

Kurzinformation zum Mindestlohngesetz

1. Rechtsgrundlagen

Rechtsgrundlage der Verpflichtung zur Zahlung eines Mindestlohns von derzeit 8,50 € je Zeitstunde ist das Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (Mindestlohngesetz – **MiLoG**). Das MiLoG ist der Artikel 1 des Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie (Tarifautonomiestärkungsgesetz) vom 11. August 2014 (BGBl I, Seite 1348 ff); mit weiteren Artikeln wurden im Hinblick auf die Einführung des MiLoG unter anderem das Arbeitsgerichtsgesetz, das Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz, das Nachweisgesetz, das Tarifvertragsgesetz, das Arbeitnehmer-Entsendegesetz, das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz sowie mehrere Bücher des Sozialgesetzbuches geändert.

Das MiLoG setzt Vorgaben des Koalitionsvertrages um. Durch die Einführung eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns sollen Arbeitnehmer in Deutschland nach dem Willen der Bundesregierung vor unangemessen niedrigen Löhnen geschützt werden. Das Gesetz verfolgt weiter das Ziel eines fairen und funktionierenden Wettbewerbs und der Herstellung größerer Stabilität in den sozialen Sicherungssystemen. Das Gesetz ist am 16. August 2014 in Kraft getreten. Die Pflicht zur Zahlung des Mindestlohns besteht dagegen erst seit dem 1. Januar 2015.

2. Anwendungsbereich des MiLoG

2.1 Grundsätzlicher Anwendungsbereich

Das MiLoG gilt für jedwede Beschäftigung auf dem Territorium der Bundesrepublik Deutschland. Der Anwendungsbereich erfasst alle Arbeitnehmer sowie bestimmte Praktikanten. Das MiLoG gilt überdies auch für Rentner und für 450-EURO-Kräfte („Mini-Jobber“) in Unternehmen und in Privathaushalten (bei letzteren bestehen Ausnahmen hinsichtlich der Aufzeichnungspflichten) und Aushilfen. Es empfiehlt sich, bei „Minijob-Verträgen“ künftig Angaben zur Arbeitszeit aufzunehmen. Aus der Grenze von 450,- € ergibt sich bei einem Mindestlohn von 8,50 € je Zeitstunde eine maximale monatliche Arbeitsstundenzahl von 52,9 Stunden. Der Mindestlohn gilt auch für Schüler, sofern sie mindestens 18 Jahre oder älter sind oder bereits über eine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen. Die Ausnahme des § 22 Abs. 3 MiLoG greift nur für Personen unter 18 Jahren „ohne abgeschlossene Berufsausbildung“.

2.2 Ausnahmen

Keine Arbeitnehmer im Sinne des MiLoG sind

- Auszubildende nach dem Berufsbildungsgesetz einschließlich berufsbildungsvorbereitender Maßnahmen
- Teilnehmer an Maßnahmen der Arbeitsförderung
- Personen, die ehrenamtlich tätig sind oder einen freiwilligen Dienst ableisten (vgl. hierzu auch § 32 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 Buchstabe d Einkommenssteuergesetz)

- Heimarbeiter nach dem Heimarbeitsgesetz
- selbständig Tätige (sogenannte Solo-Selbständige).

Arbeitnehmer, die unmittelbar vor Beginn der Beschäftigung ein Jahr oder länger ohne Beschäftigung (langzeitarbeitslos) waren, haben während der ersten sechs Monate der Beschäftigung keinen Anspruch auf den Mindestlohn. Arbeitgeber sollten vor Abschluss des neuen Arbeitsvertrages eine Bescheinigung des Arbeitsamtes über die Dauer der Arbeitslosigkeit vorlegen lassen, um sicherzugehen, dass die Ausnahme tatsächlich greift.

Ausgenommen von der Zahlung des Mindestlohnes sind Arbeitgeber in Branchen, die bereits Mindestlöhne nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz zahlen müssen, soweit der hiernach zu zahlende Mindestlohn höher liegt oder eine Übergangsregelung greift. Eine Übergangsregelung besteht nach § 24 Abs. 2 MiLoG auch für Zeitungszusteller. Diese haben ab dem 1. Januar 2015 einen Anspruch auf 75 %, und ab dem 1. Januar 2016 auf 85 % des Mindestlohns; der volle gesetzliche Mindestlohn ist für diese Personengruppe erst ab dem 1. Januar 2017 zu bezahlen.

Bei der Beauftragung von Selbständigen – hierzu zählen gegebenenfalls auch freie Mitarbeiter – ist das Mindestlohngesetz zwar nicht anwendbar. Eine deutlich unterhalb des Mindestlohns liegende Vergütungsvereinbarung wäre allerdings unter dem Gesichtspunkt des § 138 BGB (Sittenwidrigkeit) zu überprüfen. Die Rechtsprechung erachtet Vergütungsvereinbarungen regelmäßig als sittenwidrig und damit unwirksam, wenn sie sich auf weniger als 2/3 der branchenüblichen Vergütung belaufen. Wird ein Solo-Selbständiger für einen Auftraggeber tätig, ist genau darauf zu achten, dass insoweit kein Fall der Scheinselbständigkeit vorliegt. Hierbei kommt es nicht auf die Bezeichnung des zwischen den Parteien bestehenden Vertrages und dessen Ausgestaltung im Einzelnen an, sondern auf den „gelebten Vertrag“. Ergibt sich aus der tatsächlichen Durchführung des Vertrages nämlich, dass es an den Voraussetzungen der Selbständigkeit fehlt, wird das Vertragsverhältnis doch als Arbeitsverhältnis mit der Folge eingestuft, dass Steuer- und Sozialabgaben ebenso nachentrichtet werden müssten wie eine möglicherweise bestehende Differenz zum Mindestlohn; überdies wäre mit strafrechtlichen Konsequenzen zu rechnen.

2.3 Örtlicher Anwendungsbereich

§ 20 MiLoG verpflichtet Arbeitgeber mit Sitz im In- oder Ausland, ihren in Deutschland beschäftigten Arbeitnehmern ein Arbeitsentgelt mindestens in Höhe des Mindestlohns zu zahlen. Insoweit handelt es sich um eine Eingriffsnorm im Sinne von Artikel 9 der Verordnung (EG) 593/2008 vom 17.06.2008 über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht (Rom I), die das jeweilige nationale Recht am Sitz des ausländischen Arbeitgebers verdrängt.

(wird fortgesetzt)