

Das Mindestlohngesetz

Dr. Ulf Spanke
Justitiar

1. Gesetzgebungsverfahren
 2. Der Mindestlohn
 3. Geltungsbereich und Ausnahmen
 4. Übergangsregeln
 5. Aufzeichnungspflichten
 6. Kontrolle der Einhaltung des Gesetzes
-

1. Gesetzgebungsverfahren

- Beschlussfassung im Bundestag am 03.07.2014 in der Fassung der Empfehlung des Ausschusses für Arbeit und Soziales
- Bestätigung durch den Bundesrat am 11.07.2014
- Unterzeichnung am 11.08.2014 durch den Bundespräsidenten
- Veröffentlichung am 15.08.2014 - Gemäß Artikel 15 des Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie tritt auch das MiLoG am Tag nach der Verkündung in Kraft – 16.08.2014

2. Der Mindestlohn - Allgemeines

- € 8,50 (brutto) je Zeitstunde ab 01.01.2015
 - Gehalt?
 - Stücklohn?

 - Fälligkeit: „spätestens am letzten Bankarbeitstag ... des Monats, der auf den Monat folgt, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde“

 - Unabdingbarkeit – Verzicht nur durch gerichtlichen Vergleich

 - Keine Verwirkung – nur Verjährung
-



2. Der Mindestlohn - Welche Lohnbestandteile sind umfasst?

- Gesetz regelt dies nicht
- Bezugnahme auf die Rechtsprechung des EuGH zur Entsenderichtlinie (96/71)
 - Danach wären alle Zahlungen anrechenbar, wenn sie das „Verhältnis zwischen der Leistung des AN auf der einen und der ihm hierfür erbrachten Gegenleistung auf der anderen Seite nicht verändern.
 - Zahlungen als Gegenleistung für „Normalarbeitsleistung“ = Mindestlohn; Zahlungen als Ausgleich für zusätzliche Leistung ≠ Mindestlohn



2. Der Mindestlohn - Welche Lohnbestandteile sind umfasst?

- dem Mindestlohn nicht unterliegen dürften danach:
 - Zuschläge für Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit
 - Schichtzulagen, Gefahrenzulagen
 - Überstundenzuschläge, Akkord- und Qualitätsprämien

 - Provisionen und allgemeine Zulagen ... „es kommt darauf an“

 - Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, Sonderzahlungen ... wohl nur berücksichtigungsfähig, wenn dem Arbeitnehmer der auf die Beschäftigungszeit entfallende anteilige Betrag in dem maßgeblichen Fälligkeitsdatum (§ 2 Abs.1 MiLoG) tatsächlich und unwiderruflich ausgezahlt worden ist
-

2. Der Mindestlohn - Welche Lohnbestandteile sind umfasst?

- Anrechnung von Kost und Logis ... nicht geregelt
- § 107 Abs. 2 GewO: Arbeitgeber und Arbeitnehmer können Sachbezüge als Teil des Arbeitsentgelts vereinbaren, wenn dies dem Interesse des Arbeitnehmers oder der Eigenart des Arbeitsverhältnisses entspricht.
- Aber: Der Wert der vereinbarten Sachbezüge oder die Anrechnung der überlassenen Waren auf das Arbeitsentgelt darf die Höhe des pfändbaren Teils des Arbeitsentgelts nicht übersteigen.

2. Der Mindestlohn - Arbeitszeitkonten

- Schriftlich vereinbartes Arbeitszeitkonto
 - Nur die über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinausgehende Arbeitszeit
 - Monatlich max. 50 % der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit
 - Ausgleich spätestens innerhalb von 12 Monaten
 - Bei Beendigung des AV zum Ende des Folgemonats

 - Gilt nicht, wenn verstetigtes Arbeitsentgelt den Anspruch auf den Mindestlohn bereits erfüllt
-

3. Geltungsbereich und Ausnahmen - Grundsatz

- Jeder volljährige Arbeitnehmer
 - Jeder jugendliche Arbeitnehmer mit abgeschlossener Berufsausbildung

 - Teilzeitbeschäftigte
 - befristet Beschäftigte
 - Minijobber
 - Saisonarbeiter
 - Aushilfen
 - Praktikanten (Neu: Nachweisgesetz beachten)
-

3. Geltungsbereich und Ausnahmen - Ausnahme: Praktikanten

- ein Praktikum verpflichtend auf Grund einer schulrechtlichen Bestimmung, einer Ausbildungsordnung, einer hochschulrechtlichen Bestimmung oder im Rahmen einer Ausbildung an einer gesetzlich geregelten Berufsakademie
 - ein Praktikum von bis zu drei Monaten zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums
 - ein Praktikum von bis zu drei Monaten begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung, **wenn nicht** zuvor ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Ausbildenden bestanden hat.
-

3. Geltungsbereich und Ausnahmen - weitere Ausnahmen

- Jugendliche unter 18 Jahre ohne abgeschlossene Berufsausbildung
 - Achtung: JArbSchG !!
 - Berufsausbildungsverhältnisse
 - ehrenamtliche Tätigkeiten
 - Langzeitarbeitslose in den ersten sechs Monaten
 - Zeitungszusteller (75 % ab 2015, 85 % ab 2016, 100 % für 2017)
-

4. Übergangsregelungen

- Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft
ab 01.01.2015 8,00 €, ab 01.07.2016 8,75 €
 - Fleischwirtschaft
ab 01.01.2015 8,00 €, ab 01.10.2015 8,60 €, ab 01.12.2016 8,75 €
 - Friseurhandwerk
ab 01.01.2015 7,50 €, ab 01.08.2015 8,50 €
 - Land- und Forstwirtschaft sowie Gartenbau
ab 01.01.2015 7,20 €, ab 01.01.2016 7,90 €, ab 01.01.2017 8,60 €
ab 01.11.2017 9,10 €
-

4. Übergangsregelungen

- Textil- und Bekleidungsindustrie
ab 01.01.2015 7,50 €, ab 01.01.2016 8,25 €, ab 01.11.2016 8,75 €
ab 01.01.2017 gesetzl. Mindestlohn, mindestens 8,75 €
 - Lohnuntergrenze nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz
ab 01.01.2015 7,86 €, ab 01.04.2015 8,20 €, ab 01.06.2016 8,50 €
-

5. Arbeitszeitaufzeichnungspflichten

- Arbeitgeber, die sog. Minijobber beschäftigen (unabhängig von der Branche!)
- Arbeitgeber und Entleiher von Zeitarbeitnehmern in den folgenden Branchen:

Baugewerbe, Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe, Personenbeförderungsgewerbe, Speditions-, Transport- und damit verbundenen Logistikgewerbe, Schaustellergewerbe, Unternehmen der Forstwirtschaft, Gebäudereinigungsgewerbe, Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen beteiligen und Fleischwirtschaft

5. Arbeitszeitaufzeichnungspflichten

- Was ist aufzuzeichnen?
 - Beginn,
 - Ende und
 - Dauer

der täglichen Arbeitszeit sind bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages aufzuzeichnen und diese Aufzeichnungen mindestens zwei Jahre aufzubewahren.

- Ab wann bestehen diese Aufzeichnungspflichten?
 - Seit 16.08.2014 (!)
-

Ausnahmen von den Aufzeichnungspflichten

Die Mindestlohnaufzeichnungs-Verordnung (MiLoAufzV) sieht vor, dass ein Arbeitgeber,

- soweit er Arbeitnehmer mit ausschließlich mobilen Tätigkeiten beschäftigt,
- diese keinen Vorgaben zur konkreten täglichen Arbeitszeit (Beginn und Ende) unterliegen und
- sich ihre tägliche Arbeitszeit eigenverantwortlich einteilen,

seiner Aufzeichnungspflicht gemäß § 17 MiLoG genügt, wenn für diese Arbeitnehmer nur die Dauer der tatsächlichen täglichen Arbeitszeit aufgezeichnet wird.

Ausnahmen von den Aufzeichnungspflichten

Nach der Mindestlohndokumentationspflichten-Verordnung (MiLoDokV) werden die Aufzeichnungspflichten dahingehend eingeschränkt, indem sie nicht für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen gelten,

- deren verstetigtes regelmäßiges Monatsentgelt € 2.958 (brutto) überschreitet und
 - für die der Arbeitgeber seine nach § 16 Abs. 2 des ArbZG bestehenden Verpflichtungen zur Aufzeichnung der Arbeitszeit und zur Aufbewahrung dieser Aufzeichnungen tatsächlich erfüllt.
-

6. Kontrolle der Einhaltung des Gesetzes

- Zuständig sind die Behörden der Zollverwaltung
- Verstöße gegen vorbezeichnete Pflichten:

Geldbußen bis zu fünfhunderttausend Euro



Industrie- und Handelskammer
Chemnitz

Vielen Dank ... Fragen ?

Dr. Ulf Spanke

Tel.: +49 375 814-2120

Fax: +49 375 814-192120

E-Mail: spanke@chemnitz.ihk.de

www.chemnitz.ihk24.de/Mindestlohn
