

Der gesetzliche Mindestlohn - ein Überblick (Stand 09.2015)



Ein nützlicher Link:
Bundesministerium für Arbeit und Soziales
www.der-mindestlohn-wirkt.de



1. Welches Gesetz regelt den gesetzlichen Mindestlohn?

- » Seit dem 01.01.2015 gilt ein gesetzlicher, flächendeckender und weitgehend branchenunabhängiger Mindestlohn für Arbeitnehmer. Hintergrund ist das sog. Mindestlohngesetz (MiLoG), welches wiederum Bestandteil des Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie ist.
Ähnliche Regelungen gibt es in 21 weiteren europäischen Staaten.

Mit dem MiLoG wurde das MiArbG (Gesetz über die Festsetzung von Mindestarbeitsbedingungen) aufgehoben.

Mindestlöhne gab es für viele Branchen schon vor dem 01.01.2015, z. B.:
Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen

- Pflegebranche
- Gebäudereinigung
- Textil- und Bekleidungsindustrie
- Arbeitnehmerüberlassung
- etc.



2. Für wen gilt der gesetzliche Mindestlohn?

§ 1 MiLoG

Jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf Zahlung eines Arbeitsentgelts mindestens in Höhe des Mindestlohns, derzeit 8,50 € je Zeitstunde, wenn nicht spezielle Branchenregelungen gelten (z. B. Pflegebereich: 9,40 €).

Die Höhe des Mindestlohns kann durch Rechtsverordnung der Bundesregierung geändert werden.



Ist der Mindestlohn abdingbar?

NEIN! § 3 MiLoG

- » Vereinbarungen, die den Anspruch auf Mindestlohn unterschreiten sind unwirksam.
- » Nur durch gerichtlichen Vergleich.

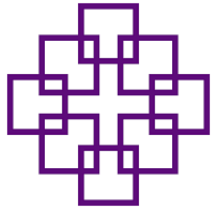


Wer ist nicht Arbeitnehmer nach MiLoG?

→ § 22 MiLoG

- » **Jugendliche** ohne abgeschlossene Berufsausbildung
- » **Auszubildende**
- » **Ehrenamtlich Tätige**

Achtung: Nur echtes Ehrenamt, also ohne Bezug zu Arbeitsstunden/Eingruppierung etc. → **Merkblatt „Honorare“**



Exkurs Ehrenamt:

Wo die **Grenze zwischen Ehrenamt und Arbeitsverhältnis** verläuft, ist derzeit nicht klar. Die Ausnahmeregelung gilt in jedem Fall für den sog. Freiwilligendienst (FSJ/BFD), auch ehrenamtliche Übungsleiter in Sportvereinen, die nur eine Aufwandsentschädigung erhalten, sollen nicht dem MiLoG unterliegen.

Für die Abgrenzung zwischen Ehrenamt und Arbeitsverhältnis war bislang maßgeblich, dass die ehrenamtliche Tätigkeit nicht von der **Erwartung einer adäquaten finanziellen Gegenleistung**, sondern vom Willen geprägt ist, sich für das Gemeinwohl einzusetzen. Ob dieses Kriterium für die Unabdingbarkeit des Mindestlohns reicht, ist zumindest zweifelhaft.



» Praktikanten in besonderen Fällen,

- **Pflichtpraktikum** (schulrechtliche Bestimmung, Ausbildungsordnung, hochschulrechtlichen Bestimmung, Berufsakademie),
- **Praktikum** von bis zu 3 Monaten **zur Orientierung** für eine Berufsausbildung /Studium,
- **Praktikum** von bis zu 3 Monaten **begleitend** zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung, wenn nicht schon zuvor ein Praktikum mit dem selben Ausbildenden bestanden hat,
- **Einstiegsqualifizierung / Berufsausbildungsvorbereitung**



Gibt es Übergangsregelungen? → § 24 MiLoG

- » **Langzeitarbeitslose in den ersten 6 Monaten**
- » **Zeitungszusteller:**
ab 01.01.2015: 75 %, ab 01.01.2016: 85 % , ab 01.01.2017: 100 %
- » **Bis 31. Dezember 2017** gehen abweichende Regelungen von Tarifverträgen vor, wenn sie für alle unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallenden Arbeitnehmern verbindlich gemacht worden sind.

Der gesetzliche Mindestlohn gilt auch für Saisonarbeitskräfte.
Dafür wurde die Möglichkeit der kurzfristigen sozialabgabenfreien Beschäftigung von 50 auf 70 Tage ausgedehnt. Diese Regelung ist bis 31.12.2019 befristet.



3. Für wen ist die permanente Arbeitszeitaufzeichnung Pflicht?

Für **alle** geringfügig Beschäftigten

§ 8 Abs. 1 SGB IV (**Minijobs**)

Für alle kurzfristig Beschäftigten nach § 8 Abs. 1 SGB IV
(Saisonarbeitskräfte).

Alle sonstigen Arbeitnehmer der in § 2a des
Schwarzarbeitergesetz genannten Wirtschaftsbereiche mit einem
Entgelt unter 2.000 bzw. 2.958 €/Monat (MiLoDokV).



§ 2a SchwarzArbG betrifft

- » das Baugewerbe
- » das Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe
- » das Personenbeförderungsgewerbe, Speditions-, Transport und Logistikgewerbe
- » das Schaustellergewerbe,
- » die Gebäudereinigung,
- » die Forstwirtschaft,
- » die Fleischwirtschaft sowie
- » Unternehmen im Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen



WIE muss die Aufzeichnung der Arbeitszeit erfolgen?

- Vordrucke oder Zettel

Tag	tatsächliche Arbeitszeit								anrechenbare Arbeitszeit	
	Beginn ¹⁾		Ende ¹⁾		Pausen ²⁾		Unterbrechung		Std.	Min.
	Std.	Min.	Std.	Min.	Std.	Min.	Std.	Min.		
Montag										
Dienstag										
Mittwoch										



- BMAS-App "einfach erfasst,,

Es gibt dafür keine Formvorschriften!





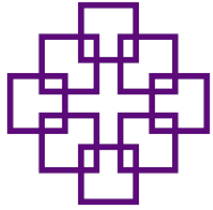
Ev. Regionalverwaltungsverband Wetterau

- » handschriftlich oder maschinell
- » Unterschriften (Arbeitgebers/Arbeitnehmer) sind nicht erforderlich
- » Die Arbeitszeit muss bis zum Ablauf des 7. Kalender-tages dokumentiert sein, also eine Woche später
- » Das Dokument bleibt beim Arbeitgeber und muss bei einer Kontrolle durch den Zoll vorgezeigt werden
- » **Dass die Aufzeichnung korrekt ist, hat der Arbeitgeber sicherzustellen**
- » **Aufbewahrungspflicht: Bis Austritt des Arbeitnehmers, sonst max. 2 Jahre**



WAS muss wie notiert werden?

- Beginn der Arbeitszeit (für jeden Arbeitstag)
- » Ende der Arbeitszeit (für jeden Arbeitstag)
- » Dauer der täglichen Arbeitszeit.
Pausenzeiten gehören nicht zur Arbeitszeit, sind also raus zurechnen; die konkrete Dauer und Lage der Pausen müssen nicht aufgezeichnet werden.



Ausnahme – Relevanz bei der verfassten Kirche!

Kirchenmusiker müssen Proben und Vorbereitungszeiten nicht mehr einzeln notieren (Hinweis der EKHN auf den Zeiterfassungsbögen).

Ausnahme – i. d. R. KEINE Relevanz bei der verfassten Kirche!

Es muss nur die tägliche Arbeitszeit dokumentiert werden, wenn alle drei Voraussetzungen vorliegen:

- a) Arbeitnehmer mit ausschließlich mobilen Tätigkeiten,
 - b) die keinen Vorgaben zur konkrete täglichen Arbeitszeit unterliegen **und**
 - c) die ihre tägliche Arbeitszeit (Beginn und Ende) eigenverantwortlich einteilen
- Beispiele: Zustellung von Briefen/Paketen/Druckerzeugnissen, Abfallsammlung, Straßenreinigung, Winterdienst, Gütertransport und Personenbeförderung.

Neu, siehe auch Rundschreiben EKHN 10.09.2015

Im eigenen Betrieb arbeitende Familienangehörige (MiLoAufzV))

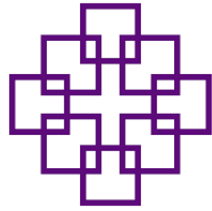


4. Mindestlohn: Fälligkeit und Arbeitszeitkonten

Vom Grundsatz her geht es bei dem MiLoG darum, dass das in einem Monat gezahlte Entgelte im Verhältnis zu den geleisteten Stunden den derzeit geltenden Mindestlohn von 8,50 €/Stunde (9,40 € Pflege) nicht unterschreitet.

$$2.000 \text{ €} / 8,50 \text{ €} =$$

235,29 Arbeitsstunden für den Zahlmonat



Risiko 1 – Unterschreitung des Mindestlohnes durch Mehrarbeit bei fehlenden Arbeitszeitkonten

Beispiel:

Herr Fleißig erhält ein festes Gehalt für 5,75 Wochenstunden, E 7, Stufe 1.

Das ergibt ein monatliches Entgelt von 398,68 €.

Im Regelfall sind dafür 25 Stunden/Monat ($5,75 \cdot 4,348$ Wochen) zu leisten. Tatsächlich arbeitet er im September 50 Stunden.

Überprüfung Mindestlohn, sog. „Schattenrechnung“:

$398,68 \text{ €} / 8,50 \text{ € Mindestlohn} = \text{maximal } 46,90 \text{ Stunden erlaubt!}$

Es wurden tatsächlich 50 Stunden gearbeitet.

Damit wurde der Mindestlohn unterschritten!

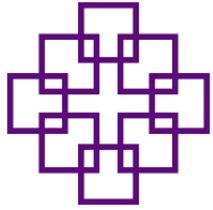
Das ist nur erlaubt, wenn ein **ARBEITSZEITKONTO** vereinbart wurde.



Nach dem MiLoG kann die Arbeitszeit MIT Arbeitszeitkonto – basierend auf dem Mindestlohn – um 50% überschritten werden (*§ 2 Abs. 2 MiLoG.*).

Herr Fleißig kann damit nicht nur 46,9 sondern rund 70 Arbeitsstunden in einzelnen Monaten arbeiten, wenn der Zeitausgleich (Freizeit oder Auszahlung) innerhalb von 12 Monaten über das Arbeitszeitkonto erfolgt
UND DIE GERINGFÜGIGKEITSGRENZE (aktuell 5.400 €/Jahr) EINGEHALTEN WIRD!

Der „Ausgleichszeitraum 12 Monate“ ist nicht neu
→ §13f KDO



Ev. Regionalverwaltungsverband Wetterau

Risiko 2:

Zahlungsverzug , wenn kein Arbeitszeitkonto vereinbart wurde

Fälligkeit der Zahlung des Entgeltes nach § 41 KDO:

- 16. des laufenden Monats ...
- nicht in Monatsbeträgen festgelegt Entgelte: Vorvormonat.

§ 2 Abs. 1 MiLoG sieht ein deutlich kürzeres Zahlungsziel vor:

Spätestens letzter Bankarbeitstag des Folgemonats.

BEISPIEL: Mehrarbeit im Mai ist ohne Arbeitszeitkonto zum 30. Juni auszuführen.
Aus abrechnungstechnischen Gründen benötigt die Abrechnungsstelle die Meldungen bis zum 3. Werktag eines Monats, hier also bis zum ca. 3. Juni.

Das kurze Zahlungsziel gilt nicht bei vereinbarten Arbeitszeitkonten.



Welche Gehaltsbestandteile dürfen bei der Überprüfung des Mindestlohnes mit eingerechnet werden?

Zahlungen für eine sog. Normalarbeitsleistung. Sonstige Leistungen des Arbeitgebers dürften - wenn überhaupt - nur im Ausnahmefall beim Mindestlohn Berücksichtigung finden.

Keine Berücksichtigung finden:

- Zeitzuschläge (§ 33 KDO) und Rufbereitschaftspauschalen
- Sonderzahlung (§ 37 KDO) bzw. Bonuszahlung
- Sachleistungen (Wohnung, PKW etc.)
- vermögenswirksame Leistungen

Nähere Informationen: www.der-mindestlohn-wirkt.de.



Was passiert bei einem Verstoß gegen das MiLoG?

Im Falle einer Ordnungswidrigkeit wird es teuer!

Formel: zu geringes Entgelt $\times 2 + 30\%$ (bei Vorsatz $\times 2$)

Ein Rechenbeispiel: $10.000 \text{ EUR} \times 2 + 30\% = 26.000 \text{ €}$
(bei Vorsatz 52.000 EUR).

Überschreitung des Mindestlohnes erfüllt auch den
Straftatbestand des Vorenthaltens von Arbeitsentgelt
(§ 266a StGB)



Ev. Regionalverwaltungsverband Wetterau

Aktuelles Stundenentgelt Entgelttabelle KDO 01.04.-31.12.2015

	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	inkl. Lstgz
E 1	9,71 €	9,85 €	10,00 €	10,14 €	10,29 €	11,26 €
E 2	11,18 €	11,31 €	11,45 €	11,62 €	11,75 €	12,87 €
E 2 + T 50%	11,75 €	12,00 €	12,26 €	12,54 €	12,79 €	13,97 €
E 3	12,33 €	12,69 €	13,07 €	13,45 €	13,83 €	15,07 €
E 4	13,01 €	13,48 €	13,94 €	14,41 €	14,88 €	16,18 €
E 4 + T 50%	13,34 €	13,89 €	14,44 €	15,00 €	15,54 €	16,88 €
E 5	13,67 €	14,31 €	14,94 €	15,59 €	16,21 €	17,57 €
E 5 + T 50%	14,43 €	14,75 €	15,49 €	16,22 €	16,94 €	18,39 €
E 6	15,19 €	15,19 €	16,03 €	16,85 €	17,68 €	19,20 €
E 6 + T 50%	15,57 €	15,57 €	16,50 €	17,42 €	18,36 €	19,91 €
E 7	15,95 €	15,95 €	16,97 €	17,99 €	19,03 €	20,62 €
E 7 + T 25%	16,38 €	16,38 €	17,40 €	18,43 €	19,47 €	21,10 €
E 7 + T 50%	16,80 €	16,80 €	17,84 €	18,86 €	19,90 €	21,58 €
E 8	17,66 €	17,66 €	18,71 €	19,73 €	20,77 €	22,54 €
E 8 + T 25%	18,11 €	18,11 €	19,19 €	20,26 €	21,33 €	23,14 €
E 8 + T 50%	18,55 €	18,55 €	19,67 €	20,78 €	21,90 €	23,75 €
E 9	19,44 €	19,44 €	20,63 €	21,84 €	23,02 €	24,97 €
E 9 + T 25%	19,91 €	19,91 €	21,21 €	22,53 €	23,82 €	25,82 €
E 9 + T 50%	20,37 €	20,37 €	21,79 €	23,22 €	24,63 €	26,66 €
E 10	21,31 €	21,31 €	22,95 €	24,60 €	26,23 €	28,36 €



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

