

Der Mindestlohn kommt – Aber mit welchen Ausnahmen?

Zehn Jahre wurde die Einführung eines Mindestlohns kontrovers diskutiert – nun steht fest: Der Mindestlohn kommt. Er wird zunächst brutto EUR 8,50 pro Zeitstunde betragen und gilt grundsätzlich für "jede Arbeitnehmerin und jeden Arbeitnehmer". Das Gesetz enthält jedoch mehr Ausnahmen als ursprünglich vorgesehen: Diese gelten für Praktikanten, Jugendliche unter 18 Jahren, Auszubildende, Langzeitarbeitslose und ehrenamtlich Tätige. Auch für Zeitungszusteller und Saisonkräfte gelten besondere Regelungen. Zudem gibt es für Tarifverträge sowie Rechtsverordnungen nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz ("AEntG") und dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz ("AÜG") eine Übergangsregelung.

Können Schülerpraktikanten und Werkstudenten zukünftig noch für unter EUR 8,50 beschäftigt werden?

Mindestlohn – Was ist das?

Die Einführung eines Mindestlohns war nach dem Koalitionsvertrag der "GroKo" absehbar. Am 3. Juli 2014 wurde der Gesetzentwurf "zur Stärkung der Tarifautonomie", der im Mindestlohngesetz (E-MiLoG) die Einführung eines flächendeckenden Mindestlohns vorsieht, im Bundestag mit einigen Änderungen und Ausnahmen beschlossen. Am 11. Juli 2014 stimmte auch der Bundesrat dem Gesetzentwurf zu. Lediglich die Gegenzeichnung und die Ausführung des Gesetzes durch den Bundespräsidenten stehen noch aus.

Mit dem Tag des Inkrafttretens am 1. Januar 2015 hat demnach "jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer einen Anspruch auf Zahlung eines Arbeitsentgelts mindestens in Höhe des Mindestlohns". Dieser beträgt zunächst brutto EUR 8,50 je Zeitstunde. Die Höhe soll jedoch auf Vorschlag einer ständigen Mindestlohnkommission ab 2017 alle zwei Jahre angepasst werden. Ziel ist dabei ein angemessener Schutz der Arbeitnehmer, faire und funktionierende Wettbewerbsbedingungen und die Sicherung der Beschäftigung.

Inhalt

- Mindestlohn – Was ist das?
- Ausnahmen für Praktikanten und Jugendliche unter 18 Jahren
- Werkstudenten und "Minijobber"
- Was gilt für Langzeitarbeitslose, Auszubildende und ehrenamtlich Tätige?
- Besondere Regelungen für Zeitungszusteller und Saisonkräfte
- Übergangsregelungen

Ausnahmen für Praktikanten und Jugendliche unter 18 Jahren

Nach dem Mindestlohngesetz ist – unabhängig von der Bezeichnung des

Rechtsverhältnisses – Praktikant, "wer sich [...] für eine begrenzte Dauer zum Erwerb praktischer Kenntnisse und Erfahrungen einer bestimmten betrieblichen Tätigkeit zur Vorbereitung auf eine berufliche Tätigkeit unterzieht [...]". Unabhängig von der Rechtsprechung des BAG, nach der es für die Einordnung des Praktikumsverhältnisses als Arbeitsverhältnis entscheidend darauf ankommt, ob der Ausbildungscharakter oder die Arbeitsleistung des Praktikanten im Vordergrund steht, bestimmt § 22 des Mindestlohngesetzes, dass Praktikanten Arbeitnehmer im Sinne des Gesetzes sind. Grundsätzlich haben daher auch Praktikanten einen Anspruch auf den Mindestlohn in Höhe von EUR 8,50 brutto. Von diesem Grundsatz gibt es jedoch folgende Ausnahmen:

- Pflichtpraktika aufgrund von (hoch-) schulrechtlichen Bestimmungen, Ausbildungsordnungen oder im Rahmen einer Ausbildung an einer gesetzlich geregelten Berufsakademie. Pflichtpraktika zeichnen sich dadurch aus, dass sie einen inhaltlichen Bezug zur Ausbildung bzw. zum Studium aufweisen und eine unabdingbare Voraussetzung zum Erwerb von Ausbildungs- bzw. Studienleistungen darstellen.
- Orientierungspraktika von bis zu drei Monaten für eine Berufsausbildung oder die Aufnahme eines Studiums. Ein Orientierungspraktikum hat im Gegensatz zu einem Pflichtpraktikum vorbereitenden Charakter und findet daher im Vorfeld einer Ausbildung oder eines Studiums statt.
- Begleitende Praktika zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung von bis zu drei Monaten,

es sei denn zuvor hat bereits ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Auszubildenden bestanden. Ein begleitendes Praktikum wird aus zeitlicher Sicht neben der Ausbildung oder dem Studium absolviert, es wird jedoch keine Ausbildungs- oder Studienleistung erworben.

- Praktikanten, die an einer betrieblichen Einstiegsqualifizierung nach dem SGB III oder an einer Berufsausbildungsvorbereitung nach dem Berufsbildungsgesetz teilnehmen.

Daraus folgt im Umkehrschluss, dass alle anderen freiwilligen Praktikanten nach der Ausbildung bzw. dem Studium Anspruch auf den Mindestlohn haben.

Eine weitere Ausnahme gilt jedoch für Personen unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung. Um nicht den Anreiz zu setzen, die Berufsausbildung frühzeitig aufgrund eines mit EUR 8,50 bezahlten Praktikums abzubrechen, gilt der Mindestlohn nicht für Personen unter 18 Jahren.

Daraus folgt für die Beschäftigung eines Schülerpraktikanten:

- Ein Schüler, der während der Ferien ein Praktikum absolviert oder einen Nebenjob ausübt, jedoch unter 18 Jahren alt ist, hat keinen Anspruch auf den Mindestlohn.
- Ein Schüler, der, unabhängig von seinem Alter, ein Pflichtpraktikum aufgrund einer schulrechtlichen Bestimmung absolviert, hat keinen Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn.
- Einem Schüler, der, unabhängig von seinem Alter, ein Orientierungspraktikum von bis zu drei Monaten absolviert, steht

ebenfalls kein Anspruch auf Zahlung des Mindestlohns zu.

- Im Umkehrschluss hat der über 18-jährige Schüler, der einen Nebenjob ausübt, einen Anspruch auf Zahlung des Mindestlohns.

Werkstudenten und "Minijobber"

Werkstudenten sind Personen, die als Studierende einer Fachschule / Hochschule immatrikuliert sind und daneben einer Beschäftigung nachgehen. Diese werden regelmäßig nicht zur Berufsausbildung, sondern im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses beschäftigt, so dass grundsätzlich die entsprechenden Regelungen für ein Arbeitsverhältnis Anwendung finden. Werkstudenten sind damit Arbeitnehmer im Sinne des Mindestlohngesetzes und haben damit auch einen Anspruch auf Zahlung des Mindestlohns.

Beschäftigte im Rahmen eines sogenannten "Minijobs" sind ebenfalls Arbeitnehmer im Sinne des Mindestlohngesetzes. Minijobber sind Personen, deren Monatsgehalt EUR 450 nicht übersteigt oder deren Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres zwei Monate oder 50 Arbeitstage nicht übersteigt, sofern die Tätigkeit nicht berufsmäßig ausgeübt wird und mit einem Entgelt von über EUR 450 im Monat vergütet wird. Eine Ausnahmeregelung ist trotz vorheriger Debatten für diese Personengruppe nicht vorgesehen. Somit sollten Arbeitgeber noch im Laufe dieses Jahres prüfen, ob das monatliche Entgelt beschäftigter Minijobber unter Zugrundelegung der vertraglich festgelegten Zahl der Arbeitsstunden nach Einführung des Mindestlohns EUR 450 übersteigen

wird. Ist dies der Fall, könnte entweder die Stundenzahl durch eine Änderung des Vertrages reduziert werden oder es findet ab dem 1. Januar 2015 automatisch ein Wechsel in eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit statt. Liegt das monatliche Entgelt nur aufgrund einer Einmalzahlung über EUR 450, kann schon ein Streichen der Einmalzahlung zum Erhalt des sozialversicherungsfreien Beschäftigungsverhältnisses führen, wobei die vertragliche Ausgestaltung der Einmalzahlung und die Grundsätze der betrieblichen Übung zu berücksichtigen sind. Die Einführung des Mindestlohns für Minijobber wird für viele Arbeitgeber bedeuten, dass sie die Stundenzahl des jeweiligen Minijobbers reduzieren müssen und damit künftig mehr Minijobber für die gleiche Arbeit beschäftigen müssen.

Was gilt für Langzeitarbeitslose, Auszubildende und ehrenamtlich Tätige?

Wer Langzeitarbeitslose im Sinne des § 18 SGB III – also Personen, die ein Jahr und länger arbeitslos sind – einstellt, muss diesen in den ersten sechs Monaten der Beschäftigung ebenfalls keinen Mindestlohn zahlen. Im Vordergrund steht die Wiedereingliederung von Langzeitarbeitslosen in den Arbeitsmarkt. Bereits in der Gesetzesbegründung wird jedoch eine eventuelle Aufhebung der Regelung für den Fall erwähnt, dass diese Maßnahme nur zu kurzfristigen Beschäftigungen für Langzeitarbeitslose führt, um den Mindestlohn zu umgehen.

Kurzfristig in diesem Sinne sind Beschäftigungen, die kürzer als sechs Monate andauern und damit hinter der zur Zahlung des Mindestlohns verpflichtenden Dauer zurückbleiben.

Der Mindestlohn betrifft ferner nicht die Vergütung von zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten und ehrenamtlich tätigen Personen. Eine ehrenamtliche Tätigkeit liegt immer dann vor, *"wenn sie nicht von der Erwartung einer adäquaten Gegenleistung, sondern von dem Willen geprägt [ist], sich für das Gemeinwohl einzusetzen."* Sofern diese Kriterien erfüllt sind, liegt eine ehrenamtliche Tätigkeit – unabhängig von einer etwaigen Aufwandsentschädigung – vor. Sowohl Auszubildende als auch ehrenamtlich Tätige werden bereits statusrechtlich nicht in einem Arbeitsverhältnis beschäftigt. Insbesondere Personen unter 25 Jahren, die einen freiwilligen Dienst im Sinne des § 32 EStG absolvieren, sind vom Mindestlohn daher nicht betroffen. Unter einen freiwilligen Dienst iSd § 32 EStG fallen insb. ein freiwilliges soziales oder freiwilliges ökologisches Jahr. Nach dem Jugendfreiwilligendienstgesetz (JFDG) sind dies (pflegerische, erzieherische oder hauswirtschaftliche) Hilfstätigkeiten in gemeinwohlorientierten Einrichtungen mit dem Ziel der Erlangung sozialer und interkultureller Erfahrungen und der Stärkung des sozialen Verantwortungsbewusstseins.

Daraus folgt für die Beschäftigung von Auszubildenden und ehrenamtlich Tätigen:

- Das Gehalt eines Auszubildenden misst sich nicht am Maßstab des Mindestlohns.
- Auch im Rahmen eines dualen Studiums muss das Entgelt für die im Ausbildungsbetrieb

geleistete Arbeit nicht nach dem gesetzlichen Mindestlohn bezahlt werden.

- Die Höhe der Aufwandsentschädigung eines ehrenamtlich Tätigen hat keinen Bezug zum Mindestlohn.

Besondere Regelungen für Zeitungszusteller und Saisonkräfte

Erst die letzte Fassung des Mindestlohngesetzes sieht auch eine spezielle Regelung für Zeitungszusteller vor. Zeitungszusteller sind *"Personen, die in einem Arbeitsverhältnis ausschließlich periodische Zeitungen oder Zeitschriften an Endkunden zustellen; dies umfasst auch Zustellerinnen und Zusteller von Anzeigenblättern mit redaktionellem Inhalt."* Für diese Berufsgruppe wird der Mindestlohn stufenweise eingeführt. Ab dem 1. Januar 2015 beträgt er 75 %, ab dem 1. Januar 2016 85 % des Mindestlohns. Vom 1. Januar 2017 bis 31. Dezember 2017 beträgt der Mindestlohn für diese Personen EUR 8,50 und ab 2018 bekommen auch Zeitungszusteller den jeweils beschlossenen Mindestlohn in voller Höhe.

Für Saisonarbeitskräfte, wie z.B. Erntehelfer, gilt der Mindestlohn ebenfalls ab dem 1. Januar 2015 in voller Höhe, jedoch treffen auf diese Personen besondere Regelungen zu:

Zum einen wird die bereits bestehende Möglichkeit einer kurzfristigen sozialabgabefreien Beschäftigung, durch eine Änderung im SGB IV, von derzeit 50 auf 70

Tage erweitert. Diese Regelung ist jedoch auf vier Jahre befristet.

Zum anderen können bestimmte Lohnbestandteile auf den gesetzlichen Mindestlohn angerechnet werden. Nach den Vorgaben des Europäischen Gerichtshofs sind als Bestandteile des Mindestlohns solche Zahlungen des Arbeitgebers anzuerkennen, die das Verhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung nicht verändern. Daher sei beispielsweise Sonn- und Feiertagsarbeit nicht anrechnungsfähig. Im Fall der Saisonarbeit sollen insbesondere Kost und Logis angerechnet werden können. Ob und inwieweit eine solche Anrechnung erfolgt, soll von den zuständigen Bundesministerien entsprechend

§ 107 GewO und der Sozialversicherungsverordnung noch festgelegt werden.

Übergangsregelungen

Zusätzlich zu den Ausnahmen vom Mindestlohn, gilt unter bestimmten Voraussetzungen eine Übergangsregelung. Abweichende tarifvertragliche Regelungen gehen dem Mindestlohn bis zum 31. Dezember 2017 vor – und zwar auch wenn diese unter dem gesetzlich vorgeschriebenen Mindestlohn liegen. Allerdings müssen ab dem 1. Januar 2017 solche abweichenden Regelungen ein Entgelt von brutto

EUR 8,50 je Zeitstunde vorsehen, bevor dann ab dem 1. Januar 2018 der von der Kommission bestimmte Mindestlohn auszuzahlen ist. Entscheidend ist, dass die Verträge von repräsentativen Tarifparteien abgeschlossen werden und sich auf eine Branche beziehen müssen. Weder ein Firmentarifvertrag noch ein Tarifvertrag mit einer nicht repräsentativen Gewerkschaft wird für das Eingreifen der Übergangsregelung ausreichen. Rechtsverordnungen nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz ("AEntG") und dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz ("AÜG") sind ebenfalls vom Geltungsbereich dieser Übergangsregelung umfasst.

Ihre Ansprechpartner



Dr. Peter Christ
Partner, Fachanwalt für Arbeitsrecht
T: +49 211 4355-5404
E: peter.christ@cliffordchance.com



Thomas Hey
Partner, Fachanwalt für Arbeitsrecht
T: +49 211 4355-5408
E: thomas.hey@cliffordchance.com



Nicole Engesser Means
Partnerin, Fachanwältin für Arbeitsrecht
T: +49 69 7199-2254
E: nicole.engessermeans@cliffordchance.com



Dr. Stefan Simon
Partner, Fachanwalt für Arbeitsrecht
T: +49 69 7199-2561
E: stefan.simon@cliffordchance.com

Aktuelle Veranstaltungshinweise:

Lunch Break Lecture: "Anti-Terror-Verordnungen der EU: Compliance-Herausforderungen und arbeitsrechtliche Konsequenzen"

- 08. September, Düsseldorf
- 10. September, Frankfurt

jeweils 12.45 - ca. 14 Uhr

Employment Law around the World in 1 Day: 25. September 2014 in Frankfurt, 10 - 18 Uhr

Informieren Sie sich an nur einem Tag über die wichtigsten arbeitsrechtlichen Herausforderungen im heutigen globalen Arbeitsumfeld. Lernen Sie unsere Arbeitsrechtsexperten aus mehr als 20 Ländern aus unserem weltweiten Netzwerk kennen und diskutieren Sie in verschiedenen Workshops Ihre aktuellen Themen.

Arbeitsrechtliches Herbstseminar:

- 23. Oktober 2014 in Düsseldorf
- 12. November 2014 in Frankfurt am Main
- 13. November in München

jeweils ab 15:00 Uhr

Informieren Sie sich hier über die folgenden Themen:

- Rente ab 63: Arbeitsrechtliche Auswirkungen und Herausforderungen für die BAV
- BSG-Entscheidung zu den Versorgungswerken: Rechtsfolgen für alle freien Berufe und Risiken für Unternehmen
- Aktuelle arbeitsrechtliche Entwicklungen: Gesetzesnovellen, aktuelle Rechtsprechung, Facebook-Urteil
- Entwicklungen aus 5 Jahren Antidiskriminierungsgesetz (Vorstellung der 2. Auflage unseres Kommentars)

Gern können Sie sich unter der Email-Adresse employmentgroup@cliffordchance.com für alle Veranstaltungen anmelden.

Diese Publikation dient der allgemeinen Information und ersetzt nicht die Beratung im Einzelfall. Wenn Sie Fragen haben oder weitere Informationen wünschen, wenden Sie sich bitte an die Autoren oder Ihren üblichen Ansprechpartner bei Clifford Chance.

Clifford Chance, Königsallee 59, 40215 Düsseldorf

© Clifford Chance 2014

Clifford Chance Deutschland LLP ist eine Limited Liability Partnership mit Sitz in 10 Upper Bank Street, London E14 5JJ, registriert in England und Wales unter der Registernummer OC393460.

Die nach § 5 TMG und §§ 2, 3 DL-InfoV vorgeschriebenen Informationen finden Sie unter: www.cliffordchance.com/deuregulatory

www.cliffordchance.com

Abu Dhabi ■ Amsterdam ■ Bangkok ■ Barcelona ■ Brüssel ■ Bukarest ■ Casablanca ■ Doha ■ Dubai ■ Düsseldorf ■ Frankfurt ■ Hongkong ■ Istanbul ■ Jakarta* ■ Kiew ■ London ■ Luxemburg ■ Madrid ■ Mailand ■ Moskau ■ München ■ New York ■ Paris ■ Peking ■ Perth ■ Prag ■ Riad ■ Rom ■ São Paulo ■ Seoul ■ Shanghai ■ Singapur ■ Sydney ■ Tokio ■ Warschau ■ Washington, D.C.

*Clifford Chance hat eine Kooperationsvereinbarung mit Linda Widyati & Partners in Jakarta/Indonesien.

128488-3-8471-v2.0

DE-2000-40-EL