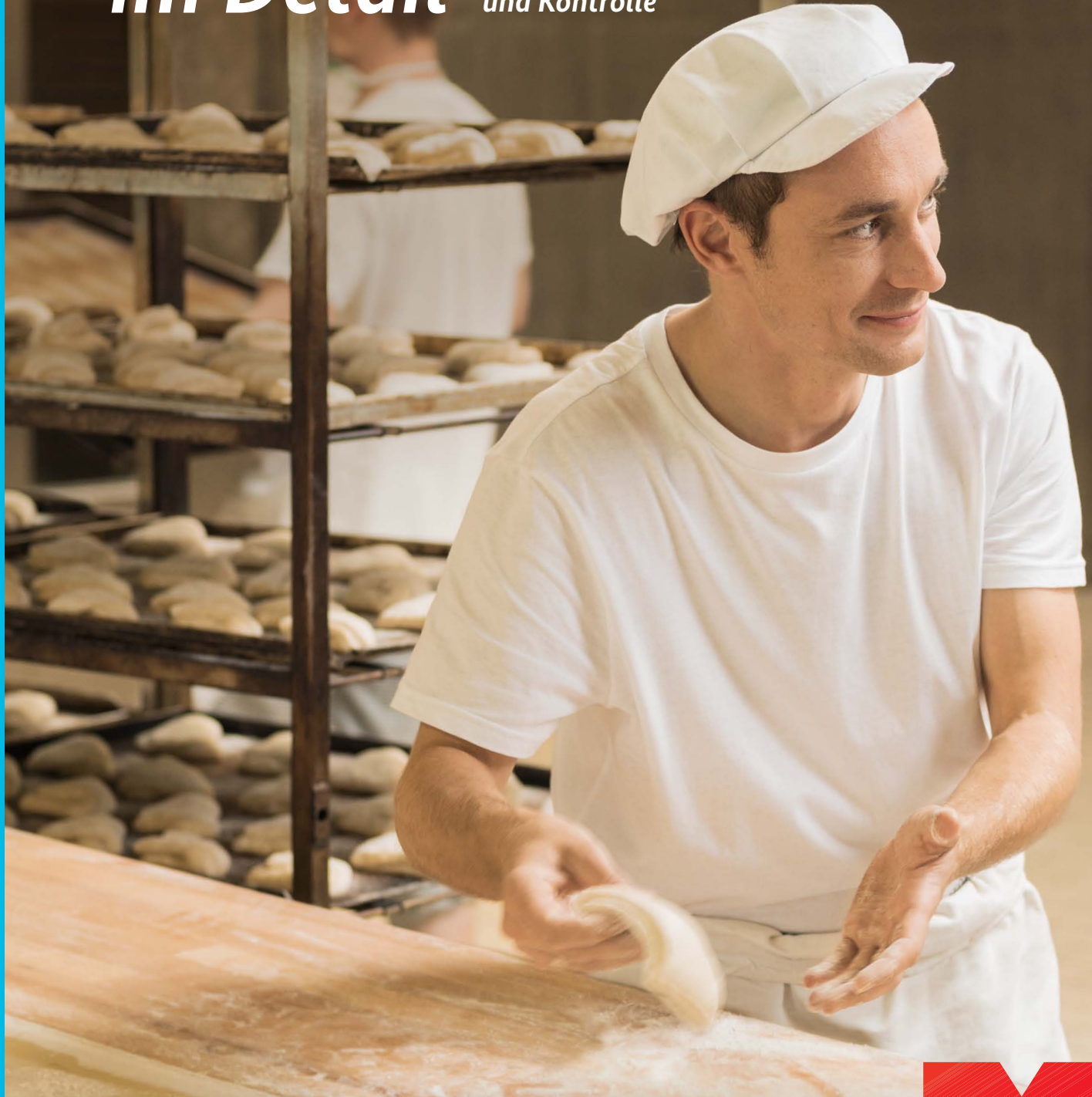


Das Mindestlohngesetz im Detail

Ziele, Anwendung, Durchführung
und Kontrolle



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

DER
MINDEST
LOHN
GILT

Nicht geschenkt.
Sondern verdient.

Fragen zum gesetzlichen Mindestlohn

1	Grundsätzliches: Ziele und Funktionsweise des Mindestlohns	7
1.1	Warum wurde der allgemeine gesetzliche Mindestlohn eingeführt?	7
1.2	Wie viele Menschen profitieren vom Mindestlohn?	7
1.3	Wie hoch wird der Mindestlohn sein?	7
1.4	Wer entscheidet über eine Anpassung des Mindestlohns?	7
1.5	Gibt es auch in anderen EU-Staaten einen gesetzlichen Mindestlohn?	7
1.6	Wie wirkt sich der Mindestlohn finanziell auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Arbeitgeber und die öffentlichen Finanzen aus?	8
1.7	Welcher Zeitplan gilt für die Einführung des flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohns?	8
1.8	Wieso gibt es eine Übergangsregelung und wer kann vom Mindestlohn abweichen?	8
1.9	In welchen Branchen gibt es Abweichungen vom Mindestlohn nach den Übergangsregelungen?	9
1.10	Gelten die Übergangsregelungen auch bei Allgemeinverbindlichkeit nach dem Tarifvertragsgesetz (TVG)?	10
1.11	In welchen Bereichen gibt es vom allgemeinen Mindestlohn abweichende Branchenmindestlöhne?	10
1.12	In welchem Verhältnis stehen Branchenmindestlöhne zum allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn des MiLoG?	10
1.13	Tarifvertragliche Regelungen und der gesetzliche Mindestlohn widersprechen sich – was gilt?	10
2	Anwendungsbereich des Mindestlohngesetzes	11
2.1	Für wen gilt der allgemeine Mindestlohn?	11
2.2	Gilt der allgemeine gesetzliche Mindestlohn auch für Selbstständige?	11
2.3	Gilt der Mindestlohn auch für Heimarbeiter?	11
2.4	Gilt der Mindestlohn auch für Freiwilligendienste?	11
2.5	Gilt der Mindestlohn für ehrenamtlich Tätige?	11
2.6	Gilt der Mindestlohn für Schüler?	12
2.7	Besteht für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unter 18 Jahren, die ihre Berufsausbildung bereits abgeschlossen haben, Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn?	12
2.8	Gilt der Mindestlohn für Rentner?	12
2.9	Gilt das Mindestlohngesetz auch für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausländischer Unternehmen, die ihren Arbeitsort im Ausland haben und nur kurzzeitig in Deutschland arbeiten, wie etwa Fahrer im Transit- oder Kabotageverkehr?	12
2.10	Welche Regeln gelten bei grenzüberschreitenden Tätigkeiten? Muss der deutsche Transportunternehmer seinem LKW-Fahrer nur für Fahrten innerhalb Deutschlands den Mindestlohn von 8,50 Euro zahlen oder auch im Ausland? Endet die Verpflichtung also an der Grenze?	13
2.11	Gilt der Mindestlohn auch bei Maßnahmen der Arbeitsförderung, z. B. bei den sogenannten 1-Euro-Jobs?	13
2.12	Gilt der Mindestlohn für Menschen mit Behinderung in Werkstätten?	13
2.13	Ist der Mindestlohn relevant, wenn ausländische Unternehmen als Subunternehmen beauftragt werden?	13
2.14	Was gilt, wenn Teile der Leistung im Ausland erbracht werden?	14
2.15	Gibt es Ausnahmen für kleine Unternehmen?	14
2.16	Für welche Arbeits- und Praktikumsverhältnisse gilt der Mindestlohn nicht? (Welche Ausnahmen gibt es?)	14
3	Durchführung des Mindestlohngesetzes	15
3.1	Entlohnungsmodelle	15
3.1.1	Sind nur noch Entlohnungsmodelle auf Stundenlohnbasis erlaubt?	15
3.1.2	Sind Monatslöhne mit dem gesetzlichen Mindestlohn vereinbar?	15
3.1.3	Sind Stück- und Akkordlöhne mit dem gesetzlichen Mindestlohn vereinbar?	15
3.1.4	Ist es zulässig, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in gleichen Monatsraten zu vergüten, wenn dabei der Stundenlohn – auf das ganze Jahr gerechnet – dem Mindestlohn entspricht (verstetigtes Monatseinkommen), oder muss jeweils monatsweise exakt abgerechnet werden?	15

3.1.5	Wie wird der verstetigte Arbeitsentgeltanspruch berechnet?	16
3.1.6	Sind Überstunden mit dem verstetigten Arbeitsentgelt bereits abgegolten?	16
3.1.7	Sind Bereitschaftsdienstzeiten mit dem Mindestlohn zu vergüten?	16
3.2	Mindestlohnbestandteile	16
3.2.1	Woraus ergibt sich, ob Entgeltbestandteile dem Mindestlohn zugerechnet werden können?	16
3.2.2	Welche Zahlungen des Arbeitgebers sind in die Berechnung des Mindestlohns einzubeziehen?	17
3.2.3	Sind Lohnzulagen und -zuschläge in die Berechnung des Mindestlohns einzubeziehen?	17
3.2.4	Sind Einmalzahlungen wie beispielsweise das Weihnachtsgeld in die Berechnung des Mindestlohns einzubeziehen?	17
3.2.5	Wie verhält es sich mit Erfolgsbeteiligungen und umsatzabhängigen Zulagen?	17
3.2.6	Reicht es bei der tariflichen oder arbeitsvertraglichen Umsatzbeteiligung aus, wenn Garantielohn und Prozentlohn insgesamt 8,50 Euro erreichen?	18
3.2.7	Sind vom Arbeitgeber gezahlte Aufwandsentschädigungen berücksichtigungsfähig?	18
3.2.8	Sind vermögenswirksame Leistungen berücksichtigungsfähig?	18
3.2.9	Sind vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellte Kost und Logis bei der Berechnung des Mindestlohns berücksichtigungsfähig?	18
3.2.10	Sind vom Arbeitgeber erstattete Kita-Gebühren auf den Mindestlohn anrechenbar?	19
3.2.11	Ist die Überlassung eines Firmenwagens auf den Mindestlohn anrechenbar?	19
3.3	Arbeitszeitkonten	19
3.3.1	Wie ist die Höchstgrenze von 50 Prozent in § 2 Absatz 2 MiLoG zu verstehen? Was gilt bei Teilzeit?	19
3.3.2	Bezieht sich die Höchstgrenze von 50 Prozent in § 2 Absatz 2 MiLoG nur auf Plusstunden, die in ein Arbeitszeitkonto eingestellt werden dürfen, oder auch auf Minusstunden?	20
3.3.3	Wie ist die Monatsarbeitszeit im Hinblick auf die Höchstgrenze von 50 Prozent in § 2 Absatz 2 MiLoG bei einer vereinbarten Jahresarbeitszeit zu bestimmen?	21
3.3.4	Ist der allgemeine gesetzliche Mindestlohn auch auf bereits geleistete, aber nicht vergütete, sondern in Form eines Überstundenkontos geführte Arbeitsstunden anzuwenden, wenn der Überstundenabbau in den Zeitraum nach dem 1. Januar 2015 fällt?	21
3.4	Entgeltumwandlung	21
3.4.1	Zählt der Betrag für eine Entgeltumwandlung zum Mindestlohn?	21
3.5	Aufzeichnungspflichten	21
3.5.1	Gilt die Arbeitszeitaufzeichnungs- und Aufbewahrungspflicht des § 17 Absatz 1 Satz 1 MiLoG für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der betroffenen Unternehmen?	21
3.5.2	Wie kann ich herausfinden ob für meinen Betrieb in die Branchenzuordnung des § 2a SchwarzArbG gilt?	22
3.5.3	Wie sind die Dokumentationspflichten gemäß § 17 MiLoG zu verstehen? Was muss aufgezeichnet werden?	22
3.5.4	Wer muss die Arbeitszeiten nachweisen?	23
3.5.5	Reicht es aus, wenn sämtliche Unterlagen beim Steuerberater, Lohnbuchhalter usw. aufbewahrt werden? (§ 17 Absatz 2 MiLoG)	23
3.6	Ausschlussfristen/Verwirkung/Verjährung	23
3.6.1	In § 3 MiLoG heißt es im letzten Satz: „Die Verwirkung des Anspruchs ist ausgeschlossen.“ Verwirkung ist ja nicht gleichzusetzen mit Verjährung. Wir gehen davon aus, dass der Anspruch insofern nach drei Jahren (laut § 195 BGB) verjährt. Schließt dieses „Nichtverwirken“ auch ein, dass Ausschluss- und Verfallsfristen laut Arbeits- oder Tarifvertrag nicht greifen?	23
4	Kontrolle	24
4.1	Allgemein	24
4.1.1	Wer kontrolliert ab dem 1. Januar 2015 die Einhaltung des Mindestlohns?	24
4.1.2	Geschehen die Kontrollen anlass- bzw. hinweisbezogen oder wird ein Raster über alle Unternehmen und Branchen gelegt?	24
4.1.3	Wie häufig werden Unternehmen im Durchschnitt kontrolliert werden?	24
4.1.4	Welche Sanktionen bei Verstößen gibt es ab dem 1. Januar 2015?	24
4.2	Auftraggeberhaftung/Generalunternehmerhaftung	24

4.2.1	Was ist die Auftraggeberhaftung/Generalunternehmerhaftung?	24
4.2.2	Welchen Zweck verfolgt der Gesetzgeber mit der Auftraggeberhaftung?	25
4.2.3	Kann die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer bei mehreren hintereinandergeschalteten Nachunternehmern gegen alle vorgeschalteten Unternehmer vorgehen?	25
4.2.4	Ist die Auftraggeberhaftung mit dem Grundgesetz und dem europäischen Recht vereinbar?	25
4.2.5	Gibt es Beispielsfälle, wann die gesetzliche Haftung des § 13 MiLoG greift?	26
4.2.6	Wie können Unternehmen, die ihre Aufträge untervergeben, das Haftungsrisiko aus § 13 MiLoG einschränken?	27
4.2.7	Können Unternehmen, die ihre Aufträge untervergeben, das Haftungsrisiko aus § 13 MiLoG auch vertraglich einschränken?	27
4.2.8	Gilt die gesetzlich angeordnete Haftungsregelung auch für die öffentliche Hand?	28
5	Besonderheiten von Beschäftigungsgruppen und Branchen	29
5.1	Praktika	29
5.1.1	Bekommen Praktikantinnen und Praktikanten den Mindestlohn?	29
5.1.2	Grundsatzfragen zum Praktikum	29
5.1.2.1	Welche Tätigkeiten fallen unter die Praktika „im Sinne des § 26 BBiG“?	29
5.1.2.2	Bisher gilt für freiwillige Praktikantinnen und Praktikanten über 18 Jahre bei einer Dauer von mehr als zwei Monaten die Sozialversicherungspflicht. Wie sieht dies nach der neuen Mindestlohnregelung aus? Bleibt diese Frist bestehen oder wird sie an die Dreimonatsregel angepasst?	29
5.1.2.3	Wie viel Zeit muss zwischen dem Ende des einen und dem Beginn eines weiteren Praktikums derselben Person vergehen, damit die Zeiten nicht zusammengerechnet werden?	29
5.1.2.4	Unselbstständige Betriebsteile eines deutschen Betriebs im Ausland beschäftigen Praktikantinnen und Praktikanten – gilt dann dort der deutsche Mindestlohn?	30
5.1.3	Pflichtpraktika (§ 22 Absatz 1 Nummer 1 MiLoG)	30
5.1.3.1	Welche Anforderungen stellt das Mindestlohngesetz an eine schulrechtliche Bestimmung, eine Ausbildungsordnung, eine hochschulrechtliche Bestimmung oder eine gesetzlich geregelte Berufsakademie?	30
5.1.3.2	Welche Anforderungen werden an den Nachweis gestellt, dass ein Praktikum aufgrund einer schul-/hochschulrechtlichen Bestimmung abgeleistet wird? Reicht die Schul-/Studienordnung aus? Wie ist mit ausländischen Studienordnungen umzugehen?	30
5.1.3.3	Kann man ein Pflichtpraktikum mit einem freiwilligen Praktikum bei demselben Arbeitgeber kombinieren?	30
5.1.3.4	Was passiert, wenn die Praktikantin oder der Praktikant sich während ihres oder seines Pflichtpraktikums entschließt, doch nicht studieren zu wollen?	31
5.1.4	Freiwillige Praktika (§ 22 Absatz 1 Nummer 2 und 3 MiLoG)	31
5.1.4.1	Wenn freiwillige Praktika länger als drei Monate dauern – ist der Mindestlohn ab dem ersten Tag oder ab dem vierten Monat zu zahlen?	31
5.1.4.2	Wird die Praktikumszeit aus dem Jahr 2014 bei der Feststellung der Dreimonatsgrenze mit berücksichtigt?	32
5.1.4.3	Sind auch Orientierungspraktika ohne Mindestlohn für Beruf/Studium möglich, wenn bereits Abschlüsse vorliegen? Nach dem Berufsabschluss möchte jemand studieren – kann ein Hochschulabsolvent z. B. ein zweites Studium oder eine Ausbildung absolvieren?	32
5.1.4.4	Gilt das Vorbeschäftigungsverbot auch bei Orientierungspraktika?	32
5.1.4.5	Gelten die Ausnahmen sowohl bei Bachelor- als auch bei Masterstudium?	32
5.1.4.6	Können mehrere freiwillige Praktika bei verschiedenen Arbeitgebern ohne Mindestlohn abgeleistet werden?	32
5.1.5	Besondere Formen der Praktika	32
5.1.5.1	Einjähriges gelenktes Praktikum (als Zugangsvoraussetzung für die Hochschule) – gilt der Mindestlohn?	32
5.1.5.2	Duales Studium: Sind die Praxisphasen Pflichtpraktika oder ist der Mindestlohn zu zahlen? Sind Zeiten der betrieblichen Praxis ohne Berufsausbildungsvertrag mit Mindestlohn zu vergüten?	33
5.1.5.3	Eine IHK bietet z. B. Qualifikationsprogramme/Traineeprogramme für Akademiker an oder Maßnahmen für Studienabbrecher und Berufsrückkehrer. In diesem Rahmen sind mehrmonatige Praktika vorgesehen (keine Studienordnung). Ist der Mindestlohn zu zahlen?	33
5.1.5.4	Müssen Praktikantinnen oder Praktikanten aus der EU, die ein mit monatlich 1.000 Euro von der EU gefördertes Praktikum in Deutschland machen, den Mindestlohn bekommen?	33

5.1.5.5	Im Rahmen der dänisch-deutschen Verbundausbildung werden dänische Auszubildende in deutschen Betrieben praktisch ausgebildet. Es werden Praktikumsverträge nach § 26 BBiG geschlossen. Nach den Schilderungen von Handwerkskammern ist die Ausbildung mit der dualen Ausbildung nach dem BBiG vergleichbar. Einziger Unterschied ist, dass die Ausbildung in zwei Ländern erfolgt. Wie sind diese Praktika rechtlich einzuordnen?	33
5.1.5.6	Duales Studium: In Baden-Württemberg haben die Dualstudierenden keine Ausbildungsverträge wie in anderen Bundesländern. Gilt der Mindestlohn bei Praxisphasen?	33
5.1.5.7	Was ist mit Hospitanten (z. B. im Kulturbetrieb), die häufig nicht entlohnt werden? Sind sie den Praktikantinnen und Praktikanten gleichgestellt?	33
5.1.5.8	Gilt der Mindestlohn für Volontäre?	34
5.1.5.9	Gilt der Mindestlohn auch für die Anfertigung einer akademischen Abschlussarbeit im Unternehmen?	34
5.2	Langzeitarbeitslose	34
5.2.1	Wie kann die Langzeitarbeitslosigkeit nachgewiesen werden? Reicht eine diesbezügliche Erklärung des Arbeitnehmers aus?	34
5.2.2	Für Langzeitarbeitslose gilt in den ersten sechs Monaten der Beschäftigung kein Mindestlohn (§ 22 Absatz 4 MiLoG). Gilt dies auch bei einem Arbeitgeberwechsel innerhalb der sechs Monate, obwohl der zweiten Beschäftigung keine „unmittelbare“ Arbeitslosigkeit vorausgeht?	34
5.2.3	Haben Langzeitarbeitslose, die während ihrer Arbeitslosigkeit einen Nebenjob ausüben, Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn?	34
5.2.4	Gilt jemand, der vorher langzeitarbeitslos war und zwischenzeitlich Bundesfreiwilligendienst geleistet hat, anschließend wieder als Langzeitarbeitsloser im Sinne des Mindestlohngesetzes?	35
5.2.5	Gilt die Ausnahme für Langzeitarbeitslose (§ 22 Absatz 4 MiLoG) auch für ausländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer?	35
5.3	Minijobs	35
5.3.1	Wie ist bei geringfügiger Beschäftigung (Minijob) der Mindestlohn zu zahlen?	35
5.3.2	Gilt die Aufzeichnungspflicht für Minijobber auch in Privathaushalten?	35
5.3.3	In welcher Form muss die Arbeitszeit der Minijobber dokumentiert werden?	35
5.3.4	Viele Kleinunternehmer sind auf (studentische) Aushilfen angewiesen (z. B. Kioskbetreiber) – gibt es hier Ausnahmen?	36
5.3.5	Hat der Mindestlohn Auswirkungen auf die Geringfügigkeitsgrenze? Müsste bei steigendem Mindestlohn sonst die Arbeitszeit immer weiter reduziert werden?	36
5.3.6	Müssen „Minijob-Verträge“, die bislang keine Angaben zur Arbeitszeit enthalten, angepasst und die Anzahl der Arbeitsstunden explizit aufgenommen werden?	36
5.4	„Aufstocker“	36
5.4.1	Wie profitieren „Hartz-IV-Aufstocker“ vom Mindestlohn?	36
5.5	Taxigewerbe	37
5.5.1	Wie wirkt sich der Mindestlohn in Branchen aus, die bisher deutlich weniger gezahlt haben – z. B. bei Taxifahrern? Der Branchenverband befürchtet bis zu 70.000 Arbeitsplatzverluste infolge des Mindestlohns.	37
5.6	Transportgewerbe	37
5.6.1	Gilt das Mindestlohngesetz auch für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausländischer Unternehmen, die ihren Arbeitsort im Ausland haben und nur kurzzeitig in Deutschland arbeiten, wie etwa Fahrer im Transit- oder Kabotageverkehr?	37
5.6.2	Wie muss der Arbeitgeber im Transit- oder Kabotageverkehr seinen Aufzeichnungs- und Dokumentationspflichten nachkommen?	38
5.6.3	Im Speditionsgeschäft, aber auch bei den Taxifahrern und in anderen Bereichen hängt viel von der korrekten Aufzeichnung der Arbeitszeit der Fahrer ab. Wer kontrolliert, dass da nicht gemauschelt wird?	38
5.7	Haushaltshilfen	39
5.7.1	Haushaltshilfen wohnen z. B. im Seniorenhaushalt und bekommen einen Monatslohn – wie erfolgt die Berechnung/Einhaltung des Mindestlohns?	39
5.8	Gastronomie	39
5.8.1	In der Gastronomie erhalten die versicherungspflichtigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen vereinbarten Bruttolohn. Zusätzlich wird hierauf ein von Sozialträgern errechnetes Kostgeld aufgeschlagen, versteuert und anschließend wieder vom Nettolohn abgezogen. Die Minijobber erhalten einen fest vereinbarten Stundenlohn. Dieser wird mit den tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden monatlich ausgezahlt, jedoch ohne zusätzliche Kostgeldverrechnung. Daraus ergibt sich die nachfolgende Frage: Wie wird das Kostgeld für beide Personengruppen beim gesetzlichen Mindestlohn berücksichtigt?	39

5.8.2	Können Trinkgelder auf den Mindestlohn angerechnet werden?	39
5.9	Saisonarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmer	39
5.9.1	Erhalten auch Saisonarbeiterinnen und -arbeiter den Mindestlohn?	39
5.10	Zeitungszusteller	39
5.10.1	Welche Regel gilt für Zeitungszustellerinnen und -zusteller?	39
5.10.2	Gilt die Ausnahme des § 24 Absatz 2 MiLoG auch für solche Zusteller, die zusätzlich zu den Zeitungen auch Prospekte verteilen?	40
5.11	Sportvereine	40
5.11.1	Gilt der Mindestlohn auch in Sportvereinen?	40
5.11.2	Was gilt, wenn neben dem Ehrenamt noch ein Minijob ausgeübt wird?	40
5.11.3	Was gilt für Vertragsamateure?	41
5.11.4	Was gilt für Übungsleiter/Trainer?	42
6	Hotline 030/60 28 00 28	43
6.1	Wann wird die Informationsstelle mit Hotline (wie auf den Internetseiten des BMAS angegeben) eingerichtet und in wessen Zuständigkeitsbereich fällt diese?	43
6.2	Welchen Service bietet die Mindestlohnhotline an?	43
6.3	Können hier auch Verstöße gemeldet bzw. Beschwerden oder Strafanzeigen aufgegeben werden?	43
6.4	Was passiert, wenn beim Zoll Verstöße gemeldet werden? Wer prüft und entscheidet, ob die FKS rausgeschickt wird?	43
6.5	Von wann bis wann ist die Hotline 030/60 28 00 28 besetzt?	43
6.6	Wie sind die Hotline-Mitarbeiter geschult? (LK4)	44
7	Mindestlohnkommission	45
7.1	Wo ist die Kommission angesiedelt?	45
7.2	Was macht die Kommission eigentlich genau?	45
7.3	Wer ist Mitglied der Mindestlohnkommission und wann wird die Kommission ihre Arbeit aufnehmen?	45
7.4	Wer entscheidet, wenn es keine Mehrheit gibt?	46
7.5	Ist die Kommission autonom in ihren Entscheidungen?	46
7.6	Wie läuft der Prozess der Neufestsetzung des Mindestlohns ab?	46
7.7	Wann wird der Mindestlohn das erste Mal erhöht?	46
7.8	Wie viel Personal ist für die Arbeit der Kommission erforderlich (neben den Kommissionsmitgliedern)?	46
7.9	Welche Kosten entstehen dem Bundeshaushalt durch die Schaffung der Mindestlohnkommission?	46

Rechtlicher Hinweis

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann keine rechtsverbindliche Auslegung des Mindestlohngesetzes, sondern lediglich eine Bewertung in Form von allgemeinen Hinweisen aus seiner Sicht als federführendes Ressort bei der Vorbereitung des Gesetzentwurfs geben. Zu einer Rechtsberatung im Hinblick auf konkrete Fallgestaltungen ist das Bundesministerium für Arbeit und Soziales nicht berufen.

1 Grundsätzliches: Ziele und Funktionsweise des Mindestlohns

1.1 Warum wurde der allgemeine gesetzliche Mindestlohn eingeführt?

Die Einführung eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns schützt Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland vor unangemessen niedrigen Löhnen. Damit leistet der gesetzliche Mindestlohn zugleich einen Beitrag für einen fairen und funktionierenden Wettbewerb. Gleichzeitig sorgt er für mehr Stabilität in den sozialen Sicherungssystemen.

Vertiefung:

Außer zum Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor unangemessen niedrigen Löhnen trägt der Mindestlohn dazu bei, dass der Wettbewerb zwischen den Unternehmen nicht durch immer niedrigere Löhne zulasten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer stattfindet, sondern um bessere Produkte und Dienstleistungen geführt wird. Ein fehlender Mindestlohn kann zu einem Lohnunterbietungswettbewerb zwischen den Unternehmen auch zulasten der sozialen Sicherungssysteme führen, weil nicht existenzsichernde Arbeitsentgelte durch den Staat „aufgestockt“ werden können. Der Mindestlohn schützt damit die finanzielle Stabilität der sozialen Sicherungssysteme.

1.2 Wie viele Menschen profitieren vom Mindestlohn?

Ab 2015 werden voraussichtlich 3,7 Millionen Menschen vom Mindestlohn profitieren. Dieser Mindeststandard schützt Beschäftigte im Niedriglohnbereich vor Dumpinglöhnen und verringert so die Zahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die trotz Vollzeitbeschäftigung auf Sozialleistungen angewiesen sind.

1.3 Wie hoch wird der Mindestlohn sein?

Der Mindestlohn wird zunächst bei 8,50 Euro liegen. Anpassungen werden zum 1. Januar 2017 und danach alle zwei Jahre vorgenommen.

1.4 Wer entscheidet über eine Anpassung des Mindestlohns?

Die Höhe des Mindestlohns wird von einer Kommission der Tarifpartner (vgl. dazu Kapitel 7) überprüft. Erstmals im Jahr 2016 werden Gewerkschaften und Arbeitgeber in der Kommission darüber beraten, wie hoch der Mindestlohn ab dem 1. Januar 2017 sein wird. Die Kommission orientiert sich bei der Festsetzung des Mindestlohns an der Tarifentwicklung in Deutschland. In einer Gesamtabwägung prüft sie, welcher Mindestlohn einen angemessenen Mindestschutz für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bietet und faire Wettbewerbsbedingungen ermöglicht, ohne dabei die Beschäftigung zu gefährden. Das Gesetz sieht ab 2017 alle zwei Jahre die Möglichkeit einer Anpassung des Mindestlohns vor.

1.5 Gibt es auch in anderen EU-Staaten einen gesetzlichen Mindestlohn?

In 22 von 28 EU-Mitgliedstaaten (mit Deutschland) gilt bereits ein 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.

1.6 Wie wirkt sich der Mindestlohn finanziell auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Arbeitgeber und die öffentlichen Finanzen aus?

Eine belastbare Abschätzung, wie sich der Mindestlohn auf die Lohnsumme und damit auf die öffentlichen Finanzen auswirkt, ist nicht möglich. Dazu müssten eine Reihe von Annahmen getroffen werden, für die es keine belastbaren Grundlagen gibt. Dazu gehören die Reaktionen von ganzen Branchen, einzelnen Unternehmen sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, aber auch Annahmen zu Marktkonstellationen und Wettbewerbssituationen.

Einen ersten groben Anhaltspunkt liefert eine Modellrechnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) für das Jahr 2015. Danach würden sich die Löhne von 3,7 Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern durch die Einführung des Mindestlohns erhöhen. Inklusiv der Sozialversicherungsbeiträge wären damit Lohnkosten für die gesamte Wirtschaft in Höhe von 9,6 Milliarden Euro verbunden. Die Gesamtsumme kann sich zudem reduzieren, soweit Branchen von der Möglichkeit Gebrauch machen, durch einen erstreckten Branchenmindestlohn unterhalb von 8,50 Euro zu entlohnen. Was zunächst viel klingt, entspräche einer Steigerung der gesamtdeutschen Lohnsumme um lediglich 0,7 Prozent. Im Vergleich dazu stiegen die Löhne zwischen 2012 und 2013 deutlich stärker, und zwar um 2,8 Prozent.

Für die Sozialversicherungen würde dies zu Mehreinnahmen in Höhe von insgesamt 3,2 Milliarden Euro führen.

Gleichzeitig sinken die Ausgaben im Zweiten Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) durch verringerte, sogenannte Aufstockungsleistungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

1.7 Welcher Zeitplan gilt für die Einführung des flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohns?

Ab dem 1. Januar 2015 gilt grundsätzlich ein Mindestlohn von 8,50 Euro je Stunde. Bis zum 31. Dezember 2016 sind Löhne unter 8,50 Euro nur erlaubt, wenn ein entsprechender Tarifvertrag repräsentativer Tarifvertragsparteien dies vorsieht und durch Rechtsverordnung auf der Grundlage des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (AEntG) oder des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) für alle unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallenden Arbeitgeber mit Sitz im In- oder Ausland sowie deren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verbindlich gemacht worden ist (siehe Kapitel 1.9). Eine gleichermaßen befristete Sonderregelung für Zeitungszusteller orientiert sich an dieser schrittweisen Einführung (siehe Kapitel 5.10). Ab dem 1. Januar 2017 wird der Mindestlohn für alle Beschäftigten bei mindestens 8,50 Euro liegen und ausnahmslos für alle Branchen gelten. Ab dem 1. Januar 2018 gilt der von der Mindestlohnkommission festgesetzte allgemeine gesetzliche Mindestlohn ohne jede Einschränkung.

1.8 Wieso gibt es eine Übergangsregelung und wer kann vom Mindestlohn abweichen?

Während der Übergangszeit bis zum 1. Januar 2017 haben repräsentative Tarifpartner die Möglichkeit, für ihre Branche eine abweichende Mindestlohnhöhe zu bestimmen. Damit können sie vorübergehend der spezifischen Ertragskraft der Unternehmen in ihrer jeweiligen Branche Rechnung tragen. Dies ermöglicht eine stufenweise Heranführung der Löhne an den Mindestlohn und gibt den Unternehmen hinreichend Vorlaufzeit für gegebenenfalls erforderliche Anpassungsprozesse.

Voraussetzung für eine Abweichung vom Mindestlohn ist der Abschluss eines bundesweiten repräsentativen Tarifvertrages auf Branchenebene, der nach dem AEntG oder dem AÜG für alle unter seinen Geltungsbereich fallenden Arbeitgeber mit Sitz im In- oder Ausland sowie deren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verbindlich gemacht worden ist.

1.9 In welchen Branchen gibt es Abweichungen vom Mindestlohn nach den Übergangsregelungen?

Die Tarifparteien des Friseurhandwerks, der Land- und Forstwirtschaft und des Gartenbaus sowie der Textil- und Bekleidungsindustrie haben beantragt, dass ihre Tarifverträge, die den Mindestlohn unterschreiten, durch eine Verordnung nach dem AEntG erstreckt werden. Die jeweiligen Verordnungen sind zum 1. Januar 2015 in Kraft getreten.

- Im *Friseurhandwerk* gelten für den Zeitraum vom 1. Januar 2015 bis 31. Juli 2015 folgende Mindeststundenlöhne:

West: 8,00 Euro
 Ost mit Berlin: 7,50 Euro

Ab dem 1. August 2015 gilt dann bundesweit im Friseurhandwerk der gesetzliche Mindestlohn.

- Die Tarifparteien der *Land- und Forstwirtschaft* und des *Gartenbaus* haben sich auf einen Tarifvertrag geeinigt, mit dem der Mindestlohn bis 31. Dezember 2016 unterschritten wird. Es gelten folgende Stufen:

	Ab 01.01.2015	Ab 01.01.2016	Ab 01.01.2017	Ab 01.11.2017
West	7,40 €	8,00 €		
Ost (neue Bundesländer einschließlich Berlin)	7,20 €	7,90 €	8,60 €	9,10 €

- In der *Textil- und Bekleidungsindustrie* haben die Tarifpartner folgende Entgelte vereinbart, mit denen der Mindestlohn bis 31. Oktober 2016 unterschritten wird:

	Ab 01.01.2015	Ab 01.01.2016	Ab 01.11.2016	Ab 01.01.2017
West	8,50 €	8,50 €	8,50 €	Gesetzl. Mindestlohn
Ost (neue Bundesländer einschließlich Berlin)	7,50 €	8,25 €	8,75 €	Gesetzl. Mindestlohn, mindestens 8,75 €

In folgenden Branchen wird durch schon vor dem Inkrafttreten des Mindestlohngesetzes bestehende Verordnungen nach dem AEntG der Mindestlohn unterschritten:

- Für *Wäschereidienstleistungen* im Objektkundengeschäft beträgt der Mindestlohn im Bereich Ost mit Berlin derzeit noch 8,00 Euro, ab 1. Juli 2016 8,75 Euro.
- In der *Fleischwirtschaft* beträgt der Mindestlohn bundesweit 8,00 Euro, ab 1. Oktober 2015 8,60 Euro.
- Für Leiharbeiter nach dem AÜG gilt im Bereich Ost mit Berlin folgende Lohnuntergrenze: seit 1. April 2014 7,86 Euro, ab 1. April 2015 8,20 Euro. Ab dem 1. Juni 2016 besteht Anspruch auf 8,50 Euro pro Stunde.

1.10 Gelten die Übergangsregelungen auch bei Allgemeinverbindlichkeit nach dem Tarifvertragsgesetz (TVG)?

Grundsätzlich können nur tarifvertragliche Regelungen, die nach dem AEntG und dem AÜG erstreckt worden sind, sowie Pflegemindestlohnregelungen nach dem AEntG die Voraussetzungen des § 24 des Mindestlohngesetzes (MiLoG) erfüllen. Lediglich besondere Tarifverträge des Bauhauptgewerbes oder des Baunebengewerbes, die über das TVG allgemeinverbindlich erklärt wurden, haben ebenfalls die geforderte Wirkung (§ 3 Satz 1 AEntG).

1.11 In welchen Bereichen gibt es vom allgemeinen Mindestlohn abweichende Branchenmindestlöhne?

Eine aktuelle Übersicht über die derzeit gültigen Branchenmindestlöhne und weitere Informationen dazu finden sie hier:

<http://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsrecht/Mindestlohn/inhalt.html>

1.12 In welchem Verhältnis stehen Branchenmindestlöhne zum allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn des MiLoG?

Branchenmindestlöhne, die auf Grundlage des AEntG oder des AÜG alle unter ihren Geltungsbereich fallenden Arbeitgeber mit Sitz im In- oder Ausland sowie deren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verbindlich gemacht worden sind, gehen den Regelungen des MiLoG vor, wenn sie den allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn nicht unterschreiten (vgl. § 1 Absatz 3 MiLoG). Bis zum 31. Dezember 2016 kann das Entgelt auch noch unter dem gesetzlichen Mindestlohn liegen. Ab dem 1. Januar 2017 muss der vereinbarte Branchenmindestlohn aber mindestens 8,50 Euro pro Stunde vorsehen (§ 24 Absatz 1 MiLoG).

Vom MiLoG abweichende Regelungen können auch für die oftmals auf die Bedürfnisse der Branche zugeschnittenen Vereinbarungen zur Fälligkeit bzw. für Arbeitszeitkonten gelten, soweit sie ebenfalls durch Verordnung erstreckt worden sind.

1.13 Tarifvertragliche Regelungen und der gesetzliche Mindestlohn widersprechen sich – was gilt?

Der Mindestlohn geht allen entgegenstehenden tarifvertraglichen Regelungen vor, die für die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer ungünstiger sind (§ 3 MiLoG). Ausnahme sind allgemeinverbindliche Tarifverträge auf Grundlage des AEntG bzw. des AÜG (siehe Kapitel 1.8, 1.9 und 1.11).

2 Anwendungsbereich des Mindestlohngesetzes

2.1 Für wen gilt der allgemeine Mindestlohn?

Der allgemeine Mindestlohn gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie für bestimmte Praktikantinnen und Praktikanten. Kein Arbeitnehmer im Sinne des Mindestlohngesetzes ist:

- wer Auszubildender nach dem Berufsbildungsgesetz ist, einschließlich berufsausbildungsvorbereitender Maßnahmen.
- wer ehrenamtlich tätig ist.
- wer einen freiwilligen Dienst ableistet.
- wer Teilnehmer an Maßnahmen der Arbeitsförderung ist.
- wer Heimarbeiter nach dem Heimarbeitsgesetz ist.
- wer selbstständig ist.

2.2 Gilt der allgemeine gesetzliche Mindestlohn auch für Selbstständige?

Nein. Der Schutz des MiLoG gilt aufgrund der sozialen Abhängigkeit und der infolgedessen geschwächten Verhandlungsposition nur für abhängig Beschäftigte. Deshalb erstreckt sich der Anwendungsbereich des MiLoG auch bloß auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie auf Praktikantinnen und Praktikanten.

2.3 Gilt der Mindestlohn auch für Heimarbeiter?

Nein. Heimarbeiter haben als arbeitnehmerähnliche Personen keinen Anspruch auf den Mindestlohn.

2.4 Gilt der Mindestlohn auch für Freiwilligendienste?

Nein. Der Bundesfreiwilligendienst sowie ähnliche Freiwilligendienste (vgl. dazu Kapitel 2.5) sind keine Arbeitsverhältnisse und unterliegen daher nicht dem MiLoG.

2.5 Gilt der Mindestlohn für ehrenamtlich Tätige?

Die Vergütung für ehrenamtlich Tätige wird durch das MiLoG nicht geregelt (§ 22 Absatz 3 MiLoG). Eine ehrenamtliche Tätigkeit liegt vor, wenn sie nicht der Sicherung oder Besserung der wirtschaftlichen Existenz dient, sondern Ausdruck einer inneren Haltung gegenüber Belangen des Gemeinwohls sowie den Sorgen und Nöten anderer Menschen ist. (Zum Thema Ehrenamt bzw. Übungsleiterpauschale und Minijob siehe 5.11.2).

Ehrenamtlich tätig sind nach der Begründung des Regierungsentwurfs der Bundesregierung zum MiLoG auch Personen, die einen Freiwilligendienst im Sinne des § 32 Absatz 4 Satz 1 Nummer 2 Buchstabe d Einkommensteuergesetz leisten.

Dies sind:

- Bundesfreiwilligendienst im Sinne des Bundesfreiwilligendienstgesetzes,
- freiwilliges soziales Jahr im Sinne des Jugendfreiwilligendienstgesetzes,
- freiwilliges ökologisches Jahr im Sinne des Jugendfreiwilligendienstgesetzes,
- europäischer Freiwilligendienst im Sinne der Verordnung (EU) Nr. 1288/2013 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. Dezember 2013 zur Einrichtung von „Erasmus+“, dem Programm der Union für allgemeine und berufliche Bildung, Jugend und Sport,
- Dienste im Ausland im Sinne von § 5 des Bundesfreiwilligendienstgesetzes,

- entwicklungspolitischer Freiwilligendienst „weltwärts“ im Sinne der Richtlinie des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung vom 1. August 2007 (BAnz. 2008, S. 1297),
- Freiwilligendienst aller Generationen im Sinne von § 2 Absatz 1a des Siebten Buches Sozialgesetzbuch,
- internationaler Jugendfreiwilligendienst im Sinne der Richtlinie des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend vom 20. Dezember 2010 (GMBL, S. 1778).

Letztlich kommt es für die Beantwortung der Frage, ob ein Arbeitsverhältnis oder ein Ehrenamt vorliegt, auf eine Gesamtwürdigung aller maßgebenden Umstände des Einzelfalls an. Der jeweilige Vertragstyp ergibt sich aus dem wirklichen Geschäftsinhalt. Eine als ehrenamtlich oder freiwillig bezeichnete Tätigkeit kann sich daher als Arbeitsverhältnis darstellen. Ergibt sich bei einer Gesamtbetrachtung aller Umstände des jeweiligen Einzelfalls, dass der vermeintlich ehrenamtlich tätige Mensch in Wahrheit Arbeitnehmer ist, beispielsweise weil er einem umfangreichen Weisungsrecht seines Auftraggebers unterliegt, ist die Vereinbarung der Ehrenamtlichkeit rechtsunwirksam. In diesem Fall besteht tatsächlich ein Arbeitsverhältnis, das sich in rechtlicher Hinsicht von anderen Arbeitsverhältnissen nicht unterscheidet.

Auch sogenannte „unechte Freiwilligendienste“ (z. B. bei Wohlfahrtsorganisationen), die außerhalb des Bundesfreiwilligengesetzes als Praktika oder Minijobs ausgestaltet sind, werden grundsätzlich vom Mindestlohn erfasst. Soweit diese Tätigkeiten „mindestlohnfrei“ bleiben sollen, müssten durch interessierte Träger die Möglichkeiten des Bundesfreiwilligengesetzes genutzt und gegebenenfalls mehr „echte“ Freiwilligendienste angeboten werden.

Bei „Quasifreiwilligen“, das heißt Personen, die aus einer gemeinnützigen Motivation heraus tätig werden, zugleich aber – aus steuer- oder sozialversicherungsrechtlichen Gründen – als Minijobber angemeldet sind, handelt es sich demgegenüber regelmäßig um Arbeitnehmer (vgl. auch § 2 Absatz 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz). Zum Thema Ehrenamt bzw. Übungsleiterpauschale und Minijob siehe 5.11.2

2.6 Gilt der Mindestlohn für Schüler?

Das kommt darauf an. Der Mindestlohn gilt dann für Arbeitsverhältnisse von Schülern, sofern sie 18 Jahre oder älter sind oder bereits über eine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen.

2.7 Besteht für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unter 18 Jahren, die ihre Berufsausbildung bereits abgeschlossen haben, Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn?

Ja. Die Ausnahme des § 22 Absatz 3 MiLoG greift nur für Personen unter 18 Jahren „ohne abgeschlossene Berufsausbildung“.

2.8 Gilt der Mindestlohn für Rentner?

Ja, der Mindestlohn gilt auch für Arbeitsverhältnisse von Rentnern.

2.9 Gilt das Mindestlohngesetz auch für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausländischer Unternehmen, die ihren Arbeitsort im Ausland haben und nur kurzzeitig in Deutschland arbeiten, wie etwa Fahrer im Transit- oder Kabotageverkehr?

Ja. Die Pflicht zur Zahlung des Mindestlohns (§ 20 MiLoG) gilt auch für kurzzeitig in Deutschland beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, also grundsätzlich auch für Fahrer im Transit- oder Kabotageverkehr, solange sie ihre Arbeitsleistung auf deutschem Territorium erbringen. Begrenzt auf den Bereich des reinen Transits werden Kontrollen durch die staatlichen

Behörden zur Überprüfung des Mindestlohngesetzes für den Zeitraum bis zur Klärung der europarechtlichen Fragen zur Anwendung des Mindestlohngesetzes auf den Verkehrsbereich ausgesetzt. Ordnungswidrigkeitenverfahren nach dem Mindestlohngesetz werden nicht eingeleitet. Sollten Verfahren eventuell bereits eingeleitet worden sein, werden diese eingestellt. Solange die europarechtlichen Fragen zur Anwendung des Mindestlohngesetzes auf den Verkehrsbereich geprüft werden, sind Meldungen bzw. Einsatzplanungen für den reinen Transitbereich sowie Aufzeichnungen auf der Grundlage des Mindestlohngesetzes bzw. der entsprechenden Verordnungen nicht abzugeben bzw. zu erstellen. Diese Aussetzung gilt jedoch nicht für den Bereich der sogenannten Kabotagebeförderung und nicht für den grenzüberschreitenden Straßenverkehr mit Be- oder Entladung in Deutschland. Diese Übergangslösung gilt so lange, bis die europarechtlichen Fragen bezogen auf die Anwendung des Mindestlohns im Transitbereich geklärt sind.

Für ausschließlich mobile Arbeitnehmer sind darüber hinaus Erleichterungen bei den Vorschriften zur Meldepflicht und dem Erstellen und Bereithalten von Dokumenten vorgesehen (insbesondere die Mindestlohnmeldeverordnung vom 26. November 2014 (BGBl. I, S. 1825)).

2.10 Welche Regeln gelten bei grenzüberschreitenden Tätigkeiten? Muss der deutsche Transportunternehmer seinem LKW-Fahrer nur für Fahrten innerhalb Deutschlands den Mindestlohn von 8,50 Euro zahlen oder auch im Ausland? Endet die Verpflichtung also an der Grenze?

Für grenzüberschreitende Tätigkeiten für in Deutschland beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gelten keine Sonderregelungen. Die mit einer Geldbuße hinterlegte öffentlich-rechtliche Verpflichtung zur Zahlung des Mindestlohns ist jedoch auf das Inland beschränkt. Der Arbeitgeber ist jedoch grundsätzlich auch bei Überschreitung der Grenzen an seine arbeitsvertraglichen Verpflichtungen gegenüber den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gebunden. Dazu gehört auch der Anspruch auf den Mindestlohn nach §§1, 2 MiLoG.

2.11 Gilt der Mindestlohn auch bei Maßnahmen der Arbeitsförderung, z. B. bei den sogenannten 1-Euro-Jobs?

Nein, Teilnehmer an Maßnahmen der Arbeitsförderung sind keine Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Bei ihnen steht die Eingliederung in den Arbeitsmarkt im Vordergrund. Zum Bestreiten ihres Lebensunterhalts erhalten sie regelmäßig unterstützende Leistungen nach dem SGB III (Arbeitslosengeld) oder dem SGB II (Grundsicherung für Arbeitsuchende).

2.12 Gilt der Mindestlohn für Menschen mit Behinderung in Werkstätten?

Das kommt darauf an. Behinderte Menschen im Arbeitsbereich anerkannter Werkstätten für Menschen mit Behinderungen dürften regelmäßig in einem arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis stehen (vgl. § 138 Absatz 1 SGB IX). Damit unterliegen sie nicht dem Mindestlohn. Nur wenn sie in einem Arbeitsverhältnis beschäftigt werden, findet das MiLoG Anwendung. In Integrationsbetrieben nach § 132 Absatz 1 SGB IX erfolgt die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen regelmäßig in einem Arbeitsverhältnis, sodass das MiLoG in Integrationsbetrieben ab dem 1. Januar 2015 grundsätzlich gilt.

2.13 Ist der Mindestlohn relevant, wenn ausländische Unternehmen als Subunternehmen beauftragt werden?

Wenn das Subunternehmen die Arbeiten in Deutschland ausführt, gelten entweder das MiLoG oder die einschlägigen Branchenmindestlöhne nach dem AEntG.

2.14 Was gilt, wenn Teile der Leistung im Ausland erbracht werden?

Der Anspruch auf Mindestlohn gilt für alle im Inland erbrachten Arbeitsleistungen und für die im Ausland erbrachten Arbeitsleistungen nur, wenn der Arbeitsvertrag unter deutsches Arbeitsrecht fällt (vgl. dazu Kapitel 2.10).

2.15 Gibt es Ausnahmen für kleine Unternehmen?

Nein, der Mindestlohn gilt unabhängig von der Betriebsgröße.

2.16 Für welche Arbeits- und Praktikumsverhältnisse gilt der Mindestlohn nicht? (Welche Ausnahmen gibt es?)

Der allgemeine Mindestlohn gilt nicht für:

- Jugendliche unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Ausbildung,
- Langzeitarbeitslose innerhalb der ersten sechs Monate ihrer Beschäftigung (vgl. dazu Kapitel 5.2),
- Praktikantinnen und Praktikanten (vgl. dazu Kapitel 5.1),
- Pflichtpraktika,
- freiwillige Orientierungspraktika bis zu drei Monaten,
- freiwillige berufs-/hochschulausbildungsbegleitende Praktika bis zu drei Monaten,
- Praktika im Rahmen einer Einstiegsqualifizierung.

3 Durchführung des Mindestlohngesetzes

3.1 Entlohnungsmodelle

3.1.1 Sind nur noch Entlohnungsmodelle auf Stundenlohnbasis erlaubt?

Nein. Nach dem MiLoG gilt zwar der Grundsatz, dass jede tatsächlich geleistete Arbeitsstunde mit dem Mindestlohn zu vergüten ist. Alle bislang zulässigen Entlohnungsmodelle bleiben aber auch weiterhin zulässig, solange dieser Grundsatz berücksichtigt wird.

3.1.2 Sind Monatslöhne mit dem gesetzlichen Mindestlohn vereinbar?

Monatslöhne sind auch nach Einführung des MiLoG zulässig, wenn dabei sichergestellt ist, dass die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden in Höhe des Mindestlohns vergütet werden.

3.1.3 Sind Stück- und Akkordlöhne mit dem gesetzlichen Mindestlohn vereinbar?

Stück- und Akkordlöhne sind auch nach Einführung des MiLoG zulässig, wenn dabei sichergestellt ist, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer je tatsächlich geleisteter Stunde den Mindestlohn erhalten. Dies gilt auch für alle anderen variablen Vergütungsmodelle, wie die Begründung zum Gesetzentwurf der Bundesregierung erklärt.

3.1.4 Ist es zulässig, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in gleichen Monatsraten zu vergüten, wenn dabei der Stundenlohn – auf das ganze Jahr gerechnet – dem Mindestlohn entspricht (verstetigtes Monatseinkommen), oder muss jeweils monatsweise exakt abgerechnet werden?

Nach § 2 Abs. 1 MiLoG hat der Arbeitgeber grundsätzlich jede geleistete Arbeitsstunde zum gesetzlichen Fälligkeitstermin mit dem Mindestlohn zu vergüten. Nach § 2 Abs. 2 MiLoG muss eine geleistete Arbeitsstunde ausnahmsweise nicht bereits zum gesetzlichen Fälligkeitstermin mit dem Mindestlohn vergütet werden. Voraussetzung hierfür ist die Zahlung eines verstetigten Arbeitsentgeltes und die schriftliche Vereinbarung über die Führung eines Arbeitszeitkontos. Bei einem verstetigten monatlichen Arbeitseinkommen kann es alleine aufgrund der unterschiedlichen Anzahl von Arbeitstagen pro Monat zu Überzahlungen oder Unterzahlungen des Mindestlohns in einzelnen Monaten kommen, obwohl über das Jahr gesehen pro Arbeitsstunde ein Arbeitsentgelt von mindestens 8,50 Euro erreicht wird. In diesen Fällen liegt nach Auffassung des BMAS eine schriftliche Vereinbarung eines Arbeitszeitkontos nach § 2 Abs. 2 MiLoG bereits dann vor, wenn sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber in einem förmlichen Arbeitsvertrag über ein verstetigtes Arbeitsentgelt geeinigt haben.

Beispiel für ein verstetigtes Arbeitsentgelt ohne Überstunden:

Es ist eine wöchentliche Arbeitszeit von 40 Arbeitsstunden an fünf Arbeitstagen und ein monatliches Arbeitsentgelt von 1.473,33 Euro vereinbart, das unabhängig davon gezahlt wird, dass der Februar nur 20 Arbeitstage mit 160 Arbeitsstunden und der Juli 23 Arbeitstage mit 184 Arbeitsstunden hat.

Die Zahlung eines verstetigten Arbeitsentgeltes ermöglicht lediglich eine Abweichung von der Fälligkeit. Es gilt jedoch weiterhin der Grundsatz, dass tatsächlich geleistete Arbeitsstunden mindestens mit 8,50 Euro abzugelten sind. Ist ein verstetigtes Monatseinkommen vereinbart und endet das Arbeitsverhältnis, werden alle noch nicht ausbezahlten Arbeitsstunden fällig, sodass alle noch nicht durch das verstetigte Monatseinkommen abgegoltenen tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden abzugelten sind.

3.1.5 Wie wird der verstetigte Arbeitsentgeltanspruch berechnet?

In der Regel werden der Monatslohn und die Wochenarbeitszeit vereinbart. Die Wochenarbeitszeit ist mindestens mit dem Faktor 4,3 zu multiplizieren. Der so gewonnene Wert entspricht den verstetigten Monatsarbeitsstunden, die anschließend mit dem gesetzlichen Mindestlohn zu multiplizieren sind. Daraus ergibt sich das verstetigte Monatsentgelt, das nötig ist, um den Mindestlohn einzuhalten.

Zur Erläuterung soll folgendes Beispiel dienen:

Die Wochenarbeitszeit beträgt 40 Stunden.

40 Stunden x 4,3 = 173,3 Stunden/Monat (verstetigte Monatsarbeitszeit)

40 Stunden x 4,3 x 8,50 Euro = 1.473,33 Euro/Monat (verstetigtes Monatsentgelt, um den Mindestlohn einzuhalten)

(Auf den Internetseiten des BMAS findet sich ein entsprechender Mindestlohnrechner.)

3.1.6 Sind Überstunden mit dem verstetigten Arbeitsentgelt bereits abgegolten?

Grundsätzlich nein. Zwar trifft das MiLoG keine spezifische Aussage über die Vergütungspflicht von Überstunden und die Wirksamkeit von Pauschalabgeltungsvereinbarungen. Allerdings ändert ein verstetigtes Arbeitsentgelt nichts daran, dass der Mindestlohn ein Stundenlohn für jede tatsächlich geleistete Arbeitsstunde ist. Deswegen besteht ein Anspruch der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers auf Mindestlohnvergütung aller geleisteten Überstunden, auch wenn diese in dem Berechnungsmodell des verstetigten Arbeitsentgeltes (Kapitel 3.1.5) nicht berücksichtigt werden. Eine vertraglich vereinbarte Nichtzahlung oder Pauschalierung von Überstunden ist also nur dann wirksam, wenn die Vergütung dem gesetzlichen Mindestlohn je tatsächlich geleisteter Arbeitsstunde entspricht. Ist dies nicht der Fall, liegt ein Verstoß gegen das MiLoG vor.

3.1.7 Sind Bereitschaftsdienstzeiten mit dem Mindestlohn zu vergüten?

Das MiLoG nimmt Bereitschaftszeiten nicht explizit aus. Bereitschaftszeiten sind daher nach allgemeinen Grundsätzen mit dem Mindestlohn zu vergüten, soweit sie nach der Rechtsprechung als vergütungspflichtige Arbeitszeit anzusehen sind.

3.2 Mindestlohnbestandteile

3.2.1 Woraus ergibt sich, ob Entgeltbestandteile dem Mindestlohn zugerechnet werden können?

Der Mindestlohn stellt, wie sich aus § 20 MiLoG und der Gesetzesbegründung ergibt, einen „Mindestentgeltsatz“ im Sinne von § 2 Nummer 1 des AEntG dar. Dafür, was sich dahinter verbirgt, ist die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) und des Bundesarbeitsgerichts maßgeblich. Europarechtlicher Hintergrund ist die sogenannte Entsenderichtlinie (Richtlinie 96/71/EG), nach der in einem EU-Mitgliedstaat vorgesehene Mindestlohnregelungen zwingend sowohl für ausländische als auch für inländische Arbeitgeber gelten müssen und die Deutschland mit dem AEntG umgesetzt hat. Nach den Vorgaben des EuGH bestimmt sich daher auch, welche Vergütungsbestandteile in den Mindestlohn einzubeziehen sind.

Die Folgen aus der Rechtsprechung des EuGH hat die Zollverwaltung für einzelne Vergütungsbestandteile auf ihrer Internetseite dargestellt:

http://www.zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Mindestarbeitsbedingungen/Mindestlohn-Mindestlohngesetz/mindestlohn-mindestlohngesetz_node.html

3.2.2 Welche Zahlungen des Arbeitgebers sind in die Berechnung des Mindestlohns einzubeziehen?

Grundsätzlich sind solche Zahlungen des Arbeitgebers als Bestandteile des Mindestlohns anzurechnen, die die „Normaltätigkeit“ der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers abgelten. Zahlungen, die eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer als Ausgleich für darüber hinausgehende Leistungen erhält, sind nicht anrechenbar.

3.2.3 Sind Lohnzulagen und -zuschläge in die Berechnung des Mindestlohns einzubeziehen?

Das kommt darauf an, worauf sich die Zuschläge und Zulagen beziehen. Leistet die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer beispielsweise auf Verlangen des Arbeitgebers ein „Mehr“ an Arbeit oder eine „höherwertige“ Arbeit, umfasst die Zusatzvergütung hierfür nicht mehr seine „Normalleistung“ und ist deshalb nicht anrechenbar (z. B. Überstundenzuschläge, Akkordprämien und Qualitätsprämien). Auch solche Zusatzvergütungen bleiben bei der Ermittlung des Mindestlohns außen vor, die voraussetzen, dass die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer zu besonderen Zeiten arbeitet (z. B. Zulagen/Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit, Nachzuschläge, Schichtzulagen). Dasselbe gilt für die Abgeltung von besonders unangenehmen, beschwerlichen, körperlich bzw. psychisch sehr belastenden oder gefährlichen Arbeiten (z. B. Schmutzzulagen oder Gefahrenzulagen).

Im Gegensatz dazu sind vom Arbeitgeber gezahlte Zulagen nach den Entscheidungen des EuGH vom 14. April 2005 (C-341/02) und vom 7. November 2013 (C-522/12) dann auf den Mindestlohn anrechenbar, wenn sie nicht das Verhältnis zwischen der Leistung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers und der von ihr/ihm erhaltenen Gegenleistung verändern (sogenannte funktionale Gleichwertigkeit der zu vergleichenden Leistungen). Dies ist dann der Fall, wenn die Zulagen oder Zuschläge zusammen mit anderen Leistungen des Arbeitgebers diejenige Arbeitsleistung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers entgelten sollen, die mit dem Mindestlohn zu vergüten ist („Normalleistung“).

3.2.4 Sind Einmalzahlungen wie beispielsweise das Weihnachtsgeld in die Berechnung des Mindestlohns einzubeziehen?

Einmalzahlungen sind schon wegen der Fälligkeitsregelung allenfalls im Monat ihrer tatsächlichen und unwiderruflichen Auszahlung auf den Mindestlohn anrechenbar.

Im Übrigen kann eine Einmalzahlung auch in der Form anrechenbar gemacht werden, dass sie anteilig auf mehrere Monate verteilt und der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer zu dem jeweils für den Mindestlohn maßgeblichen Fälligkeitszeitpunkt tatsächlich und auch unwiderruflich ausgezahlt wird. Das Weihnachtsgeld könnte z. B. bei der Berechnung des Mindestlohns insoweit Berücksichtigung finden, als dass es über das gesamte Jahr verteilt mit den monatlichen Abrechnungen zu je einem Zwölftel spätestens am Ende des Folgemonats unwiderruflich ausgezahlt wird.

3.2.5 Wie verhält es sich mit Erfolgsbeteiligungen und umsatzabhängigen Zulagen?

Solche Ergebnisbeteiligungen sind nur unter folgenden Voraussetzungen auf den Mindestlohn anrechenbar: Zum einen muss der Betrag anteilig und regelmäßig (also bei einer Jahresprämie monatlich zu je einem Zwölftel) jeweils zu dem für den Mindestlohn maßgeblichen Fälligkeitszeitpunkt ausgezahlt werden. Anderenfalls, das heißt insbesondere bei einer jährlichen Zahlungsweise, käme eine Berücksichtigung von vornherein allenfalls in dem Monat der Auszahlung in Betracht. Die Zahlung darf außerdem nicht widerrufbar sein. Zum anderen darf die Auszahlung nicht von weiteren Voraussetzungen oder Faktoren abhängen. Insbesondere darf der Mindestlohn nicht unterschritten werden, wenn der für die Prämie vorausgesetzte Erfolg oder Umsatz nicht erreicht wurde.

3.2.6 Reicht es bei der tariflichen oder arbeitsvertraglichen Umsatzbeteiligung aus, wenn Garantielohn und Prozentlohn insgesamt 8,50 Euro erreichen?

Ja. Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer muss zu dem für den Mindestlohn maßgeblichen Fälligkeitszeitpunkt tatsächlich und unwiderruflich ein Entgelt von mindestens 8,50 Euro je geleisteter Arbeitsstunde erhalten. Das gilt auch für die Aufteilung nach Garantie- und Umsatzbeteiligung. Wenn die absolute Lohnuntergrenze von 8,50 Euro eingehalten wird, ist ein solches Lohnmodell also mit dem MiLoG vereinbar.

3.2.7 Sind vom Arbeitgeber gezahlte Aufwandsentschädigungen berücksichtigungsfähig?

Nein, denn der Mindestlohn gilt nur für die Arbeitsleistung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers. Soweit der Arbeitgeber mit einer Zahlung der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer Kosten erstattet, die diesem aufgrund der Arbeitsleistung konkret entstanden sind, ist das keine Vergütung der Arbeitsleistung selbst und somit auch nicht anrechenbar. Dies gilt bei nach Deutschland entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern insbesondere auch für sogenannte Entsendungszulagen, soweit sie der Erstattung von der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer tatsächlich entstandenen Kosten dienen (z. B. Reisekosten für die Hin- und Rückreise).

Soweit Aufwandsentschädigungen nicht „mindestlohnwirksam“ sind und der Arbeitgeber einen Gesamtbetrag zahlt, mit dem er auch die betreffenden Aufwendungen abgelten möchte, müssen diese Beträge herausgerechnet werden.

3.2.8 Sind vermögenswirksame Leistungen berücksichtigungsfähig?

Nein. Vermögenswirksame Leistungen sind kein Arbeitsentgelt, sondern Zusatzleistungen, die keinen Bezug zur Leistung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers aufweisen. Daher sind vermögenswirksame Leistungen des Arbeitgebers auch nicht auf den Mindestlohn anrechenbar.

3.2.9 Sind vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellte Kost und Logis bei der Berechnung des Mindestlohns berücksichtigungsfähig?

Mit dem MiLoG wird ein gesetzlicher Anspruch auf Zahlung eines Bruttomindestentgeltes je Stunde eingeführt. Nach seinem Wortlaut wird der gesetzliche Mindestlohn als Geldbetrag geschuldet. Auch wenn vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellte Kost und Logis einen in Geld bezifferbaren Wert haben, sind sie keine Geld-, sondern Sachleistungen und als solche grundsätzlich nicht unmittelbar im Sinne einer Anrechnung auf den Mindestlohnanspruch berücksichtigungsfähig.

Eine Besonderheit gilt insoweit nur für den Fall der Saisonarbeit. Saisonarbeitnehmer sind Arbeitnehmer, die befristet bei einem im Inland ansässigen Arbeitgeber angestellt sind und Tätigkeiten ausüben, die aufgrund eines immer wiederkehrenden saisonbedingten Ereignisses oder einer immer wiederkehrenden Abfolge saisonbedingter Ereignisse an eine Jahreszeit gebunden sind, während derer der Bedarf an Arbeitskräften den für gewöhnlich durchgeführte Tätigkeiten erforderlichen Bedarf in erheblichem Maße übersteigt. Das trifft in den Bereichen der Land- und Forstwirtschaft sowie im Gartenbau insbesondere auf Erntehelfer zu, zudem auf bestimmte Beschäftigte im Tourismus, insbesondere in Gaststätten bzw. Hotels und in Betrieben, die ihrer Natur nach nicht ganzjährig geöffnet sind oder die während bestimmter befristeter Zeiträume einen erhöhten Arbeitskräftebedarf abdecken müssen, sowie im Schaustellergewerbe auf Beschäftigte, die Tätigkeiten ausüben, die bei Volksfesten, Jahrmärkten und ähnlichen ihrer Natur nach nicht während des ganzen Jahres stattfindenden Veranstaltungen anfallen (z. B. Begleitpersonal von Fahrgeschäften).

Bei der Berechnung des anrechenbaren Sachwerts wird neben § 107 Gewerbeordnung auf die Sozialversicherungsentgeltverordnung zurückgegriffen. Nähere Informationen hierzu geben die Behörden der Zollverwaltung auf ihren Internetseiten.

3.2.10 Sind vom Arbeitgeber erstattete Kita-Gebühren auf den Mindestlohn anrechenbar?

Es kommt darauf an. Soweit es sich um Entgeltbestandteile handelt, die für die Normalleistung gezahlt werden, sind diese als Mindestlohnbestandteil anrechenbar (vgl. dazu Kapitel 3.2.1). In der Praxis dürfte diese Problematik jedoch keine Relevanz haben, da der Arbeitgeber auch denjenigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die beispielsweise keine Kinder in einer Betreuungseinrichtung haben, den gesetzlichen Mindestlohn im Rahmen der Grundvergütung zahlen muss.

3.2.11 Ist die Überlassung eines Firmenwagens auf den Mindestlohn anrechenbar?

Mit dem MiLoG wird ein gesetzlicher Anspruch auf Zahlung eines Bruttomindestentgelts je Stunde eingeführt. Nach seinem Wortlaut wird der gesetzliche Mindestlohn als Geldbetrag geschuldet. Die Überlassung eines Firmenwagens auch zur privaten Nutzung stellt einen Sachbezug dar, mit dem daher der Anspruch auf den Mindestlohn nicht erfüllt werden kann.

3.3 Arbeitszeitkonten

3.3.1 Wie ist die Höchstgrenze von 50 Prozent in § 2 Absatz 2 MiLoG zu verstehen? Was gilt bei Teilzeit?

§ 2 Absatz 2 MiLoG regelt eine abweichende Fälligkeit des Mindestlohns bei Überstunden und ermöglicht damit flexible Arbeitszeiten im Rahmen von Arbeitszeitkonten. Auf einem Arbeitszeitkonto gebuchte Überstunden müssen nicht zu dem gesetzlichen Fälligkeitstermin ausgezahlt werden, sondern werden erst nach einem Jahr zur Auszahlung fällig. Hierbei sind aber klare Vorgaben zu beachten. Dazu zählt auch, dass höchstens 50 Prozent der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit auf ein Arbeitszeitkonto verbucht werden können. Dies gilt für Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte gleichermaßen. Bei einer Wochenarbeitszeit von 20 Stunden sind dies z.B. höchstens 10 Überstunden.

Die 50-Prozent-Grenze gilt jedoch nur für den Mindestlohn-Anteil am gesamten Arbeitsentgelt.

Beispiel 1: Vereinbartes Entgelt entspricht genau dem Mindestlohn

Vereinbarte Monatsarbeitszeit: 150 Stunden (Vollzeit)

Vereinbarter Bruttostundenlohn: 8,50 Euro/Stunde (= Mindestlohn)

Verstetigtes Monatseinkommen: 150 Stunden x 8,50 Euro/Stunde = 1275 Euro

Mindestlohnanspruch: 150 Stunden x 8,50 Euro = 1275 Euro

Das verstetigte Monatseinkommen entspricht also genau dem Mindestlohnanspruch.

Deshalb können mindestlohnrelevant maximal 50 Prozent der vereinbarten Arbeitszeit auf das Arbeitszeitkonto eingestellt werden, also 75 Stunden. Diese sind dann innerhalb eines Jahres auszugleichen (je nach vertraglicher Abrede entweder durch Freizeit oder durch Zahlung des Mindestlohns).

Beispiel 2: Vereinbartes Entgelt liegt über dem Mindestlohn, Vollzeit

Vereinbarte Monatsarbeitszeit: 150 Stunden (Vollzeit)

Vereinbarter Bruttostundenlohn: 10 Euro/Stunde

Verstetigtes Monatseinkommen: 150 Stunden x 10 Euro/Stunde = 1500 Euro

Mindestlohnanspruch: 150 Stunden x 8,50 Euro = 1275 Euro

Differenz zum Mindestlohnanspruch: 1500 – 1275 = 225 Euro

Zunächst können mindestlohnrelevant 50 Prozent der vereinbarten Arbeitszeit auf das Arbeitszeitkonto eingestellt werden, also 75 Stunden.

Außerdem wurden 225 Euro mehr als der Mindestlohnanspruch gezahlt. Dies entspricht einem mindestlohnrelevanten „Gegenwert“ von 225 Euro/8,50 Euro pro Stunde = 26,5 Stunden (gerundet).

Diese können zusätzlich auf das Arbeitszeitkonto eingestellt werden und der Mindestlohn wird noch eingehalten.

Insgesamt auf das Arbeitszeitkonto einstellbar sind somit 75 + 26,5 = 101,5 Stunden. Der Beschäftigte könnte in diesem Monat also theoretisch insgesamt 150 + 101,5 = 251,5 Stunden arbeiten (natürlich nur unter der Voraussetzung, dass dies arbeitszeitrechtlich zulässig wäre) und sein Mindestlohnanspruch ist noch erfüllt. Mindestlohnrelevante Überstunden (die Überstunden für die noch kein Mindestlohn bezahlt wurde also alle Überstunden über die 26,5 Überstunde hinaus) sind dann innerhalb eines Jahres auszugleichen.

Daneben bleiben selbstverständlich alle höheren Ansprüche aus dem Arbeitsvertrag oder einem anwendbaren Tarifvertrag bestehen.

Beispiel 3: Vereinbartes Entgelt liegt über dem Mindestlohn, Teilzeit oder Minijob

Vereinbarte Monatsarbeitszeit: 30 Stunden (Teilzeit oder Minijob)

Vereinbarter Bruttostundenlohn: 15 Euro/Stunde

Verstetigtes Monatseinkommen: 30 Stunden x 15 Euro/Stunde = 450 Euro

Mindestlohnanspruch: 30 Stunden x 8,50 Euro = 255 Euro

Differenz zum Mindestlohnanspruch: 450 – 255 = 195 Euro

Zunächst können mindestlohnrelevant 50 Prozent der vereinbarten Arbeitszeit auf das Arbeitszeitkonto eingestellt werden, also 15 Stunden.

Außerdem wurden 195 Euro mehr als der Mindestlohnanspruch gezahlt. Dies entspricht einem mindestlohnrelevanten „Gegenwert“ von 195 Euro/8,50 Euro pro Stunde = 23 Stunden (gerundet).

Diese können zusätzlich auf das Arbeitszeitkonto eingestellt werden und der Mindestlohn wird noch eingehalten.

Insgesamt auf das Arbeitszeitkonto einstellbar sind somit 15 + 23 = 38 Stunden. Der Beschäftigte könnte in diesem Monat also theoretisch insgesamt 30 + 38 = 68 Stunden arbeiten und sein Mindestlohnanspruch ist noch erfüllt.

Daneben bleiben selbstverständlich alle höheren Ansprüche aus dem Arbeitsvertrag oder einem anwendbaren Tarifvertrag bestehen.

3.3.2 Bezieht sich die Höchstgrenze von 50 Prozent in § 2 Absatz 2 MiLoG nur auf Plusstunden, die in ein Arbeitszeitkonto eingestellt werden dürfen, oder auch auf Minusstunden?

Die Grenze des § 2 Absatz 2 Satz 3 MiLoG bezieht sich ausdrücklich auf geleistete Mehrarbeit (Überstunden). Diese Regelung soll verhindern, dass der Mindestlohnanspruch durch unbeschränkte Arbeitszeitflexibilisierung umgangen wird, und erleichtert die Prüfung, ob der Mindestlohn eingehalten wird. Minusstunden können ohne Begrenzung in ein Arbeitszeitkonto eingestellt werden.

3.3.3 Wie ist die Monatsarbeitszeit im Hinblick auf die Höchstgrenze von 50 Prozent in § 2 Absatz 2 MiLoG bei einer vereinbarten Jahresarbeitszeit zu bestimmen?

Bei einer vereinbarten Jahresarbeitszeit gilt eine fiktive Monatsarbeitszeit von einem Zwölftel. Sind beispielsweise 600 Stunden Jahresarbeitszeit vereinbart, dann gelten 50 Stunden als fiktive Monatsarbeitszeit. Damit wäre das Einstellen von maximal 25 Stunden im Monat in ein Arbeitszeitkonto zulässig.

3.3.4 Ist der allgemeine gesetzliche Mindestlohn auch auf bereits geleistete, aber nicht vergütete, sondern in Form eines Überstundenkontos geführte Arbeitsstunden anzuwenden, wenn der Überstundenabbau in den Zeitraum nach dem 1. Januar 2015 fällt?

Der gesetzliche Mindestlohn in Höhe von 8,50 Euro gilt ausschließlich für tatsächlich geleistete Arbeitsstunden ab dem 1. Januar 2015. Daher ergeben sich für Arbeitszeitkonten und den Abbau von Überstunden, die vor Inkrafttreten des MiLoG geleistet wurden, keine Besonderheiten. Hier gelten aber selbstverständlich weiterhin die arbeitsvertraglichen Vereinbarungen bzw. die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts.

3.4 Entgeltumwandlung

3.4.1 Zählt der Betrag für eine Entgeltumwandlung zum Mindestlohn?

Entgeltumwandlung ist auf den Mindestlohn anrechenbar, um auch denjenigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die zum Mindestlohn arbeiten, die Möglichkeit zur freiwilligen Vorsorge zu geben.

Die Entgeltumwandlung ist eine Form der betrieblichen Altersversorgung. Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer finanziert sie selbst, indem sie/er auf einen Teil ihres/seines Gehalts zugunsten einer Altersvorsorgezusage verzichtet. Die Entgeltumwandlung hat keinen Einfluss auf die Höhe des Bruttomindestlohns.

Vertiefung: Damit es sich um betriebliche Altersversorgung handelt, die unter den Geltungsbereich des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG) fällt, muss es sich um eine wertgleiche Zusage handeln. Nur künftig fällige Entgeltbestandteile dürfen umgewandelt werden.

Grundsätzlich kann eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer nach § 1a BetrAVG vom Arbeitgeber verlangen, dass von ihren/seinen künftigen Entgeltansprüchen bis zu vier vom Hundert der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung durch Entgeltumwandlung für ihre/seine betriebliche Altersversorgung verwendet werden. Nach § 17 Absatz 5 BetrAVG kann für Entgeltansprüche, die auf einem Tarifvertrag beruhen, eine Entgeltumwandlung jedoch nur dann vorgenommen werden, soweit dies der Tarifvertrag vorsieht oder zulässt.

3.5 Aufzeichnungspflichten

3.5.1 Gilt die Arbeitszeitaufzeichnungs- und Aufbewahrungspflicht des § 17 Absatz 1 Satz 1 MiLoG für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der betroffenen Unternehmen?

Die Verpflichtung gilt (branchenunabhängig) für alle im Sinne von § 8 Absatz 1 SGB IV geringfügig beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (mit Ausnahme der Beschäftigung in Privathaushalten im Sinne von § 8a SGB IV) und daneben für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in den in § 2a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes genannten Wirtschaftssektoren (derzeit z. B. Baugewerbe, Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe, Personbeförderungsgewerbe, Speditions-, Transport- und damit verbundenes Logistikgewerbe, Schau- stellergewerbe, Gebäudereinigungsgewerbe, Fleischwirtschaft) beschäftigt werden.

3.5.2 Wie kann ich herausfinden ob für meinen Betrieb in die Branchenzuordnung des § 2a SchwarzArbG gilt?

§ 17 Abs. 1 Mindestlohngesetz (MiLoG) verweist auf die in § 2a SchwarzArbG genannten Branchen. Diese entsprechen den in § 28a Abs. 4 Sozialgesetzbuch IV (SGB IV) der Sofortmeldepflicht unterliegenden Branchen. Mit Blick auf eine transparente und gleichmäßige Auslegung der Vorschriften gelten bei der Bewertung, ob ein Arbeitgeber zu einer in § 2a SchwarzArbG genannten Branche gehört und damit zur Aufzeichnung der Arbeitszeit nach § 17 Abs. 1 MiLoG verpflichtet ist, die zwischen dem GKV – Spitzenverband, der Deutschen Rentenversicherung Bund, der Bundesagentur für Arbeit, der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung und dem Bundesministerium der Finanzen abgestimmten Branchenzuordnungen zur Sofortmeldepflicht, der Mitführungspflicht von Ausweispapieren sowie der Hinweispflicht der Arbeitgeber.

Dieser Katalog ist auf der Internetseite der DRV Bund abrufbar. Unternehmen, die seit 2009 von den Sozialversicherungsträgern oder vom Zoll geprüft wurden und bei denen davon ausgegangen wurde, dass sie nicht der Sofortmeldepflicht unterliegen, die bei ihnen beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht zur Mitführung und Vorlage von Ausweispapieren verpflichtet sind sowie dass ihnen nicht die Verpflichtung obliegt, auf diese Mitführungspflicht hinzuweisen, können auch davon ausgehen, dass sie dann auch nicht der Arbeitszeitaufzeichnungspflicht unterliegen.

Link zum Branchenkatalog Sofortmeldepflicht:

http://www.deutsche-rentenversicherung.de/Allgemein/de/Navigation/3_Infos_fuer_Experten/02_ArbeitgeberUndSteuerberater/04_meldeverfahren_deuev/03_sofortmeldung/allgemeine_infos_zur_sofortmeldung_node.html

3.5.3 Wie sind die Dokumentationspflichten gemäß § 17 MiLoG zu verstehen? Was muss aufgezeichnet werden?

Der Arbeitgeber hat Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit aufzuzeichnen. Die konkrete Dauer und Lage der jeweiligen Pausen müssen nicht aufgezeichnet werden. Der Arbeitgeber muss die Arbeitszeit spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages dokumentiert haben (also eine Woche später). Es bestehen keine besonderen Formvorschriften für die Aufzeichnung, handschriftliche Aufzeichnungen genügen. Unterschriften des Arbeitgebers oder der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers sind nicht erforderlich. Der Arbeitgeber kann die Arbeitszeit auch von der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer aufzeichnen lassen. In diesem Fall hat der Arbeitgeber aber weiterhin zu überwachen, dass die Aufzeichnungen auch tatsächlich vorgenommen werden, und er bleibt weiterhin für die Richtigkeit der Aufzeichnungen verantwortlich. Die Aufzeichnungen sind mindestens zwei Jahre aufzubewahren.

Durch Verordnung nach § 17 Absatz 4 AEntG (Mindestlohn-Aufzeichnungsverordnung) hat das Bundesministerium der Finanzen diese Aufzeichnungsverpflichtung für einen besonderen Bereich auf die Aufzeichnung lediglich der Dauer der täglichen Arbeitszeit beschränkt. Dies gilt für ausschließlich mobile Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die keinen Vorgaben zur konkreten täglichen Arbeitszeit (Beginn und Ende) unterliegen und sich ihre tägliche Arbeitszeit eigenverantwortlich einteilen (insbesondere Zusteller von Zeitungen, Anzeigenblättern, Päckchen).

3.5.4 Wer muss die Arbeitszeiten nachweisen?

Bei der Beschäftigung von Minijobbern im Sinne von § 8 Absatz 1 SGB IV, aber nicht in Privathaushalten, die von der Nachweispflicht ausgenommen wurden (§ 8a SGB IV), sind die Arbeitszeiten vom Arbeitgeber aufzuzeichnen und auf Verlangen der Zollbehörden im Rahmen einer Prüfung nachzuweisen. Ebenso müssen Arbeitgeber in den Wirtschaftssektoren des § 2a Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz (Bau, Gaststätten, Gebäudereiniger etc.) die Arbeitszeiten nachweisen. Gleiches gilt auch für Entleiher, die Arbeitskräfte in einem der in § 2a Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz genannten Wirtschaftsbereiche beschäftigen.

3.5.5 Reicht es aus, wenn sämtliche Unterlagen beim Steuerberater, Lohnbuchhalter usw. aufbewahrt werden? (§ 17 Absatz 2 MiLoG)

Ja. Nach § 16 Absatz 1 Nummer 4 und § 16 Absatz 3 Nummer 4 MiLoG kann der Arbeitgeber grundsätzlich bestimmen, an welchem Ort im Inland die erforderlichen Unterlagen bereitzuhalten werden. Als Bereithaltungsort wird häufig der Steuerberater bestimmt. Das Verlangen nach § 17 Absatz 2 Satz 2 MiLoG der Prüfbehörde, die Unterlagen auch am Ort der Beschäftigung bereitzuhalten, ist die Ausnahme. Es darf nicht aus reinen Zweckmäßigkeitsgründen erfolgen, sondern muss durch die Zollverwaltung sachgerecht begründet werden.

3.6 Ausschlussfristen/Verwirkung/Verjährung

3.6.1 In § 3 MiLoG heißt es im letzten Satz: „Die Verwirkung des Anspruchs ist ausgeschlossen.“ Verwirkung ist ja nicht gleichzusetzen mit Verjährung. Wir gehen davon aus, dass der Anspruch insofern nach drei Jahren (laut § 195 BGB) verjährt. Schließt dieses „Nichtverwirken“ auch ein, dass Ausschluss- und Verfallsfristen laut Arbeits- oder Tarifvertrag nicht greifen?

Für den Mindestlohnanspruch gelten die regelmäßigen Verjährungsfristen nach §§ 195 ff. BGB. Die regelmäßige Verjährungsfrist beträgt nach § 195 BGB drei Jahre. Sie beginnt nach § 199 Absatz 1 Nummer 1 BGB mit dem Schluss des Jahres, in dem der Anspruch entstanden ist. Der Mindestlohnanspruch kann nicht verwirkt werden. Sowohl arbeitsvertragliche als auch tarifvertragliche Ausschlussfristen gelten für den Mindestlohn nicht.

4 Kontrolle

4.1 Allgemein

4.1.1 Wer kontrolliert ab dem 1. Januar 2015 die Einhaltung des Mindestlohns?

Die Kontrolle liegt, wie bisher bereits bei den Branchenmindestlöhnen, bei den Behörden der Zollverwaltung, Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS).

4.1.2 Geschehen die Kontrollen anlass- bzw. hinweisbezogen oder wird ein Raster über alle Unternehmen und Branchen gelegt?

Die Behörden der Zollverwaltung (FKS) werden im Rahmen eines risikoorientierten Prüfansatzes kontrollieren. Bei allen Prüfungen der FKS wird die Einhaltung des Mindestlohns kontrolliert.

4.1.3 Wie häufig werden Unternehmen im Durchschnitt kontrolliert werden?

Hierzu gibt es keine Daten, da der Zoll nach einem risikoorientierten Prüfansatz vorgeht. Die Häufigkeit einer Prüfung hängt auch davon ab, wie wahrscheinlich eine Mindestlohnverletzung ist.

4.1.4 Welche Sanktionen bei Verstößen gibt es ab dem 1. Januar 2015?

Verstöße gegen die Mindestlohnzahlungspflicht können mit einer Geldbuße von bis zu 500.000 Euro sanktioniert werden. Außerdem kann von der Vergabe öffentlicher Aufträge ausgeschlossen werden.

4.2 Auftraggeberhaftung/Generalunternehmerhaftung

4.2.1 Was ist die Auftraggeberhaftung/Generalunternehmerhaftung?

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 Vorschrift verweist auf § 14 des AEntG. Dieser hat folgenden Wortlaut:

„Ein Unternehmer, der einen anderen Unternehmer mit der Erbringung von Werk- oder Dienstleistungen beauftragt, haftet für die Verpflichtungen dieses Unternehmers, eines Nachunternehmers oder eines von dem Unternehmer oder einem Nachunternehmer beauftragten Verleihers zur Zahlung des Mindestentgeltes an Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer oder zur Zahlung von Beiträgen an eine gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien nach § 8 wie ein Bürge, der auf die Einrede der Vorausklage verzichtet hat.“

4.2.2 Welchen Zweck verfolgt der Gesetzgeber mit der Auftraggeberhaftung?

Die in § 13 MiLoG vorgesehene Bürgenhaftung des Auftraggebers ist nach Auffassung des Gesetzgebers erforderlich, um die Wirksamkeit des Mindestlohns zu stärken. Dieses Haftungsmodell dient dem Schutz der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers, indem es sicherstellt, dass der gesetzliche Mindestlohn nicht im Wege sogenannter Subunternehmerketten umgangen werden kann und die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer mit jedem eingeschalteten Nachunternehmer auch einen zusätzlichen Anspruchsgegner erhält. Dazu greift der Gesetzgeber mit seinem Verweis auf § 14 AEntG auf eine Regelung zurück, die sich bereits bewährt hat. Der Haftungsverteilung liegt hierbei der Gedanke des „Veranlasserprinzips“ zugrunde. Demnach soll derjenige das Vergütungsrisiko des gesetzlichen Mindestlohns in jedem Fall mittragen, der durch eine Weitergabe seines eigenen Auftrags an einen anderen Unternehmer eine zusätzliche Partei in die Leistungsabwicklung involviert hat. Sofern diese Partei – der Nachunternehmer – den gesetzlichen Mindestlohn unterschreitet, haftet daher auch der Auftraggeber.

4.2.3 Kann die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer bei mehreren hintereinandergeschalteten Nachunternehmern gegen alle vorgeschalteten Unternehmer vorgehen?

Ja. Sind mehrere Unternehmer in einer „Nachunternehmerkette“ hintereinandergeschaltet, so haben die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein Wahlrecht, welchen dieser Unternehmer sie in Anspruch nehmen, sofern die Voraussetzungen des § 13 MiLoG gegeben sind.

Dies ergibt sich aus der Gesetzesformulierung, dass der „Unternehmer“ sowie ein Nachunternehmer, der den Auftrag weitervergibt, für die Mindestlohnansprüche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer jedes beteiligten Unternehmers „wie ein Bürge, der auf die Einrede der Vorausklage verzichtet hat“ haftet. Durch diesen Verweis wird auf allgemeine Vorschriften des BGB zum Bürgschaftsvertrag Bezug genommen. Die Haftung eines Bürgen, der auf die Einrede der Vorausklage verzichtet hat, bedeutet hier, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für ihre Mindestlohnansprüche nicht nur ihren Arbeitgeber, sondern auch den bzw. bei einer „Nachunternehmerkette“ die beauftragenden Unternehmer in Anspruch nehmen können. Dabei kann der beauftragende Unternehmer die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht darauf verweisen, den Mindestlohn zunächst bei ihrem Arbeitgeber einzufordern sowie ihre Ansprüche gegebenenfalls gegen diesen einzuklagen und die Zwangsvollstreckung zu versuchen. Vielmehr können sich die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit ihren Forderungen unmittelbar an den (oder die) beauftragenden Unternehmer wenden. Zahlt der Unternehmer, gehen die Forderungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gegen den Nachunternehmer (Arbeitgeber) kraft Gesetzes auf den Unternehmer über. Dieser kann daraufhin wegen des von ihm bezahlten Mindestlohns bei dem Nachunternehmer Rückgriff nehmen.

4.2.4 Ist die Auftraggeberhaftung mit dem Grundgesetz und dem europäischen Recht vereinbar?

Ja. Das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) hat bereits zu einer Vorgängervorschrift des § 14 AEntG entschieden, dass die dortige Haftungsregelung mit dem Grundgesetz vereinbar war. Die Verfassungsrichter hielten diese Vorschrift insbesondere für erforderlich, um die Branchenmindestlöhne nach dem AEntG effektiv durchzusetzen. Hierbei billigte das BVerfG auch die Entscheidung des Gesetzgebers, eine solche Haftungsregelung zusätzlich zu der unmittelbaren staatlichen Kontrolle durch die Behörden der Zollverwaltung zu schaffen (BVerfG vom 20.03.2007 – 1 BvR 1047/05). Auch der EuGH bescheinigte der Regelung ihre Vereinbarkeit mit dem europäischen Recht (EuGH vom 12.10.2004 – C-60/03). Da die Auftraggeberhaftung des MiLoG der des AEntG nachgebildet ist, bestehen aufgrund der genannten Entscheidungen weder verfassungs- noch europarechtliche Bedenken.

4.2.5 Gibt es Beispielfälle, wann die gesetzliche Haftung des § 13 MiLoG greift?

Der Gesetzgeber geht nach der Gesetzesbegründung zum MiLoG davon aus, dass die zur Auftraggeberhaftung des AEntG ergangene einschränkende Rechtsprechung auch für § 13 MiLoG herangezogen wird. Unter dieser Voraussetzung wäre in vielen in der Öffentlichkeit diskutierten Fällen erst überhaupt kein Anwendungsfall des § 13 MiLoG gegeben. Hierzu ein paar Beispiele:

Beispiel 1: Eine Privatperson gibt einen persönlichen Brief bei der Post auf. Haftet sie für den Mindestlohn des bei einem Subunternehmer der Post angestellten Briefzustellers?

Nein. Hier ist davon auszugehen, dass der Kunde zwar Auftraggeber eines Beförderungsvertrages ist und der Briefzusteller bei der Ausführung des Auftrags eingesetzt wird. Jedoch ist der Kunde als Privatperson schon ohne Heranziehung der einschränkenden Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) nicht „Unternehmer“ im Sinne des Gesetzes. Denn das BAG geht im Ausgangspunkt von der Definition des Unternehmerbegriffs in § 14 Absatz 1 des BGB aus. Unternehmer ist danach jede natürliche bzw. juristische Person oder rechtsfähige Personengesellschaft, die bei Abschluss eines Rechtsgeschäfts in Ausübung ihrer gewerblichen oder selbstständigen beruflichen Tätigkeit handelt. An der Ausübung einer gewerblichen oder selbstständigen beruflichen Tätigkeit fehlt es hier.

Beispiel 2: Ein Unternehmen des produzierenden Gewerbes beauftragt einen Sanitärbetrieb mit der Behebung von Verstopfungen der Toiletten im Firmengebäude. Muss das Unternehmen hier nach dem MiLoG sicherstellen, dass die Sanitärfirma ihren Mitarbeitern den Mindestlohn zahlt? Hat es auch noch sicherzustellen, dass ein Nachunternehmer der Sanitärfirma (z. B. dessen Steuerberater) den Mindestlohn zahlt?

Nein. Bei der Vergabe der Sanitärleistung wird keine eigene vertragliche Verpflichtung an einen Auftragnehmer weitergereicht, da das produzierende Unternehmen selbst keine Sanitärleistungen erbringt. Das gilt erst recht, wenn das Sanitärunternehmen seinerseits weitere Unternehmen mit gänzlich anderen Werk- oder Dienstleistungen beauftragt, wie z. B. einen Steuerberater. Hier liegt bereits keine „Subunternehmerkette“ vor, wie sie die gesetzliche Regelung vor Augen hat, da es an einer (zumindest teilweisen) Identität des ursprünglich vergebenen Auftrags fehlt.

Beispiel 3: Ein Produzent übergibt Waren an einen Spediteur, um den Transport zu besorgen. Der Transportauftrag wird weitergereicht an andere Transportunternehmer. Der vierte Transportunternehmer führt letztlich tatsächlich die Beförderung aus, der Fahrer bekommt keinen Mindestlohn und möchte diesen beim Produzenten oder Spediteur einklagen. Geht das?

Auch hier reicht ein Produzent bei Beauftragung eines Spediteurs mit einer Transportleistung für gewöhnlich keine eigene vertragliche Verpflichtung weiter, wenn er nicht durch Vertrag mit einem (Zwischen- oder End-)Abnehmer der von ihm produzierten Waren auch zur Lieferung derselben verpflichtet ist. Der Produzent ist damit kein „Unternehmer“ im Sinne der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. Der Fahrer kann bei ihm den Mindestlohn also nicht einklagen.

Der Spediteur hingegen reicht den vertraglich gegenüber dem Produzenten geschuldeten Transport durch Untervergabe des Auftrags an ein weiteres Transportunternehmen weiter; ebenso verhält es sich bei jeder nachfolgenden Weiterreichung des Auftrags an jeden weiteren Transportunternehmer in der „Nachunternehmerkette“. Damit erfüllen alle weiteren eingeschalteten Transportunternehmen die Merkmale der Vorschrift. Der Fahrer kann beim Spediteur den Mindestlohn einklagen.

Beispiel 4 (Fortsetzung von Beispiel 3): Der Spediteur beauftragt z. B. einen Gärtnereibetrieb damit, die Waren zu transportieren. Ist hier der Spediteur auch dafür verantwortlich, dass der Gärtnereibetrieb den Mindestlohn zahlt? Oder gilt das erst, wenn der Gärtnereibetrieb einen Nachunternehmer einschaltet?

Ja, unter bestimmten Voraussetzungen. Erste Voraussetzung: Der Spediteur beauftragt den Gärtnereibetrieb mit der Erbringung gerade derjenigen Werk- oder Dienstleistung, zu deren Erbringung er selbst sich durch Vertrag mit einem anderen Unternehmer (im Ausgangsbeispiel: dem Produzenten) verpflichtet hatte. Zudem müssen die weiteren gesetzlichen Tatbestandsvoraussetzungen erfüllt sein. Dann haftet der Spediteur auch – und nur – für die Mindestlohnansprüche der Arbeitnehmer des Gärtnereibetriebs, die für ihn den Transport durchführen. Dabei ist es ohne Bedeutung, dass Gärtnereibetriebe regelmäßig nur ihre eigenen und keine Fremdwaren transportieren. Der Spediteur ist aber nicht für den Mindestlohn der Mitarbeiter des Gärtnereibetriebs verantwortlich, die mit seinem Auftrag nichts zu tun haben. Entsprechendes gilt für die Mindestlohnansprüche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weiterer Nachunternehmer.

Weitere Beispiele:

- Nach der einschränkenden BAG-Rechtsprechung nicht erfasst ist ein Unternehmer, der als Bauherr eine Bauleistung in Auftrag gibt (Beispiel: Automobilhersteller gibt den Bau einer neuen Werkshalle auf seinem Betriebsgelände in Auftrag).
- Ebenfalls nicht erfasst ist der „kleine Handwerksmeister“, der die Kaffeemaschine seiner Werkstattküche reparieren lässt.
- (In Anlehnung an Beispiel 1) Nicht erfasst ist der Rechtsanwalt, der einen Postzustelldienst mit dem Austragen seiner Rechnungen beauftragt.

4.2.6 Wie können Unternehmen, die ihre Aufträge untervergeben, das Haftungsrisiko aus § 13 MiLoG einschränken?

Es besteht bereits dann ein minimiertes Haftungsrisiko, wenn die Unternehmer im Falle von „Nachunternehmerketten“ bloß auf seriöse Geschäftspartner mit einer entsprechenden Reputation zurückgreifen. Das Haftungsrisiko steigt, wenn der Auftrag an einen „Billiganbieter“ vergeben wird. Daher sollten Unternehmen ihre Geschäftspartner sorgfältig auswählen.

4.2.7 Können Unternehmen, die ihre Aufträge untervergeben, das Haftungsrisiko aus § 13 MiLoG auch vertraglich einschränken?

Eine vertragliche Einschränkung des Haftungsrisikos ist im Innenverhältnis der beteiligten Unternehmen möglich. Dies bedeutet, dass zwischen den Unternehmern entsprechende Freistellungsklauseln vereinbart werden können, die das gesetzliche Risiko umverteilen. Dies gilt selbstverständlich nur, wenn diese Klauseln mit dem geltenden Recht übereinstimmen, und ist im Einzelfall zu beurteilen. Eine vertragliche Einschränkung gegenüber den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist jedoch nicht zulässig und in jedem Falle unwirksam, sodass diese bei Nachunternehmerketten ihre Mehrzahl an Anspruchsgegnern stets behalten.

4.2.8 Gilt die gesetzlich angeordnete Haftungsregelung auch für die öffentliche Hand?

Nein. Wenn die öffentliche Hand sich – etwa im Baubereich – nicht selbst gegenüber einem Vertragspartner zur Erbringung von Bauleistungen verpflichtet, ist sie nur ein Bauherr, der eine Bauleistung in Auftrag gibt. Dies ergibt sich aus der einschränkenden Rechtsprechung des BAG zum Unternehmerbegriff des § 14 AEntG. Zudem dürfen nach § 97 Absatz 4 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen (GWB) Aufträge von der öffentlichen Hand nur an gesetzestreue Unternehmen vergeben werden. Zur Gesetzestreue zählt insbesondere auch die Einhaltung gesetzlicher Mindestlohnvorschriften. § 19 MiLoG bestimmt, dass Bewerber von der Teilnahme an einem Wettbewerb um einen Liefer-, Bau- oder Dienstleistungsauftrag bis zur nachgewiesenen Wiederherstellung ihrer Zuverlässigkeit ausgeschlossen werden sollen, die wegen eines Verstoßes nach § 21 MiLoG mit einer Geldbuße von wenigstens 2.500 Euro belegt worden sind.

5 Besonderheiten von Beschäftigungsgruppen und Branchen

5.1 Praktika

5.1.1 Bekommen Praktikantinnen und Praktikanten den Mindestlohn?

Ja, es gilt der Grundsatz, dass Praktikantinnen und Praktikanten Anspruch auf den Mindestlohn haben. Ausgenommen vom Mindestlohn sind sogenannte Pflichtpraktika, also insbesondere solche Praktika, die verpflichtend aufgrund einer schulrechtlichen Bestimmung, einer Ausbildungsordnung oder einer hochschulrechtlichen Bestimmung geleistet werden. Bei freiwilligen Praktika, die nicht länger als drei Monate dauern, besteht kein Anspruch auf den Mindestlohn, wenn sie der Berufsorientierung dienen (Orientierungspraktika) oder ausbildungs- bzw. studienbegleitend geleistet werden. Ein Orientierungspraktikum oder ein ausbildungs- bzw. studienbegleitendes Praktikum, das länger als drei Monate dauert, ist ab dem ersten Tag mit dem Mindestlohn zu vergüten. Zudem gilt der Mindestlohn nicht bei Praktika im Rahmen einer Einstiegsqualifizierung nach dem SGB III und bei Maßnahmen einer Berufsausbildungsvorbereitung nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG).

5.1.2 Grundsatzfragen zum Praktikum

5.1.2.1 Welche Tätigkeiten fallen unter die Praktika „im Sinne des § 26 BBiG“?

§ 22 Absatz 1 Satz 3 MiLoG zielt auf Personen, die für eine begrenzte Dauer praktische Kenntnisse und Erfahrungen zur Vorbereitung auf einen Beruf erwerben, ohne dabei in einer Berufsausbildung oder einem Arbeitsverhältnis zu sein. Im Vordergrund steht also die Einbindung in Arbeitsabläufe zu Bildungszwecken. Welche Tätigkeiten darunter fallen, hängt vom Einzelfall ab und kann nicht pauschal gesagt werden. Jedenfalls geht der Gesetzgeber davon aus, dass jede Eingliederung in den Betriebsablauf entweder ein Praktikum, ein Arbeitsverhältnis oder eine Berufsausbildung ist.

5.1.2.2 Bisher gilt für freiwillige Praktikantinnen und Praktikanten über 18 Jahre bei einer Dauer von mehr als zwei Monaten die Sozialversicherungspflicht. Wie sieht dies nach der neuen Mindestlohnregelung aus? Bleibt diese Frist bestehen oder wird sie an die Dreimonatsregel angepasst?

Bestehende Sozialversicherungsregelungen bleiben durch das MiLoG unberührt.

5.1.2.3 Wie viel Zeit muss zwischen dem Ende des einen und dem Beginn eines weiteren Praktikums derselben Person vergehen, damit die Zeiten nicht zusammengerechnet werden?

Das MiLoG ermöglicht, dass verschiedene Praktikumsarten – etwa zunächst ein Orientierungspraktikum und dann ein Pflichtpraktikum – beim selben Arbeitgeber mindestlohnfrei durchgeführt werden können, solange die jeweiligen Voraussetzungen dafür vorliegen. Beispielsweise kann sich an ein Pflichtpraktikum im Sinne des § 22 Absatz 1 Nummer 1 MiLoG ein freiwilliges ausbildungsbegleitendes Praktikum im Sinne des § 22 Absatz 1 Nummer 3 MiLoG anschließen, ohne dass hierfür der Mindestlohn zu zahlen ist.

Mehrere studien- bzw. ausbildungsbegleitende Praktika beim selben Arbeitgeber sind jedoch nach § 22 Absatz 1 Nummer 3 MiLoG auch bei erheblichem zeitlichem Abstand zwischen den Praktika ausgeschlossen.

5.1.2.4 Unselbstständige Betriebsteile eines deutschen Betriebs im Ausland beschäftigen Praktikantinnen und Praktikanten – gilt dann dort der deutsche Mindestlohn?

Anspruch auf den deutschen Mindestlohn haben sowohl die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als auch die Praktikantinnen und Praktikanten, die nicht im Inland beschäftigt werden, nur, wenn ihr Arbeitsvertrag oder Praktikumsvertrag nach deutschem Recht vereinbart wurde.

5.1.3 Pflichtpraktika (§ 22 Absatz 1 Nummer 1 MiLoG)

5.1.3.1 Welche Anforderungen stellt das Mindestlohngesetz an eine schulrechtliche Bestimmung, eine Ausbildungsordnung, eine hochschulrechtliche Bestimmung oder eine gesetzlich geregelte Berufsakademie?

Die Bestimmungen der genannten Einrichtungen müssen ein solches Praktikum zum Inhalt der Ausbildung machen und dabei Art und Länge festlegen. Das gilt auch für vergleichbare Regelungen ausländischer Einrichtungen und für anerkannte vergleichbare Bildungseinrichtungen, wenn sie in vergleichbarer Weise Praktika als Teil eines übergreifenden Ausbildungs-, Weiterbildungs- oder Studienprogramms vorschreiben.

Weiterbildungsordnungen einzelner Arbeitgeber oder ihrer Zusammenschlüsse, die alleine auf die praktische Ausbildung im Betrieb abzielen, dürften die oben genannten Kriterien nicht erfüllen.

5.1.3.2 Welche Anforderungen werden an den Nachweis gestellt, dass ein Praktikum aufgrund einer schul-/hochschulrechtlichen Bestimmung abgeleistet wird? Reicht die Schul-/Studienordnung aus? Wie ist mit ausländischen Studienordnungen umzugehen?

Das MiLoG regelt nicht, wie ein Pflichtpraktikum im Einzelfall nachzuweisen ist. Für den zivilrechtlichen Anspruch der Praktikantin oder des Praktikanten auf den Mindestlohn weist das MiLoG dem Arbeitgeber in § 22 Absatz 1 Satz 2 („es sei denn“) die Beweislast zu, dass eine Ausnahme vom Mindestlohn vorliegt. Für Bußgeldverfahren gilt das jedoch nicht ohne Weiteres. Der Arbeitgeber dürfte seine Pflichten dann erfüllen, wenn er sich die Bescheinigung für das Absolvieren einer Ausbildung (insbesondere Studienbescheinigung) und die entsprechende Bestimmung der Praktikumspflicht (insbesondere Studienordnung) von der Praktikantin oder dem Praktikanten vorlegen lässt und zu seinen Unterlagen nimmt.

5.1.3.3 Kann man ein Pflichtpraktikum mit einem freiwilligen Praktikum bei demselben Arbeitgeber kombinieren?

Das kommt darauf an. Das MiLoG schließt nicht aus, dass auf ein Pflicht- oder Orientierungspraktikum in demselben Unternehmen noch ein ausbildungsbegleitendes Praktikum nach § 22 Absatz 1 Nummer 3 MiLoG folgt. Letzteres ist aber nur dann vom Mindestlohn ausgenommen, wenn „nicht zuvor ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Ausbildenden bestanden hat“. Ein „solches“ Praktikumsverhältnis bezieht sich dabei nur auf ein ausbildungsbegleitendes Praktikum im Sinne des § 22 Absatz 1 Nummer 3 MiLoG. Andere Arten von Praktika sind, soweit deren Voraussetzungen vorliegen, beim selben Arbeitgeber nach einem ausbildungsbegleitenden Praktikum im Sinne des § 22 Absatz 1 Nummer 3 MiLoG noch möglich.

Die Tatbestände des § 22 Absatz 1 Nummer 1 (Pflichtpraktikum) und Nummer 2 (Orientierungspraktikum) dürften sich jedoch gegenseitig ausschließen. Entweder handelt es sich um ein Pflichtpraktikum im Rahmen einer bereits begonnenen Ausbildung oder um ein vorgelagertes Orientierungspraktikum. Denkbar wäre, dass sich an ein Pflichtpraktikum gemäß § 22 Absatz 1 Nummer 1 MiLoG ein ausbildungsbegleitendes Praktikum nach § 22 Absatz 1 Nummer 3 MiLoG anschließt.

Erstes Praktikum	Zweites Praktikum beim selben Arbeitgeber	Mindestlohnpflicht?
Pflichtpraktikum	Pflichtpraktikum	Nein (wenn zwei Pflichtpraktika vorgesehen sind)
Pflichtpraktikum	Orientierungspraktikum (maximal drei Monate)	Ja, das zweite Praktikum ist zu vergüten
Pflichtpraktikum	Begleitendes Praktikum (maximal drei Monate)	Nein
Orientierungspraktikum (maximal drei Monate)	Pflichtpraktikum	Nein
Orientierungspraktikum (maximal drei Monate)	Begleitendes Praktikum (maximal drei Monate)	Nein
Orientierungspraktikum (maximal drei Monate)	Orientierungspraktikum (maximal drei Monate)	Ja, Vergütungspflicht für beide Praktika
Begleitendes Praktikum (maximal drei Monate)	Pflichtpraktikum	Nein
Begleitendes Praktikum (maximal drei Monate)	Orientierungspraktikum (maximal drei Monate)	Ja, Vergütungspflicht für beide Praktika
Begleitendes Praktikum (maximal drei Monate)	Begleitendes Praktikum (maximal drei Monate)	Ja, Vergütungspflicht für beide Praktika

5.1.3.4 Was passiert, wenn die Praktikantin oder der Praktikant sich während ihres oder seines Pflichtpraktikums entschließt, doch nicht studieren zu wollen?

Die Voraussetzungen für eine Mindestlohnexemption müssen zu Beginn des Praktikums vorliegen. Will eine Praktikantin oder ein Praktikant beispielsweise während eines Pflichtpraktikums nach § 22 Absatz 1 Nummer 1 MiLoG nicht mehr studieren, wird das Praktikum dennoch nicht mindestlohnpflichtig. Gleiches gilt, wenn eine Studentin oder ein Student beispielsweise exmatrikuliert wird.

5.1.4 Freiwillige Praktika (§ 22 Absatz 1 Nummer 2 und 3 MiLoG)

5.1.4.1 Wenn freiwillige Praktika länger als drei Monate dauern – ist der Mindestlohn ab dem ersten Tag oder ab dem vierten Monat zu zahlen?

Hier geht es um die Orientierungspraktika bzw. begleitenden Praktika nach § 22 Absatz 1 Nummer 2 und 3 MiLoG. Für diese „freiwilligen Praktika“ bis zu drei Monaten gilt kein Mindestlohn. Dauert ein solches Praktikum länger als drei Monate, fällt es komplett unter den Mindestlohn und ist ab dem ersten Tag mit dem Mindestlohn zu vergüten. Das gilt sowohl, wenn das Praktikum von vornherein länger als drei Monate dauert, wie auch, wenn ein auf drei Monate befristetes Praktikum darüber hinaus verlängert wird.

5.1.4.2 Wird die Praktikumszeit aus dem Jahr 2014 bei der Feststellung der Dreimonatsgrenze mit berücksichtigt?

Ja. Das MiLoG klammert „Altverträge“ nicht aus. Wenn ein Praktikum nach § 22 Absatz 1 Nummer 2 und 3 also schon vor dem 1. Januar 2015 begonnen hat und insgesamt länger als drei Monate dauert, ist der Mindestlohn für den Zeitraum ab dem 1. Januar 2015 zu zahlen.

5.1.4.3 Sind auch Orientierungspraktika ohne Mindestlohn für Beruf/Studium möglich, wenn bereits Abschlüsse vorliegen? Nach dem Berufsabschluss möchte jemand studieren – kann ein Hochschulabsolvent z. B. ein zweites Studium oder eine Ausbildung absolvieren?

Nach einem Abschluss wird in der Regel die fachliche Orientierungsphase abgeschlossen sein (vgl. BT-Drs. 18/2145, S. 23). Die Voraussetzungen des § 22 Absatz 1 Satz 2 Nummer 2 MiLoG dürften insofern regelmäßig nicht mehr vorliegen. Prüfungen des Einzelfalls sind davon ausgenommen.

5.1.4.4 Gilt das Vorbeschäftigungsverbot auch bei Orientierungspraktika?

Die Ausnahmeregelung des § 22 Absatz 1 Nummer 2 MiLoG für Orientierungspraktika kennt zwar – anders als die Regelung zu freiwilligen berufsbegleitenden Praktika des § 22 Absatz 1 Nummer 3 – kein ausdrückliches „Vorbeschäftigungsverbot“. Allerdings dürften mehrere Orientierungspraktika bei demselben Auszubildenden nicht mehr der eigentlichen Orientierung dienen. Das trifft besonders dann zu, wenn das Praktikum bei demselben Auszubildenden zur jeweils vermeintlichen Orientierung für dieselbe Ausbildungs- oder Studienrichtung erfolgt. Hier würde dann der Mindestlohn gelten.

5.1.4.5 Gelten die Ausnahmen sowohl bei Bachelor- als auch bei Masterstudium?

Nach einem Bachelorabschluss ist in der Regel die fachliche Orientierungsphase abgeschlossen (vgl. BT-Drs. 18/2145, S. 23). Eine Ausnahme vom Mindestlohn nach § 22 Absatz 1 Satz 2 Nummer 2 MiLoG dürfte es insofern regelmäßig nicht geben. Prüfungen des Einzelfalls sind davon ausgenommen.

5.1.4.6 Können mehrere freiwillige Praktika bei verschiedenen Arbeitgebern ohne Mindestlohn abgeleistet werden?

Ja. Nach dem MiLoG ist im Anschluss an ein Pflicht- oder Orientierungspraktikum ein ausbildungsbegleitendes Praktikum nach § 22 Absatz 1 Nummer 3 MiLoG möglich. Ein dreimonatiges ausbildungsbegleitendes Praktikum ist aber nur dann vom Mindestlohn ausgenommen, wenn „nicht zuvor ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Auszubildenden bestanden hat“. Mehrere maximal dreimonatige ausbildungsbegleitende Praktika bei verschiedenen Auszubildenden sind deshalb möglich, solange der Ausbildungszweck erkennbar im Vordergrund steht.

5.1.5 Besondere Formen der Praktika

5.1.5.1 Einjähriges gelenktes Praktikum (als Zugangsvoraussetzung für die Hochschule) – gilt der Mindestlohn?

Entscheidend ist, ob es sich um ein Praktikum handelt, das von den Ausnahmeregelungen des § 22 Absatz 1 Nummer 1 bis 4 MiLoG erfasst ist. Die Bezeichnung des Rechtsverhältnisses ist dabei unerheblich. Soweit es sich um eine Zugangsvoraussetzung handelt, könnte dies ein Pflichtpraktikum im Sinne des § 22 Absatz 1 Nummer 1 MiLoG sein. Ob dies bei den genannten Programmen der Fall ist, ist eine Frage der Einzelfallprüfung.

5.1.5.2 Duales Studium: Sind die Praxisphasen Pflichtpraktika oder ist der Mindestlohn zu zahlen? Sind Zeiten der betrieblichen Praxis ohne Berufsausbildungsvertrag mit Mindestlohn zu vergüten?

Für Praxisphasen in dualen Studiengängen gilt das MiLoG nach § 22 Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 MiLoG nicht (vgl. BT-Drs. 18/1020 [neu], S. 25).

5.1.5.3 Eine IHK bietet z. B. Qualifikationsprogramme/Traineeprogramme für Akademiker an oder Maßnahmen für Studienabbrecher und Berufsrückkehrer. In diesem Rahmen sind mehrmonatige Praktika vorgesehen (keine Studienordnung). Ist der Mindestlohn zu zahlen?

Die ausbildenden Einrichtungen müssen ein Praktikum der Art und Länge nach zum Inhalt der Ausbildung machen. Dies muss in den Bestimmungen des Programms hinterlegt sein, um die Anforderungen eines Pflichtpraktikums im Sinne des § 22 Absatz 1 Nummer 1 MiLoG zu erfüllen. Ob dies bei den genannten Programmen der Fall ist, ist eine Frage der Einzelfallprüfung. Wenn es sich um ein freiwilliges Praktikum handelt, gilt die Dreimonatsgrenze.

5.1.5.4 Müssen Praktikantinnen oder Praktikanten aus der EU, die ein mit monatlich 1.000 Euro von der EU gefördertes Praktikum in Deutschland machen, den Mindestlohn bekommen?

Das hängt von der Art und der Länge des Praktikums ab. Die Förderung durch Dritte ist für die Frage der Mindestlohnpflicht jedenfalls ohne Belang.

5.1.5.5 Im Rahmen der dänisch-deutschen Verbundausbildung werden dänische Auszubildende in deutschen Betrieben praktisch ausgebildet. Es werden Praktikumsverträge nach § 26 BBiG geschlossen. Nach den Schilderungen von Handwerkskammern ist die Ausbildung mit der dualen Ausbildung nach dem BBiG vergleichbar. Einziger Unterschied ist, dass die Ausbildung in zwei Ländern erfolgt. Wie sind diese Praktika rechtlich einzuordnen?

Vergleichbare ausländische Regelungen über die Durchführung von Praktika stehen deutschen Regelungen gleich und sind daher anzuerkennen. Ob dies bei den genannten Programmen der Fall ist, ist eine Frage der Einzelfallprüfung.

5.1.5.6 Duales Studium: In Baden-Württemberg haben die Dualstudierenden keine Ausbildungsverträge wie in anderen Bundesländern. Gilt der Mindestlohn bei Praxisphasen?

Für Praxisphasen in dualen Studiengängen gilt das MiLoG nach § 22 Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 MiLoG nicht (vgl. BT-Drs. 18/1020 [neu], S. 25).

5.1.5.7 Was ist mit Hospitanten (z. B. im Kulturbetrieb), die häufig nicht entlohnt werden? Sind sie den Praktikantinnen und Praktikanten gleichgestellt?

Das MiLoG kennt den Begriff des Hospitanten nicht. Soweit Hospitanten nicht in einem Arbeitsverhältnis oder einem Praktikumsverhältnis im Sinne des § 26 BBiG beschäftigt werden, unterliegen sie auch nicht dem MiLoG. Auf die Bezeichnung kommt es dabei allerdings nicht an, sondern auf die tatsächliche Ausgestaltung. Es reicht also nicht aus, jemanden nur als „Hospitanten“ zu bezeichnen, um ihn aus dem Mindestlohn auszunehmen.

5.1.5.8 Gilt der Mindestlohn für Volontäre?

Der Begriff des Volontariats ist gesetzlich nicht definiert. Die Abgrenzung zwischen Arbeits-, Ausbildungs-, Praktikums- und Volontariatsverhältnissen im eigentlichen Sinn ist im jeweiligen Einzelfall nach den allgemein geltenden Grundsätzen zu prüfen. Ein Volontär im eigentlichen Sinn ist nach überwiegender Auffassung nur derjenige, der ausgebildet wird, ohne dass damit eine vollständig abgeschlossene Fachausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf beabsichtigt ist. In diesem Fall ist das Volontariat ein Rechtsverhältnis im Sinne von § 26 des Berufsbildungsgesetzes. Dessen Vergütung wird nicht durch das MiLoG, sondern durch § 17 des Berufsbildungsgesetzes geregelt.

5.1.5.9 Gilt der Mindestlohn auch für die Anfertigung einer akademischen Abschlussarbeit im Unternehmen?

Bei der bloßen Anfertigung von studienbezogenen Abschlussarbeiten (Bachelor-/Masterarbeit) oder Doktorarbeiten in einem Unternehmen handelt es sich um kein Praktikumsverhältnis i. S. v. § 26 BBiG, da sich damit der Studierende im Unternehmen keiner betrieblichen Tätigkeit unterzieht. Im Übrigen ist im Einzelfall zu prüfen, ob anlässlich der Abschlussarbeit ein (begleitendes) Praktikumsverhältnis nach § 26 BBiG eingegangen worden ist, in dessen Rahmen der Studierende betrieblich tätig wird.

5.2 Langzeitarbeitslose

5.2.1 Wie kann die Langzeitarbeitslosigkeit nachgewiesen werden? Reicht eine diesbezügliche Erklärung des Arbeitnehmers aus?

Das MiLoG regelt nicht, wie Langzeitarbeitslosigkeit nach § 22 Absatz 4 MiLoG im Einzelfall nachzuweisen ist. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können sich aber nicht selbst zum Langzeitarbeitslosen erklären. In der Regel erhalten sie bei der zuständigen Agentur für Arbeit bzw. dem Jobcenter einen entsprechenden Nachweis über die Dauer ihrer Arbeitslosigkeit. Legt eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer dem Arbeitgeber einen solchen Nachweis vor, aus dem der Status als Langzeitarbeitsloser hervorgeht, dürfte das ausreichen.

5.2.2 Für Langzeitarbeitslose gilt in den ersten sechs Monaten der Beschäftigung kein Mindestlohn (§ 22 Absatz 4 MiLoG). Gilt dies auch bei einem Arbeitgeberwechsel innerhalb der sechs Monate, obwohl der zweiten Beschäftigung keine „unmittelbare“ Arbeitslosigkeit vorausgeht?

Die Ausnahme des § 22 Absatz 4 MiLoG gilt nur für Langzeitarbeitslose im Sinne des § 18 Absatz 1 SGB III. Demnach sind Langzeitarbeitslose Personen, die ein Jahr und länger arbeitslos sind. Nur die Teilnahme an einer Maßnahme nach § 45 SGB III sowie Zeiten einer Erkrankung oder sonstiger Nichterwerbstätigkeit bis zu sechs Wochen unterbrechen die Dauer der Arbeitslosigkeit nicht. Personen, die eine Beschäftigung von mehr als 15 Wochenstunden aufnehmen, unterbrechen ihre Arbeitslosigkeit und verlieren ihren Status als Langzeitarbeitslose. Wechseln sie danach zu einem weiteren Arbeitgeber, ist daher für diese Beschäftigten der Mindestlohn zu zahlen.

5.2.3 Haben Langzeitarbeitslose, die während ihrer Arbeitslosigkeit einen Nebenjob ausüben, Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn?

Für die Ausnahme Langzeitarbeitsloser nach § 22 Absatz 4 MiLoG ist für jede Beschäftigung eine Einzelfallprüfung notwendig.

Nimmt beispielsweise ein Arbeitsuchender, der langzeitarbeitslos ist, eine zulässige Nebenbeschäftigung mit weniger als 15 Stunden auf, so wird diese Beschäftigung erst ab dem siebten Monat mindestlohnpflichtig.

Nimmt derselbe Beschäftigte dann zusätzlich eine Beschäftigung mit 15 oder mehr Wochenarbeitsstunden auf, so gilt auch für diese zweite Beschäftigung der Mindestlohn erst ab dem siebten Monat. Die vorher aufgenommene Beschäftigung hat den Status der Langzeitarbeitslosigkeit nicht unterbrochen, da sie weniger als 15 Wochenstunden umfasste.

Wandelt der Beschäftigte aber die bisher während der Langzeitarbeitslosigkeit ausgeübte Nebenbeschäftigung (unter 15 Stunden/Woche) beim gleichen Arbeitgeber in eine Beschäftigung mit mindestens 15 Wochenstunden oder mehr um, bekommt er ab dem siebten Monat der erstmaligen Beschäftigungsaufnahme den Mindestlohn. Es liegt ein einheitliches Arbeitsverhältnis vor, sodass „Vorbeschäftigungszeiten“ (hier die Nebenbeschäftigung) mitzuzählen sind.

5.2.4 Gilt jemand, der vorher langzeitarbeitslos war und zwischenzeitlich Bundesfreiwilligendienst geleistet hat, anschließend wieder als Langzeitarbeitsloser im Sinne des Mindestlohngesetzes?

Nein. Der Ausnahmetatbestand des § 22 Absatz 4 MiLoG gilt nur für Langzeitarbeitslose im Sinne des § 18 Absatz 1 SGB III (siehe Kapitel 3.2.2). Personen, die einen freiwilligen Dienst leisten, sind insofern nicht arbeitslos – und somit auch nicht langzeitarbeitslos. Sie können daher im Anschluss an den freiwilligen Dienst nicht vom Mindestlohn ausgenommen werden.

5.2.5 Gilt die Ausnahme für Langzeitarbeitslose (§ 22 Absatz 4 MiLoG) auch für ausländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer?

Ja. Das MiLoG gilt für alle in Deutschland tätigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, unabhängig davon, ob sie Inländer oder Ausländer sind.

5.3 Minijobs

5.3.1 Wie ist bei geringfügiger Beschäftigung (Minijob) der Mindestlohn zu zahlen?

Beim gesetzlichen Mindestlohn von 8,50 Euro pro Stunde handelt es sich um einen Bruttostundenlohn. Der Arbeitnehmer trägt davon nur seinen Anteil von 3,7 Prozent für die gesetzliche Rentenversicherung, von dem er sich befreien lassen kann. Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung bleiben bei der Berechnung des Mindestlohns außer Betracht. Die Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung (13 Prozent) und zur gesetzlichen Rentenversicherung (15 Prozent) im Rahmen der Minijobs hat der Arbeitgeber zu tragen – zusätzlich zum Bruttostundenlohn. Die einheitliche Pauschalsteuer in Höhe von zwei Prozent des Arbeitsentgeltes kann der Arbeitgeber durch Vereinbarung auf die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer abwälzen. Dadurch bleibt der Bruttolohn unverändert, aber der Nettolohn mindert sich.

5.3.2 Gilt die Aufzeichnungspflicht für Minijobber auch in Privathaushalten?

Nein, das MiLoG bezieht die Minijobber in Privathaushalten, wie in § 8a SGB IV definiert, nicht in die Aufzeichnungspflicht mit ein. Eine Verpflichtung zur Zahlung des Mindestlohns besteht natürlich auch bei Minijobbern in Privathaushalten.

5.3.3 In welcher Form muss die Arbeitszeit der Minijobber dokumentiert werden?

Die Form der Aufzeichnung der Arbeitszeit ist, solange nachweisbar, unerheblich. Für die Aufzeichnungspflicht von geringfügig Beschäftigten gelten die allgemeinen Regeln (vgl. dazu Kapitel 3.5). Wichtig ist, dass Beginn, Dauer und Ende der Arbeitszeit erfasst werden. Die Häufigkeit und Länge der Pausen ist unerheblich. Laut Gesetz muss die Aufzeichnung spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages erfolgen (also eine Woche später). Die Aufzeichnungen sind mindestens zwei Jahre lang aufzubewahren.

5.3.4 Viele Kleinunternehmer sind auf (studentische) Aushilfen angewiesen (z. B. Kioskbetreiber) – gibt es hier Ausnahmen?

Nein, der Mindestlohn gilt auch für Studenten, die z. B. als Minijobber arbeiten.

5.3.5 Hat der Mindestlohn Auswirkungen auf die Geringfügigkeitsgrenze? Müsste bei steigendem Mindestlohn sonst die Arbeitszeit immer weiter reduziert werden?

Eine Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze von aktuell 450 Euro als Automatismus infolge des Mindestlohns ist nicht vorgesehen. Mit dem Überschreiten der Verdienstgrenze geht ein Statusverlust einher, das heißt, es läge keine geringfügige Beschäftigung mehr vor.

Mit steigendem Mindestlohn kann sich somit die im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung mögliche Arbeitszeit verringern. Erhält ein Arbeitnehmer konstant 450 Euro im Monat, so beträgt die maximal zulässige Arbeitszeit rechnerisch 52,9 Stunden im Monat.

Sonderfall des schwankenden Arbeitsentgelts: Bei unvorhersehbar schwankender Höhe des Arbeitsentgelts und in den Fällen, in denen im Rahmen einer Dauerbeschäftigung saisonbedingt vorhersehbar unterschiedliche Arbeitsentgelte erzielt werden, gelten wie bisher die allgemeinen sozialrechtlichen Grundsätze für die Ermittlung der Geringfügigkeit des Arbeitsverhältnisses: Es ist der regelmäßige monatliche Betrag durch Schätzung bzw. durch eine Durchschnittsberechnung zu ermitteln. Bei neu eingestellten Arbeitnehmern kann bei der Schätzung von der Vergütung eines vergleichbaren Arbeitnehmers ausgegangen werden. Im Rahmen der Schätzung ist es auch zulässig, wenn Arbeitgeber bei ihrer Jahresprognose allein die Einhaltung der jährlichen Geringfügigkeitsgrenze von 5.400 Euro unterstellen, ohne die Arbeitseinsätze und damit die zu erwartenden Arbeitsentgelte für die einzelnen Monate im Vorfeld festzulegen. Die Tatsache, dass aufgrund des unvorhersehbaren Jahresverlaufs in einzelnen Monaten auch Arbeitsentgelte oberhalb von 450 Euro erzielt werden, ist für das Vorliegen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung unschädlich, solange die jährliche Entgeltgrenze von 5.400 Euro nicht überschritten wird.

Hinsichtlich der Einhaltung des Mindestlohngesetzes ist zu beachten, dass tatsächlich geleistete Arbeitsstunden zum Fälligkeitstermin nach § 2 Absatz 1 MiLoG zu vergüten sind (zu Arbeitszeitkonten bzw. Minusstunden vgl. 3.3).

5.3.6 Müssen „Minijob-Verträge“, die bislang keine Angaben zur Arbeitszeit enthalten, angepasst und die Anzahl der Arbeitsstunden explizit aufgenommen werden?

Es muss nachgewiesen werden können, dass der Mindestlohn für jede tatsächlich geleistete Arbeitsstunde bezahlt wird. Aus der Grenze von 450 Euro ergibt sich bereits immanently eine maximale Dauer der Arbeitsstunden pro Monat (52,9 Stunden), wobei in Fällen monatlich schwankenden Arbeitsentgelts in bestimmten Fällen die unter 5.3.5 genannten Besonderheiten gelten können.

5.4 „Aufstocker“

5.4.1 Wie profitieren „Hartz-IV-Aufstocker“ vom Mindestlohn?

Der Mindestlohn wird in einigen Fällen helfen, aus dem ergänzenden ALG-II-Bezug rauszukommen. Aber ob jemand aufstocken muss oder nicht, hängt von vielen Dingen ab. Ganz besonders von der Frage, ob jemand Teil- oder Vollzeit arbeitet und für wie viele Menschen er damit aufkommen muss.

5.5 Taxigewerbe

5.5.1 Wie wirkt sich der Mindestlohn in Branchen aus, die bisher deutlich weniger gezahlt haben – z. B. bei Taxifahrern? Der Branchenverband befürchtet bis zu 70.000 Arbeitsplatzverluste infolge des Mindestlohns.

Der Mindestlohn treibt niemanden in den Ruin, der ein tragfähiges Geschäftsmodell hat. Überall dort, wo ein Unternehmen nur noch überlebt, weil es seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schlecht bezahlt, wird dies mit dem Mindestlohn zukünftig nicht mehr möglich sein. Dumpinglöhne als Geschäftsmodell sollen durch den Mindestlohn gerade verhindert werden. Das ist auch im Interesse der Arbeitsplatzsicherheit bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von Unternehmen, die faire Löhne zahlen. Das Taxigewerbe ist jedoch ein Beispiel einer Branche, wo angemessene Löhne auch im Einzelfall zu höheren Preisen führen können. Für die Gewährleistung auskömmlicher Taxigebühren sind die Städte und Landkreise zuständig, die diese festlegen. Dazu wurde und wird derzeit auf der kommunalen Ebene verhandelt.

5.6 Transportgewerbe

5.6.1 Gilt das Mindestlohngesetz auch für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausländischer Unternehmen, die ihren Arbeitsort im Ausland haben und nur kurzzeitig in Deutschland arbeiten, wie etwa Fahrer im Transit- oder Kabotageverkehr?

Das MiLoG findet auf alle Arbeitnehmer während ihrer Beschäftigung im Inland Anwendung, unabhängig davon, ob der Arbeitgeber seinen Sitz im In- oder Ausland hat (vgl. §§ 1 und 20 MiLoG). Daher findet der Mindestlohn nach dem MiLoG auch im Transportsektor für jede Stunde, die der Arbeitnehmer in Deutschland beschäftigt ist, Anwendung.

Begrenzt auf den Bereich des reinen Transits werden Kontrollen durch die staatlichen Behörden zur Überprüfung des Mindestlohngesetzes für den Zeitraum bis zur Klärung der europarechtlichen Fragen zur Anwendung des Mindestlohngesetzes auf den Verkehrsbereich ausgesetzt. Ordnungswidrigkeitenverfahren nach dem Mindestlohngesetz werden nicht eingeleitet. Sollten Verfahren eventuell bereits eingeleitet worden sein, werden diese eingestellt. Solange die europarechtlichen Fragen zur Anwendung des Mindestlohngesetzes auf den Verkehrsbereich geprüft werden, sind Meldungen bzw. Einsatzplanungen für den reinen Transitbereich sowie Aufzeichnungen auf der Grundlage des Mindestlohngesetzes bzw. der entsprechenden Verordnungen nicht abzugeben bzw. zu erstellen.

Diese Aussetzung gilt jedoch nicht für den Bereich der sogenannten Kabotagebeförderung und nicht für den grenzüberschreitenden Straßenverkehr mit Be- oder Entladung in Deutschland. Diese Übergangslösung gilt so lange, bis die europarechtlichen Fragen bezogen auf die Anwendung des Mindestlohns im Transitbereich geklärt sind.

Gemäß § 16 MiLoG sind in bestimmten Branchen Arbeitgeber mit Sitz im Ausland, die einen oder mehrere Arbeitnehmer in Deutschland beschäftigen, verpflichtet, vor Beginn jeder Werk- oder Dienstleistung eine schriftliche Anmeldung in deutscher Sprache vorzulegen. Zu den Branchen, in denen eine solche Meldepflicht gilt, zählen unter anderem das Speditions-, Transport- und damit verbundene Logistikgewerbe.

5.6.2 Wie muss der Arbeitgeber im Transit- oder Kabotageverkehr seinen Aufzeichnungs- und Dokumentationspflichten nachkommen?

Das Bundesministerium der Finanzen hat eine Verordnung erlassen, die für bestimmte Arbeitnehmergruppen die Meldepflichten modifiziert (vgl. Mindestlohnmeldeverordnung, verkündet im BGBl. I vom 4. Dezember 2014, Ausgabe 55). Die Verordnung erleichtert die Meldepflichten für Arbeitgeber mit Sitz im Ausland für mehrere Fallkonstellationen, darunter insbesondere ausschließlich mobile Tätigkeiten. § 2 Absatz 4 der Mindestlohnmeldeverordnung bestimmt, dass eine ausschließlich mobile Tätigkeit insbesondere beim Gütertransport und der Personenbeförderung vorliegt. Arbeitgeber mit Sitz im Ausland, die Arbeitnehmer in einer ausschließlich mobilen Tätigkeit beschäftigen, sind verpflichtet, eine Einsatzplanung vorzulegen, die einen Zeitraum von bis zu sechs Monaten umfassen kann. Des Weiteren erleichtert – bzw. im Falle von ausschließlich mobilen Tätigkeiten beseitigt – § 3 der Verordnung die Pflicht, Abweichungen von der Einsatzplanung zu melden.

Meldungen nach § 16 MiLoG bzw. der Mindestlohnmeldeverordnung müssen gegenüber der Bundesfinanzdirektion West abgegeben werden. Informationen zum Meldeverfahren und die zu verwendenden Meldeformulare finden sich auf den Internetseiten der Zollverwaltung. Diese Informationen sollen in näherer Zukunft auch in englischer und französischer Sprache zur Verfügung gestellt werden.

Im Hinblick auf die Pflicht, den Beginn, das Ende und die Dauer der täglichen Arbeitszeit aufzuzeichnen, die ebenfalls unter anderem im Speditions-, Transport- und damit verbundenen Logistikgewerbe gilt (§ 17 MiLoG), hat das Bundesministerium der Finanzen eine Verordnung erlassen, die die Aufzeichnungspflichten für bestimmte Gruppen mobiler Arbeitnehmer erleichtert (vgl. Mindestlohnauzeichnungsverordnung, verkündet im BGBl. I vom 4. Dezember 2014, Ausgabe 55). Diese Verordnung findet aber nur auf solche mobilen Arbeitnehmer Anwendung, die keinen Vorgaben zur konkreten täglichen Arbeitszeit unterliegen und sich ihre tägliche Arbeitszeit eigenverantwortlich einteilen.

Des Weiteren hat das BMAS eine Verordnung nach § 17 Absatz 3 MiLoG erlassen, die eine Ausnahme von der Arbeitszeitaufzeichnungspflicht für Arbeitnehmer vorsieht, die ein regelmäßiges Monatsentgelt von über 2.958 Euro brutto erhalten und für die der Arbeitgeber seine nach § 16 Absatz 2 des Arbeitszeitgesetzes bestehenden Verpflichtungen zur Aufzeichnung der Arbeitszeit und zur Aufbewahrung dieser Aufzeichnungen tatsächlich erfüllt. Diese Verordnung wurde am 29. Dezember 2014 im BAnz. veröffentlicht und ist am 1. Januar 2015 in Kraft getreten.

5.6.3 Im Speditionsgeschäft, aber auch bei den Taxifahrern und in anderen Bereichen hängt viel von der korrekten Aufzeichnung der Arbeitszeit der Fahrer ab. Wer kontrolliert, dass da nicht gemauschelt wird?

Das MiLoG enthält gesetzliche Aufzeichnungs- und Dokumentationspflichten (§ 17 MiLoG) für zahlreiche Branchen und für geringfügig Beschäftigte hinsichtlich der tatsächlich geleisteten Arbeitszeiten, deren Einhaltung von den Behörden der Zollverwaltung (FKS) kontrolliert wird. Auch das Personenbeförderungsgewerbe und das Speditions-, Transport- und damit verbundene Logistikgewerbe sind erfasst. Verstöße gegen die Pflichten können mit Geldbußen geahndet werden. Die Nichtzahlung des Mindestlohns durch den Arbeitgeber ist bußgeldbewehrt. Aufzeichnungspflichten werden heute schon von den zuständigen Stellen kontrolliert; das wird auch in Zukunft so sein.

5.7 Haushaltshilfen

5.7.1 Haushaltshilfen wohnen z. B. im Seniorenhaushalt und bekommen einen Monatslohn – wie erfolgt die Berechnung/Einhaltung des Mindestlohns?

Der Mindestlohn ist für jede geleistete Arbeitsstunde zu zahlen. Es gelten die allgemeinen Grundsätze zur Berechnung und den Nachweisen.

5.8 Gastronomie

5.8.1 In der Gastronomie erhalten die versicherungspflichtigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen vereinbarten Bruttolohn. Zusätzlich wird hierauf ein von Sozialträgern errechnetes Kostgeld aufgeschlagen, versteuert und anschließend wieder vom Nettolohn abgezogen. Die Minijobber erhalten einen fest vereinbarten Stundenlohn. Dieser wird mit den tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden monatlich ausgezahlt, jedoch ohne zusätzliche Kostgeldverrechnung. Daraus ergibt sich die nachfolgende Frage: Wie wird das Kostgeld für beide Personengruppen beim gesetzlichen Mindestlohn berücksichtigt?

Der gesetzliche Mindestlohn ist als Bruttostundenlohn konzipiert. Sonstige Leistungen des Arbeitgebers, die mit der eigentlichen Arbeitsleistung in keinem Zusammenhang stehen, sondern nur anlässlich der Arbeit gewährt werden, sind auf den Mindestlohn grundsätzlich nicht anzurechnen (vgl. die anrechenbaren Leistungen im Kapitel 3.2 und die Informationen zu Kost und Logis im Kapitel 3.2.9).

5.8.2 Können Trinkgelder auf den Mindestlohn angerechnet werden?

Nein. Trinkgelder sind kein Arbeitsentgelt, das der Arbeitgeber den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern für ihre Arbeitsleistung gewährt, sondern Zuwendungen Dritter an den Arbeitnehmer für einen besonderen Service. Sie stehen nach der Rechtsprechung der einzelnen Arbeitnehmerin bzw. dem einzelnen Arbeitnehmer (gegebenenfalls auch der jeweiligen Gruppe von Arbeitnehmern) zu und können daher nicht zur Anrechnung gebracht werden.

5.9 Saisonarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmer

5.9.1 Erhalten auch Saisonarbeiterinnen und -arbeiter den Mindestlohn?

Der gesetzliche Mindestlohn von 8,50 Euro gilt ab dem 1. Januar 2015 auch für Saisonarbeitskräfte. Um die Einführung des Mindestlohns zu erleichtern, wird die bereits vorhandene Möglichkeit der kurzfristigen sozialabgabenfreien Beschäftigung von 50 auf 70 Tage ausgedehnt. Diese Regelung wird auf vier Jahre befristet. Sie beeinflusst die Höhe des Mindestlohns nicht. Für die Anrechnung bei Kost und Logis gelten Sonderregelungen vgl. dazu 3.2.9.

5.10 Zeitungszusteller

5.10.1 Welche Regel gilt für Zeitungszustellerinnen und -zusteller?

Um auch dieser Branche die Einführung des Mindestlohns zu erleichtern, sieht das MiLoG eine stufenweise Einführung für Zeitungszustellerinnen und -zusteller vor. Ab dem 1. Januar 2015 erhalten sie mindestens 75 Prozent, ab dem 1. Januar 2016 mindestens 85 Prozent des geltenden Mindestlohns. Ab dem 1. Januar bis zum 31. Dezember 2017 sind es 8,50 Euro, ab dem 1. Januar 2018 bekommen sie dann den von der Mindestlohnkommission beschlossenen Mindestlohn ohne Einschränkung.

5.10.2 Gilt die Ausnahme des § 24 Absatz 2 MiLoG auch für solche Zusteller, die zusätzlich zu den Zeitungen auch Prospekte verteilen?

Nach § 24 Absatz 2 Satz 2 MiLoG sind Zeitungszustellerinnen und -zusteller Personen, die in einem Arbeitsverhältnis ausschließlich periodische Zeitungen oder Zeitschriften an Endkunden zustellen; dies umfasst auch Zustellerinnen und Zusteller von Anzeigenblättern mit redaktionellem Inhalt. Bei der Frage der Ausschließlichkeit kommt es darauf an, dass es sich um eine Zeitung im Sinne eines Presseproduktes handelt. Darunter fallen auch Beilagen und Einlagen, wenn sie ein Teil des Presseproduktes sind. Wann dies der Fall ist, ist eine Frage des Einzelfalls. Indizien dafür, dass Beilagen Teil des Presseproduktes sind, können sich beispielsweise aus der Gestaltung des Presseproduktes (z. B. Aufnahme der Beilagen in das Verzeichnis der Beilagen etc.) selbst ergeben.

5.11 Sportvereine

5.11.1 Gilt der Mindestlohn auch in Sportvereinen?

Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn haben seit dem 1. Januar 2015 auch die in Sportvereinen tätigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Wer Arbeitnehmer ist, bestimmt sich nach den allgemeinen Grundsätzen. Die Vergütung in Sportvereinen von ehrenamtlich Tätigen regelt das Mindestlohngesetz dagegen nicht. Die Koalitionsfraktionen haben im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens bekundet, dass ehrenamtliche Übungsleiter und andere ehrenamtlich tätige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Sportvereinen nicht unter das Mindestlohngesetz fallen, soweit die Tätigkeit nicht von der Erwartung einer adäquaten finanziellen Gegenleistung, sondern dem Willen geprägt sei, sich für das Gemeinwohl einzusetzen.

5.11.2 Was gilt, wenn neben dem Ehrenamt noch ein Minijob ausgeübt wird?

Werden Tätigkeiten im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung als sogenannte Minijobs durchgeführt, ist anzunehmen, dass es sich um ein Arbeitsverhältnis handelt und diese unter das Mindestlohngesetz fallen. Dies schließt ein darüberhinausgehendes ehrenamtliches Engagement neben der geringfügigen Beschäftigung nicht zwangsläufig aus. Es muss sich jedoch aus dem Arbeitsvertrag ergeben, welche Leistungen im welchen Umfang Bestandteil der des Minijobs sind. Eine darüberhinausgehende ehrenamtliche Tätigkeit sollte von der Art und vom Inhalt deutlich zum Minijob abgrenzbar sein (andernfalls besteht der Verdacht einer Umgehung des Mindestlohns).

Beispiel Ehrenamt und Minijob:

Ein Übungsleiter betreut im Verein abends eine Jugendmannschaft. Daneben reinigt er – mit entsprechendem Arbeitsvertrag auf Minijob-Basis – die Räumlichkeiten desselben Vereins. Sind beide Tätigkeiten nebeneinander möglich? Wo gilt der Mindestlohn?

Ein Nebeneinander von Ehrenamt und Minijob ist möglich, solange die vertraglich definierten Tätigkeiten des Minijobs mit entsprechender Stundenzahl von den übrigen Tätigkeiten abgegrenzt werden können. Im Beispielfall gilt der Mindestlohn daher nur für die vertraglich auf Minijobbasis vereinbarten Reinigungsarbeiten. Für das ehrenamtliche Engagement, für die beispielsweise eine Aufwandsentschädigung oder eine Übungsleiterpauschale bezahlt werden kann, gilt der Mindestlohn nicht; hier ist weder eine Zeiterfassung noch eine maximale Stundenzahl zu beachten.

Beispiel Übungsleiterpauschale und Minijob:

Ein Übungsleiter erhält pauschal 650 Euro monatlich in einem Sportverein für seine Tätigkeiten, wozu neben der Anleitung und Betreuung von Sportlern auch die Materialpflege sowie Kontrolle der Trainingsstätten fällt. Dieser Betrag setzt sich aus 200 Euro Übungsleiterpauschale und einen Minijob in Höhe von 450 Euro zusammen. Einen Arbeitsvertrag, der zwischen den Tätigkeiten differenziert, gibt es nicht. Für was gilt der Mindestlohn?

Auch hier gilt: Ein Minijob neben der ehrenamtlichen Tätigkeit ist möglich. Allerdings muss der Inhalt und Umfang der Beschäftigung als Minijobber klar voneinander abgrenzbar sein. Eine bisher – in der Praxis übliche – einheitliche Handhabung von Ehrenamt und Minijob kann daher nicht ohne Weiteres fortgesetzt werden. Liegt ein Arbeitsverhältnis in Form eines Minijobs vor, sollte klar definiert sein, was der Inhalt des Arbeitsverhältnisses ist. Darüber hinaus gehende ehrenamtliche Tätigkeiten können jedoch durch eine Aufwandsentschädigung bzw. die Übungsleiterpauschale abgegolten werden.

5.11.3 Was gilt für Vertragsamateure?

Viele Vertragsspieler (auch „Vertragssportler“ oder „Vertragsamateure“ genannt) werden derzeit von ihren Vereinen über das Mitgliedschaftsverhältnis hinaus vertraglich gebunden und als Minijobber angemeldet. Sie erhalten für ihre Tätigkeit eine geringe Vergütung, die sich i. d. R. zwischen 200 und 450 Euro bewegt. Die DFB-Spielordnung schreibt für die Vertragsspieler in § 8 Ziffer 2 eine Mindestvergütung von 250 Euro monatlich (einschließlich geldwerter Vorteile) vor.

Das BMAS und DOSB/DFB haben im Rahmen der Auslegung unter Berücksichtigung der Beschlussempfehlung des Bundestagsausschusses für Arbeit und Soziales sowie der Vorschrift des § 22 Absatz 3 MiLoG festgestellt, dass Vertragsamateure typischerweise nicht in einem Arbeitsverhältnis tätig werden und damit auch nicht in den Anwendungsbereich des Mindestlohngesetzes fallen. Entscheidend dafür ist, dass die sportliche Betätigung und nicht die finanzielle Gegenleistung im Vordergrund steht. Steht die sportliche Betätigung im Vordergrund des Vertragsverhältnisses, ist daher trotz Anmeldung über einen Minijob nicht von einem Arbeitnehmerverhältnis auszugehen.

Ein Automatismus, wonach die Anmeldung bei der Minijobzentrale gleichzeitig ein Arbeitsverhältnis im Sinne des Mindestlohngesetzes bedeutet, besteht im Bereich der Vertragsamateure also nicht.

Soweit Vertragsamateure hiernach keine Arbeitnehmer sind, finden auch die Dokumentationspflichten des Gesetzes keine Anwendung.

Für Vertragsspieler mit Vergütungen oberhalb der Minijob-Grenze ist maßgeblich, ob es dem Spieler in erster Linie um die sportliche Betätigung oder die finanzielle Gegenleistung geht. Es gilt hier: je höher die gezahlte Vergütung, desto eher ist von einer Erwerbstätigkeit auszugehen.

Ergibt diese Einzelfallprüfung, dass der Spieler unter das Mindestlohngesetz fällt, ist der Mindestlohn zu zahlen. Mindestlohnrechtliche Aufzeichnungspflichten bestehen für Sportvereine bei Arbeitnehmern mit Entgelten oberhalb der Minijobgrenze nicht.

5.11.4 Was gilt für Übungsleiter/Trainer?

DOSB/DFB und BMAS sind übereinstimmend der Auffassung, dass es sich bei diesem Personenkreis weit überwiegend um Ehrenamtliche handelt, sodass das Mindestlohngesetz keine Anwendung findet. Wer ehrenamtlich tätig ist, ist kein Arbeitnehmer. Ehrenamtlich tätig ist derjenige, der unentgeltlich bzw. gegen den Ersatz von Aufwendungen tätig wird. Von einer unentgeltlichen Tätigkeit ist innerhalb der aus dem Steuerrecht anerkannten Übungsleiterpauschale von 2.400 Euro im Jahr bzw. bei Ersatz von nachweislich entstandenen konkreten Aufwendungen (wie z. B. Fahrtkosten, Kauf von Trainingsmitteln) auszugehen.

Daraus folgt:

- Übungsleiter, die bis zu 2.400 Euro/Jahr im Wege der steuerrechtlich anerkannten Übungsleiterpauschale erhalten, sind keine Arbeitnehmer, sodass das Mindestlohngesetz keine Anwendung findet. In diesem Fall sollten sie nicht als Minijobber angemeldet sein oder werden.
- Auch wer als Übungsleiter mehr als die steuerfreie Übungsleiterpauschale erhält, ist nicht automatisch Arbeitnehmer. Allerdings muss dann in jedem Einzelfall geprüft werden, ob es sich um weisungsabhängige Arbeitnehmer handelt, auf die das Mindestlohngesetz Anwendung findet oder nicht. Von einer Arbeitnehmereigenschaft ist jedoch nicht bereits durch die Vorgabe von Zeit und Ort der Tätigkeit, also Trainingstage und Trainingsprogramm, auszugehen. Entscheidend ist, wie intensiv der Beschäftigte in den Betrieb eingebunden ist, in welchem Umfang er den Unterrichtsinhalt, die Art und Weise der Unterrichtserteilung, die Arbeitszeit und die sonstigen Umstände der Dienstleistung mitgestalten und inwieweit er zu Nebenarbeiten herangezogen werden kann.
- Wenn die Prüfung ergibt, dass es sich nicht um Arbeitnehmer handelt, muss auch kein Mindestlohn gezahlt werden. Dann sollten sie auch nicht als Minijobber angemeldet sein oder werden.
- Wenn die Prüfung ergibt, dass es sich um Arbeitnehmer handelt, findet das Mindestlohngesetz ohne Einschränkung Anwendung.

Grundsätzlich schließt eine Arbeitnehmertätigkeit ein darüberhinausgehendes ehrenamtliches Engagement neben der geringfügigen Beschäftigung nicht aus. Es muss sich jedoch aus der Vertragsgestaltung ergeben, welche Leistungen im welchen Umfang Bestandteil der arbeitsvertraglichen Beziehung sind. Eine darüberhinausgehende ehrenamtliche Tätigkeit muss hier von nach Art und Inhalt deutlich abgrenzbar sein.

6 Hotline 030/60 28 00 28

6.1 Wann wird die Informationsstelle mit Hotline (wie auf den Internetseiten des BMAS angegeben) eingerichtet und in wessen Zuständigkeitsbereich fällt diese?

Die Mindestlohnhotline hat am 23. Oktober 2014 ihre Arbeit aufgenommen. Die Hotline fällt als Teil der Informationsstelle organisatorisch grundsätzlich in den Zuständigkeitsbereich der Mindestlohnkommission (§ 12 Absätze 1 und 3 MiLoG). Dafür, wie das MiLoG – soweit im Rahmen einer allgemeinen Bürgerinformation zulässig – ausgelegt wird, ist allerdings die Bundesregierung/das BMAS zuständig.

Solange die Mindestlohnkommission noch nicht berufen ist und es keine funktionsfähige Geschäfts- und Informationsstelle nach § 12 MiLoG gibt, ist die Hotline inklusive eigener Telefonnummer übergangsweise beim BMAS-Bürgertelefon angesiedelt. Wo die Hotline nach Aufnahme der Tätigkeit der Geschäftsstelle angesiedelt sein wird, liegt in der Zuständigkeit der Mindestlohnkommission.

6.2 Welchen Service bietet die Mindestlohnhotline an?

Die Hotline informiert über das MiLoG und die mit ihm verbundenen Verpflichtungen zur Dokumentation und Meldung von Arbeitsverhältnissen. Sie beantwortet konkrete Fragen in allgemeiner Form, ohne dabei jedoch Rechtsberatung leisten zu können. Bei Verstößen vermittelt sie gegebenenfalls an die zuständigen Zollbehörden weiter.

6.3 Können hier auch Verstöße gemeldet bzw. Beschwerden oder Strafanzeigen aufgegeben werden?

Die Hotline nimmt auch Beschwerden sowie die Meldung von Verstößen entgegen und wertet diese für die Mindestlohnkommission aus. Die Hotline informiert auch darüber, dass Betroffene ihren Mindestlohn selbst vor einem Arbeitsgericht einklagen müssen. Daneben kann aber auch die Anzeige eines Verstoßes gegen den Mindestlohn das Anliegen eines Anrufers sein. Zuständig für die Verfolgung von Rechtsverstößen sind die Behörden der Zollverwaltung (FKS).

6.4 Was passiert, wenn beim Zoll Verstöße gemeldet werden? Wer prüft und entscheidet, ob die FKS rausgeschickt wird?

Für die Prüfung der Zahlung des Mindestlohns sowie für die Ahndung von Mindestlohnverstößen sind die Behörden der Zollverwaltung (FKS) zuständig. Hinweise zu möglichen Mindestlohnverstößen werden von dem zuständigen Hauptzollamt entgegengenommen, das auch darüber befindet, ob eine Prüfung erfolgt. Die FKS ist hingegen nicht für die Realisierung eigener Lohnansprüche zuständig. Diese sind unabhängig von dem Mindestlohnverstoß durch Klage vor den Arbeitsgerichten durchzusetzen.

6.5 Von wann bis wann ist die Hotline 030/60 28 00 28 besetzt?

Die Hotline ist von Montag bis Donnerstag von 8 bis 20 Uhr unter der Rufnummer 030/60 28 00 28 erreichbar.

Zusätzlich bietet das BMAS den Gehörlosen/Hörgeschädigten-Service an.

Auch hier werden alle Fragen zum Mindestlohn beantwortet:

info.gehoerlos@bmas.bund.de

Fax: 030/221 911 017

Gebärdentelefon: gebaerdentelefon@sip.bmas.buergerservice-bund.de

6.6 Wie sind die Hotline-Mitarbeiter geschult? (LK4)

Bereits in der Vergangenheit wurden die Hotline-Mitarbeiter allgemein zu arbeitsrechtlichen Fragen und zu Fragen der Branchenmindestlöhne nach dem AEntG geschult. Nach Inkrafttreten des MiLoG wurden sie auch dazu geschult.

7 Mindestlohnkommission

7.1 Wo ist die Kommission angesiedelt?

Die unabhängige Mindestlohnkommission ist bei der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) in Berlin angesiedelt.

7.2 Was macht die Kommission eigentlich genau?

Die Kommission wird, zum ersten Mal im Juni 2016, alle zwei Jahre über eine Anpassung des Mindestlohns entscheiden. Die Mindestlohnkommission prüft im Rahmen einer Gesamtabwägung, welche Höhe des Mindestlohns dazu geeignet ist, zu einem angemessenen Mindestschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beizutragen, faire und funktionierende Wettbewerbsbedingungen zu ermöglichen sowie Beschäftigung nicht zu gefährden. Die Mindestlohnkommission orientiert sich bei der Festsetzung des Mindestlohns nachlaufend an der Tarifentwicklung.

7.3 Wer ist Mitglied der Mindestlohnkommission und wann wird die Kommission ihre Arbeit aufnehmen?

Die Kommission setzt sich aus einem Vorsitzenden sowie sechs stimmberechtigten und zwei beratenden Mitgliedern (Wissenschaftler) zusammen. Der Vorsitzende wird auf gemeinsamen Vorschlag der Spitzenorganisationen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern durch die Bundesregierung berufen. Die beiden Spitzenorganisationen schlagen außerdem jeweils drei stimmberechtigte Mitglieder und ein beratendes Mitglied vor. Auch diese Mitglieder werden durch die Bundesregierung berufen.

Die Bundesregierung hat am 17. Dezember 2014 erstmals die Mitglieder der Mindestlohnkommission für die nächsten fünf Jahre berufen:

Als Vorsitzender der Mindestlohnkommission wird auf der Grundlage eines gemeinsamen Vorschlages von BDA und DGB der Erste Bürgermeister a. D.,

- Herr Dr. Henning Voscherau, ernannt.

Stimmberechtigte ständige Mitglieder der Mindestlohnkommission auf Arbeitgeberseite sind

- der Hauptgeschäftsführer der BDA, Herr Dr. Reinhard Göhner,
- die Hauptgeschäftsführerin der Arbeitgebervereinigung Nahrung und Genuss und des Bundesverbandes der Systemgastronomie, Frau Valerie Holsboer,
- und der Geschäftsführer des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks, Herr Karl-Sebastian Schulte.

Stimmberechtigte ständige Mitglieder der Mindestlohnkommission auf Arbeitnehmerseite sind

- der Chef der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt, Herr Robert Feiger,
- das Vorstandsmitglied des DGB, Herr Stefan Körzell,
- und die Vorsitzende der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten, Frau Michaela Rosenberger.

Beratende Mitglieder aus Kreisen der Wissenschaft sind

- die stellvertretende geschäftsführende Direktorin des Instituts Arbeit und Qualifikation, Frau Dr. Claudia Weinkopf, für die Arbeitnehmerseite
- und der Präsident des Zentrums für Europäische Wirtschaftsforschung, Herr Prof. Clemens Fuest, für die Arbeitgeberseite.

Eine erste Kommissionssitzung wird Anfang 2015 stattfinden.

7.4 Wer entscheidet, wenn es keine Mehrheit gibt?

Die Kommission ist beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte ihrer stimmberechtigten Mitglieder anwesend ist, also drei oder mehr. Die beiden beratenden Mitglieder sind nicht stimmberechtigt. Die Beschlüsse der Kommission werden mit einfacher Mehrheit der anwesenden stimmberechtigten Mitglieder gefasst. Der Vorsitzende hat sich zuerst der Stimme zu enthalten. Kommt keine Stimmenmehrheit zustande, macht der Vorsitzende einen Vermittlungsvorschlag. Kommt nach der Beratung über einen Vermittlungsvorschlag wiederum keine Stimmenmehrheit zustande, übt der Vorsitzende sein Stimmrecht aus und entscheidet damit.

7.5 Ist die Kommission autonom in ihren Entscheidungen?

Die Kommission ist nur an die Vorgaben des Gesetzes gebunden. Ansonsten ist sie in ihren Entscheidungen autonom.

7.6 Wie läuft der Prozess der Neufestsetzung des Mindestlohns ab?

Die Bundesregierung kann die von der Kommission vorgeschlagene Anpassung durch eine Rechtsverordnung für alle verbindlich machen. Die erste Anpassung auf Grundlage einer Kommissionsentscheidung ist zum 1. Januar 2017 möglich.

7.7 Wann wird der Mindestlohn das erste Mal erhöht?

Dies entscheidet die Kommission. Erstmals besteht mit Wirkung zum 1. Januar 2017 die Möglichkeit, den Mindestlohn zu erhöhen. Ob die Kommission von dieser Möglichkeit Gebrauch macht, hängt von der wirtschaftlichen Entwicklung ab, die von der Kommission berücksichtigt werden muss.

7.8 Wie viel Personal ist für die Arbeit der Kommission erforderlich (neben den Kommissionsmitgliedern)?

Die Kommission wird bei ihrer Arbeit von einer Geschäftsstelle unterstützt. Dort werden voraussichtlich etwa acht Personen tätig sein.

7.9 Welche Kosten entstehen dem Bundeshaushalt durch die Schaffung der Mindestlohnkommission?

Im Jahr 2015 werden etwa 1,6 Millionen Euro zur Verfügung stehen, um die Geschäftsstelle und die notwendige Forschung der Kommission zu finanzieren.