

Ausgabe 1 • 2015

summa summarum

Sozialversicherungsprüfung im Unternehmen

Mindestlohn

Das neue Recht seit 1. Januar 2015



Deutsche
Rentenversicherung
Sicherheit
für Generationen

Mindestlohngesetz in Kraft getreten

summa summarum

wird herausgegeben von der Deutschen Rentenversicherung Bund, Geschäftsbereich Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Kommunikation, Ruhrstraße 2, 10709 Berlin.

Beteiligte Rentenversicherungsträger:

Deutsche Rentenversicherung
– Baden-Württemberg,
– Bayern Süd,
– Berlin-Brandenburg,
– Braunschweig-Hannover,
– Hessen,
– Mitteldeutschland,
– Nord,
– Nordbayern,
– Oldenburg-Bremen,
– Rheinland,
– Rheinland-Pfalz,
– Saarland,
– Schwaben,
– Westfalen,
Deutsche Rentenversicherung Bund,
Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See

Verantwortlich für den Inhalt
Schriftleitung:
Günter Gemeinhardt, Deutsche Rentenversicherung Nordbayern
Bettina Segebrecht, Deutsche Rentenversicherung Bund
Alfred Neidert, Deutsche Rentenversicherung Bund

Nachdruck oder auszugsweise Wiedergabe mit Quellenangabe erlaubt.

Redaktionsschluss: 26.1.2015

ISSN 1434-2901

Gemäß § 13 ff. SGB I sind die Rentenversicherungsträger gesetzlich verpflichtet, die Arbeitgeber und Steuerberater über ihre Rechte und Pflichten im Rahmen von Betriebsprüfungen aufzuklären und zu beraten.


Die Rentenversicherungsträger erfüllen diese Verpflichtung mit dieser kostenlosen Publikation.

Weitere Informationen unter www.summa-summarum.eu.

„Die Höhe des Mindestlohns beträgt ab dem 1. Januar 2015 brutto 8,50 Euro je Zeitstunde“, so lautet § 1 Abs. 2 des Mindestlohngesetzes (MiLoG). Das klingt klar und einfach und das ist es auch in vielen Fällen. Doch was, wenn gar nicht nach „Zeitstunde“ bezahlt wird, sondern nach „Stück“? Wie errechnet sich der Stundenlohn bei fester Wochenarbeitszeit und monatlich gleichbleibendem Lohn – der Februar hat weniger Arbeitstage und damit -stunden als der März? Sind Provisionen, Weihnachtsgelder oder Zuschläge auf den Mindestlohn „anrechenbar“? Wann genau greifen Ausnahmen (z. B. für Praktikanten oder Zeitungszusteller)?

Mit diesen und weiteren Fragen sind in den vergangenen Wochen viele Arbeitgeber auch an die Prüfdienste der Rentenversicherungsträger herangetreten. Dabei sind die Prüfdienste gar nicht diejenigen, die die Einhaltung des Mindestlohns kontrollieren. Die Aufgabe der Prüfung des allgemeinen Mindestlohns wurde den Behörden der Zollverwaltung – Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) – übertragen. Für die Kontrolle des allgemeinen Mindestlohns wurde für die FKS ein Personalmehrbedarf von 1.600 Arbeitskräften ermittelt. Zur Besetzung dieser neuen Planstellen stellt die Zollverwaltung ab dem Jahr 2015 zusätzlich Nachwuchskräfte ein, in den nächsten fünf Jahren jährlich 320 Arbeitskräfte. Verstöße gegen die Pflicht zur Zahlung des Mindestlohns können durch die FKS mit Geldbußen von bis zu 500.000 Euro geahndet werden.

Arbeitgeber, die den gesetzlichen Mindestlohn nicht zahlen, müssen nicht nur mit einer Ahndung durch die FKS, sondern auch damit rechnen, dass betroffene Arbeitnehmer den ihnen zustehenden Lohn einklagen. Unabhängig von Beanstandungen der FKS und von Entgeltforderungen der Arbeitnehmer kann es auf Basis zu geringer Löhne zu Beitragsforderungen der Sozialversicherung kommen. Denn der Beitragsanspruch, der im Mittelpunkt der stichprobenhaften Vierjahresprüfung der Prüfdienste bei den Arbeitgebern steht, richtet sich nach dem Lohn, der geschuldet ist, und nicht danach, was stattdessen tatsächlich und in zu geringer Höhe gezahlt wurde. Dass Unterschreitungen des geschuldeten Lohns ggf. Beitragsforderungen nach sich ziehen, ist dabei gar nichts Neues. In einigen Branchen (z. B. Bau, Gebäudereini-



ger, Pflege) gab es schon bisher Mindestlöhne. Neu ist, dass das MiLoG branchenunabhängig für alle Arbeitgeber gilt.

Um dem großen Informationsbedarf nachzukommen, greifen wir in dieser Ausgabe schwerpunktmäßig das Thema Mindestlohn auf. Weitere Informationen finden Sie auf der vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) eingerichteten Seite www.der-mindestlohn-gilt.de; darüber hinaus beantwortet die Mindestlohn-Hotline des BMAS montags bis donnerstags von 8 - 20 Uhr unter der Nummer 030 60280028 telefonisch Fragen. Per E-Mail ist sie unter mindestlohn@buergerservice.bund.de erreichbar. Auch die Zollverwaltung informiert im Internet unter www.zoll.de über das Mindestlohngesetz.

Mit freundlichen Grüßen

Die Herausgeber

Das neue Mindestlohngesetz

Seit dem 1. Januar 2015 gilt der allgemeine gesetzliche Mindestlohn. Mit dem Mindestlohngesetz (MiLoG) ist erstmalig in der Geschichte der Bundesrepublik ein flächendeckender gesetzlicher Mindestlohn eingeführt worden.

Die Einführung des Mindestlohns ist nicht allein eine arbeitsrechtliche Frage. Der Mindestlohn hat auch Bedeutung für die Sozialversicherung, weil höhere Lohnansprüche auch höhere Beitragsansprüche nach sich ziehen.

In der Sozialversicherung gilt nach § 22 SGB IV grundsätzlich das Entstehungsprinzip. Das bedeutet, dass der Beitragsanspruch der Sozialversicherung zeitgleich mit dem Anspruch auf den arbeitsrechtlichen Lohn entsteht (BSG vom 26. Oktober 1982 – 12 RK 8/81). Mit Ausnahme von Einmalzahlungen und Entgelten aus Arbeitszeitguthaben nach § 22 Abs. 1 Satz 2 SGB IV kommt es auf den Zufluss der Arbeitslohns für den Beitragsanspruch nicht an. Das bedeutet, dass Sozialversicherungsbeiträge auch auf solche Lohnbestandteile zu zahlen sind, die gar nicht an den Arbeitnehmer ausgezahlt worden sind. Verstöße gegen den

gesetzlichen Anspruch auf den Mindestlohn können deshalb auch zu Beitragsnachberechnungen im Rahmen von sozialversicherungsrechtlichen Betriebsprüfungen führen.

Im Folgenden sollen die wesentlichen Inhalte des MiLoG und erste Auslegungen dargestellt werden:

Persönlicher Anwendungsbereich


Seit dem 1. Januar 2015 haben nach § 1 MiLoG alle Arbeitnehmer – im Sinne des MiLoG sind auch Praktikanten Arbeitnehmer – einen Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn. Eine Ausnahme gilt nach § 22 MiLoG jedoch für

- Praktikanten, wenn das Praktikum:
 - aufgrund einer schulrechtlichen Bestimmung, einer Ausbildungsordnung, einer hochschulrechtlichen Bestimmung oder im Rahmen einer Ausbildung an einer gesetzlichen Berufsakademie verpflichtend zu leisten ist,
 - bis zu drei Monate zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums dienen soll,
 - bis zu drei Monate begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung durchgeführt wird, wenn nicht schon zuvor ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Ausbildenden bestand oder
 - im Rahmen der Teilnahme an einer Einstiegsqualifizierung nach § 54a SGB III oder an einer Berufsvorbereitung nach §§ 68 bis 70 Berufsbildungsgesetz erfolgt,
- Personen im Sinne von § 2 Abs. 1 und 2 Jugendarbeitsschutzgesetz, also Kinder und Jugendliche unter 18 Jahren, ohne abgeschlossene Berufsausbildung,
- zur Berufsausbildung Beschäftigte,
- ehrenamtlich Tätige,
- Langzeitarbeitslose, die unmittelbar vor der Beschäftigung nach § 18 Abs. 1 SGB III mindestens ein Jahr arbeitslos waren, für die ersten sechs Monate der Beschäftigung.

Praktikanten

Nachweis des Praktikums

Das MiLoG enthält keine Regelungen, wie die jeweils maßgebenden Praktika im Einzelfall nachzuweisen sind. Für das Pflicht-



praktikum ist es ausreichend, wenn sich der Arbeitgeber die Bescheinigung für das Absolvieren einer Ausbildung (insbesondere Studienbescheinigung) und die entsprechende Bestimmung, aus der sich die Praktikumspflicht ergibt (z. B. Ausbildungs-/Prüfungs- oder Studienordnung), vom Praktikanten vorlegen lässt und zu seinen Unterlagen nimmt. Für ein Orientierungspraktikum ist es ausreichend, wenn sich der Arbeitgeber vom Praktikanten bestätigen lässt, welche Ausbildung bzw. welches Studium beabsichtigt wird, und die am Orientierungsziel ausgerichteten Inhalte des Praktikums geregelt werden.

Überschreitung der Höchstdauer von drei Monaten

Dauert ein ausbildungsbegleitendes Praktikum oder Orientierungspraktikum länger als drei Monate, besteht der Mindestlohnanspruch rückwirkend für die gesamte Zeit des Praktikums, da das Praktikum den Ausnahmetatbestand nicht erfüllt. Dies gilt in den Fällen analog, in denen ein zunächst auf drei Monate befristetes Praktikum verlängert wird.

Duale Studiengänge

Teilnehmer an dualen Studiengängen haben keinen Anspruch auf Mindestlohn (vgl. BT-Drucks. 18/1020, S. 24).

Mehrere Praktika bei demselben Arbeitgeber

Ein ausbildungsbegleitendes Praktikum ist nur dann vom Mindestlohn ausgenommen, wenn „nicht zuvor ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Ausbildenden bestanden hat.“ Inwieweit von einem einheitlichen Praktikumsverhältnis oder von zwei Praktikumsverhältnissen auszugehen ist, hängt von den Umständen des Einzelfalls ab. Entscheidend ist die tatsächliche Ausgestaltung und Durchführung des Vertragsverhältnisses. Handelt es sich um zwei ausbildungsbegleitende Praktikumsverhältnisse, ist es für den Mindestlohnanspruch ab dem zweiten Praktikum unerheblich, wenn die Dauer von drei Monaten insgesamt unterschritten wird.

Kombination mehrerer Praktikumsarten

Das MiLoG schließt es nicht aus, dass ein Praktikant, der bereits ein Pflicht- oder Orientierungspraktikum absolviert hat, im selben Unternehmen noch ein ausbildungsbegleitendes Praktikum absolviert. Nur ein ausbildungsbegleitendes Praktikum ist vom

Mindestlohn ausgenommen, wenn „nicht zuvor ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Auszubildenden bestanden hat.“

Ehrenamtlich Beschäftigte

Von einer ehrenamtlichen Tätigkeit ist immer dann auszugehen, wenn sie nicht von der Erwartung einer adäquaten finanziellen Gegenleistung, sondern von dem Willen geprägt ist, sich für das Gemeinwohl einzusetzen. Liegt diese Voraussetzung vor, sind auch Aufwandsentschädigungen unabhängig von ihrer Höhe unschädlich (BT-Drucks. 18/2010, S. 15).

Langzeitarbeitslose

Nachweis der Langzeitarbeitslosigkeit

Das MiLoG regelt nicht, wie Langzeitarbeitslosigkeit im Einzelfall nachzuweisen ist. Langzeitarbeitslosigkeit liegt nach § 18 Abs. 1 SGB III bei Arbeitslosen vor, die ein Jahr und länger arbeitslos sind. Der Arbeitgeber hat sich entsprechende Nachweise des Arbeitnehmers, aus denen dessen Status als Langzeitarbeitsloser hervorgeht, vorlegen zu lassen und zu den Entgeltunterlagen zu nehmen.

Arbeitgeberwechsel innerhalb der Sechs-Monats-Frist

Erfolgt innerhalb der Sechs-Monats-Frist ein Wechsel des Arbeitgebers, ist im zweiten Beschäftigungsverhältnis der Mindestlohn zu zahlen.

Freiwilligendienstleistende und Heimarbeiter

Der Mindestlohn gilt nicht für Personen, die einen Jugend- oder Bundesfreiwilligendienst leisten oder nach dem Heimarbeitsgesetz in Heimarbeit tätig sind, da diese nicht in einem Arbeitsverhältnis stehen.

Behinderte Menschen

Behinderte Menschen, die im Arbeitsbereich anerkannter Werkstätten nicht in einem Arbeitsverhältnis, sondern in einem Sozialleistungsverhältnis stehen, haben keinen Anspruch auf den allgemeinen Mindestlohn. Dies gilt nicht für behinderte Menschen in Integrationsprojekten nach § 132 Abs. 1 SGB IX. Entsprechend dem Grundsatz der Inklusion werden alle Beschäftigten, schwerbehinderte und nicht behinderte, zu den gleichen Bedingungen beschäftigt. Damit gilt der Mindestlohn für alle Beschäftigten eines Integrationsunternehmens.

Berechnung des Mindestlohns

Bemessungszeitraum

Bemessungszeitraum für den Mindestlohnanspruch ist nach der Fälligkeitsregelung für den Mindestlohn der Kalendermonat.

Bei Festlohnvereinbarungen entspricht der maßgebliche Stundenlohn dem Quotienten aus dem Festlohn und der Anzahl der tatsächlichen Arbeitsstunden im Monat.

Stundenlohn bei verstetigtem Monatslohn

Bei verstetigtem Monatslohn berechnet sich der tatsächliche Stundenlohn aus dem Quotienten des verstetigten Monatslohns und der regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit. Die regelmäßige monatliche Arbeitszeit wird wie folgt ermittelt:

$$\frac{\text{wöchentliche Arbeitszeit} \times 13}{3}$$

Wird hiernach der Mindestlohn nur aufgrund der schwankenden Anzahl an Arbeitstagen in einzelnen Monaten unterschritten (also nicht aufgrund von Überstunden), ist dies unbeachtlich. In diesen Fällen wird im Ergebnis ein (fiktives) Arbeitszeitkonto im Sinne des § 2 Abs. 2 MiLoG vereinbart, in dessen Rahmen die zur Mindestlohnunterschreitung führenden Arbeitsstunden, die über die regelmäßige Monatsarbeitszeit hinausgehen, spätestens innerhalb von zwölf Kalendermonaten (regelmäßig innerhalb von drei Monaten), ausgeglichen werden.

Bereitschaftsdienste

Das MiLoG nimmt Bereitschaftszeiten nicht explizit aus. Bereitschaftszeiten sind daher nach allgemeinen Grundsätzen mit dem Mindestlohn zu vergüten, soweit sie nach der Rechtsprechung als vergütungspflichtige Arbeitszeit anzusehen sind. Für Zeiten der Rufbereitschaft gilt der Mindestlohn nicht. Im Unterschied zur Rufbereitschaft ist der Bereitschafts- und Abruftbereitschaftsdienst regelmäßig an einem vom Arbeitgeber vorgegebenen Ort zu erbringen bzw. der Aufenthalt in einem vom Arbeitgeber vorgegebenen Bereich erforderlich.

Mindestlohnrelevante Lohnbestandteile


Die Auslegung des Mindestlohnbegriffs richtet sich nach der Rechtsprechung des EuGH und des BAG zum Mindestlohnan-

spruch nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz (zuletzt BAG vom 18. April 2012 - 4 AZR 139/10 und 4 AZR 168/10 sowie vom 16. April 2014 - 4 AZR 802/11). Lohnbestandteile wie beispielsweise bestimmte Zulagen oder Zuschläge sind demnach nur dann auf den Mindestlohn anzurechnen, wenn sie das Verhältnis zwischen der Leistung des Arbeitnehmers und der ihm hierfür erbrachten Gegenleistung nicht verändern. Dies setzt voraus, dass mit der Zulage oder dem Zuschlag nicht eine Arbeitsleistung vergütet werden soll, die von der vom Arbeitnehmer geschuldeten Normalleistung abweicht, was etwa bei Mehrarbeit oder Arbeitsleistung unter erschwerten Bedingungen der Fall sein kann. Eine Anrechnung ist demnach regelmäßig dann möglich, wenn die Zulagen oder Zuschläge zusammen mit anderen Leistungen des Arbeitgebers ihrem Zweck nach diejenige Arbeitsleistung des Arbeitnehmers entgelten sollen, die mit dem Mindestlohn zu vergüten ist (sog. funktionale Gleichwertigkeit der zu vergleichenden Leistungen). Dabei ist hinsichtlich der funktionalen Gleichwertigkeit insbesondere auf die geschuldete Tätigkeit in ihrer Ausprägung durch repräsentative Tarifverträge oder die Verkehrssitte abzustellen.

Hierzu ist im Rahmen der Rechtsprechung des EuGH auch maßgebend, ob man von dem Arbeitnehmer erwarten durfte, dass er diese Art Tätigkeit ohne eine zusätzliche Entlohnung in Gestalt einer Zulage erbringt. Dies ergibt sich insbesondere aus tarif-, betriebs- bzw. einzelarbeitsvertraglichen Vereinbarungen.

Auf den Mindestlohn sind anrechenbar:

- Zulagen und Zuschläge, mit denen lediglich die regelmäßig und dauerhaft vertraglich geschuldete Arbeitsleistung vergütet wird (z. B. Bauzulage für alle auf einer Baustelle beschäftigten Arbeitnehmer).
- Zulagen, die im Arbeitsvertrag eines aus dem Ausland entsandten Arbeitnehmers als Differenz zwischen dem in seinem Herkunftsstaat und dem im Aufnahmestaat Deutschland geschuldeten Mindestlohn ausgewiesen sind.
- Zulagen, die in Ergänzung besonderer Entlohnungsmodelle wie z. B. Stücklohnmodelle gezahlt werden, um im Ergebnis einen Stundenlohn von mindestens 8,50 Euro zu erzielen, ohne dass der Arbeitnehmer hierzu eine über die „Normalleistung“ hinausgehende Leistung erbringen muss (z. B. sog. Wegegelder, die im Rahmen der Zustellung von Presseerzeugnis-




sen gezahlt werden, wenn der Arbeitgeber in strukturschwachen, aber wegintensiven Zustellbezirken einen Stücklohn durch die zusätzliche Zahlung eines Wegegeldes „aufstockt“).

- Einmalzahlungen (z. B. Weihnachts-/Urlaubsgeld) oder Gratifikationen im Fälligkeitsmonat, in dem diese (ggf. auch anteilig) unwiderruflich gezahlt werden. Eine einmalige jährliche Zahlung von Weihnachtsgeld im Dezember eines Jahres kann also nur auf den Mindestlohn im November angerechnet werden, da die Fälligkeiten der Mindestlohnzahlungen von Januar bis Oktober bereits abgelaufen sind.
- Zulagen und Zuschläge, mit denen das Verhältnis von Leistung und Gegenleistung nicht berührt wird, wie z. B. Betriebstreuezulagen, Kinderzulagen.
- Entgeltumwandlungen zur betrieblichen Altersversorgung, wenn Arbeitsentgeltbestandteile umgewandelt werden, die auf den Mindestlohn anrechenbar sind. Dies gilt für Arbeitsentgeltbestandteile, auf deren Auszahlung im Rahmen einer Wertguthabenvereinbarung nach § 7b SGB IV zugunsten eines Wertguthabenkontos verzichtet wird, analog.

Auf den Mindestlohn sind nicht anrechenbar:

- Zuschläge und Zulagen, deren Zahlung Folgendes voraussetzt:
 - mehr Arbeit pro Zeiteinheit (Akkordprämien),
 - überdurchschnittliche qualitative Arbeitsergebnisse (Qualitätsprämien),
 - Arbeit zu besonderen Zeiten (z. B. Überstunden-, Sonn-, Feiertags- oder Nachtarbeitszuschläge),
 - Arbeit unter erschwerten oder gefährlichen Bedingungen (z. B. Schmutzzulagen, Gefahrenzulagen, Erschwer-niszuschläge, (Wechsel-)Schichtzulagen), sofern damit nicht die Normalleistung abgegolten wird und die Zulagen bzw. Zuschläge nicht eher wie eine allgemeine Tätigkeitszulage zu behandeln sind.
- Alle sonstigen Zulagen und Zuschläge, die eine vertraglich nicht geschuldete Zusatzleistung ausgleichen.
- Arbeitgeberbeiträge zur betrieblichen Altersversorgung und sonstige vermögenswirksame Leistungen.
- Aufwandsentschädigungen: Hierzu gehört insbesondere die Erstattung von tatsächlich angefallenen Kosten, die dem Arbeitnehmer im Rahmen des Arbeitsverhältnisses durch Weisungen des Arbeitgebers entstanden sind (z. B. Durchfüh-




rung von Reisen/Fahrten zu Kundeneinsätzen, Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen). Ohne Bedeutung ist dabei die Bezeichnung der Zulage. Auch eine – ggf. auch pauschalisierte – Leistung, die der Arbeitgeber als „Wegegeld“ bezeichnet, mit der aber nur ein besonderer Fahrtaufwand des Arbeitnehmers abgegolten wird, ist als reine Kostenerstattung nicht berücksichtigungsfähig.

- Im Recht ausländischer Staaten oft vorgesehene Entsendezulagen, soweit sie der Erstattung bei dem entsandten Arbeitnehmer tatsächlich angefallener Entsendungskosten (z. B. Unterkunft, Verpflegung, Reisekosten) dienen.
- Zahlt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen Gesamtbetrag, in dem Beträge enthalten sind, mit denen der Arbeitnehmer seine Aufwendungen für Unterkunft und/oder Verpflegung selbst bestreiten soll, so ist von dem Gesamtbetrag die nach der Sozialversicherungsentgeltverordnung jeweils niedrigste Stufe für Unterkunfts- bzw. Verpflegungsleistungen abzuziehen und nur der nach Abzug verbleibende Betrag zu berücksichtigen.
- Geldwerte Sachleistungen (Ausnahme: freie Unterkunft und Verpflegung bei Saisonarbeitnehmern, s. dazu auch Abschnitt „Sachleistungen/Sachbezüge“).
- Zahlt der Arbeitgeber den Lohn nur abzüglich von Kosten für arbeitgeberseitige Leistungen (z. B. Unterkunft, Verpflegung) aus, so ist lediglich dieser tatsächlich ausgezahlte Betrag als Mindestlohnzahlung zu berücksichtigen.
- Trinkgelder.

Sachleistungen/Sachbezüge

Nach dem Wortlaut des MiLoG wird der gesetzliche Mindestlohn als Geldbetrag geschuldet. Sachleistungen sind daher grundsätzlich nicht unmittelbar im Sinne einer Anrechnung auf den Mindestlohnanspruch berücksichtigungsfähig.

Für Saisonarbeitnehmer sollen allerdings Sachbezüge in Form von freier Unterkunft und Verpflegung im Rahmen des § 107 GewO und der Sozialversicherungsentgeltverordnung auf den Mindestlohn angerechnet werden können (BT-Drs. 18/2010 (neu), S. 16; Abschn. IV, Ziffer 7). Sachbezüge können nach § 107 Abs. 2 Satz 5 GewO jedoch nur in Höhe des pfändbaren Teils des Arbeitsentgelts als Arbeitsentgelt vereinbart werden. Die nach der Sozialversicherungsentgeltverordnung maßgebenden Sachbezugs-




werte für freie Unterkunft und Verpflegung sind daher nur auf den Mindestlohn anrechenbar, soweit dem Saisonarbeitnehmer ein Nettobarlohn mindestens in Höhe der Pfändungsfreigrenze verbleibt.

Saisonarbeitnehmer im Rahmen dieser Ausnahmeregelung sind Arbeitnehmer, die befristet bei einem in Deutschland ansässigen Arbeitgeber angestellt sind und Tätigkeiten ausüben, die aufgrund eines immer wiederkehrenden saisonbedingten Ereignisses oder einer immer wiederkehrenden Abfolge saisonbedingter Ereignisse an eine Jahreszeit gebunden sind, während der der Bedarf an Arbeitskräften den für gewöhnlich durchgeführte Tätigkeiten erforderlichen Bedarf in erheblichem Maße übersteigt. Dies sind insbesondere Beschäftigte

- in der Land- und Forstwirtschaft sowie im Gartenbau, insbesondere Erntehelfer in Sonderkulturbetrieben wie Obst-, Gemüse- und Weinanbau (Hinweis: Für den Bereich der Land- und Forstwirtschaft sowie des Gartenbaus gilt auf der Grundlage der Übergangsregelung des § 24 Abs. 1 MiLoG derzeit nicht das MiLoG, sondern die nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz erlassene Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen in der Land- und Forstwirtschaft sowie im Gartenbau vom 18. Dezember 2014; diese bestimmt einen eigenen, vom allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn nach dem MiLoG abweichenden Branchenmindestlohn. Für die Dauer der Geltung dieser Verordnung (sie tritt am 31. Dezember 2017 außer Kraft) ist eine Anrechnung von freier Unterkunft und Verpflegung auf den (Branchen-)Mindestlohn ausgeschlossen; die hier dargestellte Anrechnungsmöglichkeit gilt nur für das MiLoG.),
- im Tourismus, insbesondere in Gaststätten und Hotels (z. B. Kellner, Küchenpersonal und Zimmermädchen) und in Betrieben oder Teilen von Betrieben, die ihrer Natur nach nicht ganzjährig geöffnet sind (z. B. Biergärten, Skihütten) oder die während bestimmter befristeter Zeiträume Arbeitsspitzen und erhöhten Arbeitskräftebedarf abdecken müssen (z. B. Ausflugslokale).

Bei entsandten Arbeitnehmern ist die Anrechnung von Unterkunft und Verpflegung auf den Mindestlohn ausgeschlossen, da Arbeit-



geber diese Kosten nach den Wertungen der Entsenderichtlinie (Richtlinie 96/71/EG) zu tragen haben.

Provisionszahlungen

Provisionszahlungen/Umsatzbeteiligungen sind in den Monaten der Zahlung auf den Mindestlohn anzurechnen. Sofern das Fixum den Mindestlohn unterschreitet, besteht in den Monaten, in denen durch geringe oder ausfallende Provisionszahlungen/Umsatzbeteiligungen der Mindestlohn nicht erreicht wird, der Mindestlohnanspruch. Provisionszahlungen sind jedoch nur dann berücksichtigungsfähig, wenn sie nicht zurückgefordert werden können. Sofern demnach Provisionsregelungen Stornierungsklauseln enthalten, nach denen die Provision zurückzuzahlen ist, wenn der Kunde das Geschäft storniert oder das Geschäft notleidend wird, kann die Provisionszahlung nicht auf den Mindestlohn angerechnet werden.

Stücklohnvereinbarungen

Stücklöhne sind weiterhin zulässig, wenn dabei sichergestellt ist, dass der Arbeitnehmer je tatsächlich geleisteter Arbeitsstunde den Mindestlohn erhält.

Gehaltsumwandlungen zugunsten einer betrieblichen Altersversorgung

Gehaltsumwandlungen zugunsten einer betrieblichen Altersversorgung sind hinsichtlich des gesetzlichen Mindestlohns unschädlich.


Sofern sich der Lohnanspruch aus einem Tarifvertrag ergibt, gilt dies nur dann, wenn der Tarifvertrag die Möglichkeit der Entgeltumwandlung zur betrieblichen Altersversorgung vorsieht oder eine Öffnungsklausel enthält.

Minijobs

Der Mindestlohn gilt auch für Beschäftigte in Minijobs. Bei einem Mindestlohn von 8,50 Euro ergibt sich demnach eine maximale Arbeitszeit von 52,9 Stunden im Monat bzw. 12,2 Stunden in der Woche.

Mindestlohn bei kurzfristiger Beschäftigung

Kurzfristig Beschäftigte sind nicht versicherungspflichtig in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung. Daher



ist der Mindestlohnanspruch hinsichtlich der Sozialversicherung nur bei der Bemessung der Umlagen nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz sowie der Unfallversicherungs- und Insolvenzgeldumlage zu berücksichtigen.

Flexible Arbeitszeitregelungen

Grundsätzlich ist für alle geleisteten Arbeitsstunden der Mindestlohn zu zahlen. Abweichend von dieser Fälligkeitsregelung erlaubt das MiLoG im Falle der Einstellung von Mehrarbeit in schriftlich vereinbarte Arbeitszeitkonten die Auszahlung des Mindestlohns innerhalb einer Jahresfrist. Dies gilt nur insoweit, als die eingestellten Stunden monatlich nicht 50 % der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit überschreiten. Die Beschränkung auf die Hälfte der vereinbarten Arbeitszeit und die Ausgleichsverpflichtung innerhalb der Jahresfrist gelten insoweit, als bei Zahlung eines verstetigten Arbeitsentgelts der Mindestlohn bezogen auf die geleisteten Stunden auch tatsächlich unterschritten wird. Wertguthabenvereinbarungen nach § 7b SGB IV werden von der Regelung nicht berührt.

Vor 2015 aufgebaute Zeitguthaben

Ein Anspruch auf Vergütung der vor 2015 in ein Arbeitszeitkonto eingeflossenen Stunden mit dem Mindestlohn besteht nicht, es sei denn, es wurde anders vereinbart.

Aufzeichnungspflichten

Nach § 17 MiLoG sind Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit von geringfügig Beschäftigten und Arbeitnehmern in einer der in § 2a Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz genannten Branchen aufzuzeichnen. Eine Verletzung dieser Aufzeichnungspflichten ist bußgeldbewehrt (§ 21 Abs. 1 Nr. 7, 8 MiLoG). Nach der Mindestlohnaufzeichnungsverordnung (MiLoAufzV) reicht die Aufzeichnung der Dauer der täglichen Arbeitszeit für Arbeitnehmer mit ausschließlich mobilen Tätigkeiten (insbesondere bei der Zustellung von Briefen, Paketen, Druckereierzeugnissen, der Abfallsammlung, Straßenreinigung, dem Winterdienst, Gütertransport oder der Personenbeförderung) aus, wenn diese keinen Vorgaben zur konkreten täglichen Arbeitszeit (Beginn und Ende) unterliegen und sich ihre tägliche Arbeitszeit eigenverantwortlich einteilen, also regelmäßig nicht durch ihren Arbeitgeber oder Dritte Arbeitsaufträge entgegennehmen oder für entsprechende Arbeitsaufträge zur Verfügung stehen müssen.

Schließlich ist pünktlich zum 1. Januar 2015 die Mindestlohndokumentationspflichten-Verordnung (MiLoDokV) in Kraft getreten. Die Verordnung schränkt die Pflicht zum Erstellen und Bereithalten von Dokumenten nach § 17 Abs. 1 und 2 MiLoG ein. Diese Pflichten gelten nicht für Arbeitnehmer, deren verstetigtes regelmäßiges Monatsentgelt brutto 2.958 Euro überschreitet und für die der Arbeitgeber seine nach § 16 Abs. 2 Arbeitszeitgesetz bestehenden Verpflichtungen zur Aufzeichnung der Arbeitszeit und zur Aufbewahrung dieser Aufzeichnungen tatsächlich erfüllt.

Übergangsregelungen

... für Branchen

Nach § 24 Abs. 1 MiLoG kann der Mindestlohn bis zum Ende des Jahres 2017 zulässigerweise unterschritten werden, wenn Grundlage der Lohnzahlung ein bundesweiter Tarifvertrag repräsentativer Tarifparteien auf Branchenebene ist, der nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz für alle unter seinen Geltungsbereich fallenden Arbeitgeber mit Sitz im In- oder Ausland sowie deren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verbindlich gemacht worden ist. Das Gleiche gilt für Rechtsverordnungen, die auf der Grundlage von § 11 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (Pflegebranche) oder § 3a des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (Lohnuntergrenze für die Leiharbeit) erlassen worden sind. Ab dem 1. Januar 2017 muss der niedrigste Lohn in einem dieser Tarifverträge bzw. Rechtsverordnungen mindestens 8,50 Euro betragen.

Ein Mindestlohn unterhalb des gesetzlichen Mindestlohns von 8,50 Euro gilt seit dem 1. Januar 2015 in den folgenden Branchen:

- Arbeitnehmerüberlassung (nur Tarifgebiet Ost),
- Fleischwirtschaft,
- Friseurhandwerk,
- Land-, Forstwirtschaft und Gartenbau,
- Textil- und Bekleidungsindustrie (nur Tarifgebiet Ost),
- Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft (nur Tarifgebiet Ost).

... für Zeitungszusteller

Für Zeitungszusteller gilt nach § 24 Abs. 2 MiLoG bis zum 31. Dezember 2015 ein Mindestlohn in Höhe von 75 % und ab dem 1. Januar 2016 in Höhe von 85 % des allgemeinen Mindestlohns

nach § 1 Abs. 2 MiLoG. Im Jahr 2017 gilt ein Mindestlohn in Höhe von 8,50 Euro (§ 24 Abs. 2 MiLoG).

Zeitungszusteller sind Personen, die ausschließlich periodische Zeitungen und Zeitschriften an Endkunden zustellen. Hierzu zählen auch Zusteller von Anzeigenblättern mit redaktionellem Inhalt. Das bedeutet, dass Arbeitnehmer, die nicht ausschließlich periodische Zeitungen oder Zeitschriften oder Anzeigenblätter mit redaktionellem Inhalt an Endkunden zustellen, sondern daneben auch z. B. Werbematerial, welches nicht zur Zeitung bzw. dem Anzeigenblatt gehört, verteilen (Misch Tätigkeiten), von der Übergangsregelung nicht erfasst werden. Sie haben somit Anspruch auf den allgemeinen, ungekürzten Mindestlohn für das gesamte Arbeitsverhältnis. Wenn die Reklameprospekte zum Anzeigenblatt gehören und somit eine Werbeleistung des Anzeigenblatts darstellen, handelt es sich nicht um ein Mischarbeitsverhältnis, sondern um Zeitungs-/Zeitschriftenzustellung im Sinne der Übergangsregelung und es besteht lediglich Anspruch auf den abgesenkten Mindestlohn nach den Übergangsregelungen.

Kontrollen und Geldbußen

Die Prüfung der Einhaltung der Pflichten des Arbeitgebers zur Zahlung des Mindestlohns obliegt nach § 14 MiLoG den Behörden der Zollverwaltung und dort der FKS. Die einschlägigen Vorschriften des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes sind entsprechend anwendbar. Die Regelungen zu den Arbeitgeberpflichten, den Kontrollmöglichkeiten und zu den Ordnungswidrigkeiten orientieren sich streng an den entsprechenden Bestimmungen des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes. Demnach kann nicht nur die Nichtzahlung des Mindestlohns, sondern auch die Vereitelung bzw. Erschwerung von Prüfmaßnahmen, das Nichtführen von Aufzeichnungen und die Verletzung von Meldepflichten mit einer Geldbuße geahndet werden. Zudem sieht § 13 MiLoG durch Verweis auf das Arbeitnehmer-Entsendegesetz eine Auftraggeberhaftung vor. Das schuldhaftes Nichtwissen über die Verletzung der Pflicht zur Zahlung des Mindestlohns auf Subunternehmerseite stellt ebenfalls eine bußgeldbewehrte Ordnungswidrigkeit dar.

Mindestlöhne ab 1. Januar 2015

Ab 1. Januar 2015 gilt der gesetzliche Mindestlohn von 8,50 Euro je Zeitstunde, der bis 31. Dezember 2017 im Rahmen von Übergangsregelungen nur in bestimmten Branchen unterschritten werden kann. Die zum 1. Januar 2015 maßgeblichen Branchenmindestlöhne nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz und dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz ergeben sich aus folgender Übersicht:

Branche	Mindestlohn in Euro	
	Ost	West
Abfallwirtschaft	8,86	8,86
Arbeitnehmerüberlassung	7,86	8,50
Aus- und Weiterbildung	12,50	13,35
Baugewerbe	10,75	11,15
Bergbauspezialarbeiten auf Steinkohlenbergwerken	11,92	11,92
Dachdeckerhandwerk	11,85	11,85
Elektrohandwerk	9,35	10,10
Fleischwirtschaft	8,00	8,00
Friseurhandwerk	7,50	8,00
Gebäudereiniger	8,50	9,55
Gerüstbauerhandwerk	10,25	10,25
Land-, Forstwirtschaft und Gartenbau	7,20	7,40
Maler und Lackierer	9,90	9,90
Pflege	8,65	9,40
Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk	10,66	11,25
Textil- und Bekleidungsindustrie	7,50	8,50
Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft	8,00	8,50