der Mindestlöhne ab dem 01.01.2017

Am 1. Januar 2017 wurden u.a. in den Bereichen **Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen**, im **Baugewerbe** und im **Dachdeckerhandwerk** die Mindestlöhne angehoben.

Ab diesem Zeitpunkt gelten für diese Bereiche folgende Mindestlöhne:

- Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen (West): von 14,00 € auf 14,60 €
- Baugewerbe (West, Berlin): von 11,25 € auf 11,30 € für einfache Bau- und Montagearbeiten
- Dachdeckerhandwerk: von 12,05 € auf 12,25 €

Die vollständige Liste der Branchen-Mindestlöhne kann beim Bundesministerium für Arbeit eingesehen werden:

https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/pr-mindestloehne-aentg-ohne-uebersicht.pdf?__blob=publicationFile&v=18

Wer kontrolliert die Einhaltung des Mindestlohns?

Die Kontrolle obliegt den Behörden der Zollverwaltung. 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.

Wo gibt es weitere Informationen zum Mindestlohngesetz?

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales stellt permanent aktualisierte Informationen unter der Seite www.der-mindestlohn-wirkt.de zur Verfügung. Es existiert auch eine Mindestlohn-Hotline unter der Telefonnummer 030/60280028 (montags bis donnerstags jeweils 8:00 Uhr bis 20:00 Uhr).

Dieses Merkblatt soll – als Service Ihrer IHK – nur erste Hinweise geben und erhebt daher keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl es mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.