

Auf einen Blick: Der gesetzliche Mindestlohn

Gilt für:



- Arbeitnehmer(innen) (≥ 18 Jahre)
- Jugendliche (< 18 Jahre) bei abgeschlossener Berufsausbildung
- Minijobber
- Praktikanten

Gilt nicht für:

Unter anderem: Pflichtpraktika aufgrund einer Schul-, Ausbildungs- oder Studienordnung • Praktika bis zu 3 Monaten zur Orientierung • Berufs- und hochschulbegleitende Praktika bis zu 3 Monaten • Praktika für Einstiegsqualifizierungen

• Auszubildende • Ehrenamtlich Tätige • Kinder und Jugendliche (ohne Berufsausbildung) • Langzeitarbeitslose (in den ersten 6 Monaten der Beschäftigung)

Dokumentationspflichten

VORSICHT BEI DER BESCHÄFTIGUNG FOLGENDER (LEIH-)ARBEITNEHMER:

- Geringfügig entlohnte Arbeitnehmer („Minijobber“)
- Beschäftigte in folgenden Wirtschaftszweigen („Relevante Wirtschaftszweige“):
 - Baugewerbe
 - Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe
 - Personenbeförderungsgewerbe
 - Speditions-, Transport- und Logistikgewerbe
 - Schaustellergewerbe
 - Unternehmen der Forstwirtschaft
 - Gebäudereinigungsgewerbe
 - Unternehmen, die sich am Aufbau- und Abbau von Messen und Ausstellungen beteiligen
 - Fleischgewerbe

DENN ES GELTEN BESONDERE DOKUMENTATIONSPFLICHTEN:

- **Aufzeichnen:** Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit, spätestens 7 Tage nach Erbringung der Arbeitsleistung
- ☑ **Beachte:** Erleichterung möglich bei Tätigkeiten, die nicht an einen Beschäftigungsort gebunden sind, z. B. Paketzustellung
- **Aufbewahren:** für mindestens 2 Jahre
- **Bereithalten:** Unterlagen, die für die Kontrolle der Mindestlohnzahlung erforderlich sind (z. B. Lohnabrechnungen, Zahlungsnachweise), während der gesamten Dauer der tatsächlichen Beschäftigung

Meldepflichten

BETREFFEN:

- Arbeitgeber mit Sitz im Ausland, die in Deutschland Arbeitnehmer beschäftigen
- Entleiher, die sich von einem ausländischen Verleiher Arbeitskräfte leihen
- ☑ **Beachte:** Dies gilt nur für Arbeitgeber, die in den Relevanten Wirtschaftszweigen tätig sind.

UMFASSEN:

- **Anmeldung** der Arbeitnehmer bei der Zollverwaltung
- **Versicherung** hinsichtlich der (pünktlichen) Zahlung des Mindestlohns
- **Detaillierte Angaben** über das Beschäftigungsverhältnis

- ☑ **Beachte:** Erleichterung möglich bei Arbeitgebern, bei denen
 - in Schichten,
 - am selben Tag an mehreren Orten oder
 - ausschließlich mobil, d. h. ohne festen Beschäftigungsort, gearbeitet wird.

Statt Einzelmeldungen kann hier eine Einsatzplanung vorgelegt werden.

Bestandteile

GRUNDSÄTZLICH KÖNNEN EINBEZOGEN WERDEN:*

- Grundgehalt
- Variable Vergütung, wie z. B. Bonus, Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld, Erfolgsbeteiligung, wenn
 - diese tatsächlich und unwiderruflich ausbezahlt wird,
 - nicht an weitere Voraussetzungen geknüpft ist und
 - der Betrag anteilig für den jeweils zu dem für den Mindestlohn maßgeblichen Fälligkeitsdatum ausbezahlt wird.

GRUNDSÄTZLICH NICHT EINZUBEZIEHEN:*

- Schmuttzulagen
- Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit
- Nachtzuschläge
- Schichtzulagen
- Akkordprämien (Vorsicht: nicht gemeint ist der Akkordlohn)
- Qualitätsprämien

- ☑ *** Beachte:** Änderungen nach Inkrafttreten des Mindestlohngesetzes möglich!

Fälligkeit

GRUNDSATZ

- zu zahlen grundsätzlich nach erbrachter Arbeit (in der Regel am Monatsende)
- abweichende Vereinbarung im Arbeitsvertrag möglich
- spätestens jedoch am Ende des Folge-monats

AUSNAHMEN:

- **Arbeitszeitkonto:** Dort eingebuchte Arbeitsstunden, die über das vertraglich Vereinbarte hinaus geleistet werden, sind spätestens innerhalb von 12 Monaten nach der monatlichen Erfassung auszugleichen, wenn nicht schon durch die laufende Vergütung der Anspruch auf Mindestlohn in den letzten 12 Kalendermonaten erfüllt ist.

Achtung: Die auf das Arbeitszeitkonto eingestellten Arbeitsstunden dürfen monatlich jeweils 50 Prozent der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nicht übersteigen.

- **Wertguthabenvereinbarung:** Hier sind die Vorgaben des Mindestlohngesetzes im Hinblick auf die Fälligkeit nicht zu beachten.

FAQ



- Kann ich mit dem Beschäftigten eine Vereinbarung treffen, um die Mindestlohnpflicht auszuschließen? Nein!
Beachte zusätzlich: Arbeits- oder tarifvertragliche Ausschluss- oder Verfallfristen finden grundsätzlich keine Anwendung, soweit es um den Mindestlohnanspruch geht.

- Einige unserer bestehenden Arbeitsverträge enthalten eine Lohnabrede, die unterhalb von EUR 8,50 brutto pro Zeistunde liegt. Was ist zu tun?
Die Verträge sind zum 1. Januar 2015 anzupassen. Es bietet sich an, dem Arbeitnehmer eine Zusatzvereinbarung anzubieten, die eine Lohnerhöhung beinhaltet. Jedenfalls sollte ab dem Jahreswechsel, auch ohne entsprechende Zusatzvereinbarung, der Mindestlohn bezahlt werden, um keine Bußgelder zu riskieren. Bei geringfügig entlohnnten Arbeitnehmern sind ggf. die Arbeitszeiten anzupassen.

- Wir haben unseren Mitarbeitern immer eine Jahressonderzahlung gewährt. Dies möchten wir auch weiterhin, allerdings mit der Maßgabe, dass diese auf den Mindestlohn anzurechnen ist. Was sollten wir tun?
Soweit rechtlich möglich, sollte der Auszahlungsmodus geändert werden. Das bedeutet, dass die Sonderzahlung nicht mehr einmal im Jahr, sondern anteilig monatlich (1/12) zum vereinbarten Fälligkeitsdatum ausbezahlt wird.

- Kann ich jetzt keinen Stücklohn mehr vereinbaren? Doch. Allerdings muss sichergestellt sein, dass der Mindestlohn pro tatsächlicher Zeistunde mindestens gezahlt wird.

- Wird der Mindestlohn in Zukunft ansteigen? Davon ist auszugehen. Ein höherer Mindestlohn kann erstmals mit Wirkung zum 1. Januar 2017 beschlossen werden.

- Was gilt bei einer Entgeltumwandlung, wenn der monatlich ausgezahlte Lohn dann unterhalb von EUR 8,50 brutto pro Zeistunde liegt?
Nach der Gesetzesbegründung soll eine Entgeltumwandlung nach dem Betriebsrentengesetz möglich bleiben, da Vereinbarungen i. S. d. § 1a BetrAVG nicht als solche anzusehen sind, die zu einer Unterschreitung oder Begrenzung des Mindestlohns führen.

Rechtsfolgen



- Abreden, die den Mindestlohn unterschreiten, sind unwirksam. Im Übrigen bleibt der Arbeitsvertrag aber wirksam.
- Es ist dann mindestens ein Lohn in Höhe von EUR 8,50 brutto zu zahlen. Sogar die Verpflichtung zur Zahlung einer höheren „branchenüblichen“ Vergütung ist möglich.

- Verstöße sind bußgeldbewehrt; dies betrifft nicht nur die Unterbezahlung, sondern z. B. auch die Verletzung von Melde- oder Dokumentationspflichten.
- Bußgelder können bis zu einer Höhe von EUR 500.000 verhängt werden.