

Gesetzlicher Mindestlohn ab 2015

Ausbildungsverhältnisse nicht betroffen

Am 3. Juli 2014 hat der Deutsche Bundestag das [Tarifautonomiestärkungsgesetz](#) beschlossen. Wesentlicher Bestandteil ist das Mindestlohngesetz (MiLoG). Der Bundesrat hat dem Gesetz am 11. Juli zugestimmt. Damit trat am 1. Januar 2015 in Deutschland der flächendeckende gesetzliche Mindestlohn in Kraft. Er beträgt zunächst 8,50 Euro brutto pro Stunde. Die erste Anpassung ist für den 1. Januar 2017 vorgesehen. Die Mindestlohnkommission hat dazu am 28. Juni 2016 einen Vorschlag unterbreitet, wonach der Mindestlohn ab 2017 auf 8,84 Euro steigen soll.

Bestandteile des Mindestlohns

Laut Bundesregierung stellt der gesetzliche Mindestlohn einen „Mindestentgeltsatz“ im Sinne des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes dar. Damit sind Zahlungen, die eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer als Ausgleich für zusätzliche Leistungen erhält, auf den Mindestlohn nicht anrechenbar. Dies sind nach Auffassung der Bundesregierung beispielsweise Zahlungen, die voraussetzen, dass

- zu besonderen Zeiten gearbeitet wird (z. B. Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit, Nachtzuschläge, (Wechsel-) Schichtzulage, regelmäßig auch Überstundenzuschläge),
- unter besonders unangenehmen, beschwerlichen, körperlich oder psychisch besonders belastenden oder gefährlichen Umständen gearbeitet wird (z. B. Schmutzzulagen, Gefahrenzulagen),
- mehr Arbeit pro Zeiteinheit geleistet wird (z. B. Akkordprämien) oder
- eine besondere Qualität der Arbeit (Qualitätsprämien) erbracht wird.

Zudem können laut Bundesregierung Weihnachtsgeld oder ein zusätzliches Urlaubsgeld nur dann als Bestandteil des Mindestlohns gewertet werden, wenn der entfallende anteilige Betrag jeweils zu dem für den Mindestlohn maßgeblichen Fälligkeitsdatum tatsächlich und unwiderruflich ausbezahlt wurde (Europäischen Gerichtshofs vom 14. April 2005 - C-341/02 - Kommission/Deutschland). Dies ist laut Mindestlohngesetz spätestens der letzte Bankarbeitstag (Frankfurt am Main) des Monats, der auf den Monat folgt, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde.

Geltungsbereich des Mindestlohns

Grundsätzlich wird der Mindestlohn für alle in Deutschland tätigen Arbeitnehmer gelten. Zudem gilt die Unabdingbarkeit des Mindestlohns. Das heißt: „Vereinbarungen, die den entstandenen Anspruch auf Mindestlohn unterschreiten oder seine Geltendmachung beschränken oder ausschließen, sind insoweit unwirksam. Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer kann auf den Anspruch nach § 1 Absatz 1 nur durch gerichtlichen Vergleich verzichten im Übrigen ist ein Verzicht ausgeschlossen. Die Verwirkung des Anspruchs ist ausgeschlossen“ (§ 3 MiLoG). Da Auszubildende keine Arbeitnehmer sind unterliegen Ausbildungsverhältnisse – auch unabhängig vom Alter des/der Auszubildenden – nicht dem Mindestlohn. Darüber hinaus hat der Gesetzgeber weitere Ausnahmen und Übergangsregelungen beschlossen:

Persönlicher Anwendungsbereich:

- Jugendliche unter 18 Jahre, die über keinen Berufsabschluss verfügen, sind vom Mindestlohn ausgenommen.
- Langzeitarbeitslose, also Menschen die vor Beginn des Beschäftigungsverhältnisses zwölf Monate oder länger arbeitslos gemeldet waren, können für die ersten sechs Monate abweichend vom Mindestlohn beschäftigt werden.
- Pflichtpraktika im Rahmen von Schule, Ausbildung oder Studium unterliegen nicht dem Mindestlohn.
- Freiwillige Praktika, die der Orientierung bei der Berufs- oder Studienwahl dienen, sind für drei Monate vom Mindestlohn ausgenommen. Dies gilt ebenso für freiwillige Praktika während des Studiums oder der Ausbildung.
- Praktikanten, im Rahmen einer Einstiegsqualifizierung nach § 54 a des Dritten Sozialgesetzbuches fallen nicht unter den Anwendungsbereich des Gesetzes.

Branchenspezifische Übergangsregelungen:

- Grundsätzlich sind für alle Branchen branchenbezogene Abweichungen vom Mindestlohn bis zum 31. Dezember 2017 möglich. Voraussetzung dafür ist ein allgemein verbindlicher Branchenmindestlohn nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz.
- Für Zeitungszusteller erfolgt – davon unabhängig – eine stufenweise Einführung des Mindestlohns (ab 1. Januar 2015 mind. 75 Prozent oder 6,38 Euro, ab 1. Januar 2016 mind. 85 Prozent oder 7,23 Euro, ab 1. Januar 2017 bekommen sie 8,50 Euro). Ab 1. Januar 2018 gilt der dann geltende allgemeinverbindliche gesetzliche Mindestlohn auch für Zeitungszusteller.
- Der Mindestlohn gilt seit dem 1. Januar 2015 auch für Saisonarbeiter. Allerdings wird die bestehende Möglichkeit der kurzfristigen sozialabgabenfreien Beschäftigung von 50 auf 70 Tage ausgedehnt (befristet auf vier Jahre).

Auftraggeberhaftung

Für Auftraggeber wird das Prinzip der Nettolohnhaftung aus dem Arbeitnehmerentendegesetz übernommen. Demnach haftet ein Unternehmer, der einen anderen Unternehmer mit der Erbringung von Werk- oder Dienstleistungen beauftragt, für die "Verpflichtungen dieses Unternehmers, eines Nachunternehmers oder eines von dem Unternehmer oder einem Nachunternehmer beauftragten Verleihers zur Zahlung des Mindestentgelts an Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen ... wie ein Bürge, der auf die Einrede der Vorausklage verzichtet hat".

IHK - In Ihrem Interesse

Die IHK-Organisation hat sich intensiv in den Gesetzgebungsprozess sowie die öffentliche Diskussion eingebracht und sich insbesondere für weitergehende Ausnahmenregelungen und eine Begrenzung der Haftung des Auftraggebers eingesetzt. Eine Auswahl unserer Aktivitäten finden Sie in der Rubrik "[In Ihrem Interesse](#)". Zumindest die nun beschlossene Ausnahmeregelung für freiwillige Praktika bis zu drei Monaten, stellt eine Verbesserung gegenüber den ursprünglich vorgesehenen sechs Wochen dar.

Was ist zu tun?

Unternehmen, die von der Einführung des Mindestlohns betroffen sind, sollten frühzeitig ihre Prozesse überprüfen und gegebenenfalls anpassen. Die IHK zu Leipzig hat eine [Internetseite zum Mindestlohn mit weiterführenden Informationen und Ansprechpartnern in der IHK zu Leipzig](#) geschaltet.

Arbeitsmarktpolitik