
Der gesetzliche Mindestlohn

I. Allgemeines

Seit dem 1.1.2015 gilt in Deutschland der gesetzliche Mindestlohn. Von bislang 8,50 Euro je Zeitstunde, wurde der Mindestlohn seit dem 1.1.2017 auf 8,84 Euro angehoben. Grundsätzlich gilt der gesetzliche Mindestlohn für alle Arbeitnehmer, unabhängig von ihrer Arbeitszeit oder dem Umfang ihrer Beschäftigung.

Allerdings gibt es auch Personengruppen, die vom Mindestlohn (erstmal) ausgenommen sind:

1. Arbeitnehmer unter 18 Jahren

Ausgenommen sind Arbeitnehmer, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet und keine abgeschlossene Berufsausbildung haben. Mit dieser Ausnahme will der Gesetzgeber verhindern, dass junge Menschen sich mit dem gesetzlichen Mindestlohn zufriedengeben und keine Ausbildung anstreben.

2. Auszubildende

Ebenfalls nicht vom Mindestlohngesetz erfasst werden diejenigen, die sich in einem Berufsausbildungsverhältnis befinden. Der Gesetzgeber will vermeiden, dass Betriebe Ausbildungsplätze wegfallen lassen, weil der gesetzliche Mindestlohn über der Ausbildungsvergütung liegt.

3. Langzeitarbeitslose

Für Langzeitarbeitslose, die zuvor 1 Jahr und länger arbeitslos waren, kann in den ersten sechs Monaten nach dem Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt vom gesetzlichen Mindestlohn abgewichen werden, jedoch nicht von einem bestehenden Tarifvertrag.

4. Pflichtpraktika

Wer im Rahmen seiner Ausbildung oder seines Studiums Pflichtpraktika ableisten muss, hat keinen Anspruch auf Mindestlohn. Damit soll offenbar erreicht werden, dass Unternehmen diese für die Ausbildung wichtigen Stellen nicht streichen.

5. Praktika bis zu drei Monaten

Absolvieren Ausbildungsinteressenten ein bis zu dreimonatiges, freiwilliges Praktikum zur Berufsorientierung, wird ebenfalls kein Mindestlohn fällig. Dies gilt auch für Praktika, die während einer Berufsausbildung freiwillig geleistet werden bzw. für Praxisteile dualer Studiengänge. Dauert ein solches Praktikum allerdings länger als drei Monate, gilt der gesetzliche Mindestlohn bereits ab dem ersten Tag.

6. Ehrenamtstätigkeit

Ehrenamtlich tätige Personen sind ebenfalls nicht vom Mindestlohngesetz betroffen.

II. Tarifverträge

Sofern allgemeinverbindliche Tarifverträge gelten (z.B. im Baugewerbe, Dachdecker-, Maler- und Lackierer-, Friseur- und Elektrohandwerk, sowie Gebäudereinigung), haben Arbeitgeber die in den Tarifverträgen festgelegten Tariflöhne zu zahlen.

III. Dokumentationspflichten

Das Mindestlohngesetz sieht für Arbeitgeber bestimmte Dokumentationspflicht vor. Generell gilt die Dokumentationspflicht für alle geringfügig Beschäftigten. Aufzuzeichnen sind Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit. Die Dokumentationspflicht gilt darüber hinaus auch für die in § 2a Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz genannten Wirtschaftszweige, wozu im handwerklichen Bereich das Baugewerbe und die Gebäudereinigung gehören. Zu beachten ist, dass in diesen Wirtschaftsbereichen die Dokumentationspflicht für alle Arbeitnehmer besteht, unabhängig davon, ob sie geringfügig, in Teil- oder Vollzeit beschäftigt sind.

Die Arbeitsaufzeichnungen unterliegen keiner besonderen Form. Sie können daher schriftlich oder elektronisch erstellt werden. Die Aufzeichnungen müssen spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages aufgezeichnet werden und sind mindestens zwei Jahre aufzubewahren.

Ausnahmen: Die Dokumentationspflicht gilt nicht bei Arbeitnehmern, die ein verstetigtes monatliches Einkommen von mehr als 2.958 Euro beziehen. Darüber hinaus entfällt die Auszeichnungspflicht auch dann, wenn das verstetigte regelmäßige Monatsentgelt des Arbeitnehmers mehr als 2.000 Euro brutto beträgt und dieses Monatsentgelt jeweils für die letzten tatsächlich abgerechneten 12 Monate nachweislich gezahlt wurde. Ferner gilt die Dokumentationspflicht auch nicht für im Betrieb arbeitende Ehegatten, eingetragene Lebenspartner, Kinder und Eltern des Arbeitgebers.

IV. Rechtsfolgen bei Verstößen

Ob der Mindestlohn eingehalten wird, wird durch die Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) der Bundeszollverwaltung kontrolliert.

Bei Verstößen gegen den Mindestlohn können Geldbußen in Höhe von 500.000 € verhängt werden. Bei Verstößen gegen die Dokumentationspflicht der Arbeitszeit können Geldbußen bis zu 30.000 € verhängt werden.

HINWEIS:

Die Merkblätter enthalten erste Hinweise und erheben daher keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Es kann eine Beratung im Einzelfall nicht ersetzen. Obwohl die Merkblätter mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurden, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.