

Der gesetzliche Mindestlohn - ein Überblick

Inhalt

- | | |
|---|--|
| 1 Einführung | 4 Besonderheiten bei bestimmten Arbeitnehmern |
| 2 Regelungen zum Mindestlohn | 4.1 Langzeitarbeitslose |
| 2.1 Rechtliche Grundlagen | 4.2 Saisonarbeiter |
| 2.2 Tarifverträge | 4.3 Zeitungszusteller |
| 3 Der gesetzliche Mindestlohn | 4.4 Jugendliche |
| 3.1 Anspruchsberechtigte Personen | 4.5 Praktikanten |
| 3.2 Vergütung | 5 Abdingbarkeit |
| 3.3 Besonderheit: Trinkgelder | 6 Fälligkeit |
| 3.4 Lohnsteuerrechtliche Grundlohnermittlung | 7 Unternehmerhaftung |
| 3.5 Sozialversicherungsrechtliche Mindestlohnermittlung | 8 Kontrolle |
| 3.6 Mindestlohnberechnung bei einem festen Monatsgehalt | |

1 Einführung

Mit dem „Mindestlohngesetz“ (MiLoG) hat der Gesetzgeber die Einführung eines flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohns beschlossen. Seit dem 01.01.2015 gilt in Deutschland ein Mindestlohn von 8,50 € pro Arbeitsstunde. Für etwa 3,7 Millionen Beschäftigte sind die Löhne durch die Einführung eines Mindestlohns angestiegen.

Der gesetzliche Mindestlohn setzt eine feste Grenze, die nicht mehr unterschritten werden darf. Auf diese Weise schützt der Mindestlohn Beschäftigte im Niedriglohnssektor vor Dumpinglöhnen und verringert so die Zahl der Arbeitnehmer, die trotz Vollzeitbeschäftigung auf Sozialleistungen angewiesen sind.

Eine Übergangsregelung vereinfacht zwar den Einstieg in den Mindestlohn für bestimmte Branchen, deren Löhne noch unter dem Niveau von 8,50 € liegen dürfen. Trotzdem birgt das MiLoG noch erhebliche Risiken - vor allem für Sie als Arbeitgeber. Im Folgenden soll ein Überblick über wichtige Einzelheiten des neuen Gesetzes gegeben werden.

Hinweis

In 21 von 28 EU-Mitgliedstaaten 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. Mit 8,50 € liegt die Höhe des deutschen Mindestlohns im europäischen Vergleich im oberen Mittelfeld.

2 Regelungen zum Mindestlohn

2.1 Rechtliche Grundlagen

Außerhalb des MiLoG können auf Basis des **Arbeitnehmer-Entsendegesetzes** und des **Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes** zusätzlich verbindliche branchenbezogene Mindestlöhne ausgehandelt werden. Diese Gesetze bilden die Grundlage für die vom Mindestlohn abweichenden Tarifverträge innerhalb eines Übergangszeitraums. Das Mindestarbeitsbedingungen-gesetz, das bisher die Festsetzung von Mindestarbeitsentgelten für einige Wirtschaftszweige ermöglichte, wurde aufgehoben.

2.2 Tarifverträge

Für einige Branchen existierten bereits vor dem 01.01.2015 gesetzliche Mindestlöhne, weil Tarifverträge nach dem **Arbeitnehmerentsendegesetz** (AEntG) für allgemein verbindlich erklärt wurden.

Die meisten Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnisse unter einen solchen branchenbezogenen Mindestlohn-tarifvertrag fallen, erhielten zwar schon früher einen Mindestlohn von mehr als 8,50 €, doch sehen einige Mindestlohntarife auch einen geringeren Mindestlohn vor. Kurz vor dem Jahreswechsel 2014/2015 wurde der vom gesetzlichen Mindestlohn abweichende Tarif für **Gebäudereiniger (Ost)** noch von 8,23 € auf das Ni-

veau des gesetzlichen Mindestlohns von 8,50 € angehoben.

Auch in der **Pflegebranche** galt bislang in Ostdeutschland ein Stundenlohn von 8,00 €, der zum 01.01.2015 auf 8,65 € angehoben wurde. Der Pflegemindestlohn gilt auch für Assistenzkräfte, Alltagsbegleiter und in Pflegebetrieben beschäftigte Betreuer von Demenzkranken.

Für Arbeitnehmer der folgenden Branchen bleibt es auch ab Januar 2015 bei niedrigeren Lohnuntergrenzen:

Fleischverarbeitung

Dezember 2014 bis September 2015	8,00 €
Oktober 2015 bis November 2016	8,60 €
Dezember 2016 bis Ende 2017	8,75 €

Friseurhandwerk

bis Ende Juli 2015 (Ost)	7,50 €
bis Ende Juli 2015 (West)	8,00 €

Landwirtschaft (unterste Lohngruppe der landwirtschaftlichen Saisonarbeiter)

ab Januar 2015 (West)	7,40 €
ab Januar 2015 (Ost)	7,20 €
ab Januar 2016 (West)	8,00 €
ab Januar 2016 (Ost)	7,90 €
ab Januar 2017 (bundeseinheitlich)	8,60 €
ab November 2017 (bundeseinheitlich)	9,10 €

Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft

von Januar 2015 bis Juni 2016 (Ost)	8,00 €
-------------------------------------	--------

Textil- und Bekleidungsindustrie

von April 2014 bis März 2015 (Ost)	7,86 €
von April 2015 bis Mai 2016 (Ost)	8,20 €

Hinweis

Bestehende tarifliche Regelungen, die einen Stundenlohn von weniger als 8,50 € brutto pro Stunde vorsehen, haben bis Ende 2016 Vorrang vor dem MiLoG. Für das Jahr 2017 wird es voraussichtlich eine Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns auf einen Betrag über 8,50 € geben. Zugleich gelten gemäß der bis Ende 2017 verlängerten Übergangsfrist die branchenbezogenen Mindestlohn-tarifverträge im Jahr 2017 weiter. Allerdings müssen diese einen Lohn von mindestens 8,50 € vorsehen. Das bedeutet, dass die branchenbezogenen Mindestlöhne im Jahr 2017 nur dann den gesetzlichen (vermutlich über 8,50 € liegenden) Mindestlohn unterschreiten können, wenn sie mindestens 8,50 € entsprechen.

3 Der gesetzliche Mindestlohn

3.1 Anspruchsberechtigte Personen

Der gesetzliche Anspruch auf Mindestlohn gilt nach der Einführungsphase für alle in Deutschland tätigen **Arbeitnehmer über 18 Jahre**. Er betrifft auch ausländische Beschäftigte, wenn sie in Deutschland arbeiten - unabhängig davon, ob sie bei einem in- oder ausländischen Unternehmen angestellt sind.

Hinweis

Für Personen unter 18 Jahren ohne Berufsabschluss gilt der gesetzliche Mindestlohn nicht. Diese Ausnahme zielt auf eine nachhaltige Integration junger Menschen in den Arbeitsmarkt ab.

Auszubildende erhalten ebenfalls keinen Mindestlohn. Ihre Entlohnung wird weiterhin durch das Berufsbildungsgesetz (BBiG) geregelt.

Hinweis

Da die echte ehrenamtliche Tätigkeit in einem gemeinnützigen Verein oder in einem anderen Zusammenhang keine Arbeit im Sinne dieses Gesetzes darstellt, erhalten Personen, die ein Ehrenamt innehaben, keinen Mindestlohn. Eine ehrenamtliche Tätigkeit im Sinne des MiLoG liegt vor, wenn sie nicht von der Erwartung einer adäquaten finanziellen Gegenleistung, sondern von dem Willen geprägt ist, sich für das Gemeinwohl einzusetzen. Auch Amateur- und Vertragssportler fallen nicht unter den Arbeitnehmerbegriff, **wenn ihre ehrenamtliche sportliche Betätigung und nicht die finanzielle Gegenleistung** im Vordergrund steht.

3.2 Vergütung

Mit dem Mindestlohn ist der steuerpflichtige Bruttolohn pro Arbeitsstunde (Grundlohn) gemeint. Jede **Arbeitsstunde** kostet Sie als Arbeitgeber vor Sozialversicherungsanteilen mindestens 8,50 €.

Für den Fall, dass keine Arbeitszeit oder kein festes Monatsgehalt vereinbart ist, muss die Monatsvergütung unter Berücksichtigung der tatsächlichen Arbeitszeit in den effektiven Bruttolohn umgerechnet werden.

Das MiLoG enthält keine ausdrückliche Regelung dazu, welche vertraglichen bzw. tatsächlich geleisteten Vergütungsarten und -elemente für den Mindestlohn heranzuziehen sind. Der Europäische Gerichtshof (EuGH) beschäftigte sich in der Vergangenheit mit der möglichen **Anrechnung variabler Vergütungsbestandteile** im Zusammenhang mit Lohnzahlungen auf den Mindestlohn nach dem AEntG.

Das Gericht befand, dass variable Vergütungsbestandteile dann angerechnet werden können, wenn sie eine Gegenleistung für die reguläre Tätigkeit des Arbeitnehmers darstellen. Dementsprechend könnte auch für den Mindestlohn Folgendes gelten:

Für die Anrechenbarkeit von Leistungen auf Mindestlohnansprüche kommt es darauf an, ob die anrechenbaren Vergütungsbestandteile **funktional gleichwertig** mit dem Zweck des Mindestlohns sind, beispielsweise

- Betriebstreuzulagen
- Kinderzulagen
- tarifliche Einmalzahlungen wie Urlaubs- oder Weihnachtsgeld (allerdings nur für den Fälligkeitszeitraum, in dem diese gezahlt werden)

Beispiel

Nach dem MiLoG muss der Mindestlohn spätestens am letzten Bankarbeitstag des Monats gezahlt werden, der auf

den Monat folgt, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde (siehe Punkt 5). Wird also im Dezember Weihnachtsgeld ausgezahlt, ist dieses **auf den Mindestlohn im November** anrechenbar, nicht jedoch auf die anderen Monate.

Nicht anrechenbar sind hingegen Vergütungsbestandteile, die einen ganz anderen Zweck befolgen und anderen Bindungen unterfallen. Dazu gehören beispielsweise

- Vermögenswirksame Leistungen,
- Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung,
- Aufwandsentschädigungen,
- Wechselschichtzulagen,
- Schmutzzulagen,
- Überstundenzuschläge,
- Nachtschichtzuschläge,
- Sonn- und Feiertagszuschläge,
- Gefahrezulagen,
- Akkordprämien oder
- Qualitätsprämien.

Beispiel

Herr Kramer arbeitet als Lagerarbeiter und erhält einen Grundlohn in Höhe von 8,00 €. Zusätzlich erhält er für seine Wechselschichttätigkeit eine pauschale monatliche Schichtzulage in Höhe von 200 €.

Lösung

Würde die Schichtzulage als Teil der Vergütung im Sinne des MiLoG berücksichtigt (200 € : 160 Monatsstunden = 1,25 € Stundenlohn), läge Herr Kramer bei einem durchschnittlichen Stundenlohn von 9,25 € (8,00 € Grundlohn + 1,25 € Schichtzulage pro Stunde). Bleibt die Schichtzulage bei der Mindestlohnberechnung jedoch unberücksichtigt, hätte Herr Kramer demzufolge einen zusätzlichen Anspruch auf 0,50 € Stundenlohn (Differenz von 8,00 € bisherigem Grundlohn zu 8,50 € Mindestlohn).

Ob diese vom EuGH aufgestellten Grundsätze allerdings auch auf den gesetzlichen Mindestlohn anwendbar sind, bleibt abzuwarten. Da das Gesetz keine eindeutigen Regelungen trifft, werden wohl die Gerichte über diese Frage entscheiden.

Hinweis

Die für die Mindestlohnkontrolle zuständige Bundeszollverwaltung hat sich dieser Sichtweise des EuGH inzwischen weitgehend angeschlossen. Ausnahmen gelten lediglich für Kost und Logis bei Saisonarbeitskräften. Weitere Informationen finden Sie unter www.zoll.de | Fachthemen | Arbeit | Mindestarbeitsbedingungen.

Zu vielen Einzelfragen (z.B., ob der Mindestlohn durch eine Entgeltumwandlung in der bAV unterschritten wird) ist eine rechtssichere Bewertung derzeit so lange nicht möglich, bis die Gerichte für Klärung gesorgt haben. Dies kann dauern und für Sie als Arbeitgeber spätestens dann zum Problem werden, wenn die Betriebsprüfung durch die Deutsche Rentenversicherung Bund

bzw. die Zollverwaltung bei Ihnen ansteht. Klagen einzelner Arbeitnehmer sind auch noch nach Jahren möglich, da das MiLoG vertragliche Ausschlussfristen einschränkt.

Hinweis

Für Arbeitgeber ist es ratsam, so viele Gehaltsbestandteile wie möglich in eine Fixvergütung umzuwandeln. Außerdem sollten Leistungen, die nicht zum Fixgehalt gehören, immer mit einer Zweckbestimmung verbunden werden, damit sie auf jeden Fall auf den Mindestlohn anrechenbar sind. Arbeitsverträge und Betriebsvereinbarungen sind hierauf genau zu prüfen und gegebenenfalls anzupassen.

3.3 Besonderheit: Trinkgelder

Vor allem im Gastronomiebereich stellen Trinkgelder einen wesentlichen Einnahmefaktor dar. Ein 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 Sie als Arbeitgeber daher nicht auf den gesetzlichen Mindestlohn anrechnen.

3.4 Lohnsteuerrechtliche Grundlohn-ermittlung

Der steuerpflichtige Bruttolohn pro Stunde kann auf zwei Wegen ermittelt werden. Zum einen können Sie mit Ihrem Mitarbeiter eine unmittelbare Festlegung im Arbeitsvertrag vornehmen.

Beispiel

„Der Arbeitnehmer Herr Müller erhält einen Stundenlohn von 8,50 €.“

Möglich ist auch die Umrechnung eines Monatsgehalts Ihres Mitarbeiters in den Stundenlohn. Hierfür sind einige Rechenschritte notwendig:

Beispiel

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

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

Für die Berechnung des Grundlohns ist allein der Steuerbruttolohn von 2.300 € maßgeblich. Die steuerfreien Vergütungselemente (wie Fahrtkostenzuschuss, Sonn- und Feiertagszuschläge) bleiben außen vor.

Im Steuerrecht wird die bAV angerechnet, sodass sich ein maßgeblicher Grundlohn von 2.400 € ergibt. 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	
(Wochenarbeitszeit x 4,35)	174 Stunden
Grundlohn	13,79 €

Lösung

Der Steuerbruttolohn von Frau Meier beträgt mit 13,79 € deutlich mehr als der gesetzliche Mindestlohn. Eine Anpassung an den gesetzlichen Mindestlohn ist daher nicht notwendig.

3.5 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 bekommt, sondern nach seinem Lohnanspruch, der nunmehr mindestens 8,50 € betragen muss. Schon im Hinblick auf die Betriebsprüfung ist die Einhaltung der Mindestlohnpflicht zu beachten. Welche Konsequenzen eine Nichtbeachtung für Sie als Arbeitgeber künftig haben kann, zeigt das folgende Beispiel:

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 Beitragsberechnungen 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 % Arbeitgeberanteil	626,40 €
<u>davon 20 % Arbeitnehmeranteil</u>	<u>626,40 €</u>
Gesamtnachzahlung	1.252,80 €

Ein besonderes Nachzahlungsrisiko birgt für Sie als 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 weiterhin 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	
<u>(75 Stunden x 8,50 €)</u>	<u>637,50 €</u>
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.

3.6 Mindestlohnberechnung bei einem festen Monatsgehalt

Das MiLoG enthält keine konkreten Vorgaben dazu, wann ein festes Monatsgehalt den Anforderungen an den gesetzlichen Mindestlohn genügt. Bevor Einzelfragen zum Mindestlohn gerichtlich geklärt sind, ist von vereinfachenden Berechnungen wie bei der lohnsteuerlichen Mindestlohnermittlung (siehe Punkt 3.4) eher abzuraten. Denn der Gesetzgeber stellt beim Lohn eindeutig auf die **Stunde** und beim Fälligkeitszeitraum eindeutig auf den **Monat** ab.

Beispiel

Herr Schmitz arbeitet 40 Stunden pro Woche in Stuttgart. Sein Arbeitgeber hat nach der steuerlichen Berechnungsmethode den Monatslohn ermittelt (4,35 Wochen x 40 Stunden x 8,50 € = 1.479 €) und auf 1.500 € aufgerundet. Aufgrund von Wochenenden und Feiertagen kann die tat-

sächliche Anzahl der Arbeitstage jedoch von Monat zu Monat variieren.

Februar 2015 (20 Arbeitstage)

1.500 € / 20 Tage / 8 Stunden 9,38 €

Ergebnis: Der Stundenlohn liegt im Februar deutlich **über** dem gesetzlichen Mindestlohn.

Juli 2015 (23 Arbeitstage)

1.500 € / 23 Tage / 8 Stunden 8,15 €

Ergebnis: Der Stundenlohn liegt im Juli unter dem gesetzlichen Mindestlohn.

Hinweis

Als Arbeitgeber sollten Sie also prüfen, ob es sich lohnt, von einem festen Monatsgehalt auf eine Gehaltsabrechnung auf Basis des Stundenlohns umzustellen. Dies kann aber mit erhöhtem bürokratischen Aufwand verbunden sein. Alternativ müssten Sie bei einer 40-Stunden-Woche einen Monatslohn von mindestens 1.564 € zahlen, um auch in Monaten mit 23 Arbeitstagen den Anforderungen des MiLoG gerecht zu werden.

4 Besonderheiten bei bestimmten Arbeitnehmern

4.1 Langzeitarbeitslose

Bei Langzeitarbeitslosen kann in den ersten sechs Monaten der Beschäftigung vom Mindestlohn abgewichen werden. Betroffen sind Personen, die unmittelbar vor der Beschäftigung ein Jahr oder länger arbeitslos gewesen sind.

Hinweis

Zum 01.06.2016 wird die Bundesregierung diese Regelung auf den Prüfstand stellen.

4.2 Saisonarbeiter

Die bereits vorhandene Möglichkeit der kurzfristigen sozialabgabenfreien Beschäftigung wird von 50 auf 70 Tage ausgedehnt. Diese Regelung wird auf vier Jahre befristet. Sie beeinflusst die Höhe des Mindestlohns nicht.

4.3 Zeitungszusteller

Das MiLoG sieht eine stufenweise Einführung für Zeitungszusteller vor. Seit dem 01.01.2015 erhalten sie mindestens 75 %, ab dem 01.01.2016 mindestens 85 % des geltenden Mindestlohns. Vom 01.01. bis zum 31.12.2017 sind es dann 8,50 €. Ab dem 01.01.2018 bekommen auch sie den Mindestlohn ohne Einschränkung.

4.4 Jugendliche

Jugendliche unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung sind vom Mindestlohn ausgenommen. Das soll verhindern, dass sich Schulabgänger aus finanziellen Gründen gegen eine Ausbildung entscheiden.

4.5 Praktikanten

Auch Praktikanten haben einen Anspruch auf Zahlung des Mindestlohns. Der Praktikant muss eingestellt worden sein, um berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse, Fähigkeiten oder berufliche Erfahrungen zu erwerben, ohne dass es sich um eine systematische Berufsausbildung handelt. Auch für ein Orientierungspraktikum oder ein ausbildungs- bzw. studienbegleitendes Praktikum von mehr als drei Monaten gilt ab dem ersten Tag der Beschäftigung der Mindestlohn.

Hinweis

Wenn Sie einen Praktikanten einstellen, müssen Sie die wesentlichen Vertragsbedingungen unverzüglich nach Abschluss des Praktikumsvertrags, spätestens vor Aufnahme der Praktikantentätigkeit schriftlich niederlegen, unterzeichnen und dem Praktikanten aushändigen. Aufzunehmen sind mindestens:

- der Name und die Anschrift der Vertragsparteien,
- die mit dem Praktikum verfolgten Lern- und Ausbildungsziele,
- Beginn und Dauer des Praktikums,
- Dauer der regelmäßigen täglichen Praktikumszeit,
- Zahlung und Höhe der Vergütung,
- Dauer des Urlaubs.

Vom Anspruch auf Mindestlohn ausgeschlossen sind:

- **Pflichtpraktika**, die verpflichtend aufgrund einer schulrechtlichen Bestimmung, einer Ausbildungsordnung oder einer hochschulrechtlichen Bestimmung geleistet werden.
- **Freiwillige Praktika**, die nicht länger als drei Monate dauern, wenn sie der Berufsorientierung dienen oder ausbildungs- bzw. studienbegleitend geleistet werden.
- **Sonstige Praktika** im Rahmen einer Einstiegsqualifizierung nach dem SGB III und Maßnahmen einer Berufsausbildungsvorbereitung nach dem BBiG.

5 Abdingbarkeit

Neben den tarifvertraglichen Sonderregelungen darf der Mindestlohn nicht unterschritten werden. Vereinbarungen, die den Anspruch auf Mindestlohn unterschreiten oder seine Geltendmachung beschränken oder ausschließen, sind insoweit unwirksam. Ein Arbeitnehmer kann auf den Anspruch auf Mindestlohn nur durch gerichtlichen Vergleich verzichten.

6 Fälligkeit

Der Mindestlohn ist grundsätzlich zum Zeitpunkt der vertraglich vereinbarten Fälligkeit zu zahlen. Dies bedeutet, dass der Arbeitgeber ihn spätestens bis zum letzten Bankarbeitstag des Monats, der auf den Monat folgt, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde, auszahlen muss, ansonsten drohen Bußgelder.

Abweichend von der grundsätzlichen Regelung müssen Arbeitsstunden, die auf ein durch Arbeitsvertrag, Be-

triebsvereinbarung oder Tarifvertrag vereinbartes **Arbeitszeitkonto** gebucht werden, spätestens innerhalb von zwölf Kalendermonaten nach ihrer Erfassung durch bezahlte Freizeitgewährung oder Zahlung des Mindestlohns ausgeglichen werden. Endet das Arbeitsverhältnis, muss der Ausgleich binnen eines Monats nach Vertragsende erfolgen. Die über die vertragliche Arbeitszeit hinausgehenden Stunden auf dem Arbeitszeitkonto dürfen monatlich nicht mehr als die Hälfte der vertraglichen Arbeitszeit betragen. Auf Langzeitarbeitskonten sind diese Beschränkungen nicht übertragbar.

Hinweis

Arbeitgebern im Niedriglohnsektor, deren Entgelte nicht erheblich über dem Mindestlohn liegen, ist dringend anzuraten, die Zeitkontenstände ihrer Arbeitnehmer regelmäßig zu überprüfen, damit der Mindestlohn trotz Mehrarbeit gewährt wird.

Diese Regelungen gelten nicht, wenn Ihr Mitarbeiter bereits durch sein verstetigtes monatliches Arbeitsentgelt für alle tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden im Durchschnitt des Zwölfmonatszeitraums ein Entgelt in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns erhält. Für diese Mitarbeiter bleibt es bei der bisherigen Flexibilität der zumeist durch Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen geregelten Arbeitszeitkonten.

7 Unternehmerhaftung

Beauftragen Sie einen anderen Unternehmer mit der Erbringung von Werk- oder Dienstleistungen, haften Sie für die Verpflichtungen dieses Unternehmers zur Zahlung des Mindestlohns wie ein Bürge, der auf die Einrede der Vorausklage verzichtet hat. Die Haftung erstreckt sich auch auf Nachunternehmer oder vom Unternehmer oder Nachunternehmer beauftragte Verleiher. Als Auftraggeber haften Sie - unabhängig davon, ob Ihnen die Mindestlohnverstöße des beauftragten Unternehmens bekannt waren oder ob Sie diese hätten kennen können - wie ein selbstschuldnerischer Bürge für

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

Nicht erfasst sind hingegen die dem Mindestentgelt zuzuordnenden Steuern und Sozialabgaben.

Hinweis

Da Sie als Unternehmer selbst dann haften, wenn Sie keine Kenntnis vom Fehlverhalten Ihrer Vertragspartner haben oder haben können, ist bei der Auswahl Ihrer Vertragspartner besondere Vorsicht geboten. Denn Sie können in der Praxis kaum kontrollieren, ob Ihr Sub- oder Nachunternehmer den gesetzlichen Mindestlohn auch tatsächlich zahlt.

Um Ihr Haftungsrisiko zu mindern, können Sie sich beispielsweise von Ihrem Vertragspartner vertraglich zusi-

chern lassen, dass der Mindestlohn gezahlt wird. Besonders riskant wird es, wenn Ihre direkten Vertragspartner wiederum Nachunternehmer einschalten, um Ihren Auftrag auszuführen. Sie sollten in solchen Fällen beispielsweise vertraglich vereinbaren, dass Ihnen ein Mitbestimmungsrecht bei der Auswahl der Nachunternehmer eingeräumt wird.

8 Kontrolle

Die Höhe des Mindestlohns wird von einer Kommission aus Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern und unabhängigen beratenden Mitgliedern überprüft. Erstmals 2016 wird sie 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. Je nach Schwere eines Verstoßes gegen das MiLoG reichen die möglichen Sanktionen von Bußgeldern bis hin zum Ausschluss des Auftraggebers von der Vergabe öffentlicher Aufträge.

Hinweis

Auf Arbeitgeber kommen in diesem Zusammenhang neue **Aufzeichnungspflichten** zu. Sie sind ab 01.01.2015 verpflichtet, **Beginn, Ende und Dauer** der Arbeitszeiten von **geringfügig Beschäftigten** innerhalb einer Woche nach Erbringung der Arbeitsleistung aufzuzeichnen und diese Unterlagen zwei Jahre lang aufzubewahren.

In bestimmten Branchen (z.B. Baugewerbe, Gastronomie, Gebäudereinigung, Messebau oder Fleischwirtschaft) gilt diese Aufzeichnungspflicht sogar für **alle Beschäftigten**.

Zur Erleichterung sind davon Arbeitnehmer mit ausschließlich mobilen Tätigkeiten, die sich ihre tägliche Arbeitszeit eigenverantwortlich einteilen, ausgenommen. Bei Ihnen reicht die Aufzeichnung der täglichen Arbeitsdauer.

Arbeitnehmer und Arbeitgeber können sich bei Fragen an die **Mindestlohn-Hotline** wenden, die von Montag bis Donnerstag von 8 bis 20 Uhr unter **030/60 28 00 28** erreichbar ist.

Wir stehen Ihnen gerne für weitere Fragen zur Verfügung.

Rechtsstand: Januar 2015

Alle Informationen und Angaben in diesem Mandanten-Merkblatt haben wir nach bestem Wissen zusammengestellt. Sie erfolgen jedoch ohne Gewähr. Diese Information kann eine individuelle Beratung im Einzelfall nicht ersetzen.