



Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz

Allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn



München und
Oberbayern

MERKBLATT



Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz

Allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn

Seit dem 01.01.2015 gilt in Deutschland ein flächendeckender branchenunabhängiger gesetzlicher Mindestlohn. Einen gesetzlichen Mindestlohn gibt es bereits in 21 EU-Ländern.

Unser Merkblatt gibt erste Hinweise, zum Mindestlohngesetz (MiLoG). Wie bei jedem neuen Gesetz gibt es naturgemäß erst nach und nach gefestigte Rechtsprechung. Die nachfolgenden Ausführungen verstehen sich daher als erste Einschätzung.

Das Merkblatt hat den Stand 18.12.2017

Mindestlohn nach dem MiLoG

Seit dem 01.01.2017 gilt ein allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn von 8,84 EUR brutto je Zeitstunde (§ 1 Abs. 2 MiLoG).

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,
- Praktika (2) 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 Auszubildenden 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 (3) 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). Zu den Übergangsvorschriften siehe unten.

Was zählt zum Mindestlohn?

Der gesetzliche Mindestlohn beträgt seit dem 01.01.2017 8,84 EUR je Zeitstunde.

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 berücksichtig sein:

- 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 Vorausklage 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 Arbeitnehmerentsendegesetz (AEntG) entsprechend. Die BMAS-Publikation "Der Mindestlohn - Fragen & Antworten", Stand Januar 2017, führt auf Seite 18 aus: "Ein Auftraggeber haftet für die Einhaltung des gesetzlichen Mindestlohns, wenn er einen anderen Unternehmer mit der Erbringung von Werk- oder Dienstleistungen beauftragt. Diese sogenannte Auftraggeberhaftung gilt im Arbeitnehmer-Entsendegesetz bereits seit vielen Jahren. Nach der Rechtsprechung zum Arbeitnehmer-Entsendegesetz greift die Haftung, wenn der Unternehmer eine **eigene vertragliche Pflicht zur Erbringung von Werk- oder Dienstleistungen übernimmt und zur Erfüllung dieser Pflicht einen zusätzlichen Unternehmer beauftragt**. Privatpersonen sind danach generell nicht betroffen, genauso wenig wie Unternehmen, die eine Werk- oder Dienstleistung bestellen, die sie selbst für eigene Zwecke in Anspruch nehmen. Es ist davon auszugehen, dass diese Rechtsprechung auch auf die Haftungsregelung des Mindestlohngesetzes angewendet wird."

Welche Dokumentationspflichten bestehen?

Arbeitszeitnachweis 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 EUR 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,
- Prostitutionsgewerbe.

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 Euro 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 schon verpflichtet zum Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis wesentlichen Bedingungen, dem Arbeitnehmer (soweit 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).

Für Praktikanten wurde folgende Regelung in das Nachweisgesetz 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 aushändigen (§ 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,
- Prostitutionsgewerbe

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 ab 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 Euro 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 teilweise bis zu 500.000 EUR. 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.

Darüber hinaus darf ein Lohn nicht sittenwidrig sein. Die Rechtsprechung zieht hier keine feste Grenze, geht aber in der Regel davon aus, dass die Vereinbarung einer Vergütung (auch wenn sie über dem gesetzlichen Mindestlohn liegt) sittenwidrig ist, wenn sie nicht einmal 2/3 des üblicherweise gezahlten Tariflohns erreicht.

Wo können weitere Informationen eingeholt werden?

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) stellt unter www.bmas.de Informationen zur Verfügung.

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

(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.

(3) Langzeitarbeitslose i.S.v. § 18 Abs. 1 SGB III sind Arbeitslose, die ein Jahr und länger arbeitslos sind.

ANSPRECHPARTNER

Ulrike Augustin
089-5116-0
ulrike.augustin@muenchen.ihk.de

Die Informationen und Auskünfte der IHK für München und Oberbayern sind ein Service für Ihre Mitgliedsunternehmen. Sie enthalten nur erste Hinweise und erheben daher keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl sie mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurden, kann eine Haftung für ihre inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden. Sie können eine Beratung im Einzelfall (z.B. durch einen Rechtsanwalt, Steuerberater, Unternehmensberater etc.) nicht ersetzen.

Dieses Merkblatt wird mit freundlicher Genehmigung der IHK für München und Oberbayern zur

Verfügung gestellt. Ursprünglicher Verfasser: Ulrike Augustin.