

FAQs zum Thema Mindestlohn

1. Ab wann gilt das Gesetz? Der Bundestag hat das Gesetz am 03. Juli 2014 verabschiedet. Der Bundesrat hat am 11. Juli 2014 zugestimmt. Das Gesetz kann am 01. Januar 2015 in Kraft treten.

2. Wen betrifft das Gesetz? Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) geht davon aus, dass infolge der Einführung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns mehrere Millionen Beschäftigte einen höheren Lohn erhalten werden. Aufgrund einiger Ausnahmeregelungen ist die genaue Zahl der betroffenen Arbeitnehmer aber derzeit nicht sicher vorherzusagen.

3. Welche Auswirkungen hat der Mindestlohn für unsere Branche?

- a. Die Betreuungskräfte müssen nach dem Mindestlohn bezahlt werden
- b. Dadurch wird die Dienstleistung teuer für den Kunden
- c. Diese Veränderung betrifft alle Marktteilnehmer, die nach dem Modell der Entsendung arbeiten

4. Was heißt das jetzt konkret? Ab dem 01. Januar 2015 steht grundsätzlich allen abhängig Beschäftigten ein Anspruch auf eine Vergütung von wenigstens 8,50 EUR zu. Das führt bei einer durchschnittlichen Arbeitszeit von 40 Stunden wöchentlich zu einem Mindestentgeltanspruch in Höhe von 1.470,50 EUR brutto (8,50 EUR x 173 Stunden/Monat).

5. Wie ist das mit verliehenen Arbeitnehmern? Verleihe Arbeitnehmer sind grundsätzlich Arbeitnehmer des Verleihers. Dieser ist demzufolge verantwortlich für die ordnungsgemäße Vergütung. Dabei gilt der geplante Mindestlohn in Höhe von 8,50 EUR nur dann, wenn sich nicht eine andere Vergütung aus einem für das jeweilige Arbeitsverhältnis maßgeblichen Tarifvertrag ergibt. Tarifentgelte unterhalb von 8,50 EUR brutto gelten bis längstens 31. Dezember 2016.

6. Was droht bei Unterschreitung des Mindestlohns? Der betroffene Arbeitnehmer kann die Entgeltdifferenz zwischen tatsächlich gezahltem Entgelt und Mindestlohn erfolgreich einklagen. Die Sozialversicherungsträger werden grundsätzlich vom Mindestlohn ausgehen und entsprechende Nachforderungen erheben (Nachforderung der Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteile mit der bekannten beschränkten Möglichkeit des Regresses des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer). Ein Unternehmer, der einen anderen Unternehmer mit der Erbringung von Werk- oder Dienstleistungen beauftragt, haftet für die Verpflichtungen dieses Unternehmers zur Zahlung des Mindestlohns wie ein Bürge, der auf die Einrede der Vorausklage verzichtet hat. Er kann sich nur dann exkulpieren, wenn er nachweist, dass er weder positive Kenntnis noch grob fahrlässige Unkenntnis davon hatte, dass der Arbeitgeber seiner Verpflichtung zur Zahlung des Mindestlohns nicht nachkommt. Ordnungswidrig handelt unter anderem, wer den Mindestlohn nicht oder nicht rechtzeitig zahlt oder einen Nachunternehmer einsetzt oder zulässt, dass ein Nachunternehmer tätig wird, der den Mindestlohn nicht oder nicht rechtzeitig zahlt. Diese Ordnungswidrigkeit kann mit einer Geldbuße bis zu fünfhunderttausend Euro geahndet werden. Üblicherweise lautet die Formel:

Geldbuße = nicht gezahlter Mindestlohn x 2 + 30 %

(Beispiel: Nicht gezahlter Mindestlohn in Höhe von 10.000,- EUR = 26.000,- EUR Geldbuße). Bei nachgewiesenem Vorsatz verdoppelt sich der Betrag noch einmal (im Beispielsfall würde die Geldbuße also 52.000,- EUR betragen!).

7. In welchen EU-Ländern gelten Mindestlöhne? In 21 der 28 EU-Mitgliedsstaaten gilt ein allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn - allerdings in sehr unterschiedlichen Höhen. Spitzenreiter ist Luxemburg mit einer Lohnuntergrenze von 10,83 Euro, gefolgt von Frankreich, Belgien und den Niederlanden mit einem Mindestlohn von rund neun Euro. Im Mittelfeld liegen Spanien (3,91 EUR), Griechenland (3,35 EUR), Portugal (2,92 EUR) und Polen (umgerechnet 2,21 EUR). Die Schlusslichter sind Bulgarien (umgerechnet 0,95 EUR) und Rumänien mit umgerechnet 0,92 EUR.