

MINDESTLOHN

- Informationen für studentische Beschäftigte -

Die häufigsten Fragen (FAQs)

Stand 1. Januar 2015

Seit dem 1. Januar 2015 gilt in Deutschland nach dem neuen Mindestlohngesetz – abgekürzt: MiLoG – ein flächendeckender gesetzlicher Mindestlohn. Danach haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nun grundsätzlich einen Anspruch auf Zahlung eines Bruttoarbeitsentgeltes von *mindestens* 8,50 Euro pro Stunde. Dies ist gesetzlich so festgelegt!

Allerdings gelten die Regelungen natürlich nicht uneingeschränkt für alles und jeden, sondern es gibt wie immer Ausnahmen. Die aus studentischer Perspektive wichtigsten Fragen, werden hier beantwortet (auch wenn es natürlich nicht möglich ist, sämtliche Konstellationen abzubilden):

Gilt der Mindestlohn auch für bestehende oder nur für neu abgeschlossene Arbeitsverhältnisse?

Ob eine Beschäftigung vor oder nach dem 1. Januar 2015 aufgenommen wurde, spielt grundsätzlich keine Rolle. Die Regelungen zum Mindestlohn gelten nämlich auch für bestehende Arbeitsverhältnisse.

Steht also in einem alten Arbeitsvertrag eine geringere Vergütung als 8,50 Euro pro Stunde, bleibt dieser Arbeitsvertrag dem Grunde nach unverändert, außer, dass fortan entsprechend mehr Geld gezahlt werden muss – man bekommt also (quasi einfach so) eine Lohnerhöhung.

Ausnahme: Für manche Tarifverträge und Branchen gelten allerdings noch Übergangsregelungen, ebenso für diejenigen, die Zeitungen zustellen. In diesen Fällen müssen erst ab Januar 2017 mindestens 8,50 Euro gezahlt werden.

Gibt es Branchen, in denen der Mindestlohn nicht gezahlt werden muss?

Der Mindestlohn gilt ausnahmslos für alle Branchen.

Ausnahme: Um den Branchen, deren Löhne bisher deutlich unter 8,50 Euro lagen, eine schrittweise Anpassung an den geltenden Mindestlohn zu ermöglichen, gibt es für diese eine Übergangszeit, die Abweichungen nach unten erlaubt; hierzu zählen unter anderem die Zeitungszustellerinnen und -zusteller.

Wie sieht es mit individuellen Vereinbarungen aus?

Grundsätzlich darf der gesetzliche Mindestlohn weder unterschritten, ausgeschlossen oder beschränkt werden.

Ausnahme: Eine – wohl eher seltene – Ausnahme besteht nur, wenn ein entsprechender Vergleich vor Gericht geschlossen wird.

Gibt es spezielle Ausnahmen für Studierende?

Nein! Studierende sind ganz normale Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sinne des Mindestlohngesetzes.

Was ist generell mit befristeten Arbeitsverträgen oder geringfügiger Beschäftigung („Minijob“)?

Das Mindestlohngesetz differenziert hier nicht. Ganz gleich also, wie lange die Beschäftigung dauert oder wie hoch die Einnahmen sind: Entscheidend ist allein, dass man pro Stunde 8,50 Euro verdient.

Für Minijobberinnen und Minijobber heißt das übrigens, dass sich aus der 450-Euro-Grenze eine maximale Arbeitszeit von derzeit 52,9 Stunden pro Monat ergibt.

Gilt der Mindestlohn auch für studentische Hilfskräfte an Hochschulen?

Ja, weil das Mindestlohngesetz – wie gesagt – nicht zwischen der Art der Tätigkeiten unterscheidet.

Ausnahme: Mitunter liegt dem Arbeitsvertrag aber ein bestimmter (Hochschul-)Tarifvertrag zu Grund. Dann kann es sein, dass übergangsweise noch etwas weniger gezahlt wird.

Gilt der Mindestlohn auch für Minderjährige?

Nein! Das Mindestlohngesetz gilt in aller Regel nur für Volljährige.

Gibt es irgendwelche speziellen Regelungen für ausländische Beschäftigte oder bei ausländischen Arbeitgebern?

Nein, ausländische Beschäftigte haben denselben Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn wie Deutsche.

Es ist auch völlig egal, wenn der Arbeitgeber seinen Sitz im Ausland hat, solange Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland beschäftigt werden.

Welche Zahlungen fallen unter den Mindestlohn?

Mindestlohnwirksam sind Entgeltbestandteile, die verlässlich, dauerhaft und anteilig auf die zu verrechnende Stunde bezahlt werden.

Nicht berücksichtigungsfähig sind geldwerte Sachleistungen und solche Zulagen, die von jeweils besonderen Bedingungen abhängen, wie beispielsweise Überstundenzuschläge, Sonn- und Feiertagsarbeitszuschläge, Schichtzuschläge oder Qualitätsprämien.

Gehört Trinkgeld zum Mindestlohn?

Nein! Abgesehen davon, dass Trinkgelder in der Regel von Dritten (und nicht vom Arbeitgeber!) gezahlt werden, gelten freiwillige Zahlungen – welcher Art auch immer – nicht als Lohn.

Ist für Bereitschaftszeiten oder einen Nachtdienst (zum Beispiel an Rezeptionen oder in Kliniken) der Mindestlohn zu bezahlen?

Bei einem Nachdienst (oder bei Wochenend- oder Feiertagsdiensten) darf der jeweilige Zuschlag grundsätzlich keine Berücksichtigung bei der Kalkulation des Mindestlohns finden – das heißt die Zuschläge kämen zu den 8,50 Euro „oben drauf“.

Etwas komplizierter sieht es bei Bereitschaftszeiten aus: Es ist nämlich umstritten, ob Zeiten des Bereitschaftsdienstes in voller Länge unter den Mindestlohn fallen. Hier wird in diesem Jahr mit einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts gerechnet, so dass erst dann eine klare Aussage getroffen werden kann.

Wer nur eine Rufbereitschaft hat, sollte genau schauen, was im Arbeitsvertrag geregelt ist: Tatsächlich in diesem Rahmen geleistete Arbeiten sind ganz normale Arbeitszeit und müssen entsprechend vergütet werden. Die reine (mitunter durchgehende) Erreichbarkeit gilt hingegen – wenn man diese Zeit ansonsten privat gestaltet kann – meist nicht als Arbeitszeit. Erhält man dafür trotzdem einen Obolus, fällt dieser in aller Regel nicht unter die Mindestlohnregelungen.

Sind Stück- und Akkordlöhne mit dem Mindestlohn vereinbar?

Ja, aber...! Eine Vereinbarung von Stück- und Akkordlöhnen ist nur zulässig, wenn gewährleistet ist, dass in jedem Fall der Mindestlohn für die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden erreicht wird.

Muss bei selbstständiger Tätigkeit (zum Beispiel bei Promotions-Jobs) ein Mindestlohn bezahlt werden?

Nein, denn der allgemeine Mindestlohn gilt nicht für Selbstständige.

Gibt es auch bei Werkverträgen einen Mindestlohn?

Nein, denn bei Werkverträgen wird gerade kein Arbeitsverhältnis begründet. Daher gilt auch nicht das Mindestlohngesetz.

Wie sieht es mit ehrenamtlichen Tätigkeiten aus?

Für ehrenamtliche Tätigkeiten gilt der allgemeine Mindestlohn nicht, da ehrenamtlich Tätige statusrechtlich nicht in einem Arbeitsverhältnis beschäftigt sind.

Wie ist es mit Arbeiten auf Provisionsbasis?

Das hängt letztlich vom jeweiligen Vertragsverhältnis ab:

Wer selbstständig agiert, ist nicht angestellt und kann keinen Mindestlohn verlangen.

Wer als Angestellte oder Angestellter ein Grundgehalt bezieht, das mit Provisionszahlungen „aufgestockt“ wird, hat einen Anspruch darauf, dass er mindestens 8,50 Euro pro Stunde erhält.

Was ist bei Praktika zu beachten?

Hier gibt es verschiedene Konstellationen:

Grundsätzlich haben auch Praktikantinnen und Praktikanten Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn.

Ausnahme: Allerdings sind davon Praktika ausgenommen,

- die verpflichtend in den Studienordnungen des jeweiligen Studienfachs vorgeschrieben sind (Pflichtpraktika),
- die nicht länger als drei Monate dauern und der freiwilligen Studiengangorientierung dienen (Orientierungspraktika) sowie
- die freiwillig für maximal drei Monate begleitend zum Studium einmalig geleistet werden (studienbegleitende Praktika).

Freiwillige Praktika (also Orientierungs- und studienbegleitende Praktika), die doch die Drei-Monats-Grenze überschreiten – ganz gleich, ob sie von vornherein länger dauern sollten oder anfangs auf drei Monate befristetes waren und anschließend verlängert werden – fallen komplett unter das Mindestlohngesetz. Sie sind ab dem ersten Tag (quasi rückwirkend) mit dem Mindestlohn zu vergüten.

Wie lässt es sich herausfinden, ob ein Lohn tatsächlich dem gesetzlichen Mindestlohn entspricht?

Hierfür steht unter <http://www.der-mindestlohn-gilt.de/ml/DE/Service/Rechner/Mindestlohn-Rechner.html> ein Mindestlohn-Rechner bereit. Wird dort das Bruttomonatsgehalt eingegeben, ermittelt der Rechner, wieviel der Brutto-Stundenlohn den gesetzlichen Mindestlohn unter- oder überschreitet.

Welche Möglichkeiten haben Beschäftigte, wenn Arbeitgeber sich weigern, den gesetzlichen Mindestlohn zu zahlen?

Grundsätzlich wacht der Zoll – und zwar die Abteilung Finanzkontrolle Schwarzarbeit – über die Einhaltung des Mindestlohns. Mindestlohnverstöße können mit einer Geldbuße bis zu 500.000 Euro sanktioniert werden.

Insoweit sollte man sich bei Hinweisen zu möglichen Mindestlohnverstößen an das zuständige Hauptzollamt oder an die Mindestlohn-Hotline unter (030) 60 28 00 28 wenden.

Unabhängig davon können Betroffene ihren Mindestlohnanspruch selbst beim zuständigen Arbeitsgericht einklagen.

Wer für jemanden arbeitet, der von einem Dritten beauftragt wurde, kann gegebenenfalls sogar gegen diesen vorgehen.

Und wenn noch Fragen offen sind...

...dann gibt die Mindestlohn-Hotline des Bundesarbeitsministeriums montags bis donnerstags von 8 bis 20 Uhr unter der Rufnummer (030) 60 28 00 28 Antworten.