

# MERKBLATT DER GESETZLICHE MINDESTLOHN

Auswirkungen für die Baubetriebe

Januar 2015



ZENTRALVERBAND  
DEUTSCHES  
BAUWERBE **ZDB**

Ab dem 1. Januar 2015 gilt in Deutschland erstmals ein allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn. Jeder Arbeitnehmer hat dann grundsätzlich Anspruch auf ein Mindestentgelt von 8,50 € brutto je Arbeitsstunde. In Baubetrieben sind ab diesem Zeitpunkt sowohl der gesetzliche als auch der tarifliche Mindestlohn zu beachten. Zudem gelten umfangreiche Aufzeichnungspflichten des Arbeitgebers. Die Einhaltung der Mindestlöhne und der Arbeitszeitaufzeichnungen ist bußgeldbewehrt und wird durch die Finanzkontrolle Schwarzarbeit kontrolliert.

## 1. Wer hat Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn?

Nach dem Mindestlohngesetz (MiLoG) hat grundsätzlich jeder Arbeitnehmer ab 1. Januar 2015 Anspruch auf Zahlung des gesetzlichen Mindestlohnes. Ausgenommen sind jedoch diejenigen gewerblichen Arbeitnehmer, die bereits Anspruch auf den tariflichen Mindestlohn im Baugewerbe haben. Für diejenigen gewerblichen Arbeitnehmer, die schon bisher mindestens den tariflichen Mindestlohn erhalten, ändert sich somit zum 1. Januar 2015 die Rechtslage nicht.

Soweit gewerbliche Arbeitnehmer jedoch ausdrücklich aus dem persönlichen Geltungsbereich des tariflichen Mindestlohnes ausgenommen sind, haben diese ab diesem Zeitpunkt Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn. Dies gilt insbesondere für das gewerbliche Reinigungspersonal, das für Reinigungsarbeiten in Verwaltungs- und Sozialräumen des Betriebes beschäftigt wird, sowie für Arbeitnehmer, die außerhalb ihrer Arbeitszeit Beförderungsleistungen nach § 5 Nr. 4.4 BRTV übernehmen (sog. Bully-Fahrer).

Schüler an allgemeinbildenden Schulen, die ebenfalls ausdrücklich aus dem persönlichen Geltungsbereich des tariflichen Mindestlohnes ausgenommen sind, haben nur dann Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn, wenn sie volljährig sind. Gleiches gilt für volljährige Schulabgänger, die innerhalb von 12 Monaten nach Beendigung ihrer Schulausbildung mehr als 50 Arbeitstage beschäftigt werden.

### Auszubildende und Praktikanten

Auszubildende sind generell vom Anwendungsbereich des Mindestlohngesetzes ausgenommen. Bei Praktikanten ist dagegen nach der Art des Praktikums zu differenzieren. Praktikanten haben dann keinen Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn, wenn sie ein Praktikum

- verpflichtend im Rahmen einer Schul-, Ausbildungs- oder Studienordnung leisten,
- von bis zu drei Monaten zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums leisten,
- von bis zu drei Monaten begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung leisten, wenn nicht zuvor ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Betrieb bestanden hat.

Ebenfalls ausgenommen sind Betriebspraktika, die im Rahmen des Pilotprojektes „Berufstart Bau“ durchgeführt werden, wenn eine Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit (Einstiegsqualifizierung) erfolgt.

### Angestellte und Poliere

Die Angestellten und Poliere im Baugewerbe haben ab 1. Januar 2015 Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn. Dies gilt auch für geringfügig beschäftigte Angestellte.

Eine Zusammenfassung, für welche Arbeitnehmergruppen der gesetzliche oder der tarifliche Mindestlohn im Baugewerbe zu beachten ist, ergibt sich aus der nachfolgenden Übersicht.

## Übersicht: Mindestlöhne im Baugewerbe

	Tariflicher Mindestlohn	Gesetzlicher Mindestlohn
Gewerbliche Arbeitnehmer	+	-
Angestellte / Poliere	-	+
Auszubildende	-	-
Geringfügig Beschäftigte (gewerblich)	+	-
Geringfügig Beschäftigte (angestellt)	-	+
Reinigungspersonal	-	+
„Bully-Fahrer“	-	+
Praktikanten	-	+ <sup>1</sup>
Schüler	-	+ <sup>2</sup>
Schulabgänger	+ <sup>3</sup>	+ <sup>4</sup>

Stand: 12/2014

<sup>1</sup> bei freiwilligem Praktikum länger als drei Monate

<sup>2</sup> ab 18 Jahre

<sup>3</sup> bei Tätigkeit über 50 Arbeitstage

<sup>4</sup> ab 18 Jahre

## 2. Wie hoch ist der gesetzliche Mindestlohn?

Der gesetzliche Mindestlohn beträgt 8,50 € brutto je Arbeitsstunde. Zur Zahlung dieses Mindestlohnes verpflichtet sind grundsätzlich alle Arbeitgeber in allen Wirtschaftszweigen mit Sitz im In- oder Ausland in Bezug auf ihre in Deutschland beschäftigten Arbeitnehmer.

Bei den Angestellten und Polieren des Baugewerbes ist der gesetzliche Mindestlohn in ein „Mindestgehalt“ umzurechnen. Unter Zugrundelegung der tariflichen Wochenarbeitszeit von 40 Stunden ergibt sich hieraus ein rechnerisches monatliches Mindestgehalt von (173 Stunden x 8,50 € =) 1.470,50 € brutto im Monat. Dieser Betrag stellt ab 1. Januar 2015 die absolute Gehaltsuntergrenze für in Vollzeit beschäftigte Angestellte und Poliere des Baugewerbes dar.

Aufgrund der in den einzelnen Kalendermonaten schwankenden Anzahl der Arbeitstage kann nicht ausgeschlossen werden, dass die Kontrollbehörden in Kalendermonaten mit 22 oder 23 Arbeitstagen (entspricht 176 bzw. 184 Stunden) ein entsprechend höheres Mindestgehalt verlangen. In einem solchen Kalendermonat mit 23 Arbeitstagen würde das rechnerische „Mindestgehalt“ eines in Vollzeit beschäftigten Angestellten (184 Stunden x 8,50 € =) 1.564,00 € brutto betragen.

Bei geringfügig beschäftigten Angestellten (Minijobber), die mit einer vertraglich fest vereinbarten Stundenzahl beschäftigt werden, ist darauf zu achten, dass ab 1. Januar 2015 die Geringfügigkeitsgrenze von 450,00 € nicht überschritten wird. Gegebenenfalls muss die vertraglich vereinbarte Stundenzahl angepasst werden. Die maximale monatliche Arbeitszeit von geringfügig Beschäftigten beträgt ab 1. Januar 2015 rechnerisch 52 Stunden im Kalendermonat bzw. zwölf Stunden in der Kalenderwoche.

## 3. Welche Arbeitszeitaufzeichnungen sind erforderlich?

### Neu: Aufzeichnungspflicht für Angestellte

Um die Einhaltung des gesetzlichen Mindestlohnes überprüfen zu können, sieht § 17 Abs. 1 MiLoG umfangreiche Aufzeichnungspflichten der Arbeitgeber vor. Diese entsprechen den Aufzeichnungspflichten, die bereits für die tariflichen Mindestlöhne der gewerblichen Arbeitnehmer auf der Grundlage des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes bestehen. Sie gelten nunmehr auch für die kaufmännischen und technischen Angestellten des Baugewerbes (Voll- oder Teilzeit, geringfügig Beschäftigte) sowie für diejenigen gewerblichen Arbeitnehmer, die vom tariflichen Mindestlohn ausgenommen sind.

Die Aufzeichnungspflichten sind für Angestellte durch Rechtsverordnung dahingehend eingeschränkt worden, dass diese für solche Angestellten entfallen, deren verstetigtes regelmäßiges monatliches Bruttogehalt 2.958 Euro überschreitet und für die der Arbeitgeber die über die werktägliche Arbeitszeit von acht Stunden hinausgehende Arbeitszeit nach § 16 Abs. 2 ArbZG aufzeichnet. Nur wenn beide Voraussetzungen vorliegen, sind die Arbeitszeitaufzeichnungen nach § 17 Abs. 1 MiLoG entbehrlich.

### Neu: Sieben-Tages-Frist

Damit sind die Arbeitgeber des Baugewerbes verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer aufzuzeichnen und diese Aufzeichnungen mindestens zwei Jahre aufzubewahren. Die Aufzeichnungspflicht wurde zudem dahingehend konkretisiert, dass die tägliche Arbeitszeit für jeden einzelnen Arbeitnehmer bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages aufzuzeichnen ist. Diese Frist gilt nunmehr auch für die Aufzeichnungspflicht bezüglich der gewerblichen Arbeitnehmer nach § 19 Abs. 1 AEntG.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, seine Pflicht zur Aufzeichnung der Arbeitszeit auf die einzelnen Arbeitnehmer zu übertragen. Ein Musterformular zur arbeitnehmerbezogenen Erfassung der täglichen Arbeitszeit ist beigefügt.

## 4. Kontrolle des Mindestlohnes

Die Kontrolle des gesetzlichen Mindestlohnes und der Aufzeichnungspflichten obliegt den Behörden der Zollverwaltung (Finanzkontrolle Schwarzarbeit). Diese prüfen, ob der Arbeitgeber im Einzelfall seiner Verpflichtung zur Zahlung des gesetzlichen Mindestlohnes nachgekommen ist. Ein Mindestlohnverstoß kann mit einem Bußgeld von bis zu 500.000 € belegt werden. Unabhängig davon stellt bereits der Verstoß gegen die Aufzeichnungs-, Nachweis- und Dokumentationspflichten des Arbeitgebers einen Bußgeldtatbestand dar, der mit bis zu 30.000 € geahndet werden kann. Ab einer Geldbuße von 2.500 € kann ein Betrieb im Rahmen eines öffentlichen Vergabeverfahrens von der Teilnahme am Wettbewerb ausgeschlossen werden.

### Anlage

#### Musterformular Arbeitszeiterfassung

---

#### Impressum:

Zentralverband des Deutschen Baugewerbes  
Kronenstraße 55 - 58, 10117 Berlin

Tel.: 030 20314-0, Fax: 030 20314-419

info@zdb.de

www.zdb.de

Januar 2015

**Arbeitnehmerbezogene Erfassung der täglichen Arbeitszeit  
für gewerbliche Arbeitnehmer (§ 19 Abs. 1 AEntG) und Angestellte (§ 17 Abs. 1 MiLoG) im  
Baugewerbe**

Arbeitgeber: \_\_\_\_\_

Arbeitnehmer: \_\_\_\_\_

Kalendermonat: \_\_\_\_\_

Kalendertag	Tägliche Arbeitszeit (= Nettoarbeitszeit)				
	Beginn	Ende	Pausen (Stunden)	Dauer (Stunden)	Anmerkungen (Urlaub, Krankheit, Feiertag usw.)
1.					
2.					
3.					
4.					
5.					
6.					
7.					
8.					
9.					
10.					
11.					
12.					
13.					
14.					
15.					
16.					
17.					
18.					
19.					
20.					
21.					
22.					
23.					
24.					
25.					
26.					
27.					
28.					
29.					
30.					
31.					
<b>Beispiel:</b>	<b>7:00</b>	<b>17:00</b>	<b>1,00</b>	<b>9,00</b>	