



ZDH

ZENTRALVERBAND DES
DEUTSCHEN HANDWERKS

Der gesetzliche Mindestlohn

Was Arbeitgeber beachten müssen

Ratgeber Handwerk / Arbeitsrecht



DAS HANDWERK
DIE WIRTSCHAFTSMACHT. VON NEBENAN.

I. Der gesetzliche Mindestlohnanspruch

1. Grundsätzliches

Seit dem 1.1.2015 gibt es in Deutschland einen bundeseinheitlichen gesetzlichen Mindestlohn. Mit Wirkung zum 1.1.2019 beträgt er **9,19 Euro (brutto)** pro Arbeitsstunde und wird zum 1.1.2020 auf **9,35 Euro (brutto)** angehoben.

Alle Arbeitgeber sind verpflichtet, ihren in Deutschland beschäftigten Arbeitnehmern den gesetzlichen Mindestlohn zu zahlen. Der Mindestlohn stellt eine **absolute Lohnuntergrenze** dar. Vereinbarungen, mit denen der Mindestlohnanspruch unterschritten oder in seiner Geltendmachung beschränkt wird, sind unzulässig. Der Anspruch unterliegt einer gesetzlichen Verjährungsfrist von drei Jahren.

Geregelt ist der gesetzliche Mindestlohn im Mindestlohngesetz (kurz: MiLoG).

2. Verhältnis zu allgemeinverbindlichen tariflichen Branchenmindestlöhnen und Tariflöhnen

Arbeitgeber, für deren Branche auf der Grundlage des **Arbeitnehmer-Entsendegesetzes** (kurz: AEntG) ein Branchen-Mindestlohtarifvertrag abgeschlossen wurde, sind zur Zahlung dieser höheren Mindestentgelte verpflichtet. Das betrifft etwa das Bauhauptgewerbe, das Elektrohandwerk oder das Gerüstbauerhandwerk. Das gilt gleichermaßen für höhere Entgelte aufgrund eines Tarifvertrages, an die Arbeitgeber kraft Tarifbindung oder Allgemeinverbindlicherklärung nach dem Tarifvertragsgesetz gebunden sind.

Zudem sind die Regelungen des AEntG und die auf dieser Grundlage erlassenen Rechtsverordnungen gegenüber dem MiLoG spezieller. Sie gelten daher vorrangig vor den im MiLoG normierten Bestimmungen zur Unabdingbarkeit und Fälligkeit des gesetzlichen Mindestlohnanspruchs sowie den Sonderregelungen zum Führen von Arbeitszeitkonten und der Arbeitszeitdokumentationen.

II. Anwendungsbereich

Alle in Deutschland beschäftigten inländischen und nach Deutschland entsandten Arbeitnehmer haben einen Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn. Dies gilt auch für Teilzeitbeschäftigte und Minijobber sowie für mitarbeitende Familienangehörige, sofern diese als Arbeitnehmer anzusehen sind.

Hinweis: Bei **Minijobbern** mit vertraglich fest vereinbarter Arbeitszeit ist bei Mindestlohn erhöhungen die Stundenanzahl entsprechend zu vermindern, damit die **Geringfügigkeitsgrenze** von **450 Euro** nicht überschritten wird.

Keinen Mindestlohnanspruch haben

- Jugendliche **unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung**,
- **Auszubildende** (altersunabhängig) im Rahmen der Berufsausbildung,
- **Langzeitarbeitslose** während **der ersten sechs Monate** ihrer Beschäftigung,
- **Praktikanten**, die ein Praktikum **verpflichtend** im Rahmen einer schulischen oder hochschulischen Bestimmung, einer Ausbildungsordnung oder im Rahmen einer Ausbildung an einer gesetzlich geregelten Berufsakademie absolvieren,
- **Praktikanten**, die ein Praktikum **freiwillig** bis zu einer Dauer von **drei Monaten** ableisten, das der **Orientierung** für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums dient. Gleiches gilt, wenn das Praktikum mit einer Dauer von bis zu **drei Monaten begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung** erfolgt, soweit **nicht bereits zuvor mit dem selben Ausbildenden** ein solches Praktikumsverhältnis bestanden hat,
- **Personen**, die an einer **Einstiegsqualifizierung** nach § 54a SGB III oder an einer **Berufsbildungsvorbereitung** nach dem Berufsbildungsgesetz teilnehmen sowie
- **ehrenamtlich Tätige**.

Hinweis: Arbeitgeber, die Praktikanten einstellen, haben spätestens vor Praktikumsbeginn einen **schriftlichen Nachweis** über die wesentlichen Praktikumsbedingungen auszustellen (vgl. Nachweisgesetz). Dauert ein freiwilliges Praktikum länger als drei Monate, ist es bereits ab dem **ersten Tag** der Beschäftigung mit dem gesetzlichen Mindestlohn zu vergüten.

III. Berechnung und Bestandteile des Mindestlohns

Das MiLoG setzt den Mindestlohn als Brutto-Stundenlohn „**je Zeitstunde**“ fest. Er ist unabhängig von der zeitlichen Lage der Arbeit oder den mit der Arbeitsleistung verbundenen Umständen oder Ergebnissen zu zahlen.

Welche Vergütungsbestandteile konkret auf den gesetzlichen Mindestlohn anrechenbar sind und den Mindestlohnanspruch – zusammen mit dem Grundlohn – erfüllen können, lässt das MiLoG offen. Verrechenbar sind nach **derzeitiger Rechtslage** beispielsweise

- **Zuschläge und Zulagen**, deren Zahlung zumindest einen der folgenden Aspekte voraussetzt: Arbeit zu besonderen Zeiten (z.B. Überstunden, Sonn-, Feiertagsarbeit), Arbeit unter erschwerten oder gefährlichen Bedingungen (z.B. Schmutz- oder Gefahrenzulagen), mehr Arbeit pro Zeiteinheit (z.B. Akkordprämien), überdurchschnittliche qualitative Arbeitsergebnisse (z.B. Qualitätsprämien),
- **Einmalzahlungen**, wie etwa Weihnachtsgeld oder zusätzliches Urlaubsgeld, wenn diese unwiderruflich, anteilig und an dem für den Mindestlohn maßgeblichen Fälligkeitszeitpunkt gezahlt werden,
- **Zuschläge und Zulagen**, mit denen lediglich die regelmäßige und dauerhaft vertraglich geschuldete Arbeitsleistung vergütet wird (z.B. Bauzulage im Baugewerbe).

Nicht anrechenbar sind nur solchen Zahlungen, die der Arbeitgeber **ohne Rücksicht auf tatsächliche Arbeitsleistung** des Arbeitnehmers erbringt oder die auf einer **besonderen gesetzlichen Zweckbestimmung** beruhen. Dazu zählen etwa

- Zuschläge für **Nacharbeit**,
- Beiträge zur **betrieblichen Altersversorgung** und sonstige vermögenswirksame Leistungen,
- **Aufwandsentschädigungen**, wie z.B. Wegegeld.

IV. Fälligkeit des Mindestlohnanspruchs / Arbeitszeitkonten

Der gesetzliche Mindestlohn ist zum Zeitpunkt der **vertraglich vereinbarten Fälligkeit** zu zahlen, spätestens jedoch zum **letzten Bankarbeitstag** des Folgemonats der Leistungserbringung.

Hinweis: Eine **nicht oder nicht rechtzeitige Zahlung** des **Mindestlohns** kann eine bußgeldbewehrte Ordnungswidrigkeit darstellen.

Abweichende Fälligkeitsregelungen gelten beim Führen von **Arbeitszeitkonten (sog. Flexi-Konten)**: Betroffen sind Arbeitnehmer, die den Mindestlohn bzw. ein etwas höheres Entgelt als den Mindestlohn beziehen. Leisten diese Arbeitnehmer Mehrarbeitsstunden (über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus), die auf ein Flexi-Konto gebucht werden, ist diese Mehrarbeit **spätestens innerhalb von zwölf Kalendermonaten nach ihrer monatlichen Erfassung** durch Freizeit oder Auszahlung auszugleichen.

Auf das Flexi-Konto dürfen monatlich jeweils **nicht mehr als 50 Prozent der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit** verbucht werden, bei einem Monatssoll von 60 Arbeitsstunden also höchstens 30 Mehrarbeitsstunden monatlich. Darüber hinaus geleistete Mehrarbeit muss zwingend zum Zeitpunkt der vertraglich vereinbarten Fälligkeit bzw. spätestens im Folgemonat ausgezahlt werden.

Hinweis: Die Abrede zum Führen des mindestlohnrelevanten **Flexi-Kontos** muss auf einer **schriftlichen** Vereinbarung beruhen.

Endet das Arbeitsverhältnis, hat der Arbeitgeber auf dem Flexi-Konto verbliebene Arbeitsstunden spätestens in dem der Beendigung folgenden Kalendermonat auszugleichen.

Sonderfall verstetigtes Entgelt: Diese Vorgaben gelten nicht, wenn mit dem **verstetigten**, d.h. einem **feststehenden regelmäßigen Bruttomonatsentgelt** bereits der gesetzliche Mindestlohnanspruch auch für die Mehrarbeit erfüllt ist.

Beispiel: Der Arbeitnehmer erhält bei einer vereinbarten monatlichen Arbeitszeit 60 Stunden ein verstetigtes Monatsentgelt von 950 Euro brutto (= 15,83 Euro/Stunde). Im März 2019 leistet er 40 Stunden Mehrarbeit, die auf ein Flexi-Konto gebucht und im August 2019 abgebaut werden sollen. Da der **rein theoretische Mindestlohnanspruch** iHv. 9,19 Euro/Stunde für die geleisteten Arbeitsstunden zzgl. Mehrarbeit (60 Arbeitsstunden + 40 Mehrarbeitsstunden = 100 Stunden) mit einem Monatswert von 919,00 Euro (100 Stunden x 9,19 Euro/Stunde = 919,00 Euro) bereits mit dem tatsächlich geleisteten verstetigten Arbeitsentgelt iHv. 950 Euro erfüllt wird, gelten die oben genannten Regelungen zur Führung der mindestlohnrelevanten Flexi-Konten nicht.

V. Haftung des Generalunternehmers

Das MiLoG schreibt eine **Generalunternehmerhaftung** vor. Danach haftet der Generalunternehmer, der für die Erbringung von Werk- oder Dienstleistungen einen anderen Unternehmer beauftragt, **verschuldensunabhängig** dafür, dass

- der von ihm beauftragte **Unternehmer**,
- dessen beauftragter **Nachunternehmer**,
- ein von diesem Unternehmer oder Nachunternehmer beauftragter **Verleiher**

den gesetzlichen Mindestlohn zahlen. Die Haftung beschränkt sich auf den **Nettoentgeltanspruch (Bruttoentgelt unter Abzug von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen)**.

Die Einstandspflicht für Subunternehmer umfasst **alle Nachunternehmer**, selbst die nicht unmittelbar von ihm beauftragten. Sie bewirkt auch, dass die Arbeitnehmer eines Sub- bzw. Nachunternehmens den ihnen vorenthaltenen Mindestlohn **sofort** und **direkt** bei dem Generalunternehmer geltend machen können. Sie müssen

sich mit ihren Mindestlohnforderungen nicht zuerst klageweise an ihre eigenen Arbeitgeber wenden.

Hinweis: Bereits aus **eigenem Interesse** sollten Unternehmer darauf achten, nur solche Subunternehmer einzusetzen, die den Mindestlohn an ihre Mitarbeiter zahlen und nicht von der Vergabe öffentlicher Aufträge nach dem MiLoG ausgeschlossen sind.

VI. Dokumentationspflichten

Nach dem MiLoG müssen Arbeitgeber gewisse Aufzeichnungs- und Aufbewahrungspflichten erfüllen:

1. Geringfügige Beschäftigte (Minijobber)

Arbeitgeber sind **branchenübergreifend** verpflichtet, **Beginn, Ende und Dauer** der täglichen Arbeitszeit von geringfügig und kurzfristig Beschäftigten (sog. Minijobber, mit Ausnahme der Minijobber in Privathaushalten) spätestens zum **Ablauf des siebten** auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden **Kalendertag** aufzuzeichnen.

2. Beschäftigte in Branchen des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes (kurz: SchwarzArbG)

In den in **§ 2a SchwarzArbG aufgeführten Branchen**, wie etwa dem Baugewerbe und dem Gebäudereinigungsgewerbe, sind für alle Beschäftigten **Beginn, Ende und Dauer** der täglichen Arbeitszeit aufzuzeichnen. Die Dokumentationspflichten entfallen allerdings, wenn das **verstetigte regelmäßige Bruttomonatsentgelt** des Beschäftigten

- **2.958 Euro** übersteigt oder alternativ
- **2.000 Euro** übersteigt und der Arbeitgeber dieses Monatsentgelt für die **letzten vollen zwölf Monate nachweislich** gezahlt hat.

Die genannten Entgeltgrenzen gelten als **absolute Beträge** gleichermaßen für Beschäftigte in Voll- und Teilzeitarbeitsverhältnissen.

3. Enge Angehörige

Beschäftigt der Arbeitgeber in seinem Betrieb, der zu einer der im **SchwarzArbG genannten Branche** zählt, enge Angehörige oder setzt er diese – **branchenunabhängig** – als geringfügig Beschäftigte ein, ist er in Bezug auf diese Personen von den **Aufzeichnungspflichten befreit**. Zu den engen Angehörigen zählen mitarbeitende Ehegatten, eingetragene Lebenspartner sowie Kinder und Eltern des Arbeitgebers.

Hinweis: Der Arbeitgeber kann die Vornahme der Dokumentationen auf den einzelnen Arbeitnehmer delegieren, bleibt aber für deren Richtigkeit und Vollständigkeit verantwortlich. Die Dokumentationen sind im Inland in **deutscher Sprache** für die gesamte Zeit der tatsächlichen Beschäftigung aufzubewahren, **längstens jedoch zwei Jahre**. Auf Verlangen des Zolls sind die Unterlagen auch am Ort der Beschäftigung bereit zu halten. Verstöße gegen die Dokumentationspflichten können eine bußgeldbewehrte **Ordnungswidrigkeit** darstellen.

VII. Kontrolle / Ordnungswidrigkeiten / Vergabesperre

1. Kontrollrechte des Zolls

Die **Behörden der Zollverwaltung** sind befugt, zu kontrollieren, ob der Arbeitgeber seiner Verpflichtung zur Zahlung des Mindestlohns nachkommt. Um die Kontrollen zu ermöglichen, ist es dem Zoll (Finanzkontrolle Schwarzarbeit) auch erlaubt, Grundstücke und Geschäftsräume des Arbeitgebers zu betreten, Personalien aufzunehmen und Personenbefragungen durchzuführen. Er ist dabei u.a. berechtigt, Arbeitsverträge, Lohnabrechnungen, Nachweise über Lohnzahlungen, Arbeitszeitnachweise, Schicht- und Einsatzpläne, schriftliche Vereinbarungen über Arbeitszeitkonten sowie Geschäftsunterlagen einzusehen. Der Arbeitgeber muss die Kontrollen dulden und muss daran mitwirken.

2. Verstöße gegen das MiLoG und die Folgen

Verstößt der Arbeitgeber gegen seine Pflichten aus dem MiLoG, begeht er eine **Ordnungswidrigkeit**, die mit einem **Bußgeld bis zu 500.000 Euro** sanktioniert werden kann. Arbeitgeber, die sich wegen eines erheblichen MiLoG-Verstoßes als unzuverlässig erwiesen haben, können vom öffentlichen Vergabeverfahren ausgeschlossen werden. Dies ist bereits möglich, wenn der Unternehmer wegen eines entsprechenden Verstoßes mit einer Geldbuße von **mindestens 2.500 Euro** belegt wurde.

Hinweis: Der Unternehmer kann die **Wiederherstellung seiner Zuverlässigkeit** nachweisen, indem er nach Löschung des MiLoG-Verstoßes im **Gewerbezentralregister** (nach drei bis fünf Jahren) zum Beispiel einen neuen Registerauszug vorlegt.

Weitergehende Informationen rund um den gesetzlichen Mindestlohn können eingeholt werden über die:

Mindestlohn-Hotline des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) unter **Tel. 030 / 60280028**
und die BMAS-Internetseite **www.der-mindestlohn-wirkt.de**
sowie über den Zoll unter **www.zoll.de**
und die **Zentrale Auskunft Zoll** unter **Tel. 0351 / 44834-520**

Verantwortlich:
Zentralverband des Deutschen Handwerks
Abteilung Arbeitsrecht
Mohrenstraße 20/21 | 10117 Berlin
Telefon: 030/2 06 19-0 | Telefax: 030/2 06 19-460
E-Mail: info@zdh.de
Internet: www.zdh.de und www.handwerk.de

Herstellung/Vertrieb:
© Marketing Handwerk GmbH

Berlin/Aachen
Januar 2019

überreicht durch: