

## Mindestlohn ab 01.01.2015 – Das Wichtigste in Kürze

Mit dem Mindestlohngesetz wurde zum 01.01.2015 in der Bundesrepublik Deutschland ein branchenunabhängiger, allgemeiner Mindestlohn von 8,50 €/Std. eingeführt.

### **1. Gibt es eine Übergangsregelung für Beschäftigte in der Land- und Forstwirtschaft sowie dem Gartenbau?**

Der Gesamtverband der Deutschen Land- und Forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverbände (GLFA) und die Arbeitsgemeinschaft gärtnerischer Arbeitgeberverbände (AGA) haben mit der Industriegewerkschaft Bauen - Agrar - Umwelt (IG BAU) einen **bundesweiten Tarifvertrag** abgeschlossen. Dieser wurde durch Rechtsverordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) **allgemeinverbindlich erklärt**. Damit müssen alle vom Geltungsbereich erfassten Arbeitgeber den Tarifvertrag zwingend anwenden. Er gilt für die Übergangszeit vom 01.01.2015 bis zum 31.12.2017. Arbeitnehmer in den betroffenen Betrieben haben in dieser Übergangszeit nicht den Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn, sondern auf den in diesem Tarifvertrag festgesetzten Lohn.

### **2. Wen betrifft der Mindestentgelttarifvertrag?**

#### **Auf Arbeitgeberseite**

Der Geltungsbereich des Mindestentgelttarifvertrags umfasst alle Betriebe und selbstständigen Betriebsabteilungen, **die arbeitszeitlich überwiegend landwirtschaftliche, gartenbauliche oder forstwirtschaftliche Tätigkeiten verrichten**. Dies sind **grundsätzlich alle** Betriebe und selbstständigen Betriebsabteilungen, für die die Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (**SVLFG**) **zuständig** ist.

Betriebe und selbstständige Betriebsabteilungen, die unter den fachlichen Geltungsbereich des Bundesrahmentarifvertrages für gewerbliche Arbeitnehmer im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau in der Bundesrepublik Deutschland fallen, sind davon ausgenommen.

#### **Auf Arbeitnehmerseite**

Der Geltungsbereich des Mindestentgelttarifvertrages umfasst grundsätzlich alle Arbeitnehmer (ständig Beschäftigte, Teilzeitbeschäftigte, geringfügig entlohnte und kurzfristig Beschäftigte und auch Saisonarbeitskräfte) in den zum Geltungsbereich gehörenden Betrieben.

### **3. Wie hoch ist der Mindestlohn nach dem Mindestentgelttarifvertrag Landwirtschaft und Gartenbau?**

Der tarifliche Mindestlohn beträgt in Berlin, Brandenburg, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Mecklenburg-Vorpommern, Thüringen:

Ab 1. Januar 2015	7,20 €
Ab 1. Januar 2016	7,90 €
Ab 1. Januar 2017	8,60 €
Ab 1. November 2017	9,10 €

**Ab 1. Januar 2018 gilt der gesetzliche Mindestlohn.**

#### **4. Gibt es Ausnahmen vom tariflichen Mindestlohn?**

Der Mindestentgelttarifvertrag **gilt nicht für:**

- Auszubildende,
- für Praktikanten, die
  - ein Pflichtpraktikum im Rahmen einer Schul-, Ausbildungs- oder Studienordnung oder im Rahmen einer Ausbildung an einer gesetzlich geregelten Berufsakademie absolvieren oder
  - ein Praktikum von max. drei Monaten zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder ein Studium absolvieren oder
  - ein Praktikum von max. drei Monaten begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung absolvieren, sofern nicht bereits zuvor ein solches Praktikum beim gleichen Auszubildenden absolviert wurde oder
  - eine Einstiegsqualifizierung nach § 54a SGB III oder Berufsausbildungsvorbereitung nach §§ 68 - 70 Berufsbildungsgesetz absolvieren.
- Kinder und Jugendliche unterhalb von 18 Jahren, die Schüler an allgemeinbildenden Schulen sind.

Weitere Ausnahmen gibt es nicht. **Langzeitarbeitslose** fallen auch in den ersten sechs Monaten unter den Mindestentgelttarifvertrag.

#### **5. Gilt für mitarbeitende Familienangehörige auch der Mindestlohn?**

Der Mindestlohn **gilt für Arbeitnehmer**. Daher ist im Fall der mitarbeitenden Familienangehörigen (Mifa) **zu prüfen, ob diese den Status eines Arbeitnehmers** haben. Es liegt grundsätzlich keine Arbeitnehmereigenschaft vor, wenn der Mifa ohne Arbeitsvertrag und nicht hauptberuflich beschäftigt wird. Letztendlich wird oftmals eine Einzelfallentscheidung notwendig sein.

#### **6. Kann der Arbeitnehmer auf den Mindestlohn verzichten?**

Der Mindestlohn ist unabdingbar, d. h. auch durch eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer kann er nicht unterschritten werden. Solche Vereinbarungen sind unwirksam.

Auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann der Arbeitnehmer die Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns noch verlangen und durchsetzen. Allerdings **unterliegt der Mindestlohnanspruch der allgemeinen gesetzlichen Verjährungsfrist von drei Jahren**, beginnend mit dem Schluss des Kalenderjahres, in dem der Anspruch entstanden ist.

#### **7. Wie wird der Mindestlohn ermittelt - Welche Arbeitgeberleistungen sind auf den Mindestlohnanspruch anrechenbar?**

Der Mindestlohn ist ein Bruttolohn.

Das Gesetz trifft keine Aussage dazu, welche Arbeitgeberleistungen auf den Mindestlohnanspruch angerechnet werden können. Allerdings hat der Zoll Grundsätze aufgestellt, welche

Arbeitgeberleistungen auf die bestehenden tariflichen Mindestlöhne nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz angerechnet werden können und welche nicht ([www.zoll.de](http://www.zoll.de)).

Beim Mindestlohn **nicht berücksichtigungsfähig** sind

- Zulagen und Zuschläge wie:
  - Zuschläge für Sonn-, Feiertagsarbeit,
  - Nachtzuschläge,
  - Überstundenzuschläge,
  - Erschwerniszuschläge,
  - Schmutz- und Gefahrenzulagen
  - Kinderzuschläge (soziale Gründe),
- Vermögenswirksame Leistungen,
- Aufwandsentschädigungen, z.B. Wegegeld, Fahrtkostenerstattung, Kleider- und Reinigungsgeld,
- Jubiläumzahlungen oder Treueprämien.

Weihnachts- und Urlaubsgeld werden als Bestandteil des Mindestlohns gewertet. Allerdings können sie auf den Mindestlohn nur in dem Monat angerechnet werden, in dem sie ausgezahlt werden. **Daher ist zu überlegen, ob Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Auszahlung des Weihnachtsgeldes jeweils zu 1/12 für jeden Monat vereinbaren.**

#### 8. Sind Entgeltumwandlungen auf den Mindestlohn anrechenbar?

Die Gesetzesbegründung stellt ausdrücklich klar, dass Entgeltumwandlungen für die betriebliche Altersvorsorge auf den Mindestlohn anrechenbar sind.

#### 9. Zu welchem Zeitpunkt muss der Mindestlohn gezahlt werden?

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer den Mindestlohn entweder zum Zeitpunkt der vereinbarten Fälligkeit oder spätestens am letzten Bankarbeitstag des Monats, der auf den Monat folgt, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde, zu zahlen.

**Eine abweichende Regelung über die Fälligkeit des Mindestlohns ist grundsätzlich bei der Führung von Arbeitszeitkonten möglich.**

#### 10. Wie ist eine Verschiebung der Fälligkeit des Mindestlohns durch Arbeitszeitkonten möglich?

Eine abweichende Fälligkeit des Mindestlohns ist möglich, wenn

- Die Führung eines Arbeitszeitkonto zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer schriftlich vereinbart wurde;
- monatlich nicht mehr als 50 % der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit auf dem vereinbarten Arbeitszeitkonto eingestellt werden;

- die eingestellten Arbeitsstunden spätestens innerhalb von 12 Kalendermonaten nach ihrer monatlichen Erfassung durch bezahlte Freizeitgewährung oder Zahlung des Mindestlohns ausgeglichen werden.

**Voraussetzung für ein derartiges Arbeitszeitkonto ist, dass ein monatlich verstetigtes Einkommen auf der Basis der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit gezahlt wird.**

#### 11. Müssen für alle Arbeitnehmer die Arbeitszeiten aufgezeichnet werden?

Die Landwirtschaft unterliegt mit dem Mindestentgelttarifvertrag den Regelungen des Arbeitnehmerentendegesetzes. Nach § 19 AEntG ist der Arbeitgeber zur Aufzeichnung der Arbeitszeiten für alle Arbeitnehmer verpflichtet. Ausgenommen sind nur Betriebsleiter.

#### 12. Wie ist die Arbeitszeit zu dokumentieren?

- Aufzuzeichnen sind **Beginn, Dauer und Ende der täglichen Arbeitszeit**.
- Die Aufzeichnung muss **spätestens bis zum Ablauf des 7. auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages** erfolgen.
- Die Aufzeichnungen müssen **mindestens zwei Jahre lang aufbewahrt** werden.

Die Aufzeichnungen sind an keine Form gebunden. Handschriftliche Aufzeichnungen reichen aus. Sie müssen nicht vom Arbeitgeber oder vom Arbeitnehmer unterschrieben werden. Aufgrund der Nachweisbarkeit ist dies jedoch zu empfehlen. Aufgezeichnet werden müssen Beginn, Dauer und Ende der täglichen Arbeitszeit. Nicht aufgezeichnet werden müssen die einzelnen Pausenzeiten.

Ausschließlich der Arbeitgeber ist für die Vollständigkeit und Richtigkeit der Aufzeichnungen verantwortlich. Es reicht somit aus, wenn der Arbeitgeber für jeden Tag und jeden Mitarbeiter Arbeitsbeginn und Arbeitsende sowie die in diesem Zeitraum tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden dokumentiert.

#### 13. Wer kontrolliert die Zahlung des Mindestlohns?

Zuständige **Prüfbehörde** für die Einhaltung der Vorschriften des Mindestlohngesetzes ist der **Zoll**. Jedoch bleibt daneben die Zuständigkeit der weiteren Behörden wie Finanzbehörden, Agenturen für Arbeit, Beitragseinzugsstellen der Sozialversicherung, Gewerbeaufsicht, Prüfdienste der Renten- und Unfallversicherung bestehen.

Die Ausführungen stehen unter dem Vorbehalt neuer Erkenntnisse und Entwicklungen der Gesetz- und Verordnungsgebung, Rechtsprechung und Wissenschaft. Die vorstehenden Informationen wurden mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt. Eine Gewähr für deren Richtigkeit und Vollständigkeit kann jedoch nicht übernommen werden. Eine Haftung für Fehl- oder Auslassungen wird nicht übernommen. Die Nutzung der Information erfolgt auf eigene Gefahr. Vorsorglich wird darauf hingewiesen, dass die vorstehenden Informationen keine anwaltliche Rechtsberatung darstellen und keine einzelfallbezogene rechtliche Beratung ersetzen können. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichwohl für beiderlei Geschlecht.