

**Mindestlohn 2015 -  
Hinweise für die Praxis**

**von Herrn Rechtsanwalt Dr. Hans-Martin Flotho**

**Fachanwalt für Arbeitsrecht  
Fachanwalt für Handels- und Gesellschaftsrecht**

Die nachfolgenden Ausführungen sollen helfen, die Vorgaben des sogenannten Mindestlohngesetzes (MiLoG) in die Praxis umzusetzen. Für verbleibende Fragen stehe ich Ihnen selbstverständlich jederzeit gerne zur Verfügung.

**1. Wie hoch ist der Mindestlohn und ab wann gilt er?**

Die Höhe des Mindestlohnes beträgt **ab dem 01. Januar 2015 brutto EUR 8,50 pro Arbeitsstunde.**

**2. Wann ist der Mindestlohn zu bezahlen?**

Der Mindestlohn ist zu dem im Arbeitsvertrag vorgesehenen Fälligkeitstermin zu bezahlen. Sagt der Arbeitsvertrag zur Fälligkeit nichts, ist der Mindestlohn am ersten Kalendertag des auf die Arbeitsleistung folgenden Monats zu bezahlen. In jedem Fall ist der Mindestlohn **spätestens** an dem letzten Bankarbeitstag

zu bezahlen, der auf den Monat folgt, in dem die Arbeitsleistung erbracht worden ist.

### 3. Wer erhält keinen Mindestlohn?

Die wichtigsten Ausnahmen vom gesetzlichen Mindestlohn betreffen:

- Kinder und Jugendliche im Sinne des Jugendarbeitsschutzgesetzes
- Praktikantinnen und Praktikanten
- Auszubildende
- ehrenamtlich Tätige
- Langzeitarbeitslose
- Saisonarbeiter
- Zeitungszusteller

Für Zeitungszusteller ist eine schrittweise Einführung des Mindestentgeltes für Minijobber angeordnet. Uneingeschränkt ist der Mindestlohn insoweit erst ab dem 01.01.2017 zu bezahlen. Im Jahr 2015 haben Verleger Minijobbern einen Stundenlohn zu bezahlen, der um 25% unter dem Betrag von EUR 8,50 liegen darf. Ab 2016 darf der Mindestlohn von brutto EUR 8,50 für Minijobber nur noch um 15% unterschritten werden.

### 4. Für welche Zeiten ist der Mindestlohn zu bezahlen?

Der Mindestlohn von brutto EUR 8,50 ist für jede Arbeitszeitstunde zu bezahlen. Insoweit ist folgendes zu beachten:

#### a) Bereitschaftsdienst

**Grundsätzlich** sind Zeiten des Bereitschaftsdienstes Arbeitszeit und daher mit wenigstens **brutto EUR 8,50** zu vergüten.

Bereitschaftsdienst erbringt der Arbeitnehmer, wenn er sich außerhalb seiner regulären Arbeitszeit an einem bestimmten Ort aufzuhalten hat, um dort, auf Anweisung des Arbeitgebers, seine Arbeit unverzüglich aufnehmen zu können. Kennzeichnend für den Bereitschaftsdienst ist somit eine Beschränkung des Aufenthalts, verbunden mit der Verpflichtung, bei Bedarf unmittelbar tätig zu werden.

#### **b) Rufbereitschaft**

Für Zeiten der Rufbereitschaft kann der Arbeitnehmer **keinen Mindestlohn** verlangen. Denn Rufbereitschaft ist keine Arbeitszeit.

Rufbereitschaft leistet der Arbeitnehmer, wenn er lediglich sicherstellen muss, erreichbar zu sein, um innerhalb einer bestimmten Zeitspanne die Arbeit aufnehmen zu können. Eine Anwesenheit am eigentlichen Arbeitsplatz oder in dessen Nähe ist bei der Rufbereitschaft nicht erforderlich.

#### **c) Wegezeiten**

Mindestlohn ist für die Zeiten zu bezahlen, die schon bisher als Arbeitszeit galten. Das heißt:

Für die Fahrt von der Wohnung zum Arbeitsplatz und zurück ist ein Mindestlohn nach dem MiLoG nicht geschuldet. Fahrten von der Betriebsstätte zu einem Kunden oder von einem Kunden zu einem anderen Kunden sind Arbeitszeit und daher mindestlohnpflichtig.

## 5. Haben auch Ehegatten Anspruch auf Mindestlohn?

Ist ein Ehegatte mit dem Unternehmen des anderen Ehegatten arbeitsvertraglich verbunden, ist der Mindestlohn zu zahlen. Entsprechendes gilt auch für sonstige Familienangehörige.

Anders ist es hingegen, wenn der Ehepartner Arbeiten in dem Unternehmen seines Ehegatten verrichtet, weil er hierzu unterhaltsrechtlich verpflichtet ist.

## 6. Was gilt, wenn schon bisher Mindestlohn zu bezahlen war?

Für einige Branchen, für die Mindestlohtarifverträge gelten, ist bis zum 31. Dezember 2016 eine Vergütung unterhalb von brutto EUR 8,50 zulässig. Dies gilt aktuell für folgende Branchen:

- Fleischindustrie (West und Ost): EUR 8,00
- Friseure (bis 07/2016): EUR 8,00 (West), EUR 7,50 (Ost)
- Land- und Forstwirtschaft, Gartenbau:  
im Westen:  
ab 01.01.2015 EUR 7,50  
ab 01.01.2016 EUR 8,00  
im Osten:  
ab 01.01.2015 EUR 7,20  
ab 01.01.2016 EUR 7,90
- Leiharbeit/Zeitarbeit (Ost, einschließlich Berlin): bis 04/2015: EUR 7,86
- Textil- und Bekleidungsindustrie (Ost)  
EUR 7,50 ab 01.01.2015

EUR 8,25 ab 01.01.2016

EUR 8,75 ab 01.11.2016

- Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft (Ost, einschließlich Berlin): EUR 8,00 (bis 07/2016)
- Zeitungszusteller: für diese Branche gilt die schrittweise Anpassung an den Mindestlohn, die bereits oben unter Ziffer 3 skizziert worden ist.

**7. Haben auch Minijobber und Rentner Anspruch auf einen Mindestlohn von EUR 8,50?**

Auch Minijobbern und Rentnern ist ein Mindestlohn von EUR 8,50 pro Arbeitsstunde zu bezahlen. Auf die Ausnahme für Zeitungszusteller habe ich hingewiesen.

**8. Haben auch Freie Mitarbeiter Anspruch auf den Mindestlohn?**

Freie Mitarbeiter sind keine Arbeitnehmer. Sie fallen daher nicht in den Anwendungsbereich des Mindestlohngesetzes.

**9. Gibt es eine Lohnuntergrenze auch oberhalb von EUR 8,50?**

Ein Mindestlohn oberhalb von EUR 8,50 gilt, wenn ein für allgemeinverbindlich erklärter Tarifvertrag einen solchen Mindestlohn anordnet. Ein Mindestlohn oberhalb von EUR 8,50 ist auch denkbar, wenn eine geringere Vergütung sittenwidrig wäre. Eine solche Sittenwidrigkeit nimmt das Bundesarbeitsgericht an, wenn die Arbeitsvergütung nicht einmal 2/3 eines in dem betreffenden Wirtschaftszweig üblicherweise gezahlten Tariflohnes erreicht.

**10. Mindestlohn an Sonn- und Feiertagen sowie für Nachtarbeit - Was ist zu bezahlen?**

**a) Sonn- und Feiertage**

Das Gesetz sieht für Arbeiten an Sonn- und Feiertagen keine Lohnzuschläge vor. Grundsätzlich gilt daher auch für Sonn- und Feiertage, dass lediglich der Mindestlohn von **brutto EUR 8,50** zu bezahlen ist.

Sieht aber der Arbeitsvertrag einen Lohnzuschlag vor, oder entspricht es der betrieblichen Übung, an Sonn- und Feiertagen einen Zuschlag zu bezahlen, hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf eine Vergütung von wenigstens **brutto EUR 8,50/Stunde zzgl. des Zuschlags.**

**b) Nachtarbeit**

Für Nachtarbeit ist grundsätzlich ein Zuschlag zu bezahlen, wobei als Faustformel ein Aufschlag von 25% als angemessen erachtet wird. Dies bedeutet, dass sich das gesetzliche Mindestentgelt für die Nachtarbeit von brutto EUR 8,50 um brutto EUR 2,13 (gerundet) auf **brutto EUR 10,63** erhöht.

Nachtarbeit ist jede Arbeit, die mehr als zwei Stunden der Nachtzeit umfasst. Nach dem Arbeitszeitgesetz erstreckt sich die Nachtzeit von 23:00 Uhr bis 06:00 Uhr. Eine Abweichung hierfür gilt für Bäckereien und Konditoreien. Die Nachtzeit hier dauert von 22:00 Uhr bis 05:00 Uhr.

**11. Erfolgsabhängige Vergütung und Mindestlohn - Wie verhält sich das?**

Nach wie vor kann ein Lohn aus festen und erfolgsabhängigen - und daher variablen - Vergütungselementen bestehen. **Aber:** Sichergestellt sein muss, dass der Arbeitnehmer durchschnittlich einen Stundenlohn von mindestens brutto

EUR 8,50 erhält. Entsprechendes gilt auch für eine Vergütung mit einem sogenannten Stücklohn.

**12. Muss auch für Urlaubszeiten Mindestlohn bezahlt werden?**

Ja, auch während des Urlaubs hat der Arbeitnehmer Anspruch auf den Mindestlohn. Denn der Arbeitnehmer hat während der Zeiten eines Erholungsurlaubes Anspruch auf das übliche Entgelt. Dies aber beträgt aufgrund des Mindestlohngesetzes mindestens EUR 8,50.

**13. Gehalt und Mindestlohn - Wie verhält sich das?**

**a) Anspruch auf Mindestentgelt**

Auch Gehaltsempfänger haben **Anspruch auf ein Mindestentgelt** von brutto EUR 8,50 pro Arbeitsstunde. Sieht der Arbeitsvertrag eine wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden vor, so entspricht dies einer durchschnittlichen Arbeitszeit von 173,33 Stunden pro Monat. Dieser Stundenanzahl entspräche ein durchschnittlicher Mindestentgeltanspruch von brutto EUR 1.473,31 pro Monat (EUR 8,50 \* 173,33 Stunden/Monat).

**b) Ermittlung des Mindestentgeltes**

Bezahlt der Arbeitgeber für jeden Monat lediglich brutto EUR 1.473,31, so geht er jedoch ein erhebliches **Risiko** ein. Denn der Wortlaut des Mindestlohngesetzes spricht dafür, dass in **jedem** Monat eine Vergütung von brutto EUR 8,50 pro Arbeitsstunde zu bezahlen ist. Da die Anzahl der Arbeitsstunden von Monat zu Monat jedoch schwankt – und lediglich im Jahresdurchschnitt monatlich 173,33 Arbeitsstunden anfallen –, führt ein Gehalt von brutto EUR 1.473,31 bei sogenannten „starken“ Monaten dazu, dass die Vorgabe von brutto EUR 8,50/Stunde unterschritten wird. Denn ein

Monat mit 31 Kalendertagen, so etwa der Juli, kann durchaus 23 Arbeitstage aufweisen. Ist in jedem Monat pro Arbeitsstunde ein Betrag von EUR 8,50 zu bezahlen, ergibt sich für einen Monat mit 23 Arbeitstagen ein Gehaltsanspruch von brutto EUR 1.564,00 (23 Arbeitstage x 8 Stunden x brutto EUR 8,50).

**c) Schwankende monatliche Arbeitszeiten**

Auf das Problem der schwankenden monatlichen Arbeitszeiten kann der Arbeitgeber wie folgt reagieren:

- aa) Der Arbeitgeber vereinbart mit dem Arbeitnehmer **anstelle der Gehaltszahlung eine Lohnzahlung** von mindestens brutto EUR 8,50/Arbeitsstunde.
- bb) Der Arbeitgeber zahlt dem Arbeitnehmer bei einem 8-Studentag monatlich **brutto EUR 1.564,00**. Diese Lösung ist einfach, aber für den Arbeitgeber teuer.
- cc) Die Arbeitsvertragsparteien vereinbaren ein **festes monatliches Stundenkontingent** sowie ein monatliches Gehalt, dessen Höhe sich aus der Multiplikation der Stundenanzahl mit dem Betrag von brutto EUR 8,50 ergibt.
  - (1) Vereinbaren die Parteien zum Beispiel, dass der Arbeitnehmer in jedem Monat 150 Arbeitsstunden zu leisten hat, müsste ein Gehalt von brutto EUR 1.275,00 vereinbart werden.
  - (2) Alternativ können die Arbeitsvertragsparteien auch unterschiedliche Stundenkontingente für unterschiedliche Monate vereinbaren – für „*stärkere*“ Monate z.B. 184 oder 176 Arbeits-



stunden bei einem Gehalt von brutto EUR 1.564,00 oder EUR 1.469,00 und für „*schwächere*“ Monate demgegenüber zum Beispiel ein Stundenkontingent von monatlich 160 Arbeitsstunden bei einem Gehalt von brutto EUR 1.360,00.

dd) Naheliegend ist auch der Gedanke, auf die schwankende Anzahl monatlicher Arbeitsstunden mit der Einrichtung eines **Arbeitszeitkontos** zu reagieren.

- (1) Die Arbeitsvertragsparteien könnten eine 40-Stundenwoche bei einem **Gehalt** von brutto EUR 1.471,31 vereinbaren.
- (2) Darüber hinaus müssten die Arbeitsvertragsparteien die Einrichtung eines **Arbeitszeitkontos schriftlich vereinbaren**.
- (3) Das Arbeitszeitkonto würde dann Überschreitungen der monatlichen Arbeitszeit als Plus- und Unterschreitungen als Minusstunden erfassen. Zeitguthaben müssten innerhalb von 12 Kalendermonaten nach ihrer monatlichen Erfassung, spätestens im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vergütet werden.
- (4) **Aber:** Es ist unklar, ob das Mindestlohngesetz eine Lösung des Problems schwankender monatlicher Arbeitszeiten über ein Arbeitszeitkonto zulässt. Der Wortlaut des Mindestlohngesetzes wird in der juristischen Literatur zum Teil so verstanden, dass auf dem Arbeitszeitkonto im Sinne des Mindestlohngesetzes lediglich Überstunden erfasst werden dürfen, also Stunden, die der Arbeitnehmer bei einer regelmäßigen 40-Stundenwoche nicht zu erbringen hat. Um insoweit Rechtssicherheit zu erlangen, sind erste gerichtliche Entscheidungen abzuwarten.

**14. Können das Weihnachtsgeld oder ein 13. Monatsgehalt auf den Mindestlohn angerechnet werden?**

**a) Weihnachtsgeld**

Das Weihnachtsgeld ist eine Gratifikation und daher keine Gegenleistung für die Arbeit, die der Arbeitnehmer geleistet hat. Weihnachtsgeld darf daher nicht auf den Mindestlohn angerechnet werden.

**b) 13. Monatsgehalt**

Das 13. Monatsgehalt ist, anders als das Weihnachtsgeld, eine – zusätzliche – Gegenleistung für die erbrachte Arbeitsleistung. Gleichwohl hat sich bisher in der juristischen Literatur keine klare Position herausgebildet, nach der das 13. Gehalt auf den Mindestlohn angerechnet werden kann.

**15. Wie wirkt sich das Mindestlohngesetz auf Maßnahmen der Nettolohnmaximierung aus?**

Arbeitgeber gewähren Arbeitnehmern vielfach Leistungen, mit denen der Nettolohn maximiert wird, so etwa die Gewährung eines Diensthandys, die Gewährung eines Kita-Zuschusses oder auch die Zahlung eines Kleidergeldes. Solche Maßnahmen sind auf den Mindestlohn nicht anzurechnen. Will der Arbeitgeber nach Einführung des Mindestlohns von ihm bisher gewährte Leistungen der beschriebenen Art nicht mehr erbringen, muss er versuchen, den Arbeitsvertrag einvernehmlich mit dem Arbeitnehmer zu ändern.

**16. Welche Auswirkungen hat das Mindestlohngesetz auf die Entgeltumwandlung im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung?**

Zahlungen des Arbeitgebers im Rahmen der Entgeltumwandlung nach dem Betriebsrentengesetz sind **vollständig** auf den Mindestlohn **anrechenbar**. Das Mindestentgelt kann somit ohne Gesetzesverstoß durch Entgeltumwandlung unter einen Betrag von brutto 8,50/Stunde fallen.

**17. Können vermögenswirksame Leistungen auf den Mindestlohn angerechnet werden?**

Vermögenswirksame Leistungen können, so der bisherige Meinungsstand, **nicht** auf den Mindestlohn **angerechnet** werden.

**18. Ist das Trinkgeld auf den Mindestlohn anzurechnen?**

Da Trinkgeld kein Entgelt für die Arbeitsleistung ist, **scheidet** seine Anrechnung auf den Mindestlohn **aus**.

**19. „1% -Versteuerung“ und Mindestlohn**

Da der privatgenutzte Dienst-Pkw Entgeltcharakter hat, ist zu erwarten, dass eine **Anrechnung** der Pauschale von 1 % vom Bruttolistenpreis des Pkw auf den Mindestlohn **akzeptiert** werden wird. Für endgültige Klarheit werden auch insoweit jedoch erst die Gerichte sorgen.

**20. Welche Aufzeichnungspflichten hat der Arbeitgeber?**

**a) Inhalt**

Nach dem Mindestlohngesetz muss der Arbeitgeber **Beginn**, **Ende** und **Dauer der täglichen Arbeitszeit** für Beschäftigte in bestimmten Wirtschaftsbereichen und für alle geringfügig Beschäftigten – mit Ausnahme der Beschäftigten in Privathaushalten - aufzeichnen.

**b) Termine**

Die Aufzeichnung hat spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages zu erfolgen. Die Aufzeichnungen sind mindestens 2 Jahre aufzubewahren.

**c) Betroffene Wirtschaftszweige**

Die Aufzeichnungspflichten gelten für folgende Wirtschaftsbereiche und -zweige:

- das Baugewerbe,
- das Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe,
- das Personenbeförderungsgewerbe,
- das Speditions- und Transportgewerbe,
- das Logistikgewerbe,
- das Schaustellergewerbe,
- das Gebäudereinigungsgewerbe,
- die Forstwirtschaft,
- die Fleischwirtschaft,
- Unternehmen im Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen.

#### d) Arbeitnehmerentsendegesetz

Unabhängig von den Aufzeichnungspflichten nach dem Mindestlohngesetz bestehen die Aufzeichnungspflichten des Arbeitnehmerentsendegesetzes weiter. Dies betrifft folgende Branchen:

- das Bauhauptgewerbe und das Baunebengewerbe im Sinne der Baubetriebsverordnung,
- die Briefdienstleistung,
- die Sicherheitsdienstleistung,
- die Bergbauspezialarbeiten auf Steinkohlebergwerken,
- die Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft,
- die Abfallwirtschaft einschließlich der Straßenreinigung und des Winterdienstes
- die Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach SGB II und SGB III
- das Schlachten und die Fleischverarbeitung.

#### e) Vereinfachte Aufzeichnungspflichten

Vereinfachte Aufzeichnungspflichten gelten für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit ausschließlich mobilen Tätigkeiten, die keinen Vorgaben zu konkreten täglichen Arbeitszeiten unterliegen, und die sich ihre tägliche Arbeitszeit eigenverantwortlich einteilen. Der Arbeitgeber genügt hier seiner Aufzeichnungspflicht, wenn er die Dauer der tatsächlichen täglichen Arbeitszeit aufzeichnet.

**21. Was droht dem Arbeitgeber bei Unterschreitung des Mindestlohns?**

**a) Nachzahlung der Vergütung**

Der Arbeitnehmer kann die Differenz zwischen gezahlter Vergütung und dem Mindestlohn **einklagen**. Vertragliche Klauseln, nach denen Ansprüche innerhalb einer bestimmten Frist geltend zu machen sind, gelten für Ansprüche auf die Zahlung des Mindestlohns nicht.

**b) Nachzahlung der Sozialversicherungsbeiträge**

Der Arbeitgeber muss **Sozialversicherungsbeiträge** nachzahlen.

**c) Haftung für Subunternehmer**

Der Unternehmer haftet – wie ein Bürge –, soweit der von ihm mit der Erbringung von Werk- oder Dienstleistungen beauftragte **Subunternehmer** seine Pflichten nach dem Mindestlohngesetz nicht erfüllt.

**d) Geldbuße**

Wer den Mindestlohn nicht oder nicht rechtzeitig zahlt oder einen **Nachunternehmer** einsetzt, der den Mindestlohn nicht oder nicht rechtzeitig zahlt, begeht eine Ordnungswidrigkeit, die mit einer Geldbuße von bis zu EUR 500.000,00 geahndet werden kann. Die Geldbuße wird üblicherweise wie folgt berechnet:

Nicht gezahlter Mindestlohn x 2 + 30 %.

Bei einem nicht gezahlten Mindestlohn von z.B. EUR 5.000,00 beträgt die Geldbuße hiernach EUR 13.000,00. Liegt Vorsatz vor, kann sich die Geldbuße verdoppeln.

**Bitte haben Sie Verständnis, dass wir für den Inhalt dieser Informationsschrift nur nach einer individuellen Beratung die Haftung übernehmen können. Wir bitten Sie auch zu beachten, dass durch die Einführung des Mindestlohngesetzes erhebliche rechtliche Unsicherheiten geschaffen worden sind. Sie zu beseitigen, wird letztlich erst durch höchstrichterliche Entscheidungen möglich sein.**

Stand 15.01.2015

Dr. Flotho & Linke Rechtsanwälte  
Rechtsanwalt Dr. Hans-Martin Flotho  
Nicolaistraße 9a  
04668 Grimma

[www.dr-flotho.de](http://www.dr-flotho.de)



Telefon: 03437/ 70 11 - 0



Telefax: 03437 / 70 11 11

@ E-Mail: [rechtsanwaelte@dr-flotho.de](mailto:rechtsanwaelte@dr-flotho.de)