

FAQs zum Mindestlohn

Dieses Merkblatt behandelt die für Handwerksbetriebe wichtigsten Einzelaspekte des Tarifautonomiestärkungsgesetzes hinsichtlich des Mindestlohns. Bei detaillierteren Fragen können Sie sich jederzeit an Ihren Berufsverband oder Ihre Handwerkskammer wenden.

Grundsätzlich gilt: In allen Arbeitsverhältnissen, in denen ein Grundlohn von 8,50 Euro je Zeitstunde unterschritten wird, besteht für den Arbeitgeber noch vor dem Jahr 2015 Handlungsbedarf. Außerdem müssen sämtliche Pflichten des Mindestlohngesetzes, zum Beispiel die Änderungen bei der Dokumentationspflicht, bereits seit Mitte August 2014 beachtet werden.

1. Ab wann und für wen gilt der Mindestlohn?

Ab dem 1. Januar 2015 muss ein Arbeitgeber jedem Arbeitnehmer mindestens 8,50 Euro brutto pro Stunde zahlen. Dies gilt auch für mitarbeitende Ehegatten und Kinder sowie für Probearbeiten. Ausnahmen sind Jugendliche bis 18 Jahre ohne Ausbildung und Langzeitarbeitslose während der ersten sechs Monate. Außerdem ist zu beachten, dass die Mindestlohtarifverträge bestimmter Branchen (zum Beispiel Bauhauptgewerbe, Dachdeckerhandwerk, Elektrohandwerk, Friseurhandwerk, Maler- und Lackiererhandwerk und Gebäudereinigungsgewerbe) höhere Mindestlöhne vorsehen können.

2. Was gilt bei geringfügig Beschäftigten?

Auch 450-Euro-Kräfte, Mini-Jobber oder Aushilfen bekommen künftig 8,50 Euro pro Stunde. Von der 30-prozentigen Pauschalabgabe kann bei entsprechender vertraglicher Vereinbarung lediglich der Pauschalsteueranteil von 2 Prozent auf den Arbeitnehmer abgewälzt werden. Die restlichen 28 Prozent müssen zwingend vom Arbeitgeber gezahlt werden und kommen zum Mindestlohn von 8,50 Euro hinzu. In der Praxis werden dadurch für die Arbeitgeber viele Minijobber deutlich teurer als normale sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer. Hinzu kommt, dass geringfügig Beschäftigte, wie bisher schon, auch einen Anspruch auf gesetzlichen Mindesturlaub und Entgeltfortzahlung haben.

3. Was müssen Arbeitgeber bei Minijobbern besonders beachten?

Seit dem 16. August 2014 bestehen besondere Aufzeichnungspflichten hinsichtlich Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit der Minijobber. Diese müssen spätestens eine Woche nach dem jeweiligen Arbeitstag erfasst werden und sind zwei Jahre lang aufzubewahren. Verstöße gegen diese Dokumentationspflicht können mit einer Geldbuße von bis zu 30.000 Euro geahndet werden.

Wird durch die Erhöhung des Stundenlohns die Geringfügigkeitsgrenze von 450 Euro monatlich überschritten, muss die arbeitsvertragliche Vereinbarung angepasst werden – entweder durch Verringerung der Stundenzahl oder durch Überleitung in ein Gleitzone narbeitsverhältnis. Es empfiehlt sich daher, mit Minijobbern schriftliche Arbeitsverträge zu vereinbaren – auch in bereits bestehenden Arbeitsverhältnissen.

4. Was gilt bei kurzfristig Beschäftigten/Saisonarbeit?

Hier wird die Sozialversicherungsfreiheit von 50 auf 70 Tage, beziehungsweise von zwei auf drei Monate verlängert. Als Stundenlohn muss jedoch auch hier ein Betrag von 8,50 Euro bezahlt werden. Es gelten dieselben Dokumentationspflichten wie bei Minijobbern.

5. Was ist mit Zuschlägen oder anderen Sonderleistungen?

Nach derzeitiger Rechtsauffassung können Zuschläge wie Akkordprämien, Qualitätsprämien und Zuschläge für Nacht-, Sonn- oder Feiertagsarbeit oder Arbeiten zu besonders erschwerten oder gefährlichen Bedingungen (Schmutzzulagen, Gefahrenzulagen) nicht in den Mindestlohn von 8,50 Euro eingerechnet werden. Ebenso wie Entsendungszulagen, die der Erstattung von beim Arbeitnehmer tatsächlich angefallenen Kosten dienen (Unterkunft, Verpflegung, Reisekosten), müssen sie vom Arbeitgeber zusätzlich geleistet werden. Andere freiwillige Sonderleistungen wie Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld dürfen eingerechnet werden, soweit sie monatlich und unwiderruflich gezahlt werden.

6. Was gilt für Praktikanten?

Praktikanten gelten als Arbeitnehmer, es sei denn, es handelt sich um

- Pflichtpraktika (unabhängig von der Dauer)
- Orientierungspraktika vor Aufnahme einer Ausbildung oder eines Studiums (für die Dauer von drei Monaten)
- Praktika im Rahmen einer Einstiegsqualifizierung nach § 54 a SGB III oder einer Berufsausbildungsvorbereitung nach den §§ 68-70 Berufsausbildungsgesetz
- freiwillige Praktika begleitend zu einer Ausbildung oder einem Studium (für die Dauer von drei Monaten). Diese Ausnahme greift nur, wenn nicht bereits zuvor ein Praktikumsverhältnis mit demselben Ausbildenden bestanden hat.

Seit 16. August 2014 muss zudem jeder Praktikumsvertrag schriftlich geschlossen und mit den im Nachweisgesetz genannten Angaben versehen werden.

7. Was gilt für Auszubildende?

Auf Ausbildungsverhältnisse findet der Mindestlohn keine Anwendung.

8. Was ist bei Arbeitszeitflexibilisierung zu beachten?

Die Regelung über Arbeitszeitkonten sieht vor, dass die monatlichen Mehrarbeitsstunden jeweils 50 Prozent der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nicht übersteigen dürfen und die Konten innerhalb von zwölf Monaten ausgeglichen sein müssen. Für Mindestlohnbeschäftigungsverhältnisse gilt diese Ausgleichspflicht nur, wenn der monatlich bezahlte Gesamtlohn, umgelegt auf die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit plus die zusätzlich geleisteten Mehrarbeitsstunden, unter einem Stundendurchschnitt von 8,50 Euro liegt. In allen Arbeitsverhältnissen, die an oder knapp über der Mindestlohngrenze liegen, ist hier Vorsicht geboten.

Bei der Arbeitszeitflexibilisierung sind die in einigen Branchen bestehenden Mindestlohtarifverträge zu beachten.

9. Wann ist der Mindestlohn fällig?

Ist der Zahlungstermin nicht tarifvertraglich vorgeschrieben, so sollte er im Arbeitsvertrag schriftlich vereinbart werden – als spätester Zahlungstermin gilt der letzte Bankarbeitstag des Monats, der auf den Monat folgt, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde. Wird nichts vereinbart, besteht Fälligkeit zum Monatsende.

10. Kann auf den Mindestlohn verzichtet werden?

Ein Verzicht auf den Mindestlohn ist nur im Rahmen eines gerichtlichen Vergleichs, nicht jedoch in einem Arbeits- oder außergerichtlichen Aufhebungsvertrag möglich.

11. Was ist für Unternehmen aus den in § 2 a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz genannten Wirtschaftsbereichen oder –zweigen zu beachten (zum Beispiel Gastronomie, Reinigungsgewerbe, Fleischwirtschaft, Baugewerbe)?

Hier gelten ebenfalls die unter Punkt 3 genannten Dokumentationspflichten. Auch im Rahmen von Leiharbeit gelten seit 16. August 2014 besondere Meldepflichten: Bitte nehmen Sie in diesen Fällen Kontakt zu Ihrer Berufsorganisation auf.

12. Wer haftet bei einer Auftragsvergabe für den Mindestlohn?

Der Unternehmer, der einen anderen Unternehmer mit der Erbringung einer Werk- oder Dienstleistung beauftragt, haftet wie ein Bürge für die Zahlung des Mindestlohns an den Arbeitnehmer. Eine Befreiung ist nicht vorgesehen, selbst wenn der Dienstleister besonders sorgfältig ausgewählt wurde. Die Haftung ist auf den Nettolohn beschränkt, branchenspezifische Mindestlohntarifverträge sind zu beachten. Auch diese Regelung gilt bereits seit 16. August 2014.

13. Was passiert, wenn der Mindestlohn nicht gezahlt wird?

Wer den Mindestlohn an den Arbeitnehmer nicht oder nicht rechtzeitig zahlt, handelt ordnungswidrig und kann mit einer Geldbuße von bis zu 500.000 Euro belegt werden. Zusätzlich ist ein Ausschluss von öffentlichen Aufträgen möglich. Daneben liegt eine Strafbarkeit wegen Vorenthaltung von Sozialversicherungsbeiträgen nach § 266a StGB vor. Die Einhaltung des Mindestlohns wird von der Bundeszollverwaltung mit zusätzlich geschaffenen Stellen kontrolliert.

14. Gelten für den Mindestlohn Ausschlussfristen?

Nein, sowohl vonseiten der Arbeitnehmer als auch durch die Sozialversicherungsträger drohen Nachforderungen für längere Zeiträume.

15. Wie lange gilt dieser Mindestlohn?

Der Mindestlohn von 8,50 EUR wird alle zwei Jahre von einer Kommission überprüft und gegebenenfalls angepasst. Dies ist frühestens zum 1. Januar 2017 möglich.