

## ***Der gesetzlichen Mindestlohn Was Arbeitgeber wissen müssen***

### ***I. Einführung***

Zum 1.1.2015 wird es in Deutschland erstmals einen bundeseinheitlichen gesetzlichen Mindestlohn geben. Er beträgt bei seiner Einführung 8,50 Euro brutto pro Arbeitsstunde. Zur Zahlung dieses Mindestlohns verpflichtet sind alle Arbeitgeber mit Sitz im In- oder Ausland in Bezug auf ihre in Deutschland beschäftigten Arbeitnehmer. Der Mindestlohn stellt eine absolute Lohnuntergrenze dar. Er wirkt wie ein Gesetz und ist grundsätzlich in allen Branchen einzuhalten (zu Ausnahmen s. Pkt. III). Geregelt ist der allgemeine Mindestlohn im neu geschaffenen Mindestlohngesetz.

Arbeitgeber, die aufgrund ihrer Branchenzugehörigkeit an allgemeinverbindliche Branchen-Mindestlohtarifverträge auf der Basis des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes gebunden und zur Zahlung höherer Mindestentgelte verpflichtet sind, haben diese einzuhalten. Dies betrifft etwa das Bauhauptgewerbe, das Elektrohandwerk oder das Dachdeckerhandwerk. Gleiches gilt für Arbeitgeber, die an einen regulären Tarifvertrag bzw. einen allgemeinverbindlichen Tarifvertrag nach dem Tarifvertragsgesetz gebunden sind. Auch diese haben weiterhin die höhere Tarifvergütung zu zahlen.

Die Regelungen des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes und der auf dieser Grundlage erlassenen Rechtsverordnungen gehen den im Mindestlohngesetz geregelten Bestimmungen zur Unabdingbarkeit und Fälligkeit des gesetzlichen Mindestlohnanspruchs sowie den Sonderregelungen zum Führen von Arbeitszeitkonten vor.

### ***II. Anwendungsbereich***

Anspruch auf den allgemeinen Mindestlohn haben alle in Deutschland tätigen inländischen und nach Deutschland entsandten Arbeitnehmer ab dem 18. Lebensjahr. Der Umfang des Arbeitszeitvolumens ist unerheblich, sodass auch Teilzeitbeschäftigte und Minijobber anspruchsberechtigt sind. Auch mitarbeitenden Familienangehörigen ist der Mindestlohn zu zahlen, sofern diese als Arbeitnehmer anzusehen sind und keine Ausschlussgründe vorliegen.

Keinen Mindestlohnanspruch haben

- Jugendliche unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung, Auszubildende (altersunabhängig) im Rahmen der Berufsausbildung,

- Langzeitarbeitslose während der ersten sechs Monate ihrer Beschäftigung,
- Praktikanten, die ein Praktikum verpflichtend im Rahmen einer schulischen oder hochschulischen Bestimmung, einer Ausbildungsordnung oder im Rahmen einer Ausbildung an einer gesetzlich geregelten Berufsakademie absolvieren,
- Praktikanten, die ein Praktikum freiwillig bis zu einer Dauer von drei Monaten ableisten, das der Orientierung für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums dient,
- Praktikanten, die ein Praktikum mit einer Dauer von bis zu drei Monaten begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung durchlaufen, soweit nicht bereits zuvor mit demselben Auszubildenden ein solches Praktikumsverhältnis bestanden hat,
- Personen, die an einer Einstiegsqualifizierung nach § 54a SGB III oder an einer Berufsbildungsvorbereitung nach dem Berufsbildungsgesetz teilnehmen, sowie
- ehrenamtlich Tätige.

*Hinweis: Dauert ein freiwilliges Praktikum länger als drei Monate, ist es ab dem ersten Tag der Beschäftigung mit dem gesetzlichen Mindestlohn zu vergüten. Arbeitgeber, die Praktikanten einstellen, sollten spätestens vor Praktikumsbeginn die wesentlichen Praktikumsbedingungen schriftlich niederlegen.*

### **III. Übergangsregelung**

Um Branchen die Anpassung an den gesetzlichen Mindestlohn zu erleichtern, können in einer Übergangszeit bis zum 31.12.2017 vom gesetzlichen Mindestlohn abweichende tarifvertragliche Entgelthöhen festgelegt werden. Dies ist jedoch allein auf der Grundlage des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes bzw. des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes zulässig.

Entsprechende abweichende Regelungen finden sich derzeit

- bei Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft/Ost,
- in der Pflegebranche,
- in der Zeitarbeitsbranche/Ost,
- in der Fleischwirtschaft sowie
- voraussichtlich im Friseurhandwerk.

Sonderregelungen gelten zudem für Zeitungszusteller sowie für Saisonarbeiter und Erntehelfer.

*Hinweis: Die abweichenden tarifvertraglichen Mindestentgelte in den genannten Branchen sind abrufbar auf den Internetseiten des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales unter [www.bmas.de](http://www.bmas.de) (Rubrik: Arbeitsrecht).*

Ab dem 1.1.2018 bildet die dann geltende gesetzliche Mindestlohnhöhe branchenübergreifend die absolute unterste Entgeltgrenze, die ab diesem Zeitpunkt auch von Branchenmindestlöhnen nicht mehr unterschritten werden darf.

### **IV. Anpassung des Mindestlohns**

Über die Anpassung der Mindestlohnhöhe entscheidet die Mindestlohnkommission. Diese besteht aus einem Vorsitzenden, zwei beratenden Mitgliedern und je drei von den Spitzenverbänden der Arbeitgeber bzw. Arbeitnehmer vorgeschlagenen stimmberechtigten Mitgliedern. Die Mindestlohnanpassung erfolgt in einem zweijährigen Turnus, erstmals bis zum 30.6.2016 mit Wirkung zum 1.1.2017.

### **V. Unabdingbarkeit des Mindestlohnanspruchs**

Vereinbarungen, die den Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn unterschreiten, seine Geltendmachung beschränken oder ihn ausschließen, sind unwirksam. Eine Verwirkung ist ausgeschlossen. Entfallen kann der Anspruch somit nur durch Erfüllung, aufgrund dreijähriger gesetzlicher Verjährung oder durch einen gerichtlichen Vergleich.

## **VI. Fälligkeit des Mindestlohnanspruchs/Arbeitszeitkonten**

Der allgemeine Mindestlohn ist grundsätzlich zum Zeitpunkt der vertraglich vereinbarten Fälligkeit zu zahlen, spätestens jedoch zum letzten Bankarbeitstag (Frankfurt am Main) des Folgemonats der Leistungserbringung.

*Hinweis: Eine nicht oder nicht rechtzeitige Zahlung des Mindestlohns kann eine bußgeldbewehrte Ordnungswidrigkeit darstellen.*

Abweichende Fälligkeitsregelungen sind beim Führen von Arbeitszeitkonten (sog. „Flexi-Konten“) zu beachten. Arbeitsstunden, die über die vereinbarte Arbeitszeit hinausgehen und auf ein schriftlich vereinbartes Arbeitszeitkonto gebucht werden, sind spätestens innerhalb von zwölf Kalendermonaten nach ihrer monatlichen Erfassung durch bezahlte Freizeit oder Zahlung des Mindestlohns auszugleichen. Dabei dürfen die auf das Arbeitszeitkonto eingestellten Arbeitsstunden monatlich nicht mehr als die Hälfte der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit betragen. Endet das Arbeitsverhältnis, hat der Arbeitgeber auf dem Arbeitszeitkonto verbliebene Arbeitsstunden spätestens in dem der Beendigung folgenden Kalendermonat auszugleichen.

Mit dieser Sonderregelung zum Führen von Arbeitszeitkonten soll ein Missbrauch dieses Instruments zur Umgehung des Mindestlohns verhindert werden. Die Vorgaben gelten daher nicht für sämtliche Arbeitszeitkonten, sondern nur, soweit der Mindestlohnanspruch nicht bereits durch die Zahlung des verstetigten Arbeitsentgelts erfüllt ist. In den Fällen, in denen also mit der Zahlung eines verstetigten Monatslohns für sämtliche geleistete Arbeitsstunden einschließlich der Mehrarbeitsstunden auf dem Arbeitszeitkonto der gesetzliche Mindestlohnanspruch erfüllt wird, müssen Arbeitszeitkonten nicht nach den genannten Ausgleichsregelungen geführt werden.

*Hinweis: Für Arbeitsverhältnisse, die sich im mindestlohnnahe Bereich bewegen, ist es empfehlenswert, beim Führen der Arbeitszeitkonten die gesetzlichen Ausgleichsbestimmungen einzuhalten.*

## **VII. Berechnung und Bestandteile des Mindestlohns/Minijobber**

Die Höhe des gesetzlichen Mindestlohns beträgt brutto 8,50 Euro pro Arbeitsstunde. Die Vereinbarung von Stück- und Akkordlöhnen bleibt zulässig, soweit gewährleistet ist, dass der gesetzliche Mindestlohn für die geleistete Arbeitsstunde gewährt wird.

Bei Minijobbern, die mit einer vertraglich fest vereinbarten Stundenzahl beschäftigt werden, muss diese eventuell angepasst werden, damit im Zuge der Geltung des gesetzlichen Mindestlohns zum 1.1.2015 die Geringfügigkeitsgrenze von 450 Euro nicht überschritten wird.

Welche Vergütungsbestandteile auf den Mindestlohn von 8,50 Euro angerechnet werden können, lässt das Mindestlohngesetz offen. Berücksichtigungsfähig sind nach derzeitiger Rechtslage

- Zulagen und Zuschläge, wenn sie die Gegenleistung für die vertragsmäßig erbrachte normale, nicht aber „überobligatorische“ Leistung darstellen,

- Leistungen wie Weihnachtsgeld oder zusätzliches Urlaubsgeld, wenn diese unwiderruflich, anteilig und an dem für den Mindestlohn maßgeblichen Fälligkeitszeitpunkt gezahlt werden.

Nicht berücksichtigungsfähig – und damit ggf. zusätzlich zu gewähren – sind außerordentliche Zulagen und Zuschläge, die voraussetzen, dass der Arbeitnehmer

- zu besonderen (Tages-)Zeiten (z. B. Sonn-, Feiertags- oder Nachtarbeit, (Wechsel-)Schicht) tätig ist,
- unter besonders erschwerten oder gefährlichen Umständen arbeitet (z. B. Schmutz- oder Gefahrezulagen),
- mehr Arbeit pro Zeiteinheit leistet (z. B. Akkordprämien) oder eine besondere Qualität der Arbeit (Qualitätsprämien) erbringt.

*Hinweis: Entscheidend für die Berücksichtigung von Vergütungsbestandteilen wird die auf die Rechtsprechung gestützte Prüfpraxis des Zolls sein. Informationen zu den Grundsätzen der Mindestlohnberechnung sind abrufbar auf den Internetseiten des Zolls unter [www.zoll.de](http://www.zoll.de). Auskünfte können auch über das Bürgertelefon des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (Tel. 030 / 221 911 004) eingeholt werden.*

### **VIII. Haftung des Generalunternehmers / Beschäftigung von Subunternehmern**

Das Mindestlohngesetz schreibt eine Generalunternehmerhaftung vor. Danach haftet der Generalunternehmer, der für die Erbringung von Werk- oder Dienstleistungen einen anderen Unternehmer beauftragt, wie ein Bürge, der auf die Einrede der Vorausklage verzichtet hat, verschuldensunabhängig dafür,

- dass der von ihm beauftragte Unternehmer,
- dessen beauftragter Nachunternehmer,
- ein von diesem Unternehmer oder Nachunternehmer beauftragter Verleiher

den gesetzlichen Mindestlohn zahlt. Die Haftung beschränkt sich auf den Nettoentgeltanspruch (Bruttoentgelt unter Abzug von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen). Zudem ist sie begrenzt auf die Generalunternehmerhaftung im Rahmen der eigenen Leistungspflichten.

Die Einstandspflicht für Subunternehmer umfasst alle Nachunternehmer, selbst die nicht unmittelbar von ihm beauftragten. Diese Kettenhaftung bewirkt, dass beispielsweise die Arbeitnehmer eines Subunternehmens den ihnen vorenthaltenen Mindestlohn sofort bei dem Generalunternehmer geltend machen können. Aus welchen Gründen der Subunternehmer seinen Verpflichtungen zur Mindestlohnzahlung in tatsächlicher Hinsicht nicht nachkommt, ist unerheblich. Die Haftung des Generalunternehmers rechtfertigt sich dadurch, dass er in den Genuss der wirtschaftlichen Vorteile der Beauftragung von Nachunternehmern kommt und er den Anlass für deren Tätigwerden gesetzt hat.

Gibt es mehrere Auftraggeber innerhalb einer Haftungskette, haften diese als Gesamtschuldner. Im Innenverhältnis bürgen sie grundsätzlich anteilig zu gleichen Teilen. Dem in Anspruch genommenen Auftraggeber steht daher gegenüber den sonstigen Bürgen ein Regressanspruch zu.

Für Privatpersonen, die Aufträge an Dritte erteilen, gilt diese Haftungsverpflichtung nicht.

*Hinweis: Bereits aus eigenem Interesse sollten Unternehmer darauf achten, nur solche Subunternehmer einzusetzen, die den Mindestlohn an ihre Mitarbeiter zahlen und nicht von der Vergabe öffentlicher Aufträge nach dem Mindestlohngesetz ausgeschlossen sind.*

## **IX. Ausschluss von der öffentlichen Vergabe**

Unternehmen, die sich wegen eines Verstoßes gegen das Mindestlohngesetz als unzuverlässig erwiesen haben, können im Rahmen eines öffentlichen Vergabeverfahrens von der Teilnahme am Wettbewerb um einen Liefer-, Bau- und Dienstleistungsauftrag ausgeschlossen werden. Dies kann erfolgen, sowie das Unternehmen wegen eines Mindestlohngesetzverstoßes mit einer Geldbuße von mindestens 2.500 Euro belegt wurde.

Unternehmen, die gegen das Mindestlohngesetz verstoßen haben und deswegen mit einer Geldbuße von mindestens 2.500 Euro belegt wurden, können im Rahmen eines öffentlichen Vergabeverfahrens von der Teilnahme am Wettbewerb um einen Liefer-, Bau- und Dienstleistungsauftrag ausgeschlossen werden.

Der Bußgeldbescheid muss nicht rechtskräftig sein. Ausreichend ist bereits die Festsetzung durch die Verwaltungsbehörde. Der Ausschluss kann für eine angemessene Zeit bis zur Wiederherstellung der Zuverlässigkeit des Unternehmens erfolgen.

*Hinweis: Den Nachweis der Wiederherstellung seiner Zuverlässigkeit kann der Unternehmer beispielsweise durch die Vorlage eines Auszugs aus dem Gewerbezentralregister führen. Damit kann belegt werden, dass er bei privatwirtschaftlichen Aufträgen seinen Verpflichtungen aus dem Mindestlohngesetz nachgekommen ist.*

## **X. Erstellen und Bereithalten von Dokumenten**

Arbeitgeber sind verpflichtet, in bestimmten Branchen Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer (einschließlich der Pausen) spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages aufzuzeichnen. Dies betrifft die in § 2a Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz aufgeführten Branchen, insbesondere das Baugewerbe im Sinne der Baubetriebe-Verordnung und das Gebäudereinigungsgewerbe. Bei der Beschäftigung von geringfügig Beschäftigten gelten diese Dokumentationspflichten jedoch branchenübergreifend für alle Arbeitgeber (mit Ausnahme geringfügig Beschäftigter in Privathaushalten). Der Aufzeichnungspflicht müssen auch die Arbeitgeber der in § 2a Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz genannten Branchen nachkommen, wenn sie Zeitarbeiter einsetzen.

Die Dokumentationen sind im Inland in deutscher Sprache für die gesamte Zeit der tatsächlichen Beschäftigung aufzubewahren, längstens jedoch zwei Jahre. Auf Verlangen des Zolls sind die Unterlagen auch am Ort der Beschäftigung bereitzuhalten.

## **XI. Kontrolle / Ordnungswidrigkeiten**

Den Behörden der Zollverwaltung obliegt es zu prüfen, ob der Arbeitgeber seiner Verpflichtung zur Zahlung des Mindestlohns nachgekommen ist. Im Rahmen seiner Kontrollrechte ist der Zoll (Finanzkontrolle Schwarzarbeit) insbesondere befugt, Grundstücke und Geschäftsräume des Arbeitgebers zu betreten, Personalien aufzunehmen und Personenbefragungen durchzuführen sowie Arbeitsverträge und Geschäftsunterlagen einzusehen. Dem Arbeitgeber obliegen hierbei Duldungs- und Mitwirkungspflichten.

Verstößt der Arbeitgeber gegen das Mindestlohngesetz, begeht er eine Ordnungswidrigkeit. Erfolgt dies vorsätzlich oder fahrlässig in Bezug auf die Nachweis- und Dokumentationspflichten, droht ihm ein Bußgeld bis zu 30.000 Euro; bei entsprechender nicht oder nicht rechtzeitig erfolgter Zahlung des Mindestlohns bis zu 500.000 Euro. Ein Bußgeld bis zu 500.000 Euro kann auch verhängt werden, wenn der Unternehmer einen Dritten mit der Erbringung von Werk und Dienstleistungen beauftragt und dieser – oder ein beauftragter Nachunternehmer – den Mindestlohn nicht (rechtzeitig) zahlt, obwohl er dies weiß oder fahrlässig nicht weiß.