



Informationsblatt für Arbeitgeber: Arbeitgeber und Mindestlohn

A. Der neue Mindestlohn

Ab 1. Januar 2015 gilt in Deutschland ein gesetzlicher Mindestlohn. Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf Zahlung eines Arbeitsentgelts von mindestens brutto 8,50 Euro je Zeitstunde durch den Arbeitgeber.

Branchenmindestlöhne, die

- nach den Regelungen des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (AEntG),
- des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) und der auf ihrer Grundlage erlassenen Rechtsverordnungen festgelegt wurden sowie
- Branchenmindestlöhne, die auf der Grundlage von nach § 5 des Tarifvertragsgesetzes (TVG) für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträgen basieren,

haben jedoch Vorrang vor dem gesetzlichen Mindestlohn, soweit sie diesen nicht unterschreiten. Findet auf ein Arbeitsverhältnis eine der o. g. Branchenmindestlohnregelungen Anwendung, ist der dort vorgegebene („bessere“) Mindestlohn gegenüber dem gesetzlichen Mindestlohn ausschlaggebend.

A.1 Übergangsregelungen und Ausnahmen

Übergangsweise ist bis zum 31. Dezember 2017 eine Unterschreitung des gesetzlichen Mindestlohns statthaft, wenn es sich dabei um tarifliche branchenbezogene Mindestlöhne basierend auf den Regelungen des AEntG, des AÜG oder des § 5 TVG handelt. Ab 01. Januar 2017 gilt jedoch auch hier ein Entgelt von mindestens 8,50 Euro je Zeitstunde.

Ausnahmen vom Mindestlohn sind im § 22 Mindestlohngesetz geregelt.

Der Mindestlohn gilt nicht für:

- Zeiten einer Berufsausbildung,
- Minderjährige ohne abgeschlossene Berufsausbildung,
- Praktika im Rahmen eines Schulbesuchs, einer betrieblichen oder schulischen Ausbildung oder eines Studiums,
- Praktika bis zu drei Monaten zur Orientierung für eine Ausbildung oder ein Studium oder begleitend zu einer Ausbildung oder einem Studium, wenn noch kein gleichartiges Praktikum durchgeführt worden ist,
- Einstiegsqualifizierungen (EQ) und Maßnahmen zur Berufsvorbereitung,
- ehrenamtliche Tätigkeiten und
- Langzeitarbeitslose (im Sinne des § 18 Abs. 1 des SGB III).

B. Die Bundesagentur für Arbeit als Ansprechpartner bei Fragen zur Bewerbersuche im Zusammenhang mit dem Mindestlohngesetz

B.1 Grundsatz

Bei tarif- oder arbeitsrechtliche Belange betreffenden Nachfragen ist die Bundesagentur für Arbeit (BA) zur Wahrung ihrer Neutralität verpflichtet. Dies bedeutet, dass Gestaltung, Inhalt und Abschluss von Arbeitsverträgen allein in der Verantwortung der beteiligten Vertragsparteien liegt und schließt auch die Regelungen des Mindestlohngesetzes betreffende Absprachen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern ein.

B.2 Aufnahme Stellenangebot

Die BA darf nicht vermitteln, sofern ein Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis begründet werden soll, das gegen ein Gesetz oder die guten Sitten verstößt. Um dies umzusetzen, haben Arbeitgeber mit Erteilung eines Vermittlungsauftrags an die BA auch Angaben zur Vergütung, wie Tarifgebundenheit (bei Tarifbindung die Benennung des Tarifvertrags sowie nach Möglichkeit die maßgebliche Entgeltgruppe) und auch die konkrete Höhe der Entlohnung (Stunden- oder Monatslohn) mitzuteilen.

Abweichungen vom gesetzlichen Mindestlohn sind nur unter den unter A.1 genannten Ausnahmen möglich.



B.3 Stellenangebote mit beabsichtigter Absenkung der Vergütung unterhalb des gesetzlichen Mindestlohns aufgrund Einstellung von Langzeitarbeitslosen

Beabsichtigen Sie bei Einstellung von Langzeitlosen deren Entlohnung unterhalb des gesetzlichen Mindestlohns abzusenken, ist im Stellenangebot konkret anzugeben, bis zu welcher Höhe und Dauer die Absenkung vorgenommen werden soll.

Hinweis: Ein Stellenangebot mit ausschließlichem Lohnangebot unterhalb des gesetzlichen Mindestlohns schließt von vornherein alle nicht-langzeitarbeitslosen Arbeitnehmer/innen von der Vermittlung aus, was eine zeitnahe und passgenaue Stellenbesetzung beeinflussen kann.

B.4 Vermittlung auf Stellenangebote mit beabsichtigter Absenkung der Vergütung unterhalb des gesetzlichen Mindestlohns aufgrund Einstellung von Langzeitarbeitslosen

Auf Stellenangebote mit beabsichtigter Absenkung der Entlohnung unterhalb des gesetzlichen Mindestlohns aufgrund Einstellung von Langzeitarbeitslosen werden nur Arbeitnehmer/innen vorgeschlagen, die vorher dazu ihre Einwilligung erteilt haben.

B.5 Nachweis der Langzeitarbeitslosigkeit

Beschäftigen Sie Langzeitarbeitslose unter Absenkung der Entlohnung unterhalb des gesetzlichen Mindestlohns, liegt es in Ihrer Verantwortung, die Voraussetzung „Langzeitarbeitslosigkeit“ bei Einstellung abzuklären und für eventuelle Kontrollen (z.B. durch die Behörden der Zollverwaltung) in geeigneter Art und Weise nachzuhalten.

B.6 Auskunft der BA zu Langzeitarbeitslosigkeit von Arbeitnehmern/innen

Auskünfte zur Langzeitarbeitslosigkeit werden von den Agenturen für Arbeit und Jobcentern erteilt an

- die Arbeitnehmer/in selbst,
- an ihre/seine Eltern, wenn sie/er minderjährig ist,
- an ihren/seinen Betreuer/in oder
- an Personen mit schriftlicher Vollmacht.

Arbeitgeber erhalten keine Auskunft zur Langzeitarbeitslosigkeit von Arbeitnehmern/innen.

B.7 Auskunftspflicht zur Langzeitarbeitslosigkeit

Arbeitnehmer/innen sind nicht verpflichtet, gegenüber Dritten - somit auch nicht gegenüber Arbeitgebern – Auskunft zu vorliegender Langzeitarbeitslosigkeit zu geben. Es liegt allein in der Entscheidung der Arbeitnehmer/innen, ob sie Arbeitgeber über ihre Langzeitarbeitslosigkeit informieren und/oder eine ihnen von der Agentur für Arbeit oder dem Jobcenter ausgestellte Bescheinigung über Langzeitarbeitslosigkeit bei einem/r Arbeitgeber/in vorlegen.

C. Das Bundesministerium für Arbeit als Ansprechpartner bei Fragen rund um den Mindestlohn

Ansprechpartner ist die Geschäfts- und Informationsstelle für den Mindestlohn des Bundesministeriums für Arbeit. Sie berät Arbeitnehmer/innen sowie Unternehmen zum Thema Mindestlohn.

Über die Mindestlohn-Hotline erreichen Sie die Beratungsstelle von Montag bis Donnerstag, 8.00 bis 20.00 Uhr.

- Hotline: 030-60 28 00 28
- E-Mail: info@bmas.bund.de
- Gebärdensprachtelefon: gebaerdentelefon@sip.bmas.buergerservice-bund.de
- Internet: www.der-mindestlohn-kommt.de

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Mindestlohn-Hotline beantworten allgemeine Fragen zum Mindestlohn, wobei die individuelle Situation der anrufenden Arbeitgeber und Arbeitnehmer/innen berücksichtigt wird.