

MINDESTLOHN NACH DEM MINDESTLOHNGESETZ

Allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn

Am 16.08.2014 ist das Tarifautonomiestärkungsgesetz in Kraft getreten, das auch das Mindestlohngesetz (MiLoG) umfasst. Einen gesetzlichen Mindestlohn gibt es bereits in 21 EU-Ländern. Am 01.01.2015 wurde bundesweit in Deutschland der Mindestlohn von brutto € 8,50 pro Stunde eingeführt, der zwischenzeitlich auf € 9,19 angestiegen ist. **Zum 01.01.2020 ist eine weitere Erhöhung – dann auf € 9,35 - vorgesehen.**

Seit dem 01.01.2019 gilt der allgemeine gesetzliche Mindestlohn von € 9,19 brutto je Zeitstunde (§ 1 Abs. 2 MiLoG i. V. m. der Mindestlohnanpassungsverordnung). 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 ¹,
- 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,

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

- Praktika² 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. § 54 a SGB III oder an einer Berufsausbildungsvorbereitung nach §§ 68 bis 70 BBiG.

Den Mindestlohn erhält grundsätzlich jeder Arbeitnehmer, der in Deutschland tätig ist, unabhängig von Arbeitszeit und Umfang der Tätigkeit, also auch Teilzeit- und geringfügig Beschäftigte. Umfasst sind auch ausländische Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmer ausländischer Unternehmen, solange sie in Deutschland tätig sind.

Das **MiLoG** gilt nicht für:

- Jugendliche unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung,
- Auszubildende nach dem Berufsbildungsgesetz,
- Arbeitnehmer, die unmittelbar vor der Beschäftigung langzeitarbeitslos³ 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).

WAS ZÄHLT ZUM MINDESTLOHN?

Der Mindestlohn beträgt seit dem 01.01.2019 brutto € 9,19 je Zeitstunde und steigt zum 01.01.2020 auf brutto € 9,35.

² 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.

³ 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 für Mindestlohn zu berücksichtig 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 monatlich ausbezahlt, sollen sie als Bestandteil des Mindestlohns gewertet werden (so auch BAG, Az: 5 AZR 374/16);
- 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 Arbeitsleitung 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). Dies muss **schriftlich** vereinbart sein (Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag). Die auf dem Arbeitszeitkonto eingestellten Arbeitsstunden müssen 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 Arbeitnehmerentendengesetz (AEntG) entsprechend. Die BMAS-Broschüre „Das Mindestlohngesetz im Detail“ unter www.der-mindestlohn-wirkt.de führt dazu aus: „Die Auftraggeberhaftung aus § 13 MiLoG soll die Einhaltung des gesetzlichen Mindestlohns auch dort sicherstellen, wo ein beauftragter Unternehmer zur Erledigung seiner Aufgabe weitere Unternehmer

einschaltet. Die Anwendung der Vorschrift setzt nach der bisherigen Rechtsprechung zur Parallelvorschrift im AEntG voraus, dass (1) ein Unternehmer (2) eine eigene vertragliche Pflicht zur Erbringung von Werk- oder Dienstleistungen übernommen hat und (3) zur Erfüllung dieser Pflicht einen zusätzlichen Unternehmer beauftragt. Ist dies gegeben, ordnet § 13 MiLoG die Haftung des ursprünglich beauftragten Unternehmers für die Einhaltung des gesetzlichen Mindestlohns an. Der ursprüngliche Unternehmer hat auch dann für die Auszahlung des gesetzlichen Mindestlohns einzustehen, wenn der von ihm beauftragte Unternehmer wiederum noch einen Unternehmer für die Erledigung des Auftrags einsetzt. Damit trägt auch der Unternehmer am Anfang der Leistungskette das Risiko der gesetzlichen Mindestlohnvergütung für alle nachfolgend in dieses Verhältnis eingebundenen Unternehmer.“ Die Auftraggeberhaftung soll danach also nur in Sub- und Nachunternehmerketten greifen.

WELCHE DOKUMENTATIONSPFLICHTEN BESTEHEN?

Arbeitszeitchweis für bestimmte Wirtschaftsbereiche und geringfügig Beschäftigte

Der Arbeitgeber muss 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.

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 o.g. 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.

Der Arbeitgeber muss jedoch diejenigen Unterlagen bereithalten, aus denen sich die oben genannten Voraussetzungen ergeben.

Praktikanten

Für Arbeitsverhältnisse sind Arbeitgeber bisher zum Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis wesentlichen Bedingungen schon verpflichtet, dem Arbeitnehmer (so weit nicht nur vorübergehende Aushilfe von höchstens einem Monat) spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Arbeitsbeginn eine unterzeichnete Niederschrift über im Nachweisgesetz einzeln aufgeführte Punkte auszuhändigen (§§ 1, 2 NachwG). 2014 wurden auch Praktikanten, die unter das Mindestlohngesetz fallen, einbezogen.

Zudem wurde 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 wesentli-

chen Vertragsbedingungen schriftlich niederlegen und unterzeichnet dem Praktikanten aushändigen (§ 2 Abs. 1 a 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 verpflichtet, die Arbeitnehmer **vor** Beginn jeder Werk- oder Dienstleistung bei der zuständigen Behörde der Zollverwaltung schriftlich anzumelden und auch Änderungen bzgl. der gemachten Angaben unverzüglich zu melden (§ 16 MiLoG). Gleiches gilt für Entleiher. Zuständige Behörde ist seit 1. Januar 2015 die Bundesfinanzdirektion West (MiLoGMeldStellV). Näheres zu den Meldepflichten regelt die Mindestlohnmeldeverordnung (MiLoMeldV). Die Mindestlohndokumentations-Verordnung (MiLoDokV) schränkt die oben genannte Meldepflicht nach dem MiLoG ein,

- wenn das verstetigte regelmäßige Monatsentgelt brutto € 2.958 überschreitet.
- In der seit 1. August 2015 geltenden Fassung entfällt die Meldepflicht für Arbeitgeber mit Sitz im Ausland in den o. g. 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 Meldepflicht 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.

Der Arbeitgeber muss jedoch diejenigen Unterlagen im Inland in deutscher Sprache bereithalten, aus denen sich die oben genannten Voraussetzungen ergeben.

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).

Dabei tauschen Zollverwaltung und Strafverfolgungs- und Polizeibehörden sowie verschiedene andere Behörden, wie beispielsweise Krankenkassen, Agentur für Arbeit und Rentenversicherung, soweit erforderlich Informationen aus.

WELCHE SANKTIONEN DROHEN BEI NICHTBEACHTUNG?

Es gibt einen umfangreichen Ordnungswidrigkeitenkatalog mit Bußgeldern von 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).

Nach § 21 Abs. 2 MiLoG handelt auch ordnungswidrig, wer als Unternehmer von einem anderen Unternehmer

- Werk- oder Dienstleistungen in erheblichem Umfang ausführen lässt,
- von dem er weiß oder fahrlässig nicht weiß,
- dass dieser oder ein Nachunternehmer bei Erfüllung dieses Auftrags
- den Mindestlohn nicht oder nicht rechtzeitig zahlt.

Die Einschränkungen der Auftraggeberhaftung sollen nach Auffassung des Bundesarbeitsministeriums auch für den Bußgeldtatbestand gelten.

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 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-wirkt.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 Würzburg-Schweinfurt 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 anwaltliche Beratung im Einzelfall nicht ersetzen. Obwohl dieses Merkblatt mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden. Wir danken den befreundeten Kammern für die Genehmigung und Zurverfügungstellung von Inhalten dieses Merkblattes.

Stand: Juli 2019

ANSPRECHPARTNER

Mathias Plath
0931 3194-313
mathias.plath@wuerzburg.ihk.de

Jacek Braminski
0931 4194-242
jacek.braminski@wuerzburg.ihk.de

Industrie- und Handelskammer Würzburg-Schweinfurt
Postanschrift: Postfach 5840 | 97064 Würzburg | Büroanschrift: Mainaustraße 33-35 | 97082 Würzburg
Tel. +49 931 4194-0 | Fax +49 931 4194-100 | E-Mail: info@wuerzburg.ihk.de | www.wuerzburg.ihk.de | facebook.com/ihk.wuerzburg.schweinfurt
Geschäftsstelle Schweinfurt | Karl-Götz-Straße 7 | 97424 Schweinfurt | Tel. +49 9721 7848-0 | Fax +49 9721 7848-650

Cornelia Becker-Folk
0931 4194-383
cornelia.becker-folk@wuerzburg.ihk.de

Rebekka Hennrich
0931 4194-249
rebekka.hennrich@wuerzburg.ihk.de

Elena Fürst
09314194-320
elena.fuerst@wuerzburg.ihk.de

Teile dieses Merkblattes wurden mit freundlicher Genehmigung der IHK für München und Oberbayern zur Verfügung gestellt. Ursprünglicher Verfasser: Ulrike Augustin.