

Martin Gansen

Dipl. Betriebswirt
Steuerberater

66763 Dillingen, Frankfurter Straße 35

Telefon 06831 73666 Email: info@mgansen.de

MANDANTENINFORMATION

Sonderausgabe zum Mindestlohn ab 1. 1. 2015

Stand 14. Januar 2015 (Quelle NWB Verlag)

- I. Was ist der neue Mindestlohn?
- II. Ab wann ist Mindestlohn zu zahlen?
- III. Wer erhält Mindestlohn?
- IV. Was gilt für Minijobber?
- V. Mindestlohn bei Arbeitsverhältnissen zwischen nahen Angehörigen?
- VI. Was gilt für Praktikanten?
- VII. Ist ein höherer Lohn möglich?
- VIII. Was gilt für Weihnachts- und Urlaubsgeld sowie Sachbezüge?
- IX. Besonderheiten bei variabler Vergütung?
- X. Was gilt bei Urlaub und Arbeitsunfähigkeit?
- XI. Gilt der Mindestlohn beim Bereitschaftsdienst?
- XII. Welche Dokumentationspflichten treffen den Arbeitgeber?
- XIII. Folgen bei Unterschreiten des Mindestlohns?
- XIV. Branchenlösungen

Sehr geehrte Mandantin,

sehr geehrter Mandant,

Deutschland erhält ab dem 1. 1. 2015 einen flächendeckenden Mindestlohn. Mit dem „Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns“ (MiLoG) wurde der gesetzliche Rahmen geschaffen, wonach grundsätzlich alle abhängig Beschäftigten Anspruch auf einen gesetzlichen Mindestlohn von 8,50 € brutto pro Stunde haben. Doch wie so oft wirft ein neues Gesetz mehr Fragen auf als es zunächst beantwortet. Wer ist vom Mindestlohn betroffen? Was gilt für Praktikanten? Was ist bei variabler Vergütung? Was passiert, wenn der Mindestlohn nicht gezahlt wird? Die folgenden Ausführungen (**Rechtsstand 1.11.2014**) sollen Ihnen einen ersten Überblick verschaffen.

I. Was ist der neue Mindestlohn?

Mindestlohn bedeutet übersetzt ein festgeschriebenes Arbeitsentgelt, das dem Arbeitnehmer als **Minimum** zusteht. In den meisten europäischen Ländern gibt es bereits einen gesetzlichen Mindestlohn. Nun zieht auch Deutschland nach. Der neue gesetzliche Mindestlohn beträgt ab dem 1. 1. 2015 8,50 € brutto pro Stunde. Jeder Arbeitnehmer hat demnach Anspruch auf einen Stundenlohn von mindestens 8,50 € brutto.

Die **Höhe des Mindestlohns** kann auf Vorschlag einer aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern zusammengesetzten **Mindestlohnkommission** durch Rechtsverordnung der Bundesregierung geändert werden. Die Kommission entscheidet erstmals bis zum 30. 6. 2016 mit Wirkung zum 1. 1. 2017 über eine Anpassung des Mindestlohns. Danach wird alle zwei Jahre über weitere Anpassungen entschieden.

Aber was wird **dem Mindestlohn hinzugerechnet**? Nach der Rechtsprechung fließt beispielsweise eine **tarifliche Einmalzahlung**, die die Zeit bis zur tariflichen Lohnerhöhung überbrücken soll, in die Berechnung der Gesamtvergütung mit ein, nicht aber **vermögenswirksame Leistungen**. Denn vermögenswirksame Leistungen sind kein Lohn im eigentlichen Sinne.

Der Mindestlohn bezieht sich auf die **Bruttovergütung pro Zeitstunde**. Zulagen und Zuschläge, die als Gegenleistung für eine besondere Arbeit des Arbeitnehmers dienen, sind daher zusätzlich neben dem Grundlohn zu zahlen. Ganz klar ist das bei der **Überstundenvergütung**: Selbstverständlich erhält der Arbeitnehmer zusätzlich zum Mindestlohn einen Ausgleich für Mehrarbeit.

Auch **Trinkgelder** können kein Bestandteil des Mindestlohns sein, da diese von einem vom Arbeitgeber verschiedenen Dritten entrichtet werden.

Hinweis: Als **Faustformel** kann man festhalten: Vergütungsbestandteile sind entsprechend der Vorgaben der Rechtsprechung Bestandteil des Mindestlohns, wenn hiermit die **gewöhnliche Arbeitsleistung des Arbeitnehmers vergütet** wird. Etwas anderes gilt, wenn mit Zulagen oder Zuschlägen **besondere Leistungen** des Arbeitnehmers vergütet werden, wie etwa **Akkordprämien, Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit oder Gefahrenzulagen**.

II. Ab wann ist Mindestlohn zu zahlen?

Das Mindestlohngesetz tritt am **1. 1. 2015** in Kraft. Das bedeutet nicht zwingend, dass sofort am 1. 1. 2015 auch auf Mindestlohn umzustellen ist. Es gilt für einige Branchen eine **Übergangsphase von zwei Jahren**. Bis zum 31. 12. 2016 darf noch durch vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales für allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge und Vergütungsregelungen aufgrund des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes vom Mindestlohn **nach unten abgewichen** werden. Von dieser Regelung haben bisher z. B. die fleischverarbeitende Industrie, die Zeitarbeitsbranche und das Friseurhandwerk Gebrauch gemacht.

Der Anspruch auf Mindestlohn ist **grundsätzlich unabdingbar**, es darf also hiervon nicht zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden. Ein Verzicht auf den Mindestlohn ist nicht möglich.

Hinweis: Lediglich im Rahmen eines **gerichtlichen Vergleichs** kann der Arbeitnehmer auf seinen Mindestlohn ausnahmsweise verzichten.

III. Wer erhält Mindestlohn?

Grundsätzlich hat **jeder Arbeitnehmer** (auch geringfügig und kurzfristig Beschäftigte, s. dazu weiter unten unter IV.) Anspruch auf Mindestlohn. Aber auch hiervon gibt es Ausnahmen.

Der Mindestlohn gilt nicht

- für **bestimmte Praktika** (s. dazu weiter unten unter VI.),
- für **ehrenamtliche Tätigkeiten**,
- für **Jugendliche unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung**,
- für **Langzeitarbeitslose** in den **ersten sechs Monaten** der Beschäftigung nach mindestens einem Jahr Arbeitslosigkeit,
- für **Auszubildende** und
- bei einer (der eigentlichen Berufsausbildung vorgelagerten, von der Arbeitsagentur nach § 54a SGB III geförderten) Einstiegsqualifizierung oder bei einer **Berufsausbildungsvorbereitung** i. S. der §§ 68 bis 70 Berufsbildungsgesetz.

Bei **Zeitungszustellern** wird der Mindestlohn nur **schrittweise eingeführt**. Demnach können Verleger im ersten Jahr 25 % unter dem Mindestlohn zahlen, im zweiten Jahr nur noch 15 %. 2017 haben dann auch Zeitungszusteller Anspruch auf den vollen Mindestlohn.

Während eines **befristeten Probearbeitsverhältnisses** und der einem unbefristeten Arbeitsverhältnis vorgeschalteten **Probezeit** ist Mindestlohn zu zahlen, da es sich hierbei um einen ganz normalen Arbeitsvertrag handelt.

IV. Was gilt für Minijobber?

Auch **Minijobber** haben Anspruch auf Zahlung des Mindestlohns. Entgegen landläufiger Meinung ist die geringfügige Beschäftigung ein **reguläres Arbeitsverhältnis**, für das lediglich sozialrechtliche und steuerrechtliche Besonderheiten gelten. Da sich der Mindestlohn brutto versteht wird auf das **auszurechende Entgelt** (z. B. 450 €) abzustellen und dieses durch die zu arbeitenden Stunden zu dividieren sein. Im Ergebnis müssen sodann mindestens 8,50 € pro Stunde herauskommen, dies entspricht einer **Höchststundenzahl von 52 Stunden (!)** pro Monat. Es ist also **unzulässig**, bei Minijobbern **Lohnsteuer und Sozialversicherungsabgaben** auf den Mindestlohn **anzurechnen**.

Hinweis: Das MiLoG gilt auch für **kurzfristig versicherungsfrei Beschäftigte**; die Dauer der kurzfristigen Beschäftigung wurde im Zuge der Einführung des MiLoG auf 70 Tage angehoben (weitere Erläuterungen siehe Punkt XII).

V. Mindestlohn bei Arbeitsverhältnissen zwischen nahen Angehörigen?

Auch wenn beispielsweise **Ehegatten** einen Arbeitsvertrag schließen, unterfällt dieser dem Mindestlohn. Anderes gilt lediglich, wenn der Ehegatte zugunsten des anderen unentgeltlich oder **gegen ein Taschengeld** Tätigkeiten verrichtet, zu denen er auch **unterhaltsrechtlich verpflichtet** ist. Denn in diesem Fall liegt bereits kein Arbeitsverhältnis vor, welches Voraussetzung für den Anspruch auf Mindestlohn wäre. Insoweit ändert sich nichts.

VI. Was gilt für Praktikanten?

Der Mindestlohn **gilt nicht** für

- Praktika von bis zu drei Monaten zur **Orientierung für eine Berufsausbildung** oder die Aufnahme eines Studiums,
- dreimonatige Praktika, die **begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung** absolviert werden, wenn nicht schon zuvor ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Praktikanten bestanden hat, oder
Praktika, die **verpflichtend im Rahmen einer Schul-, Ausbildungs- oder Studienordnung** geleistet werden müssen sowie
- sog. **Einstiegsqualifizierungen** i. S. des § 54a SGB III.

Hinweis: Anspruch auf Mindestlohn haben demnach alle Praktikanten, die ein **freiwilliges Praktikum nach einem Studienabschluss** oder nach einer **Berufsausbildung** leisten.

Durch die Ausnahmenregelung wird – zeitlich beschränkt – der **Lerncharakter eines Pflichtpraktikums** bzw. ein das Hochschulstudium begleitendes Praktikum „privilegiert“. Zu beachten ist aber, dass auch im Rahmen eines Pflichtpraktikums oder eines begleitenden Praktikums **nach drei Monaten** Mindestlohn zu bezahlen ist (keine Rückwirkung!). Ferner muss es sich um ein Praktikum im rechtlichen Sinne und **nicht um ein verdecktes Arbeitsverhältnis** (bei Arbeitspflicht gegeben) handeln. Im letzteren Fall wäre definitiv Mindestlohn zu zahlen.

Hinweis: Zeitgleich wurde das sog. **Nachweisgesetz** (NachwG) auf Praktikanten **ausgeweitet**. Somit hat das Unternehmen unverzüglich nach Abschluss des **Praktikantenvertrags** bis

spätestens vor der Aufnahme der Tätigkeit diesen **schriftlich niederzulegen**, die Niederschrift zu **unterzeichnen** und dem Praktikanten **auszuhändigen**.

Beinhalten muss der Vertrag die **folgenden Angaben**:

- Name und Anschrift der Vertragsparteien,
- die mit dem Praktikum verfolgten Lern- und Ausbildungsziele,
- Beginn und Dauer des Praktikums,
- Dauer der regelmäßigen täglichen Praktikumszeit,
- Zahlung und Höhe der Vergütung,
- Dauer des Urlaubs sowie
- ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Praktikumsverhältnis anzuwenden sind.

Vorgenanntes gilt jedoch ausdrücklich nicht für ein duales Studium, d. h. ein Studierender, der ein **duales Studium** absolviert, hat keinen Anspruch auf Mindestlohn. Grund: bei einem dualen Studium liegt der Schwerpunkt auf dem Erlangen von Wissen und nicht auf der Arbeitsleistung des Studierenden.

Hinweis: Schließlich gilt das MiLoG auch nicht für sog. **Berufseinstiegs- und Vorbereitungsqualifizierungen**. Aber **Achtung:** Hier kann es ggf. bereits bestehende Tarifverträge geben, die einen Mindestlohn garantieren!

VII. Ist ein höherer Lohn möglich?

Selbstverständlich kann ein Arbeitnehmer auch Anspruch auf einen Mindestlohn haben, der die 8,50 €-Grenze übersteigt. Es gibt nämlich nicht nur den Mindestlohn nach dem MiLoG. Einen Mindestlohn gibt es auch dann, wenn ein nach § 5 Tarifvertragsgesetz **allgemeinverbindlicher** oder ein durch Rechtsverordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales aufgrund des Arbeitnehmerentsendegesetzes für allgemeinverbindlich erklärter **Tarifvertrag** dies festlegt.

Hinweis: Daneben kann sich im Einzelfall gemäß der Grundsätze der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ein den Mindestlohn übersteigender Lohnanspruch ergeben, wenn die Arbeitsvergütung nicht einmal 2/3 eines im betreffenden Wirtschaftszweig üblicherweise gezahlten Tariflohns erreicht. Diese Rechtsprechung wird durch das MiLoG nicht außer Kraft gesetzt.

VIII. Was gilt für Weihnachts- und Urlaubsgeld sowie Sachbezüge?

Nach den Vorgaben des Europäischen Gerichtshofs können zusätzliche Leistungen wie Weihnachts- und auch Urlaubsgeld nur dann als Bestandteil des Mindestlohns angesehen werden, wenn diese dem Arbeitnehmer zum Fälligkeitsdatum des Mindestlohns tatsächlich und unwiderruflich zufließen.

In seiner klassischen Struktur stellt das Weihnachtsgeld eine sog. **freiwillige (Einmal-) Zahlung** dar, die rein die Betriebstreue belohnt und **kein Entgelt als Gegenleistung für die vom Arbeitnehmer geleistete Arbeit** ist. Dieser Fall ist einfach. Hier darf das Weihnachtsgeld **nicht** auf den Mindestlohn **angerechnet** werden. Dies gilt ebenfalls für das Urlaubsgeld.

Aber auch eine **Gratifikation mit Mischcharakter**, bei der über die Betriebstreue hinaus auch die erbrachten Leistungen des Arbeitnehmers honoriert werden sollen, und ein **13. Monatsgehalt**, d. h. eine zeitanteilig verdiente, lediglich in der Fälligkeit auf November bzw. Dezember verschobene Leistung mit reinem Entgeltcharakter, fließen dem Arbeitnehmer nur einmal im Jahr zu und nicht zu dem für den Mindestlohn maßgeblichen Fälligkeitsdatum. Zu befürchten ist daher, dass **eine einmal jährlich ausbezahlte Leistung** generell **nicht** auf die übrigen elf Monate **umgelegt werden kann**. Für endgültige Klarheit werden hier die Gerichte sorgen müssen.

Auch zum Thema **Sachbezüge** – wie etwa ein Dienstwagen, Jobtickets, Haustrenk – trifft das MiLoG keinerlei Aussagen. Arbeitgeber und Arbeitnehmer dürfen grundsätzlich vereinbaren, dass ein Sachbezug Teil der Vergütung ist. Allerdings darf der Wert des Sachbezugs die Höhe des pfändbaren Teils des Lohns nicht übersteigen. Konsequenz ist, dass in der Praxis für **Sachbezüge bei Mindestlohnzahlung kaum Raum** bleibt.

Beispiel: Die Pfändungsfreigrenze für den alleinstehenden „Ottonormalverbraucher“ ohne Unterhaltsverpflichtungen liegt bei etwa 1.050 € netto im Monat. Bei einer durchschnittlichen Arbeitszeit von 170 Stunden im Monat und einem Mindestlohn von 8,50 € brutto pro Stunde erhält der Arbeitnehmer 1.445 € brutto, das bedeutet für einen Alleinstehenden ohne Unterhaltsverpflichtungen 1.061,25 € netto. Der noch verbleibende Sachbezug dürfte rechnerisch demnach 11,25 € nicht übersteigen.

IX. Besonderheiten bei variabler Vergütung?

Auch in Zukunft können Arbeitgeber und Arbeitnehmer **fixe und variable Vergütung kombinieren**. Somit können auch weiterhin **leistungsbezogene** Vergütungselemente vereinbart werden. Allerdings hat der Arbeitnehmer Anspruch auf einen Grundlohn in Höhe von mindestens 8,50 € brutto pro Stunde. Ist diese „Basis“ gewährleistet, steht es dem Arbeitgeber frei, ein leistungsbezogenes Vergütungssystem in den Arbeitsvertrag aufzunehmen.

X. Was gilt bei Urlaub und Arbeitsunfähigkeit?

Während des Urlaubs oder einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit gilt das sog. **Lohnausfallprinzip**. Demnach hat der Arbeitnehmer auch während dieser Zeiten **ungekürzten Anspruch** auf sein Arbeitsentgelt. Daran ändert auch das MiLoG nichts.

XI. Gilt der Mindestlohn beim Bereitschaftsdienst?

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf 8,50 € brutto pro geleistete Arbeitsstunde. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts gelten grundsätzlich auch Zeiten des **Bereitschaftsdienstes als vergütungspflichtige Arbeitszeit**. Denn: Bereitschaftsdienst ist **keine Freizeit** für den Arbeitnehmer, da er jederzeit damit rechnen muss, zum Dienst beordert zu werden. Bereitschaftsdienst leistet der Arbeitnehmer immer dann, wenn er sich außerhalb seiner regulären Arbeitszeiten an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort aufzuhalten hat. Kurzum: Auch der Bereitschaftsdienst ist mit dem Mindestlohn zu vergüten, da es sich hierbei um reguläre Arbeitszeit handelt.

XII. Welche Dokumentationspflichten treffen den Arbeitgeber?

Der Arbeitgeber hat nunmehr **bestimmten Dokumentationspflichten** nachzukommen. Allgemeine Regel ist und bleibt das Arbeitszeitgesetz, wonach die 8 Stunden überschreitende Arbeitszeit zu dokumentieren ist. § 17 MiLoG geht jedoch weiter: Der Arbeitgeber muss demnach **Beginn, Ende und Dauer** der täglichen Arbeitszeit für **folgende Arbeitnehmer** aufzeichnen:

- für **geringfügig Beschäftigte** (Minijobber auf 450 € - Basis oder bei Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres längstens drei Monate bzw. 70 Arbeitstage (ab Januar 2017 zwei Monate bzw. 50 Arbeitstage));

Ausnahme: geringfügig Beschäftigte in Privathaushalten;

- für **Beschäftigte in besonderen Gewerbebranchen** nach § 2a Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz, als da wären: Baugewerbe, Gaststätten – und Beherbergungsgewerbe, Personalbeförderungsgewerbe, Speditions-, Transport- und damit verbundenes Logistikgewerbe, Schaustellergewerbe, Unternehmen der Forstwirtschaft, Gebäudereinigungsgewerbe, Unternehmen des Messeaufbaus und Fleischwirtschaft;

- für Beschäftigte in den oben genannten Wirtschaftsbereichen müssen auch **Entleiher** die Arbeitszeit ihrer Leiharbeitnehmer aufzeichnen.

Die Dokumentation hat spätestens am 7. auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertag zu erfolgen. Die Aufzeichnungen müssen mindestens zwei Jahre im Inland in deutscher Sprache verfasst aufbewahrt werden. Ferner sind die Unterlagen auf Verlangen der zuständigen Behörde am Ort der Beschäftigung bereitzuhalten.

Ein Musterformular zur Aufzeichnung finden Sie auf der letzten Seite!

XIII. Folgen bei Unterschreiten des Mindestlohns?

Der „unterbezahlte“ Arbeitnehmer kann die Entgeltdifferenz zwischen Mindestlohn und tatsächlich gezahltem Lohn vor dem Arbeitsgericht einklagen („**Differenzlohnklage**“).

Da die **Sozialversicherungsträger** grundsätzlich vom Mindestlohn ausgehen, können auch sie **Nachforderungen** an den Arbeitgeber stellen, sollte dieser den Mindestlohn unterschreiten.

Der aus dem Lohn resultierende Beitragsanspruch steht den Sozialversicherungsträgern zu. Relevant sind zum einen der Gesamtsozialversicherungsbeitrag, zum anderen der (nur vom Arbeitgeber zu entrichtende) Beitrag zur Unfallversicherung. Hier gilt grundsätzlich das sog.

Entstehungsprinzip. Die Geltendmachung des Lohnanspruchs durch den Arbeitnehmer oder sogar der Zufluss des Entgelts ist für den Beitragsanspruch irrelevant.

Die **Auftraggeberhaftung** kommt nun auch mit Blick auf den Mindestlohn nach dem MiLoG zum Tragen. Demnach haftet der Auftraggeber im Rahmen eines Werk- oder Dienstvertrags im Ergebnis verschuldensunabhängig wie ein selbstschuldnerischer Bürge dafür, dass auch seine Subunternehmer, derer er sich zur Verrichtung seines Werks bedient, ihren Arbeitnehmern den Mindestlohn zahlen. Zahlt der Subunternehmer also nicht, kann – ohne dass der Auftraggeber Vorklage gegen den Subunternehmer einwenden könnte – der Auftraggeber in Anspruch genommen werden.

Hinweis: Dahinter steckt die Hoffnung des Gesetzgebers, auf diese Weise „schwarze Schafe“ unter den Subunternehmern auszurotten. Denn ein Auftraggeber muss sich ab jetzt dreimal überlegen und **genauestens prüfen**, welche Subunternehmer er beauftragen wird. Großer Nachteil hierbei ist jedoch, dass der Auftraggeber in der Praxis kaum Einblicke in die Betriebsabläufe seiner

Subunternehmer hat, für die Vorgänge dort aber verschuldensunabhängig haften soll. Hier können Auftraggeber mit **vertragsstrafenflankierten Zusicherungen** des Subunternehmers arbeiten.

Schließlich hält das MiLoG **hohe Geldbußen** bereit. So hat ein Arbeitgeber, der den Mindestlohn unterschreitet oder diesen nicht rechtzeitig zahlt, sowie ein Auftraggeber, der dies weiß oder fahrlässig nicht weiß, mit einer **Geldbuße von bis zu 500.000,00 €** zu rechnen.

Im schlimmsten Fall können sich Arbeitgeber und Auftraggeber wegen Wucher (bzw. Beihilfe hierzu) oder Vorenthalten und Veruntreuen von Arbeitsentgelt **strafbar** machen.

.

XIV. Branchenlösungen

Neben dem allgemeinen Mindestlohn bestehen - zum Teil seit vielen Jahren - **Branchenmindestlöhne**. Gesetzliche Grundlage ist zum einen das **Arbeitnehmer-Entsendegesetz** (AEntG), das die Festlegung von Mindestarbeitsbedingungen für grenzüberschreitend entsandte und regelmäßig im Inland beschäftigte Arbeitnehmerinnen durch allgemeinverbindliche Branchentarifverträge erlaubt. Zum anderen regelt das **Arbeitnehmerüberlassungsgesetz** (AÜG) die Lohnuntergrenze für Leiharbeitsbeschäftigte. Außerdem gibt es Mindestlöhne auf Basis von Allgemeinverbindlicherklärungen nach dem Tarifvertragsgesetz. Aktuell bestehen für 18 Wirtschaftszweige branchenspezifische Mindestlöhne. Insgesamt arbeiten in diesen Branchen rund 4,6 Millionen Beschäftigte. Diese Mindestlöhne bewegen sich je Branche und regionalem Tarifgebiet zwischen 7,20 und 14,20 Euro.

In sechs Branchen liegen die Mindestlöhne noch unterhalb von 8,50 Euro. Hier wird die Ausnahmeregelung des Mindestlohngesetzes genutzt. In diesen Branchen gibt es Stufenpläne zur weiteren Anhebung der untersten Tarifvergütungen auf mindestens 8,50 Euro und darüber hinaus:

- **Fleischindustrie:** Im Oktober 2015 wird der Mindestlohn von 8,00 Euro auf 8,60 Euro und im Dezember 2016 auf 8,75 Euro angehoben.
- **Friseurgewerbe:** Hier steigt der 2013 vereinbarte allgemeinverbindliche Mindestlohn im August 2015 auf einheitliche 8,50 Euro.

- Land- und Forstwirtschaft, Gartenbau: Die untersten Lohngruppen von 7,20/7,40 Euro (Ost/West) steigen im Januar 2016 auf 7,90/8,00 Euro und dann im Januar 2017 auf einheitlich 8,60 Euro und im November 2017 auf 9,10 Euro.
- Leih-/Zeitarbeit: Hier wird der Mindestlohn Ost von 7,86 Euro im April 2015 auf 8,20 Euro und im Juni 2016 auf 8,50 Euro angehoben.
- Textil- und Bekleidungsindustrie Ost: Hier wird der Mindestlohn von 7,50 Euro zum Januar 2016 auf 8,25 Euro und im November 2016 auf 8,75 Euro angehoben.
- Wäschereidienstleistungen im Objektkundenbereich Ost inkl. Berlin: Der Mindestlohn von 8,00 Euro wird zum Juli 2016 auf 8,75 Euro angehoben.

Mindestlöhne in Landes-Vergabegesetzen: In 12 von 16 Bundesländern bestehen im Rahmen der jeweiligen Vergabegesetze Mindestlohnvorgaben. In vier Bundesländern (Berlin, Bremen, Hamburg und Schleswig-Holstein) wurden darüber hinaus spezielle Landesmindestlohngesetze verabschiedet, in denen die Mindestlohnvorgaben über die öffentlichen Aufträge hinaus auch auf die öffentlichen Zuwendungen insgesamt ausgedehnt wurden. Die Höhe der vergabespezifischen Mindestlöhne bewegt sich zurzeit zwischen 8,50 und 9,18 Euro je Stunde. In vier Bundesländern liegt der Betrag über der Mindestlohngrenze von 8,50 Euro (siehe Tabelle 2). Ihr Ziel besteht nicht allein in der Förderung existenzsichernder Löhne (wie beim allgemeinen Mindestlohn), sondern vor allem in der Herstellung einer fairen Wettbewerbsordnung, die die Lohnkostenkonkurrenz bei der Vergabe öffentlicher Aufträge begrenzt.

Ab dem 1. Januar 2015 gilt grundsätzlich der gesetzliche Mindestlohn von brutto 8,50 Euro je Zeitstunde.

Aber bis Ende 2016 sind für jene Branchen Mindestlöhne unter 8,50 Euro erlaubt, für die allgemeinverbindliche tarifliche Bestimmungen gelten. Spätestens 2017 muss auch in diesen Branchen mindestens 8,50 Euro pro Stunde gezahlt werden.

Diese Übersicht des Presse- und Informationsamts der Bundesregierung enthält die als allgemeinverbindlich erklärten tariflichen Abschlüsse

Übersicht: geltende allgemeinverbindliche tarifliche Mindestlöhne nach Branchen

(Anzahl aller Beschäftigten in der Branche in Klammern gerundet)

Stand August 2014

In 14 Branchen mit insgesamt rund 4 Millionen Beschäftigten (Stand: August 2014) sind Mindestlöhne bundesweit festgeschrieben. Die Tarifpartner haben sie ausgehandelt, die Bundesregierung hat sie gemäß Arbeitnehmerentsendegesetz (AEntG), Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) oder Tarifvertragsgesetz für allgemeinverbindlich erklärt.

Geltende Mindestlöhne

Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (Zeitarbeit)

(800.000) Allgemeinverbindlichkeit erstmals 01.01.2012 nach § 3a AÜG

von/bis	Mindestlohn West	Mindestlohn Ost	Mindestlohn Berlin
01.04.14–31.03.15	8,50 €	7,86 €	7,86 €
01.04.15–31.05.16	8,80 €	8,20 €	8,20 €
01.06.16–31.12.16	9,00 €	8,50 €	8,50 €

Aus- und Weiterbildung

(26.000) Allgemeinverbindlichkeit erstmals 01.08.2012 nach § 4 AEntG

von/bis	Mindestlohn West	Mindestlohn Ost	Mindestlohn Berlin
01.01.14–31.12.14	13,00 €	11,65 €	13,00 €
01.01.15–31.12.15	13,35 €	12,50 €	13,35 €

Baugewerbe

(530.000) Allgemeinverbindlichkeit erstmals 1997 nach § 4 AEntG

Werker / Maschinenwerker

von/bis	Mindestlohn West	Mindestlohn Ost	Mindestlohn Berlin
01.01.14–31.12.14	11,10 €	10,50 €	11,10 €
01.01.15–31.12.15	11,15 €	10,75 €	11,15 €
01.01.16–31.12.16	11,25 €	11,05 €	11,25 €
01.01.17–31.12.17	11,30 €	11,30 €	11,30 €

Fachwerker/Maschinisten/Kraftfahrer

von/bis	Mindestlohn West	Mindestlohn Ost	Mindestlohn Berlin
01.01.14–31.12.14	13,95 €	10,50 €	13,80 €
01.01.15–31.12.15	14,20 €	10,75 €	14,05 €
01.01.16–31.12.16	14,45 €	11,05 €	14,30 €
01.01.17–31.12.17	14,70 €	11,30 €	14,55 €

Bergbauspezialarbeiter auf Steinkohlebergwerken

(2.500) Allgemeinverbindlichkeit erstmals 01.11.2009 nach § 4 AEntG

Werker / Hauer

von/bis	Mindestlohn West	Mindestlohn Ost	Mindestlohn Berlin
01.12.13–31.03.15	11,92 €	11,92 €	11,92 €

Hauer / Facharbeiter mit Spezialkenntnissen

von/bis	Mindestlohn West	Mindestlohn Ost	Mindestlohn Berlin
01.12.13–31.03.15	13,24 €	13,24 €	13,24 €

Dachdeckerhandwerk

(86.000) Allgemeinverbindlichkeit erstmals 1997 nach § 4 AEntG

von/bis	Mindestlohn West	Mindestlohn Ost	Mindestlohn Berlin
01.01.14–31.12.14	11,55 €	11,55 €	11,55 €
01.01.15–31.12.15	11,85 €	11,85 €	11,85 €

Elektrohandwerk (Montage)

(270.000) Allgemeinverbindlichkeit erstmals 1997 nach § 5 Tarifvertragsgesetz

von/bis	Mindestlohn West	Mindestlohn Ost	Mindestlohn Berlin
01.01.14–31.12.14	10,00 €	9,10 €	9,10 €
01.01.15–31.12.15	10,10 €	9,35 €	9,35 €

Fleischwirtschaft

(81.000) Aufnahme ins AEntG am 31.05.2014; Allgemeinverbindlichkeit erstmals am 01.08.2014 nach § 4 AEntG

von/bis	Mindestlohn West	Mindestlohn Ost	Mindestlohn Berlin
01.07.14–30.11.14	7,75 €	7,75 €	7,75 €
01.12.14–30.09.15	8,00 €	8,00 €	8,00 €
01.10.15–30.11.16	8,60 €	8,60 €	8,60 €
01.12.16–31.12.17	8,75 €	8,75 €	8,75 €

Friseurhandwerk

(190.000) Allgemeinverbindlichkeit erstmals 01.11.2013 nach § 5 Tarifvertragsgesetz

von/bis	Mindestlohn West	Mindestlohn Ost	Mindestlohn Berlin
01.11.13–31.07.14	7,50 €	6,50 €	6,50 €
01.08.14–31.07.15	8,00 €	7,50 €	7,50 €
01.08.15–31.07.16	8,50 €	8,50 €	8,50 €

Gebäudereinigung

(900.000) Allgemeinverbindlichkeit erstmals 01.03.2008 nach § 4 AEntG

u.a. Innen- und Unterhaltsreinigungsarbeiten

von/bis	Mindestlohn West	Mindestlohn Ost	Mindestlohn Berlin
01.01.14–31.12.14	9,31 €	7,96 €	9,31 €
01.01.15–31.10.15	9,55 €	8,21 €	9,55 €

u.a. Glas- und Fassadenreinigung

von/bis	Mindestlohn West	Mindestlohn Ost	Mindestlohn Berlin
01.01.14–31.12.14	12,33 €	10,31 €	12,33 €
01.01.15–31.10.15	12,65 €	10,63 €	12,65 €

Maler- und Lackiererhandwerk

(140.000) Allgemeinverbindlichkeit erstmals 01.12.2003 nach § 4 AEntG

ungelernte Arbeitnehmer

von/bis	Mindestlohn West	Mindestlohn Ost	Mindestlohn Berlin
01.08.14–30.04.15	9,90 €	9,90 €	9,90 €
01.05.15–30.04.16	10,00 €	10,00 €	10,00 €
01.05.16–30.04.17	10,10 €	10,10 €	10,10 €

gelernte Arbeitnehmer (Gesellen)

von/bis	Mindestlohn West	Mindestlohn Ost	Mindestlohn Berlin
01.08.14–30.04.15	12,50 €	10,50 €	12,30 €
01.05.15–30.04.16	12,80 €	10,90 €	12,60 €
01.05.16–30.04.17	13,10 €	11,30 €	12,90 €

Pflegebranche

(900.000) Allgemeinverbindlichkeit erstmals 01.08.2010 nach § 11 AEntG

von/bis	Mindestlohn West	Mindestlohn Ost	Mindestlohn Berlin
01.07.13–31.12.14	9,00 €	8,00 €	9,00 €

Schornsteinfeger

(7.500) Allgemeinverbindlichkeit erstmals 01.08.2014 nach § 5 Tarifvertragsgesetz

von/bis	Mindestlohn West	Mindestlohn Ost	Mindestlohn Berlin
ab dem 30.04.14	12,78 €	12,78 €	12,78 €

Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk

(13.000) Allgemeinverbindlichkeit erstmals 01.10.2013 nach § 4 AEntG

von/bis	Mindestlohn West	Mindestlohn Ost	Mindestlohn Berlin
01.05.13–30.04.14	11,00 €	10,13 €	11,00 €
01.05.14–30.04.15	11,25 €	10,66 €	11,25 €

Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft

(28.000) Allgemeinverbindlichkeit erstmals 01.11.2009 nach § 4 AEntG

von/bis	Mindestlohn West	Mindestlohn Ost	Mindestlohn Berlin
01.02.14–30.09.14	8,25 €	7,50 €	7,50 €
01.10.14–30.06.16	8,50 €	8,00 €	8,00 €
01.07.16–30.09.17	8,75 €	8,75 €	8,75 €

Quellen:

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS): [Verordnungen](#)

Bundesministerium der Finanzen (BMF): [Übersicht](#)

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB): [Berufe im Spiegel der Statistik](#)

Die Beschäftigtenzahlen beruhen überwiegend auf amtlicher Statistik bzw. den Angaben der antragstellenden Tarifvertragsparteien, sofern diese insbesondere im Rahmen von Sozialkassenverfahren Beschäftigtenzahlen nachweisen.

Da keine Meldepflicht hinsichtlich der Lohn-Eingruppierungen besteht, gibt es keine Zahlen, wie hoch der Anteil der Mindestlohnbezieher in den jeweiligen Branchen ist.

Ausgelaufene Mindestlohnverordnungen

Abfallwirtschaft¹

(175.000) Allgemeinverbindlichkeit erstmals 01.01.2010 nach § 4 AEntG

von/bis	Mindestlohn West	Mindestlohn Ost	Mindestlohn Berlin
01.02.13–30.06.14	8,68 €	8,68 €	8,68 €

Gerüstbauerhandwerk²

(20.000) Allgemeinverbindlichkeit erstmals 01.08.2013

von/bis	Mindestlohn West	Mindestlohn Ost	Mindestlohn Berlin
01.08.13–28.02.14	10,00 €	10,00 €	10,00 €

Sicherheitsdienstleistungen

(170.000) Allgemeinverbindlichkeit erstmals 01.06.2011 nach § 4 AEntG

von/bis	Mindestlohn West	Mindestlohn Ost	Mindestlohn Berlin
01.01.13 – 31.12.13	7,50 € - 8,90 €	7,50 €	7,50 €

Erläuterungen – Sicherheitsdienstleistungen:

Bundesland	von/bis	Mindestlohn
- Baden-Württemberg	01.01.13 – 31.12.13	8,90 €
- Bayern	01.01.13 – 31.12.13	8,42 €
- Nordrhein-Westfalen	01.01.13 – 31.12.13	8,23 €
- Hessen	01.01.13 – 31.12.13	7,76 €
- Niedersachsen	01.01.13 – 31.12.13	7,50 €
- Bremen	01.01.13 – 31.12.13	7,50 €
- Hamburg	01.01.13 – 31.12.13	7,50 €
- Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Rheinland-Pfalz, Saarland, Schleswig-Holstein, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen	01.01.13 – 31.12.13	7,50 €

¹ Neue Allgemeinverbindlichkeit beantragt

² Neue Allgemeinverbindlichkeit beantragt

Stand: 14. Januar 2015; alle Informationen und Angaben in dieser Mandanteninformation haben wir nach bestem Wissen zusammengestellt. Sie erfolgen jedoch ohne Gewähr. Diese Information kann eine individuelle Beratung im Einzelfall nicht ersetzen!

Aufzeichnung der Arbeitszeiten gemäß § 17 Mindestlohngesetz

Wichtiger Hinweis:

Die Aufzeichnungen müssen spätestens mit Ablauf des 7. Kalendertages erstellt werden, der auf den Tag der Arbeitsleistung folgt. Sie sind 2 Jahre lang aufzubewahren, beginnend ab dem Tag, den für die Aufzeichnung maßgeblichen Zeitpunkt.

Bezeichnung des Arbeitgebers _____
 Name, Vorname des Arbeitnehmers: _____

Aufzeichnung für die Zeit vom: _____ bis _____

Datum der Arbeitsleistung	Uhrzeit Beginn der Arbeitsleistung (Format: hh:mm)	Uhrzeit Ende der Arbeitsleistung (Format: hh:mm)	Pause in Min. (Dauer)	Dauer der Arbeitsleistung (Industriestd)	Datum der Aufzeichnung
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					
21					
22					
23					
24					
25					
26					
27					
28					
29					
30					
31					
Summe:					

 Datum/Unterschrift Arbeitnehmer

 Datum/Unterschrift Arbeitgeber

