

Fragen zum gesetzlichen Mindestlohn

Rechtlicher Hinweis: Die Auslegung des Mindestlohngesetzes obliegt den Gerichten bzw. den mit der Überprüfung beauftragen Zollbehörden.. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann 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	3
2.	Anwendungsbereich des Mindestlohngesetzes	7
3.	Durchführung des Mindestlohngesetzes	11
3.1	Entlohnungsmodelle	11
3.2	Mindestlohnbestandteile	14
3.3	Arbeitszeitkonten	17
3.4	Entgeltumwandlung	18
3.5	Aufzeichnungspflichten	19
3.6	Ausschlussfristen/Verwirkung/Verjährung	21
4.	Kontrolle	21
4.1	Allgemein	21
4.2	Auftraggeberhaftung/ Generalunternehmerhaftung	22
5.	Besonderheiten von und Beschäftigungsgruppen und Branchen	27
5.1	Pratika	27
5.2	Langzeitarbeitslose	34
5.3	Minijobs	36
5.4	Aufstocker	37

5.5	Taxigewerbe	37
5.6	Transportgewerbe	37
5.7	Haushaltshilfen	38
5.8	Gastronomie	38
5.9	Landwirtschaft	39
5.10	Zeitungszusteller	39
6.	Hotline	40
7.	Mindestlohnkommission	41

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:

Die Einführung eines flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohns schützt Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor unangemessen niedrigen Löhnen. Zugleich 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 Niedriglohnsektor 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 unter 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 21 von 28 EU-Mitgliedsstaaten (ohne 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 BMAS für das Jahr 2015. Danach würden sich die Löhne von 3,7 Mio. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern durch die Einführung des Mindestlohnserhöhen. Inklusiv der Sozialversicherungsbeiträge wären damit Lohnkosten für die gesamte Wirtschaft in Höhe von 9,6 Mrd. verbunden. Die Gesamtsumme kann sich zudem reduzieren, wenn Branchen von der Möglichkeit Gebrauch machen durch einen erstreckten Branchen Mindestlohn 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 Mrd. Euro führen.

Gleichzeitig sinken die Ausgaben im Zweiten Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) durch verringerte so genannte „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 ArbeitnehmerEntsendegesetzes oder des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes 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 1.9). Eine gleichermaßen befristete Sonderregelung für Zeitungszusteller orientiert sich an dieser schrittweisen Einführung (siehe 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 der jeweiligen Branche Rechnung tragen. Dies ermöglicht eine stufenweise Heranführung der Löhne an den Mindestlohn und gibt den Unternehmen hinreichend Vorlaufzeit für ggf. erforderliche Anpassungsprozesse.

Voraussetzung für eine Abweichung vom Mindestlohn ist der Abschluss eines bundesweiten repräsentativen Tarifvertrags auf Branchenebene, der nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz oder dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz 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 sowie die der Land- und Forstwirtschaft und des Gartenbaus haben beantragt, dass ihre Tarifverträge, die den Mindestlohn unterschreiten, durch eine Verordnung nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz erstreckt werden. Beide Verordnungsverfahren sind noch nicht abgeschlossen.

- Im **Friseurhandwerk** werden für den Zeitraum vom 1. Januar 2015 - 31. Juli 2015 folgende Mindeststundenlöhne gelten:
West: 8,00 €
Ost mit Berlin: 7,50 €
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	EUR 7,40	EUR 8,00	EUR 8,60	EUR 9,10
Ost (neue Bundesländer einschließlich Berlin)	EUR 7,20	EUR 7,90		

In folgenden Branchen wird durch schon bestehende Verordnungen nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz 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 **Arbeitnehmerüberlassungsgesetz** 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 Arbeitnehmer Entsendegesetz und dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz erstreckt worden sind, sowie Pflegemindestlohnregelungen nach dem ArbeitnehmerEntsendegesetz die Voraussetzungen des § 24 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 welchem Verhältnis stehen Branchenmindestlöhne zum allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn des MiLoG?

Branchenmindestlöhne, die auf Grundlage des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes oder des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes 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 Mindestlohngesetzes 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.

1.12 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 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 selbständig ist.

2.2 Gilt der allgemeine gesetzliche Mindestlohn auch für Selbständige?

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 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 unter 2.5) sind keine Arbeitsverhältnisse und unterfallen daher nicht dem Mindestlohngesetz

2.5 Gilt der Mindestlohn für ehrenamtlich Tätige?

Die Vergütung für ehrenamtlich Tätige wird durch das Mindestlohngesetz nicht geregelt, § 22 Abs. 3 Mindestlohngesetz. 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 und den Sorgen und Nöten anderer Menschen ist.

Ehrenamtlich tätig sind nach der Begründung des Regierungsentwurfs der Bundesregierung zum Mindestlohngesetz 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 Jugendfreiwilligendienstegesetzes
- Freiwilliges ökologisches Jahr im Sinne des Jugendfreiwilligendienstegesetzes
- 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 (GMBI 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 unterfällt, 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“ (zum Beispiel bei der Caritas), welche außerhalb des Bundesfreiwilligengesetzes als Praktika oder Minijobs ausgestaltet sind, werden grundsätzlich vom Mindestlohn erfasst. Soweit diese Tätigkeiten „mindestlohnfrei“ bleiben sollen, wären durch interessierte Träger die Möglichkeiten des Bundesfreiwilligengesetzes zu nutzen und ggf. mehr „echte“ Freiwilligendienste anzubieten.

Bei „Quasi-Freiwilligen“, 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 Abs. 2 Teilzeit und Befristungsgesetz).

2.6 Gilt der Mindestlohn für Schüler?

Das kommt darauf an. Der Mindestlohn gilt dann für Schüler, 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 Rentner.

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 Transitverkehr und Kabotageverkehr.

Ja. Der Mindestlohn gilt auch für kurzzeitig in Deutschland beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, also auch für Fahrer im Transitverkehr und Kabotageverkehr, solange sie ihre Arbeitsleistung auf deutschem Territorium erbringen. Allerdings sind für diese Gruppen, insb. für ausschließlich mobile Arbeitnehmer, Erleichterungen bei den Vorschriften zur Meldepflicht und dem Erstellen und Bereithalten von Dokumenten vorgesehen (insb. Mindestlohn-Meldeverordnung Verordnung 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 gelten keine Sonderregelungen. Der Unternehmer ist auch bei Überschreitung der Grenzen an seine arbeitsvertraglichen Verpflichtungen gegenüber den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gebunden. Das Mindestlohngesetz selbst gilt jedoch nur für alle auf dem Gebiet der Bundesrepublik Deutschland beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Dies gilt auch für eine kurzzeitige Beschäftigung in Deutschland (2.9).

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 Leistung 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 behinderte Menschen dürften regelmäßig in einem arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis stehen (vgl. § 138 Absatz 1 SGB IX). Damit unterfallen 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

demgegenüber regelmäßig in einem Arbeitsverhältnis, sodass das Mindestlohngesetz 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 Mindestlohngesetz oder die einschlägigen Branchenmindestlöhne nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz.

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

Das Mindestlohngesetz selbst gilt nur für alle im Inland beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (vgl. dazu 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 unter 5.2.)
- Praktikantinnen und Praktikanten in (vgl. dazu unter 5.1.)
 - o Pflichtpraktika
 - o Freiwilligen Orientierungspraktika bis zu drei Monaten
 - o Freiwilligen berufs- / hochschulausbildungsbegleitenden Praktika bis zu drei Monaten
 - o Praktika im Rahmen einer Einstiegsqualifizierung

3. Durchführung des Mindestlohngesetzes

3.1 Sind nur noch Entlohnungsmodelle auf Stundenlohnbasis erlaubt?

Nein. Nach dem Mindestlohngesetz (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.

3.1.1 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.

3.1.2 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.

3.1.3 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?

Erhält die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer ein verstetigtes Monatseinkommen kann es selbst bei Einhaltung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit allein aufgrund der unterschiedlichen Anzahl von Arbeitstagen in den verschiedenen Kalendermonaten dazu kommen, dass in einem Monat über und in einem anderen Monat unter dem Mindestlohn gezahlt wird. So fallen in Abhängigkeit von der Zahl der Arbeitstage im Kalendermonat bei vertraglich vereinbarter fester wöchentlicher bzw. täglicher Arbeitszeit in manchen Monaten mehr und in anderen Monaten weniger Stunden an. Von dem Fälligkeitstermin nach § 2 Absatz 1 Satz 1 MiLoG darf in diesen Fällen auch dann abgewichen werden, soweit der Anspruch auf den Mindestlohn für die geleisteten Arbeitsstunden durch Zahlung eines verstetigten Arbeitsentgelts im Jahresmittel erfüllt wird (§ 2 Absatz 2 Satz 1 MiLoG). Verstetigtes Arbeitsentgelt ist das Arbeitsentgelt, das auf der Basis einer vorgegebenen Stundenzahl unabhängig von der Anzahl der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden bei gleichzeitiger Verrechnung von Plus oder Minusstunden auf einem Arbeitszeitkonto gezahlt wird.

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, welches 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 Arbeitsentgelts 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.

3.1.4 Wie wird der verstetigte Arbeitsentgeltanspruch berechnet?

In der Regel werden der Monatslohn und die Wochenarbeitszeit vereinbart. Die Wochenarbeitszeit ist mit dem Faktor 4,33 zu multiplizieren. Dieser 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.

$40h \times 4,33 = 173,2$ Stunden/Monat (verstetigte Monatsarbeitszeit)

$40h \times 4,33 \times 8,50\text{€} = 1472,20 \text{€}$ /Monat (verstetigtes Monatsentgelt, um den Mindestlohn einzuhalten)

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

3.1.5 Sind Überstunden mit dem verstetigten Arbeitsentgelt bereits abgegolten?

Grundsätzlich nein. Zwar trifft das MiLoG keine spezifische Aussage zur Vergütungspflicht von Überstunden und der 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 Arbeitsentgelts (4.1.4) 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.

3.1.6 Sind Bereitschaftsdienstzeiten mit dem Mindestlohn zu vergüten?

Das Mindestlohngesetz 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 Arbeitnehmer-Entsendegesetzes dar. Dafür, was sich dahinter verbirgt, ist die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) und des Bundesarbeitsgerichts maßgeblich. Europarechtlicher Hintergrund ist die sog. Entsenderichtlinie (Richtlinie 96/71/EQ, nach der in einem EU-Mitgliedstaat vorgesehene Mindestlohnregelungen zwingend sowohl für ausländische als auch für inländische Arbeitgeber gelten müssen und die Deutschland mit dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz umgesetzt hat. Nach den Vorgaben des EuGH bestimmt sich daher auch, welche Vergütungsbestandteile in den Mindestlohn einzubeziehen sind.

Für das Arbeitnehmer-Entsendegesetz, dem die Regelungen im Mindestlohngesetz insoweit entsprechen, hat die Zollverwaltung die Folgen aus der Rechtsprechung des EuGH für einzelne Vergütungsbestandteile auf ihrer Internetseite dargestellt:
http://www.zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Mindestarbeitsbedingungen/Mindestlohn_Lohnuntergrenze/mindestlohn_lohnuntergrenze_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 abgelden. Zahlungen, die eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer als Ausgleich für darüberhinausgehende 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 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 oder psychisch sehr belastenden oder gefährlichen Arbeiten (z.B.: Schmutzzulagen oder Gefahrenzulagen).

Im Gegensatz dazu sind vom Arbeitgeber gezahlte Zulagen nach den Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs 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 ihm erhaltenen Gegenleistung verändern (sog. *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 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 dem Arbeitnehmer zu dem jeweils für den Mindestlohn maßgeblichen Fälligkeitszeitpunkt tatsächlich und auch unwiderruflich ausgezahlt wird. Das Weihnachtsgeld zum Beispiel könnte bei der Berechnung des Mindestlohns insoweit Berücksichtigung finden, als es über das gesamte Jahr verteilt mit den monatlichen Abrechnungen zu je einem Zwölftel spätestens am Ende des Folgemonats 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 vorneherein 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€ 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 als mit dem Mindestlohngesetz 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 bei 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 aus dem Mindestlohn 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 Bruttomindestentgelts 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 und Hotels und in Betrieben, die ihrer Natur nach nicht ganzjährig geöffnet sind oder die während bestimmter befristeter Zeiträume einen erhöhten Arbeitskräftebedarf abdecken müssen.

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

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 unter 3.2). 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.

3.3 Arbeitszeitkonten

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

§ 2 Absatz 1 MiLoG regelt eine abweichende Fälligkeit des Mindestlohns bei Überstunden und ermöglicht damit flexible Arbeitszeiten im Rahmen von Arbeitszeitkonten. Hierbei sind aber klare Vorgaben zu beachten. Dazu zählt auch, dass höchstens 50 % 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..

3.3.2 Bezieht sich die Höchstgrenze von 50 Prozent in § 2 Absatz 2 MiLoG nur auf Plus-Stunden, 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.

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 max. 25 Std. 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 1.1.2015 fällt?

Der gesetzliche Mindestlohn in Höhe von 8,50 Euro gilt ausschließlich für tatsächlich geleistete Arbeitsstunden ab dem 1.1.2015. 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 Entgeltumwandlung: 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 er auf einen Teil 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 seinen künftigen Entgeltansprüchen bis zu 4 vom Hundert der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung durch Entgeltumwandlung für 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. Auch wenn die Mindestlohn-Ansprüche auf einem Tarifvertrag beruhen und dieser weder die Entgeltumwandlung positiv regelt noch eine entsprechende Öffnungsklausel vorsieht, ist eine Entgeltumwandlung trotz der fehlenden Regelung im TV Mindestlohn nicht ausgeschlossen.

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, Personenbeförderungsgewerbe, Speditionen, Transport- und damit verbundenes Logistikgewerbe, Schaustellergewerbe, Gebäudereinigungsgewerbe, Fleischwirtschaft) beschäftigt werden.

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

Der Arbeitgeber hat Beginn, Ende und Dauer der 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.

Durch Verordnung nach § 17 Abs. 4 AEntG hat der BMF diese Aufzeichnungsverpflichtung für einen besonderen Bereich auf die Aufzeichnung lediglich der Dauer der täglichen Arbeitszeit beschränkt. Dies gilt für ausschließlich mobile Arbeitnehmer, die keinen Vorgaben zur konkreten täglichen Arbeitszeit (Beginn und Ende) unterliegen und sich ihre tägliche Arbeitszeit eigenverantwortlich einteilen (insb. Zusteller von Zeitungen, Anzeigenblättern, Päckchen). Des Weiteren sollen durch Verordnung des BMAS diejenigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus der Aufzeichnungspflicht herausgenommen werden, deren verstetigtes regelmäßiges Monatsentgelt brutto 2.958€ überschreitet und für die der Arbeitgeber seine nach § 16 Abs. 2 ArbZG bestehenden Verpflichtungen zur Aufzeichnung der Arbeitszeit und zur Aufbewahrung dieser Aufzeichnungen tatsächlich erfüllt.

3.5.3 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 u.a.) die Arbeitszeiten nachweisen. Gleiches gilt auch für Entleiher, die Arbeitskräfte in einem der in § 2a Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz genannten Wirtschaftsbereiche beschäftigen. Es sind Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit aufzuzeichnen. Diese Aufzeichnungen sind mindestens zwei Jahre aufzubewahren. Nach der Mindestlohn-Aufzeichnungsverordnung (s.o. Frage 3.5.2.) ist unter bestimmten Voraussetzungen nur die Dauer der täglichen Arbeitszeit aufzuzeichnen.

3.5.4 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 bereitgehalten 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. Das wäre z.B. dann der Fall, wenn die erforderlichen Unterlagen an einem Ort aufbewahrt werden, an dem eine Prüfung überhaupt nicht möglich ist. Des Weiteren können - gerade auch in Bezug auf grenzüberschreitend entsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer - kritische Erfahrungen mit dem betreffenden Arbeitgeber (z.B. Missbrauchs/Manipulationsfälle) Anlass für eine solche Anordnung der Behörden sein.

3.6 Ausschlussfristen/Verwirkung/Verjährung

3.6.1 Im § 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 3 Jahren (lt. § 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 der Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) der Bundeszollverwaltung. Um die Einhaltung des gesetzlichen Mindestlohns wirksam kontrollieren zu können, sollen in den nächsten Jahren bei der FKS 1.600 neue Stellen geschaffen werden.

4.1.2 Was kostet das - und wer kommt dafür auf?

Die Stellen werden im Rahmen des Bundeshaushaltes zur Verfügung gestellt.

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

BMF/FKS werden im Rahmen eines risikoorientierten Prüfansatzes zukünftig verstärkt

Ballungszentren und Schwerpunktbranchen kontrollieren. Auch wird bei allen Prüfungen, die die FKS in Zukunft durchführt, die Einhaltung des Mindestlohns mit kontrolliert. Bei der Entscheidung über Schwerpunktprüfungen werden auch die Anzeigen von Bürgern oder Unternehmen berücksichtigt.

4.1.4 Wie häufig werden Unternehmen im Durchschnitt kontrolliert werden?

Hierzu gibt es keine einheitliche Zahl, da der Zoll nach einem risikoorientierten Prüfungsansatz vorgeht. Die Häufigkeit einer Prüfung hängt daher davon ab, wie wahrscheinlich eine Mindestlohnverletzung ist.

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

Es wird auf die bewährten Regelungen des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes, das bereits heute Branchenmindestlöhne ermöglicht, zurückgegriffen. Verstöße können mit einem Bußgeld 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 des Mindestlohngesetzes (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 Arbeitnehmer-Entsendegesetz 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 zur Erledigung des Auftrages 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 Arbeitnehmer-Entsendegesetzes. 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 Mindestentgelts an Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer 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 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes 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 jedenfalls mittragen, der durch eine Weitergabe seines eigenen Auftrages 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 hintereinander geschalteten 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 Bürgerlichen Gesetzbuches (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 ggf. 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 Mindestlohnes 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 Arbeitnehmer-Entsendegesetz entschieden, dass die dortige Haftungsregelung mit dem Grundgesetz vereinbar war. Die Verfassungsrichter hielten diese Vorschrift insbesondere für erforderlich, um die Branchenmindestlöhne nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz 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 20.3.2007 - 1 BvR 1047/05). Auch der Europäische Gerichtshof bescheinigte der Regelung ihre Vereinbarkeit mit dem europäischen Recht (EuGH vom 12.10.2004 - C-60/03). Da die Auftraggeberhaftung des MiLoG der des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes nachgebildet ist, bestehen aufgrund der genannten Entscheidungen weder verfassungs- noch europarechtliche Bedenken.

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

Der Gesetzgeber geht nach der Gesetzesbegründung zum MiLoG davon aus, dass die zur Auftraggeberhaftung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes 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 Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) aus. Unternehmer ist danach jede natürliche oder juristische Person oder rechtsfähige Personengesellschaft, die bei Abschluss eines Rechtsgeschäfts in Ausübung ihrer gewerblichen oder selbständigen beruflichen Tätigkeit handelt. An der Ausübung einer gewerblichen oder selbständigen 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 auf 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): Der Spediteur beauftragt z. B. einen Gärtnereibetrieb damit, die Waren zu transportieren. Ist hier der Spediteur auch dafür verantwortlich, dass der Gärtnereibetrieb 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 Dienst oder Werkleistung, zu deren Erbringung er selbst sich durch Vertrag mit einem anderen Unternehmer (im Ausgangsbeispiel dem Produzenten) verpflichtet hatte. Zudem müssen auch 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 Fortsetzung von 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 die Klausel mit geltendem Recht übereinstimmt, 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 Maßnahmen einer Berufsausbildungsvorbereitung nach dem Berufsbildungsgesetz.

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. 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 Drei-Monats-Regel angepasst?

Bestehende Sozialversicherungsregelungen bleiben durch das Mindestlohngesetz 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 Mindestlohngesetz 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 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 Unselbständige Betriebsteile eines deutschen Betriebs im Ausland beschäftigen Praktikantinnen und Praktikanten – gelten dann dort die deutschen Regelungen bzgl. Mindestlohn?

Nein. Die Verpflichtungen nach dem MiLoG gelten nicht für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und auch nicht für Praktikantinnen und Praktikanten, die nicht im Inland beschäftigt werden.

5.1.3 Pflichtpraktika (§ 22 Absatz Nummer 1 MiLoG)

5.1.3.1 Welche Anforderungen stellt das Mindestlohngesetz an eineschulrechtliche Bestimmung, eine Ausbildungsordnung, eine hochschulrechtliche Bestimmung oder an 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. Ebenso gilt es für anerkannte vergleichbare Bildungseinrichtungen, wenn sie in vergleichbarer Weise Praktika als Teil eines übergreifenden Aus-, Weiterbildungs- oder Studienprogramms vorschreiben.

Weiterbildungsordnungen einzelner Arbeitgeber oder ihrer Zusammenschlüsse, die allein auf die praktische Ausbildung im Betrieb abzielen, dürften die obengenannten 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 zwar nicht ohne Weiteres. Der Arbeitgeber dürfte seine Pflichten dann erfüllen, wenn er sich die Bescheinigung für das Absolvieren einer Ausbildung (insb. Studienbescheinigung) und die entsprechende Bestimmung der Praktikumpflicht (insb. 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 Mindestlohngesetz 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 Auszubildenden 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 2 Pflichtpraktika vorgesehen sind)
Pflichtpraktikum	Orientierungspraktikum bis 3 Monate	Ja, das zweite Praktikum ist zu vergüten
Pflichtpraktikum	Begleitendes Praktikum bis 3 Monate	Nein
Orientierungspraktikum bis 3 Monate	Pflichtpraktikum	Nein
Orientierungspraktikum bis 3 Monate	Begleitendes Praktikum bis 3 Monate	Nein
Orientierungspraktikum bis 3 Monate	Orientierungspraktikum bis 3 Monate	Ja, Vergütungspflicht für beide Praktika
Begleitendes Praktikum bis 3 Monate	Pflichtpraktikum	Nein
Begleitendes Praktikum bis 3 Monate	Orientierungspraktikum bis 3 Monate	Ja, Vergütungspflicht für beide Praktika
Begleitendes Praktikum bis 3 Monate	Begleitendes Praktikum bis 3 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 Mindestlohn Ausnahme müssen zu Beginn des Praktikums vorliegen. Will eine Praktikantin oder ein Praktikant bspw. 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 bspw. exmatrikuliert wird.

5.1.4 Freiwillige Praktika (§ 22 Absatz 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, aber auch, wenn ein auf drei Monate befristetes Praktikum über drei Monate 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 Berufsabschluss möchte jemand studieren; Hochschulabsolvent möchte z.B. zweites Studium oder 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 unbenommen.

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 Masterstudium?

Nach einem Bachelor-Abschluss 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 unbenommen.

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 Ausbildenden bestanden hat“. Mehrere maximal dreimonatige ausbildungsbegleitende Praktika bei verschiedenen Ausbildenden 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 zur Hochschule) – gilt der Mindestlohn?

Entscheidend ist, ob es sich um ein Praktikum handelt, das von den Ausnahmeregelungen des § 22 Absatz 1 Nrn. 1– 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 Die IHK Nord-Westfalen bietet z.B. Qualifikationsprogramme / Traineeprogramm 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 Mindestlohnspflicht 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 Dual-Studierenden 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 Praktikantengleichgestellt?

Das MiLoG kennt den Begriff des Hospitanten nicht. Soweit Hospitanten nicht in einem Arbeitsverhältnis oder einem Praktikumsverhältnis im Sinne des § 26 BBiG beschäftigt werden, unterfallen sie auch nicht dem MiLoG. Auf die Bezeichnung

kommt es dabei 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 Mindestlohngesetz, sondern durch § 17 des Berufsbildungsgesetzes geregelt.

5.2 Langzeitarbeitslose

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

Das Mindestlohngesetz 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 Nicht-Erwerbstätigkeit 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 mindestlohpflichtig.

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 15h/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 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 Mindestlohngesetz 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 3,9% 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 Arbeitsentgelts darf der Arbeitgeber 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 sie 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 unter 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– bei steigendem Mindestlohn müsste die Arbeitszeit immer weiter reduziert werden?

Nein, eine Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze ist als Automatismus infolge des Mindestlohns nicht vorgesehen. Mit steigendem Mindestlohn verringert sich bei Konstanz der 450-Euro-Grenze somit die mögliche Arbeitszeit. Mit dem Überschreiten

der Verdienstgrenze geht ein Statusverlust einher, das heißt, es läge keine geringfügige Beschäftigung mehr vor.

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 € ergibt sich bereits immanant eine maximale Dauer der Arbeitsstunden pro Monat (52,9 Stunden).

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. Deshalb wird es auch mit Mindestlohn noch Aufstocker geben.

5.5 Taxigewerbe

5.5.1 Wie wirkt sich der Mindestlohn in Branchen aus, die bisher deutlich weniger gezahlt haben - z.B. Taxifahrer? 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 wird derzeit auf der kommunalen Ebene verhandelt.

5.6 Transportgewerbe

5.6.1 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 Mindestlohngesetz enthält gesetzliche Aufzeichnungs- und Dokumentationspflichten (§ 17 MiLoG) für zahlreiche Branchen und für geringfügig Beschäftigte hinsichtlich der tatsächlich geleisteten Arbeitszeiten, deren Einhaltung vom Zoll kontrolliert wird. Auch das Personenbeförderungsgewerbe und das Speditions-, Transport- und damit verbundene Logistikgewerbe sind erfasst. Verstöße gegen die Pflichten können mit Bußgeldern belegt 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 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. zu den anrechenbaren Leistungen unter 3.2 und zu Kost und Logis unter 3.2.9).

5.8.2 Können Trinkgelder auf den Mindestlohn angerechnet werden?

Nein, Trinkgelder sind kein Arbeitsentgelt, das der Arbeitgeber den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 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 (ggf. auch der jeweiligen Gruppe von Arbeitnehmern) zu und können daher nicht zur Anrechnung gebracht werden.

5.9 Landwirtschaft

5.9.1 Kann die Gewährung von Sachbezügen in der Landwirtschaft auf den Mindestlohn angerechnet werden?

Vgl. dazu unter 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 Mindestlohngesetz 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 dann 8,50 Euro, ab dem 1. Januar 2018 bekommen sie den dann 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 Zeitungszusteller 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.

6. Hotline

6.1 Wann wird die Informationsstelle mit Hotline (wie auf der Internetseite 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 Mindestlohngesetz - 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 Mindestlohn-Hotline an?

Die Hotline informiert über das Mindestlohngesetz 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 ggf. an die zuständigen Zollbehörden weiter.

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

Die Hotline nimmt auch Beschwerden und 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 ist der Zoll. Sollten die Beschwerden so fundiert sein, dass sie eine Einschaltung des Zolls notwendig machen, vermittelt die Hotline die dortigen Ansprechpartner an den Anrufer weiter.

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

Der Zoll entscheidet darüber, wie eine konkrete Anzeige weiterverfolgt wird. Dabei wird auch berücksichtigt, ob das angezeigte Vergehen so schwerwiegend ist, dass eine

Einzelprüfung notwendig ist.

In der Regel werden die Hinweise genutzt, um über Schwerpunktprüfungen in bestimmten Regionen oder Branchen zu entscheiden. Dadurch wird auch der Anrufer geschützt, der kein Interesse hat, dass er in einem Verfahren identifiziert werden kann.

6.5 Von wann bis wann ist die Hotline besetzt?

Die Hotline ist von Montag bis Donnerstag von 8 bis 20 Uhr besetzt.

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 Arbeitnehmer-Entsendegesetz geschult. Nach Inkrafttreten des Mindestlohngesetzes wurden sie auch zum Mindestlohngesetz 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

7.3 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 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.

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

Die Kommission setzt sich aus einem Vorsitzenden, 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 erstmalig 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 Bundesverbands der Systemgastronomie, Frau Valerie Holsboer,
- und der Geschäftsführer des Zentralverbands 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 Professor Clemens Fuest, für die Arbeitgeberseite.

Eine erste Kommissionssitzung wird dann Anfang 2015 stattfinden.

7.5 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 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.

7.6 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 keine Stimmenmehrheit zustande, übt der Vorsitzende sein Stimmrecht aus und entscheidet damit.

7.7 Ist die Kommission autonom in ihren Entscheidungen?

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

7.8 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.

7.9 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.

7.10 Wieviel 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 8 Personen tätig sein.

7.11 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.