

# Mindestlohn

## Für wen gilt der Mindestlohn?

Er betrifft neben den Vollzeitkräften auch Aushilfen und Minijobber.

## Gelten Sonderregelungen bei allgemeinen verbindlichen Tarifverträgen?

Für Unternehmen, die in einer Branche mit einem allgemein verbindlichen Tarifvertrag tätig sind, gelten die jeweiligen branchenspezifischen Regelungen. In diesen Bereichen kann bis Ende 2017 durch eine Übergangsregelung auch außerhalb des gesetzlichen Mindestlohns gezahlt werden.

Ab 01.01.2018 gilt aber für alle der gesetzliche Mindestlohn. Ausnahmen gelten z.B. noch für die Land- und Forstwirtschaft oder Leih- und Zeitarbeit.

## Gibt es Ausnahmen vom Mindestlohn?

Neben der Sonderregelung für einige Branchen ist der Mindestlohn auch für bestimmte Personengruppen nicht zu zahlen. Dazu gehören:

- Kinder und Jugendliche im Sinne des Jugendarbeitsschutzgesetzes ohne Berufsabschluss, z.B. Schüler bis 18 Jahre, die in den Ferien jobben
- Auszubildende
- Personen im Freiwilligendienst, die etwa ein freiwilliges soziales oder ökologisches Jahr ableisten, auch im Bundesfreiwilligendienst
- Praktikanten in vorgeschriebenen Praktika und in den ersten drei Monaten eine Orientierungspraktikums (für freiwillige Praktikanten ist dagegen der Mindestlohn zu zahlen)
- Langzeitarbeitslose (mehr als ein Jahr arbeitslos)

Mindestlohn ist auch für die Haushaltshilfen im Privathaushalt zu zahlen.

## Wer trägt die Verantwortung, wenn ein Subunternehmen beauftragt wurde?

Betriebe, die mit Subunternehmen arbeiten, gehen ein neues Haftungsrisiko ein: Als Auftraggeber müssen sie nämlich ab sofort dafür sorgen, dass sich auch die Subunternehmen an den Mindestlohn halten. Andernfalls können die Arbeitnehmer ausgebliebene Gehaltszahlungen auch vom Auftraggeber einfordern.

## Was ist bei kurzfristigen Aushilfen zu beachten?

Diese können vom 01.01.2015 bis 31.12.2018 bis zu 3 Monate oder 70 Arbeitstage im Kalenderjahr sozialabgabenfrei arbeiten, wenn die Beschäftigung im Voraus befristet ist.

## **Muss die Arbeitszeit akribisch erfasst werden?**

Ja. Seit dem 01.01.2015 wird eine unzureichende Zeitdokumentation bestraft. Seither müssen alle Betriebe – unabhängig von der Höhe des Stundenlohns – die Arbeitszeiten für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse aufzeichnen. Und zwar den Beginn, das Ende und die tägliche Dauer.

Für Unternehmen, die in der Branchetätig sind, die Sofortmeldungen zur Sozialversicherung abgeben muss, kommt es sogar noch schlimmer: hier sind Beginn, Ende und Dauer der Arbeitszeit für alle Arbeitnehmer zeitnah innerhalb von sieben Tagen aufzuzeichnen und für zwei Jahre aufzubewahren. Das gilt auch für die Branchen mit einem Branchen-Mindestlohn, wie beispielsweise die Pflegebranche. Ausnahmen gelten nur für Mitarbeiter, die ein festes Monatsgehalt von mehr als 2.958 € erhalten – hier wird unterstellt, dass der Mindestlohn erreicht ist.

## **Was ist bei Sonderarbeitszeiten zu beachten?**

Zuschläge für Überstunden oder Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit dürfen Arbeitgeber bei der Mindestlohnermittlung nicht berücksichtigen. Es ist also äußerste Vorsicht geboten, wenn der Stundenlohn erst mithilfe der Zuschläge 8,50 € oder mehr erreicht. Für Bereitschaftsdienste darf zwar ein geringerer Stundenlohn gezahlt werden, doch darf auch hier der Mindestlohn nicht unterschritten werden.

## **Welche Zuschläge zählen nicht zum Mindestlohn?**

Folgende Lohnarten dürfen Sie nicht zum Mindestlohn zählen:

- Zuschläge für besondere Arbeitszeiten (Sonntags, Nacht- oder Schichtzuschläge)
- Zuschläge für besondere Arbeitsanforderungen (z.B. Schmutz- oder Gefahrenzulagen)
- Akkord- und Qualitätsprämien
- Sachbezüge (z.B. Tankgutscheine, Firmenwagen)
- Vermögenswirksame Leistungen
- Aufwandsentschädigungen

Einmalzahlungen, wie beispielweise Urlaubs- oder Weihnachtsgeld, gehören nur im Monat der Auszahlung zum Mindestlohn.

## **Welche Folgen haben Verstöße gegen das Mindestlohngesetz?**

Es drohen Bußgelder bis zu einer Höhe von 500.000 €. Aber damit nicht genug: Unternehmen, die sich um öffentliche Aufträge bewerben, können bei Bußgeldern ab 2.500 € für eine angemessene Zeit von der Vergabe öffentlicher Aufträge ausgeschlossen werden.

Hinzu kommt: Sollte gegen die Mindestlohn-bestimmungen verstoßen worden sein, sind nicht nur die unterbliebenen Zahlungen an die Arbeitnehmer zu leisten. Auch die Sozialversicherung fordert Beiträge und Säumniszuschläge nach.