

Regelungen zum gesetzlichen Mindestlohn

Seit 01. Januar 2015 gibt es für fast alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen Mindestlohn in Höhe von 8,50 EUR pro Arbeitsstunde. Neben dem allgemeinen Mindestlohn bestehen- zum Teil seit vielen Jahren- Branchenmindestlöhne. Gesetzliche Grundlage ist zum einen das Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AentG), das die Festlegung von Mindestarbeitsbedingungen für grenzüberschreitend entsandte und regelmäßig im Inland beschäftigte ArbeitnehmerInnen durch allgemeinverbindliche Branchentarifverträge erlaubt: Zum anderen regelt das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) die Lohnuntergrenze für Leiharbeitsbeschäftigte. Außerdem gibt es Mindestlöhne auf Basis von Allgemeinverbindlicherklärungen nach dem Tarifvertragsgesetz.

Aktuell bestehen für 18 Wirtschaftszweige branchenspezifische Mindestlöhne. Diese Mindestlöhne bewegen sich je nach Branche und regionalem Tarifgebiet zwischen 7,20 und 14,20 EUR. In sechs Branchen liegen die Mindestlöhne noch unterhalb von 8,50 EUR. Hier wird die Ausnahmeregelung des Mindestlohngesetzes genutzt. In diesen Branchen gibt es Stufenpläne zur weiteren Anhebung der untersten Tarifvergütungen auf mindestens 8,50 EUR und darüber hinaus:

- Fleischindustrie: Im Oktober 2015 wird der Mindestlohn von 8,00 EUR auf 8,60 EUR und im Dezember 2016 auf 8,75 EUR angehoben.
- Friseurgewerbe: Hier steigt der 2013 vereinbarte allgemeinverbindliche Mindestlohn im August 2015 auf einheitliche 8,50 EUR.
- Land- und Forstwirtschaft, Gartenbau: Die untersten Lohngruppen von 7,20/7,40 EUR (Ost/West) steigen im Januar 2016 auf 7,90/8,00 EUR und dann im Januar 2017 auf einheitliche 8,60 EUR und im November 2017 auf 9,10 EUR.
- Leih-/Zeitarbeit: Hier wird der Mindestlohn Ost von 7,86 EUR im April 2015 auf 8,20 EUR und im Juni 2016 auf 8,50 EUR angehoben.
- Textil- und Bekleidungsindustrie Ost: Hier wird der Mindestlohn von 7,50 EUR zum Januar 2016 auf 8,25 EUR und im November 2016 auf 8,75 EUR angehoben.
- Wäschereidienstleistungen im Objektkundenbereich Ost inkl. Berlin: Der Mindestlohn von 8,00 EUR wird zum Juli 2016 auf 8,75 EUR angehoben.

Mindestlöhne in Landes-Vergabegesetzen

In 12 von 16 Bundesländern bestehen im Rahmen der jeweiligen Vergabegesetze Mindestlohnvorgaben. In vier Bundesländern (Berlin, Bremen, Hamburg und Schleswig-Holstein) wurden darüber hinaus spezielle Landesmindestlohngesetze verabschiedet, in denen die Mindestlohnvorgaben über die öffentlichen Aufträge hinaus auch auf die öffentlichen Zuwendungen insgesamt ausgedehnt wurden. Die Höhe der vergabespezifischen Mindestlöhne bewegt sich zurzeit zwischen 8,50 und 9,18 EUR je Stunde. In vier Bundesländern liegt der Betrag über der Mindestlohngrenze von 8,50 EUR. Ihr Ziel besteht nicht allein in der Förderung existenzsichernder Löhne (wie beim allgemeinen Mindestlohn), sondern vor allem in der Herstellung einer fairen Wettbewerbsordnung, die die Lohnkostenkonkurrenz bei der Vergabe öffentlicher Aufträge begrenzt.

Ausnahmen vom Mindestlohn

Es gibt Ausnahmen vom Mindestlohn für einzelne Personen- und Beschäftigtengruppen. Für Erntehelfer wurde eine auf vier Jahre befristete Sonderregelung vereinbart, um die Einführung des Mindestlohns für die Branchen zu erleichtern. Die Grenze für die sozialabgabefreie kurzfristige Beschäftigung wird von 50 auf 70 Tage angehoben. Zeitungsausträger haben 2015 Anspruch auf 75% und 2016 auf 85% des gesetzlichen Mindestlohns. 2017 müssen die vollen 8,50 EUR gezahlt werden.

Sonderregelung für Praktikanten

Der allgemeine gesetzliche Mindestlohn gilt für Praktikanten ab dem 18. Geburtstag- oder vorher bei abgeschlossener Berufsausbildung. Das Gesetz schreibt außerdem vor: Praktikanten müssen einen Vertrag bekommen mit klaren Praktikumszielen und haben Anspruch auf ein Zeugnis. Für Orientierungspraktika vor oder während einer Ausbildung oder Studiums gilt, dass sie nur für eine Dauer von maximal 3 Monaten vom Mindestlohn ausgenommen sind. Lediglich verbindliche Pflichtpraktika in Ausbildung oder Studium dürfen länger als 3 Monate dauern.

Um die Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen zu fördern, sollen sie in den ersten sechs Monaten einer Beschäftigung auch unter Mindestlohn bezahlt werden können.

Arbeitgeber müssen Arbeitszeit aufzeichnen

Das Mindestlohngesetz sieht bestimmte Dokumentationspflichten für Arbeitgeber vor. Sie müssen in bestimmten Bereichen die Arbeitszeiten ihrer Beschäftigten aufzeichnen. Die Dokumentationspflichten werden auf Beschäftigte in Bereichen konzentriert, bei denen aufgrund des Verdienstes das Risiko für einen Mindestlohnverstoß höher ist. Die Dokumentationspflicht gilt nicht für Beschäftigte, die regelmäßig monatlich mehr als 2.958 EUR verdienen.

Quellen: PM Bundesregierung und WSI-Wirtschafts- und Sozialwissenschaftl. Institut

Dokumentationspflichten zum Mindestlohn

Nach § 17 Mindestlohngesetz (MiLoG) ist der Arbeitgeber verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit für folgende Arbeitnehmer aufzuzeichnen:

1. Geringfügig Beschäftigte (Minijobber bis 450 EUR sowie kurzfristig Beschäftigte) mit Ausnahme der geringfügig Beschäftigten in Privathaushalten

2. Arbeitnehmer in den in § 2a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes genannten Wirtschaftsbereichen oder Wirtschaftszweigen

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

In diesen Wirtschaftsbereichen müssen auch Entleiher die Arbeitszeit von bei ihnen tätigen **Leiharbeitnehmern** aufzeichnen. Die Aufzeichnungen müssen spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages erfolgen und sind mindestens zwei Jahre beginnend ab dem für die Aufzeichnung maßgeblichen Zeitpunkt aufzubewahren.

In den oben genannten Wirtschaftsbereichen schränkt die Mindestlohndokumentations-Verordnung (MiLoGDokV) die Aufzeichnungspflicht ein, wenn das regelmäßige Monatsentgelt brutto 2.958 EUR überschreitet.

Praktikanten

Für Arbeitsverhältnisse sind Arbeitgeber bisher schon zum Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis wesentlichen Bedingungen verpflichtet, dem Arbeitnehmer (soweit nicht nur vorübergehende Aushilfe von höchstens einem Monat) spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Arbeitsbeginn einen unterzeichneten schriftlichen Vertrag über im Nachweisgesetz einzeln aufgeführte Punkte auszuhändigen (§§ 1, 2 NachwG).

Wer einen Praktikanten einstellt, muss unverzüglich nach Abschluss des Praktikumsvertrages, spätestens vor Aufnahme der Praktikantentätigkeit, die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederlegen und unterzeichnet dem Praktikanten aushändigen (§ 2 Abs. 1 a NachwG).

Dies sind mindestens:

1. Name 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

Was müssen Arbeitgeber mit Sitz im Ausland beachten?

Arbeitgeber mit Sitz im Ausland, die Arbeitnehmer in den oben genannten Wirtschaftsbereichen in Deutschland beschäftigen, sind verpflichtet, die Arbeitnehmer vor Beginn jeder Werk- oder Dienstleistung bei der zuständigen Behörde der Zollverwaltung schriftlich anzumelden und auch Änderungen bezüglich der gemachten Angaben unverzüglich zu melden (§ 16 MiLoG). Gleiches gilt für Entleiher. Zuständige Behörde ist ab 01. Januar 2015 die Bundesfinanzdirektion West (MiLoGMeldStellV). Näheres zu den Meldepflichten regelt die Mindestlohnmeldeverordnung (MiLoGMeldV).

Wer kontrolliert die Einhaltung des Mindestlohns?

Die Kontrolle obliegt den Behörden der Zollverwaltung (§ 14 MiLoG). Sie sind berechtigt, Geschäftsräume und Grundstücke des Arbeitgebers, des Auftraggebers und des Entleihers zu betreten und Einsicht in Arbeitsverträge und Geschäftsunterlagen zu nehmen sowie Auskünfte zu verlangen (§ 15 MiLoG). Es gibt einen umfangreichen Ordnungswidrigkeitenkatalog mit Bußgeldern teilweise bis zu 500.000 EUR. Unternehmen, die gegen das MiLoG verstoßen haben, werden zudem unter bestimmten Voraussetzungen von der Vergabe öffentlicher Aufträge ausgeschlossen (§ 19 MiLoG).

Interimslösung bei Mindestlohn im reinen Transitverkehr

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Andrea Nahles, hat sich am 30. Januar 2015 mit ihrem polnischen Amtskollegen, Wladyslaw Kosiniak-Kamysz, in Berlin zu einem Gespräch über die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland getroffen.

Zur Klärung der Frage, ob die Anwendung des Mindestlohns auf den reinen Transit durch Deutschland mit EU-Recht vereinbar ist, hat die EU-Kommission am 21. Januar ein sogenanntes Pilotverfahren eingeleitet. Die europarechtlichen Fragen bezogen auf die Anwendung des Mindestlohns im Tarifbereich sollen in Ruhe geklärt werden. Die Kontrollen durch die

staatlichen Behörden zur Überprüfung des Mindestlohngesetzes- begrenzt auf den Bereich des reinen Transits- werden für den Zeitraum bis zur Klärung der europarechtlichen Fragen zur Anwendung des Mindestlohngesetzes auf den Verkehrsbereich ausgesetzt. Ordnungswidrigkeitenverfahren nach dem Mindestlohngesetz werden nicht eingeleitet. Sollten Verfahren eventuell bereits eingeleitet worden sein, werden diese eingestellt. Solange die europarechtlichen Fragen zur Anwendung des Mindestlohngesetzes auf den Verkehrsbereich geprüft werden, sind Meldungen bzw. Einsatzplanungen für den reinen Transitbereich sowie Aufzeichnungen auf der Grundlage des Mindestlohngesetzes bzw. der entsprechenden Verordnungen nicht abzugeben bzw. zu erstellen.

Diese Aussetzung gilt jedoch nicht für den Bereich der sogenannten Kabotagebeförderung und nicht für den grenzüberschreitenden Straßenverkehr mit Be- oder Entladung in Deutschland. Diese Übergangslösung gilt so lange, bis die europarechtlichen Fragen bezogen auf die Anwendung des Mindestlohns im Transitbereich geklärt sind.

Quelle: BMAS