

Informationen zum Mindestlohn

Das Mindestlohngesetz (MiLoG) tritt zum 1.1.2015 in Kraft. Nachstehend wird nur auf wesentliche, praxisrelevant erscheinende Bestimmungen hingewiesen.

1. Mindestlohn

Ab 1. Januar 2015 beträgt die Höhe des Mindestlohns 8,50 € brutto je Zeitstunde. Vereinbarungen, die den Anspruch auf Mindestlohn unterschreiten, sind unwirksam. Entgelte, die ein Mehr an Leistung honorieren, sind auf den Mindestlohn grundsätzlich nicht anzurechnen, z.B.

- Sonntags-, Feiertags-, Nachtarbeitszuschläge,
- Überstundenzuschläge.

Weihnachts- und Urlaubsgeld können als Bestandteil des Mindestlohns angesehen werden, wenn diese Leistungen anteilig jeweils am Fälligkeitstag des Mindestlohns tatsächlich und unwiderruflich ausbezahlt werden.

Fällig ist der Mindestlohn spätestens am letzten Bankarbeitstag des Monats, der auf den Monat folgt, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde.

Eine sog. Mindestlohnkommission hat erstmals bis 30.6.2016 über eine Anpassung ab 1.1.2017 zu beschließen.

2. Arbeitnehmer(innen)

Der Mindestlohn gilt grundsätzlich für alle Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen.

Ausgenommen sind

- Praktikantinnen/Praktikanten,
 - bei vorgeschriebenem Praktikum,
 - bei einem Praktikum bis zu 3 Monaten zur Orientierung (Berufsausbildung/Studium) oder begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung,
- Jugendliche bis 18 Jahre ohne abgeschlossene Berufsausbildung,
- Personen, die zur Berufsausbildung beschäftigt werden,
- ehrenamtlich Tätige,
- Langzeitarbeitslose (ein Jahr und länger) in den ersten sechs Beschäftigungsmonaten.

3. Dokumentationspflichten

Für bestimmte Arbeitnehmer(innen) gelten besondere Dokumentationspflichten. Hierzu gehören

- geringfügig Beschäftigte (ohne im Privathaushalt Beschäftigte),
- Beschäftigte in bestimmten Branchen:
 - Baugewerbe,
 - Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe,
 - Personenbeförderungsgewerbe,
 - Speditions-,Transport- und Logistikgewerbe,
 - Schaustellergewerbe,
 - Gebäudereinigungsgewerbe,
 - Fleischwirtschaft,
 - Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen,
 - Unternehmen der Forstwirtschaft.

Der Arbeitgeber hat für jeden geringfügig Beschäftigten (in allen Branchen!) und für jeden Beschäftigten in vorstehenden Branchen zu dokumentieren:

Beginn, Ende und Dauer der tatsächlichen täglichen Arbeitszeit.

Diese Dokumentationspflichten gelten auch für einen Entleiher, dem ein Verleiher einen Beschäftigten in vorstehenden Branchen überlässt. Die Aufzeichnungen haben innerhalb einer Woche nach dem Tag der Arbeitsleistung zu erfolgen und sind mindestens zwei Jahre aufzubewahren. Die Dokumentationspflichten können durch Rechtsverordnung modifiziert werden; bislang sind aber keine Modifikationen veröffentlicht.

4. Haftung

Der Auftraggeber einer Werk- oder Dienstleistung, insbesondere ein Generalunternehmer haftet auch dafür, dass sowohl von ihm beauftragte Subunternehmer als auch von diesen wiederum beauftragte Nachunternehmer den Mindestlohn bezahlen. Die ursprünglich gesetzlich vorgesehene Möglichkeit der Exkulpation für den Generalunternehmer bei fehlender positiver Kenntnis und bei nicht grob fahrlässiger Unkenntnis wurde nicht ins Gesetz übernommen.

5. Übergangsregelung

Abweichende Regelungen in bestimmten Tarifverträgen gehen bis zum Jahresende 2017 vor, diese müssen jedoch ab 1.1.2017 einen Mindestlohn von 8,50 € vorsehen.

Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie (Tarifautonomiestärkungsgesetz) vom 11.8.2014; Artikel 1: Gesetz zur Regelung des allgemeinen Mindestlohns (BGBl 2014 Teil I S. 1348)

Weitere Gesetzesänderungen:

Mit dem Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie (Tarifautonomiestärkungsgesetz) wurden über das Mindestlohngesetz hinaus weitere Gesetzesänderungen beschlossen.

Geringfügige (kurzfristige) Beschäftigung

Eine derartige Beschäftigung liegt nach § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV bisher vor, wenn die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens zwei Monate oder 50 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist, es sei denn, dass die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und ihr Entgelt 450 € im Monat übersteigt. Zeitlich begrenzt ab 1. Januar 2015 bis einschließlich 31. Dezember 2018 gilt diese Vorschrift mit der Maßgabe, dass die Begrenzung innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens drei Monate oder 70 Arbeitstage ausgeweitet wird. Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie - Artikel 9 "Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch" (BGBl 2014 Teil I S.1359)

Änderung des Nachweisgesetzes - Praktikanten

Die Änderung betrifft Praktikanten. Für Praktikantenverhältnisse im Sinne von § 22 Abs.1 des Mindestlohngesetzes gilt das Nachweisgesetz. Wer einen Praktikanten einstellt, hat unverzüglich nach Abschluss des Praktikantenvertrages, spätestens vor Aufnahme der Praktikantentätigkeit, die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Praktikanten auszuhändigen.

Die Niederschrift muss mindestens folgende Angaben enthalten:

1. Namen und Anschrift der Vertragsparteien,
2. die mit dem Praktikum verfolgten Lern- und Ausbildungsziele,
3. Beginn und Dauer des Praktikums,
4. Dauer der regelmäßigen täglichen Praktikumszeit,
5. Zahlung und Höhe der Vergütung,
6. Dauer des Urlaubs,
7. ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Praktikumsverhältnis anzuwenden sind.

Anwendung: Die Vorschrift tritt am 16.8.2014 (Tag nach der Gesetzesverkündung) in Kraft. Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie - Artikel 3a "Änderung des Nachweisgesetzes" (BGBl 2014 Teil I S.1355)