

Flächendeckender Mindestlohn nach dem MiLoG

Die wichtigsten Fragen kurz beantwortet

Nach dem Mindestlohngesetz (MiLoG) gibt es seit dem 1. Januar 2015 in Deutschland einen flächendeckenden und weitgehend branchenunabhängigen Mindestlohn. Zum 1. Januar 2017 wurde der gesetzliche Mindestlohn angehoben. Danach haben grundsätzlich alle abhängig beschäftigten Arbeitnehmer einen Anspruch auf eine Entlohnung von wenigstens 8,84 Euro brutto je Zeitstunde (8,50 Euro bis 31. Dezember 2016). Die nächste Anpassung soll zum 1. Januar 2019 stattfinden. Die komplexen gesetzlichen Regelungen werfen bei Arbeitgebern viele Fragen auf. Mit unserem Merkblatt möchten wir Ihnen Antworten auf einige der am häufigsten gestellten Fragen geben.

1. Gibt es Ausnahmen vom Mindestlohn?

Ja, es gibt Ausnahmen vom gesetzlichen Mindestlohn. Diese sind auf wenige Fallgruppen beschränkt. Die wichtigsten sind:

- **Kinder und Jugendliche** im Sinne des Jugendarbeitsschutzgesetzes ohne Berufsabschluss (d. h., Jugendliche unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung)
- **Auszubildende**
- **Ehrenamtlich Tätige**
- **Praktikantinnen und Praktikanten**, die ein
 - verpflichtendes Praktikum im Rahmen von Schule, Ausbildung oder Studium,
 - Schnupper- bzw. Orientierungspraktikum von bis zu drei Monaten für die Wahl einer Ausbildung oder
 - freiwilliges Praktikum mit Ausbildungsbezug im Studium oder in der Ausbildung von bis zu drei Monaten absolvieren.

Voraussetzung dürfte in jedem Fall sein, dass es sich um ein Praktikum im rechtlichen Sinne und nicht um ein verdecktes Arbeitsverhältnis handelt. Ist Letzteres der Fall, ist das Mindestentgelt von 8,84 Euro brutto/Stunde zu zahlen.

Hinweis: Im Zuge des MiLoG wurde auch das Nachweisgesetz geändert: Wer einen Praktikanten einstellt, hat unverzüglich nach Abschluss des Praktikumsvertrages, spätestens vor Aufnahme der Praktikantentätigkeit, die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Praktikanten auszuhändigen.

- **Langzeitarbeitslose**, die in den ersten Arbeitsmarkt integriert werden sollen. Für sie gilt der Anspruch auf den Mindestlohn für die ersten sechs Monate ihrer Beschäftigung nicht. Ausnahmen gelten jedoch für bestimmte Tarifverträge.
- **Saisonarbeiter:** Für sie gilt zwar der Mindestlohn. Sie sind jedoch für maximal 70 Tage von der Sozialversicherungspflicht befreit. Zudem können bei Saisonarbeitern unter engen Voraussetzungen nach § 107 Abs. 2 Gewerbeordnung Kost und Logis auf den Mindestlohn angerechnet werden.
- **Zeitungszusteller:** Hier wird das Mindestentgelt schrittweise eingeführt. Uneingeschränkt gilt es erst ab dem Jahr 2018. Verleger dürfen in 2017 noch 8,50 Euro/Stunde zahlen.

Hinweis: Das Mindestentgelt von 8,84 Euro gilt grundsätzlich unabhängig von der Qualifikation des Arbeitnehmers. Auch ein fehlender Berufsabschluss, ungenügende Sprachkenntnisse oder gar die Herkunft des Arbeitnehmers aus einem anderen Land rechtfertigen generell keine Ausnahme. Ebenso haben schwerbehinderte Menschen im Sinne des SGB IX grundsätzlich Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn.

2. Was ist mit Mini-Jobbern, Aushilfen und Rentnern?

Auch Mini-Jobber haben unter Beachtung der bereits erwähnten Ausnahmen einen Anspruch auf Mindestlohn. Für Mini-Jobber ist das ausbezahlte Entgelt (z. B. 450 Euro) durch die Zahl der regelmäßig zu arbeitenden Stunden zu teilen. Dabei muss sich ein Mindestentgelt von 8,84 Euro ergeben. Daher wird bei einer monatlichen Arbeitszeit von 51 Stunden und einer Vergütung von 450,00 Euro bereits der Mindestlohn unterschritten. Rentnern muss ebenfalls Mindestlohn gezahlt werden. Weitere Einzelheiten können Sie unserem Merkblatt "Mindestlohn bei Mini-Jobs und Aushilfsbeschäftigungen" entnehmen.

3. Haben Ehegatten/Lebenspartner und sonstige Familienangehörige Anspruch auf Mindestlohn?

Wenn Ehegatten/Lebenspartner und Familienangehörige einen Arbeitsvertrag miteinander abgeschlossen haben, so unterfällt dieser Vertrag den Regeln über den gesetzlichen Mindestlohn. Eine Besonderheit gilt nur dort, wo ein Familienangehöriger/Partner zugunsten des anderen (unentgeltlich oder für ein sog. Taschengeld) Arbeiten verrichtet, zu denen er - der Tätige - unterhaltsrechtlich verpflichtet ist. Dann liegt schon kein Arbeitsverhältnis vor und folglich wird auch kein Mindestentgelt nach dem MiLoG geschuldet.

4. Was ist mit freien Mitarbeitern?

Freie Mitarbeiter unterfallen nicht dem gesetzlichen Mindestlohn. Es muss aber immer gesichert sein, dass es sich wirklich um einen selbständig Tätigen und nicht um einen Arbeitnehmer handelt. Maßgeblich wird wahrscheinlich der arbeitsrechtliche Arbeitnehmerbegriff und nicht der im Sozialrecht bedeutsame Begriff des abhängig Beschäftigten sein. Im Zweifelsfall empfehlen wir, unsere ETL-Statusprüfstelle einzuschalten.

5. Gibt es auch einen Mindestlohn oberhalb der 8,84 Euro?

Ja, es gibt in vielen Fällen Mindestlöhne oberhalb des gesetzlichen Mindestlohnes von 8,84 Euro/Stunde. Sie sind vor allem aufgrund eines branchenweit geltenden oder durch Rechtsverordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages zu zahlen. Daneben gibt es bei Lohnwucher indirekt einen Anspruch auf eine Art gesetzlichen Mindestlohns, ggf. auch oberhalb von 8,84 Euro.

6. Wie wirkt sich der Mindestlohn auf das Monats-Brutto aus?

Bei einer durchschnittlichen Arbeitszeit von 40 Stunden/Woche besteht ein monatlicher Mindestentgeltanspruch

in Höhe von 1.532,27 Euro brutto (8,84 Euro x 173,33 Stunden/Monat).

In Monaten mit überdurchschnittlich vielen Arbeitstagen kann es zu einer höheren Mindestvergütung kommen. So beträgt das Mindestentgelt bei 23 Arbeitstagen in Vollzeit 1.626,56 Euro (23 Arbeitstage x 8 Stunden x 8,84 Euro). Eine Verrechnung mit „schwachen“ Monaten mit z. B. nur 20 Arbeitstagen ist fraglich. Die strikte Festlegung des Gesetzgebers auf einen Mindeststundenlohn und die Fälligkeitsregelung in § 2 MiLoG sprechen eher gegen eine Möglichkeit der Verrechnung.

Andererseits hat der Betriebsprüfdienst der Deutschen Rentenversicherung Bund mitgeteilt, dass er eine verstetigte Bruttoentgeltzahlung akzeptieren wird, wenn der Mindestlohn nach folgender Formel gezahlt werde:

wöchentliche Arbeitszeit x 13 : 3 x 8,84 Euro

Ob das auch für eine Prüfung durch den Zoll gilt, ist nicht abschließend geklärt. Es kann daher sinnvoll sein, Jahresarbeitszeitkonten zu führen, mit denen natürliche Schwankungen bei den Arbeitstagen bei gleichbleibender Gehaltshöhe ausgeglichen werden, so dass im Jahresdurchschnitt der Mindestlohn nicht unterschritten wird. Zusätzlich sollte es eine Vereinbarung über ein sog. verstetigtes Mindestmonatsentgelt („fiktives Arbeitszeitkonto“) geben.

7. Was bedeutet Arbeitszeit im Sinne des MiLoG? Was gilt für Bereitschaftsdienste, Rufbereitschaft und Wegezeiten?

Grundsätzlich fällt unter den Mindestlohn nach MiLoG die sogenannte Vollarbeit, d. h. alle Zeiten, in denen bzw. während derer der Arbeitnehmer tatsächlich Arbeit verrichtet. Pausenzeiten sind grundsätzlich nicht zu vergüten. Dabei ist eine Stunde nach MiLoG mit 60 Minuten anzusetzen.

Hinweis: Sog. Rüstzeiten (z. B. das Hochfahren eines Kassensystems, um das Kassieren mittels einer elektronischen Kasse zu ermöglichen) gehören grundsätzlich zur Arbeitszeit. Ob das An- bzw. Auskleiden zur Arbeitszeit zählen, ist schon schwieriger zu beantworten und nur einzelfallorientiert zu beurteilen.

Bereitschaftsdienste: Bereitschaftsdienst leistet ein Arbeitnehmer dann, wenn er sich außerhalb seiner regulären Arbeitszeit an einem durch den Arbeitgeber bestimmten Ort aufzuhalten hat, um auf Anweisung des Arbeitgebers seine Arbeit unverzüglich aufnehmen zu können. Bereitschaftsdienste zählen nach dem Arbeitszeitgesetz zur Arbeitszeit und sind nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts grundsätzlich mit dem Mindestlohn zu vergüten.

Rufbereitschaft: Bei der Rufbereitschaft ist – im Unterschied zum Bereitschaftsdienst - eine Anwesenheit am oder in der Nähe des eigentlichen Arbeitsplatzes nicht gefordert (der Arbeitnehmer kann sich also ggf. auch zu Hause aufhalten). Es genügt, dass der Arbeitnehmer erreichbar ist und innerhalb einer bestimmten Zeitspanne die Arbeit aufnehmen kann. Rufbereitschaft ist keine Arbeitszeit im Sinne des ArbZG und muss damit auch nicht mit wenigstens 8,84 Euro brutto/Stunde vergütet werden.

Wegezeiten: Fahrten von der Wohnung des Arbeitnehmers zum Arbeitsplatz und zurück sind grundsätzlich keine Arbeitszeit und daher nicht vergütungspflichtig. Fährt der Arbeitnehmer hingegen von Kunde A zu Kunde B, ist das prinzipiell Arbeitszeit und ist entsprechend mit wenigstens 8,84 Euro brutto/Stunde zu vergüten.

Hinweis: In der Pflegebranche sind nach der Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen (PflegeArbbV) bei Bereitschaftsdiensten, Rufbereitschaft und Wegezeiten zahlreiche Besonderheiten zu beachten.

8. Was ist mit Arbeit an Sonn- und Feiertagen? Was gilt für Nachtarbeit?

Arbeit an Sonn- und Feiertagen: Nach dem Gesetz ist Arbeit an Sonn- und Feiertagen nicht zuschlagspflichtig zu vergüten. Das hat zur Folge, dass für Arbeiten an diesen Tagen das übliche Entgelt, also aktuell regelmäßig mindestens 8,84 Euro brutto je Stunde, gezahlt werden muss. Sieht jedoch ein Arbeitsvertrag oder ein Tarifvertrag einen Zuschlag für Arbeiten an Sonn- und Feiertagen vor, so muss der Arbeitgeber diesen Zuschlag auf den Mindestlohn zahlen. Das gilt zudem, wenn aufgrund bislang üblicher Praxis eine sog. betriebliche Übung zugunsten des Arbeitnehmers entstanden ist.

Nachtarbeit: Hier sieht das Gesetz ausdrücklich einen zusätzlichen Ausgleich in Freizeit oder Geld vor. Soweit keine tarifvertraglichen Regelungen bestehen, hat der Arbeitgeber dem Nachtarbeitnehmer für die während der Nachtzeit geleisteten Arbeitsstunden eine angemessene Zahl bezahlter freier Tage oder einen angemessenen Zuschlag auf das ihm hierfür zustehende Bruttoarbeitsentgelt zu gewähren.

Nachtarbeit im Sinne des maßgeblichen Arbeitszeitgesetzes ist die Zeit von 23 bis 6 Uhr, in Bäckereien und Konditoreien die Zeit von 22 bis 5 Uhr. Als Nachtarbeit zählt allerdings nur Arbeit, die mehr als zwei Stunden Nachtzeit umfasst und von Nachtarbeitnehmern geleistet wird. Das sind nur Arbeitnehmer, die entweder

- auf Grund ihrer Arbeitszeitgestaltung normalerweise Nachtarbeit in Wechselschicht zu leisten haben oder
- Nachtarbeit an mindestens 48 Tagen im Kalenderjahr leisten.

Kein Nachtarbeitnehmer ist, wer zwar regelmäßig wiederkehrend, aber dennoch nur ausnahmsweise in Wechselschicht Nachtarbeit zu leisten hat.

Hinweis: Zuschläge für Nachtarbeit (in der Regel beträgt der Zuschlag 25 Prozent) sind nicht auf den Mindestlohn anrechenbar, d. h. sie müssen zusätzlich gezahlt werden.

9. Was ist mit erfolgsabhängigen Entgeltbestandteilen und wie verhält es sich mit Stücklohn?

Unverändert können fixe und variable Vergütungselemente kombiniert vereinbart werden. Es gilt aber die Formel: Durch „normale“ Arbeit muss der Arbeitnehmer eine Vergütung von durchschnittlich 8,84 Euro je gearbeitete Stunde erlangen. Damit scheidet eine Unterschreitung von 8,84 Euro aufgrund leistungsabhängiger Vergütung grundsätzlich aus. Gleiches gilt beim sog. Stücklohn, bei dem der Arbeitnehmer ein an den konkreten Ergebnissen seiner Arbeit orientiertes Entgelt erhält.

10. Sind Sonderzahlungen bzw. Zuschläge und Sachbezüge beim Mindestlohn zu berücksichtigen?

Nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts sind grundsätzlich alle Geldzahlungen auf den gesetzlichen Mindestlohn anrechenbar, also etwa auch sog. Erschwerniszulagen wie Zuschläge für Überstunden und Schmutzzulagen.

Das Bundesarbeitsgericht hat klargestellt, dass der Mindestlohn nur durch eine Entgeltleistung in Form von Geld erfüllt werden kann, so dass Sachbezüge (z. B. Dienstwagen oder Handy) nicht berücksichtigungsfähig sind.

11. Wie sieht es mit Weihnachtsgeld bzw. 13. Gehalt aus?

Streng genommen ist zwischen Weihnachtsgeld und 13. Gehalt zu unterscheiden. Weihnachtsgeld im eigentlichen Sinne stellt eine sog. Gratifikation dar, was bedeutet, dass dieses Entgelt keine Gegenleistung für die durch den Arbeitnehmer geleistete Arbeit darstellt. Das dürfte zur Folge haben, dass das Weihnachtsgeld

nicht auf den Mindestlohn angerechnet werden darf. Das 13. Gehalt ist dagegen (zusätzliches) Entgelt für geleistete Arbeit. Das hat zur Folge, dass es bei der Frage, ob der Mindestlohn ausreichend beachtet wurde, berücksichtigt werden darf.

12. Was ist mit Entgeltumwandlungen?

Entgeltumwandlungen zugunsten einer betrieblichen Altersversorgung nach dem Betriebsrentengesetz bleiben grundsätzlich weiterhin möglich und führen nicht zur Unterschreitung des gesetzlichen Mindestlohns.

13. Wie sind Urlaub und Zeiten der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit zu bewerten?

Während des Urlaubs und einer durch Krankheit verursachten Arbeitsunfähigkeit gilt das sog. Entgeltausfallprinzip. Arbeitnehmer haben damit auch während dieser Zeiten einen ungekürzten Anspruch auf das übliche Entgelt, d. h. einschließlich variabler Entgeltbestandteile wie beispielsweise Zuschläge für Nachtarbeit.

14. Was ist mit Arbeitszeitkonten?

Arbeitszeitkonten ermöglichen es Arbeitgebern, Arbeitszeiten flexibler zu gestalten und Mehr- und Minderarbeit auszugleichen, ohne gleich den Mindestlohn zu unterschreiten. Auf einem Arbeitszeitkonto können jedoch nicht beliebig viele Überstunden angesammelt werden, sondern monatlich maximal in Höhe von 50 Prozent der vertraglichen Arbeitszeit. Alle Arbeitsstunden, die auf einem Arbeitszeitkonto erfasst werden, müssen spätestens innerhalb von zwölf Monaten durch Freizeit ausgeglichen oder vergütet werden. Wird ein Arbeitsverhältnis beendet, muss das Arbeitszeitkonto innerhalb eines Monats aufgelöst werden.

15. Welche Aufzeichnungspflichten müssen Arbeitgeber beachten?

Mit dem MiLoG haben viele Arbeitgeber zusätzliche Nachweis- und Aufzeichnungspflichten zu erfüllen. Zu beachten sind die Mindestlohnmeldeverordnung (MiLoMeldV), die Mindestlohnaufzeichnungsverordnung (MiLoAufzV) und die Mindestlohndokumentationspflichten-Verordnung (MiLoDokV). Einzelheiten können Sie unserem Merkblatt „Verpflichtung zur Aufzeichnung der Arbeitszeit“ entnehmen.

16. Was droht bei Unterschreitung des Mindestlohns?

Wer den Mindestlohn pflichtwidrig nicht zahlt, muss nicht nur Löhne, Steuern und Sozialversicherungsbeiträge nachzahlen, sondern auch mit einer Geldbuße von bis zu 500.000 Euro rechnen. Auch wer Löhne zu spät zahlt oder gegen Melde- und Aufzeichnungspflichten verstößt, begeht eine Ordnungswidrigkeit, die mit hohen Geldbußen geahndet werden kann.

Weitere Fragen?

Gern stehen Ihnen die ETL Rechtsanwälte für ein individuelles Beratungsgespräch zur Verfügung. Detaillierte Informationen zum MiLoG und zur aktuellen Rechtsprechung finden Sie auch unter www.etl-rechtsanwalte.de.

überreicht durch:

Die Erarbeitung des Merkblattes erfolgt mit großer Sorgfalt.
Eine Haftung kann hierfür jedoch nicht übernommen werden.