



# DER MINDEST LOHN WIRKT

- ✓ mehr Lohn
- ✓ mehr Beschäftigte
- ✓ mehr Gerechtigkeit



Bundesministerium  
für Arbeit und Soziales

Ein halbes Jahr nach der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns gilt: Eine der größten arbeitsmarktpolitischen Reformen unseres Landes ist eine Erfolgsgeschichte. Der Mindestlohn führt zu mehr Lohn, mehr Beschäftigten und mehr Gerechtigkeit. Millionen von Beschäftigten profitieren von dieser wichtigen Reform. Der Mindestlohn stärkt die Binnennachfrage und die sozialen Sicherungssysteme. Das alles zeigt: Der Mindestlohn wirkt.

## **Bestandsaufnahme**

### **Einführung des allgemeinen Mindestlohnes in Deutschland Juni 2015**

#### **Einleitung**

Seit dem 1. Januar 2015 gilt in Deutschland ein flächendeckender gesetzlicher Mindestlohn von 8,50 Euro. Der Mindestlohn ist eine der größten arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Reformen in der Geschichte unseres Landes. Rund 3,7 Millionen Beschäftigte im Niedriglohnsektor profitieren von dieser wichtigen Verbesserung. Ihre Löhne sind durch die Einführung des Mindestlohns gestiegen.

Der gesetzliche Mindestlohn setzt eine feste Grenze, die nicht mehr unterschritten werden darf. Somit schützt der Mindestlohn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland vor unangemessen niedrigen Löhnen. Aber der gesetzliche Mindestlohn leistet zugleich einen wichtigen Beitrag für einen fairen und funktionierenden Wettbewerb. Nicht zuletzt sorgt er zudem für mehr Stabilität in den sozialen Sicherungssystemen. Eine Übergangsregelung vereinfacht den Einstieg in den Mindestlohn für Branchen, deren Löhne bei Inkrafttreten des Gesetzes noch unter dem Niveau von 8,50 Euro lagen.

Ein halbes Jahr nach seiner Einführung kann man feststellen: Der Mindestlohn ist ein Erfolgsmodell. Während noch bei der Beschlussfassung über das Mindestlohngesetz im Deutschen Bundestag viele Ökonomen vor massiven Arbeitsplatzverlusten gewarnt haben, ist Sachlichkeit in die ökonomischen Debatten zurückgekehrt. Dazu haben nicht zuletzt die positiven Nachrichten vom Arbeitsmarkt und aus der Wirtschaft beigetragen.

Die Arbeitslosigkeit liegt nach aktuellen Angaben der Bundesagentur für Arbeit (BA) deutlich unter dem Vorjahreswert. So waren im Juni 2015 2,71 Mio. Menschen arbeitslos. Dies sind 121.000 weniger als im gleichen Monat des Vorjahrs.

Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ist nach vorläufigen Angaben der Bundesagentur für Arbeit im März im Vergleich zum Vorjahresmonat um mehr als 520.000 gestiegen. Belastende Auswirkungen der Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes auf die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung sind nach Aussagen der BA nicht zu erkennen. Hierzu passt ein Anstieg der Arbeitskräftenachfrage im Mai auf Rekordniveau (BA-Stellenindex).

Es gibt offenbar Rückgänge bei den Minijobs. Dabei spricht aber viel dafür, dass diese überwiegend in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse umgewandelt

wurden, was einem der Ziele des Koalitionsvertrags entspricht. In Minijob-intensiven Branchen stieg die Anzahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in den ersten drei Monaten nach Einführung des Mindestlohns an. Im Handel waren 60.000, im Gastgewerbe 50.000 Beschäftigte mehr gemeldet als im März 2014. Es ist außerdem nicht unwahrscheinlich, dass Arbeitnehmer ihre Nebenjobs aufgegeben haben, weil sie durch den Mindestlohn endlich ihren Lebensunterhalt bereits mit einer einzigen Beschäftigung sichern können.

Doch nicht nur aktuell sind die Daten gut. Auch in den Prognosen zeigt sich, dass der Schutz der Beschäftigten vor Lohndumping zu keinem Einbruch am Arbeitsmarkt führt. Auch besonders vom Mindestlohn betroffene Branchen werden nach Einschätzung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) im Jahresdurchschnitt 2015 deutliche Beschäftigungsgewinne erzielen. Bei Handel, Verkehr und Gastgewerbe wird ein Beschäftigungsanstieg um 50.000, bei den Unternehmensdienstleistern um 70.000 Erwerbstätige erwartet. Diese Zahlen werden von Branchenumfragen bestätigt.

Auch die sozialen Sicherungssysteme profitieren. Die Bundesagentur für Arbeit rechnet mit bis zu 50.000 erwerbstätigen Arbeitslosengeld II-Beziehern weniger und insgesamt mit 900 Millionen Euro Einsparungen beim Arbeitslosengeld II. Erste Zahlen bis Februar 2015 weisen in diese Richtung: im Vergleich zum Vorjahresmonat sank die Zahl der sogenannten „Aufstocker“ mit 55.000 deutlich stärker als üblich. Damit sorgt der Mindestlohn auch für mehr Stabilität und Einnahmen in den sozialen Sicherungssystemen.

Gleichzeitig ist das Konsumklima in Deutschland so gut wie seit Jahren nicht mehr. Die robuste Konjunktur, niedrige Zinsen und niedrige Energiepreise sind dabei wichtige Faktoren. Doch auch der Mindestlohn wirkt sich hier nach Ansicht von Ökonomen positiv aus. Infolge seiner Einführung ist eine deutliche Steigerung der realen Umsätze der Einzelhändler zu verzeichnen. Diese waren im April so stark ausgefallen wie seit dem Jahr 2000 nicht mehr.

Die Einführung des Mindestlohns erfolgte nicht nur mit Augenmaß, sondern auch zum richtigen Zeitpunkt. Die ökonomischen Rahmenbedingungen zeigen ein positives Bild. Der Mindestlohn hilft, die Binnennachfrage zu stabilisieren. Er schützt Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und hat keine negativen Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt.

Mit der Einführung des allgemeinen Mindestlohnes verbunden ist aber auch ein großes Informationsbedürfnis der Unternehmen und der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Wie alle großen Reformen hat auch der gesetzliche Mindestlohn zu vielen Fragen und

teilweise auch zu der einen oder anderen Unsicherheit bei Beschäftigten und Arbeitgebern geführt. Anknüpfend an die positiven Erfahrungen aus dem Gesetzgebungsverfahren hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales auch in der Einführungsphase einen intensiven Dialog mit den Sozialpartnern, aber auch mit Vertretern von Verbänden und Institutionen, die besonders vom Mindestlohn betroffen sind, geführt.

Im Rahmen dieses Dialoges unter Beteiligung zahlreicher Verbands- und Gewerkschaftsvertreter konnte ein konkretes Bild gewonnen werden, in welchen Branchen und Bereichen Umsetzungsprobleme oder auch Umgehungen wahrgenommen werden. Gleichzeitig ergab sich ein konstruktiver Austausch darüber, wie die Regelungen des Mindestlohngesetzes sinnvoll in der Praxis gehandhabt werden und wo noch Informations- oder Anpassungsbedarfe gesehen werden. Die Ergebnisse dieses Prozesses sind Gegenstand der folgenden Ausführungen. Des Weiteren werden die vielfältigen Maßnahmen der Bundesregierung zur Erleichterung und Gestaltung der Einführungsphase aufgezeigt.

Im Rahmen des Dialoges wurde darüber hinaus deutlich, dass der Mindestlohn ungeachtet der teils ausgeprägten Detailkritik bei Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften nunmehr grundsätzlich akzeptiert und breit verankert ist.

### **Übergangsregelung erleichtert Heranführung an den Mindestlohn**

Die Einführung des allgemeinen Mindestlohnes stellt Branchen mit ausgeprägten Niedriglohnstrukturen in der Anfangsphase naturgemäß vor erhebliche Herausforderungen. Um diesen Branchen eine schrittweise Heranführung an das Niveau des Mindestlohnes zu ermöglichen, und Verwerfungen entgegenzuwirken enthält das Mindestlohngesetz eine Übergangsregelung. Hiernach können bundesweite, nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz erstreckte Tarifverträge den gesetzlichen Mindestlohn übergangsweise unterschreiten, soweit sie ab dem 1. Januar 2017 mindestens ein Entgelt von brutto 8,50 Euro je Zeitzunde vorsehen. Die Übergangsregelung erlaubt es den Tarifvertragsparteien, die zum 1. Januar 2017 vorgesehene Anpassung des Mindestlohns durch die Mindestlohnkommission erst zum 1. Januar 2018 nachzuvollziehen.

Um die Übergangsregelung nutzen zu können, müssen die Tarifverträge nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz erstreckt werden. Hierzu ist ein gemeinsamer Antrag der Tarifvertragsparteien erforderlich. Dasselbe gilt auch für die nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz festgesetzte Lohnuntergrenze für die Arbeitnehmerüberlassung.

Das Arbeitnehmer-Entsendegesetz ist zudem durch das Tarifautonomiestärkungsgesetz dahingehend verbessert worden, dass über die im Gesetz bereits genannten Branchen hinaus nunmehr sämtliche Branchen auch ohne deren ausdrückliche Aufnahme in den

Branchenkatalog des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes einen Antrag auf Erstreckung ihres Branchenmindestlohtarifvertrags stellen können. Die bewährten Möglichkeiten des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes stehen damit allen Branchen offen.

Während der Übergangszeit wird den sachnahen und für die Branche repräsentativen Tarifpartnern damit die Möglichkeit eingeräumt, für ihre Branche eine abweichende Mindestlohnhöhe zu bestimmen und so der spezifischen Ertragskraft der Unternehmen in ihrer Branche Rechnung zu tragen. Dadurch wird eine stufenweise Heranführung der Entlohnungsbedingungen bis zum 1. Januar 2018 ermöglicht und hinreichend Vorlaufzeit für ggf. erforderliche Anpassungsprozesse in den Branchen gelassen.

Von diesen Möglichkeiten zur eigenverantwortlichen Gestaltung der Übergangszeit haben die Tarifvertragsparteien im Friseurhandwerk, der Land- und Forstwirtschaft sowie im Gartenbau und der Textil- und Bekleidungsindustrie Gebrauch gemacht. In der Land- und Forstwirtschaft sowie im Gartenbau und der Textil- und Bekleidungsindustrie gelten seit dem 1. Januar 2015 Branchenmindestlöhne, die eine schrittweise Heranführung der Branchen an den gesetzlichen Mindestlohn bis zum 1. Januar 2018 vorsehen.

Die Übergangsregelung kommt auch solchen Branchen zugute, deren bestehende Tarifverträge bereits vor Inkrafttreten des Gesetzes im Rahmen einer Rechtsverordnung erstreckt wurden und ebenfalls eine Heranführung an den gesetzlichen Mindestlohn vorsehen. Dies ist derzeit im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung, der Fleischwirtschaft und der Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft der Fall. Das in der Branche bestehende Vertrauen auf den Bestand laufender Tarifwerke konnte damit geschützt werden.

Die Branche der Gebäudereinigung hat die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns zum Anlass genommen, den bestehenden Mindestlohtarifvertrag zu ändern und die Mindestlöhne – soweit sie zum 1. Januar 2015 mindestlohnunterschreitend waren – entsprechend anzuheben. Auch hier wurden sowohl vonseiten der Tarifvertragsparteien als auch des BMAS Anstrengungen unternommen, um ein rechtzeitiges Inkrafttreten der geänderten Rechtsverordnung zum 1. Januar 2015 zu ermöglichen.

### **Information und Mindestlohnhotline**

Mit der Einführung des allgemeinen Mindestlohnes verbunden ist ein großes Informationsbedürfnis der Unternehmen und der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – gerade in der Anfangsphase. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer fragen, wie sie ihre Rechte geltend machen können und weisen auf Missbrauchsfälle hin. Die Bundesregierung nimmt diese Sorgen, Fragen und Hinweise ernst. Deshalb kommt es darauf an, zu informieren und wo

nötig, Klarheit zu schaffen. Seit der Verabschiedung des Gesetzes wird das vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales entwickelte Informationsangebot zum Mindestlohn fortlaufend erweitert.

Umfassende Informationen zum allgemeinen Mindestlohn bietet das Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Internet unter [www.der-mindestlohn-gilt.de](http://www.der-mindestlohn-gilt.de). Das Angebot richtet sich gleichermaßen an Unternehmen und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Neben Erläuterungen und Hintergrundinformationen zum Mindestlohngesetz informiert die Seite auch über die Aufgaben der Mindestlohnkommission und alle bestehenden Branchenmindestlöhne auf der Grundlage des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes. Im Mittelpunkt des Informationsangebotes stehen ausführliche Fragen und Antworten zum gesetzlichen Mindestlohn, die die Anwendung in der konkreten Praxis betreffen. Auch werden breit nachgefragte Schwerpunktthemen wie z. B. Mindestlohn und Praktikum detailliert und einfach verständlich (so die Frage der Mindestlohnpflicht von Praktika anhand eines „Klickpades“) aufgezeigt. Hinzu kommen praxisorientierte Serviceangebote wie ein Mindestlohnrechner, ein Musterbogen zur Erfassung der Arbeitszeit und eine Smartphone-App zur einfachen Erfassung der Arbeitszeit.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat zum allgemeinen Mindestlohn eine Hotline eingerichtet, die sehr gut angenommen wird, von Arbeitgebern und deren Steuerberatern wie auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Die Hotline richtet sich mit ihrem Informationsangebot gleichermaßen an Bürgerinnen und Bürger, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Unternehmen. Die Anfragen können per Telefon, E-Mail und über das Gebärdensprachtelefon gestellt werden. Die Hotline ist von Montag bis Donnerstag von 8 bis 20 Uhr unter der Rufnummer 030/60 28 00 28 erreichbar. Seit dem Start der Hotline (im Oktober 2014) wurden (bis 26. Juni 2015) bereits rund 53.000 Gespräche geführt und 5.782 Mails beantwortet. Während in der Startphase Fragen zur Anwendung des Gesetzes in der Praxis im Vordergrund standen, werden von betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nunmehr auch zunehmend Missbrauchsfälle und Umgehungen des Mindestlohnes mitgeteilt. Für ein umfassendes Lagebild anhand der angesprochenen Themen und daraus zu ziehende Schlussfolgerungen ist die Hotline allerdings noch zu neu.

Im Rahmen der sozialen Marktwirtschaft nehmen die Sozialpartnerorganisationen eine wichtige Schlüsselrolle ein. Dies gilt auch hinsichtlich der Information und Beratung ihrer Mitglieder in Fragen des Arbeitsrechts.

Auch der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) hat eine eigene Hotline zum allgemeinen Mindestlohn eingerichtet, welche intensiv in Anspruch genommen wird. Die DGB-Mindestlohn-Hotline ist unter 0391/4088003 von Montag bis Freitags von 7 bis 20 Uhr und am Samstag von 9 bis 16 Uhr erreichbar. Eine individuelle Rechtsberatung wird über die Hotline nicht angeboten. Bei Bedarf werden Ansprechpartner aus den Gewerkschaften vermittelt. Informationen sind nicht nur in Deutsch, sondern auch in neun weiteren Sprachen erhältlich. Die DGB-Mindestlohn-Hotline war zunächst bis Ende März 2015 vorgesehen wurde jedoch vom DGB aufgrund der regen Nachfrage bis auf weiteres verlängert.

Auch viele Arbeitgeber- und Branchenverbände sowie Kammerorganisationen informieren ihre Mitglieder umfassend über den Mindestlohn und seine Umsetzung.

### **Dialog mit den Sozialpartnern**

Anknüpfend an die positiven Erfahrungen aus dem Gesetzgebungsverfahren hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales auch in der Einführungsphase des allgemeinen Mindestlohnes einen intensiven Dialog mit den Sozialpartnern geführt. Neben den Gesprächsrunden im Bundesministerium für Arbeit und Soziales selbst nahmen die Ministerin, ihre Staatssekretäre und weitere Vertreter des Ministeriums an zahlreichen Veranstaltungen der Länder, Kammern und Sozialpartner im Bundesgebiet teil.

Besonders eingehend wurden Fragen der Dokumentation von Arbeitszeiten in bestimmten Bereichen erörtert. Neben den Kontroversen um Details und den Anwendungsbereich der Verpflichtung zur Dokumentation der Arbeitszeit war zu konstatieren, dass der allgemeine Mindestlohn wirksamer Kontrolle bedarf und das dafür derartige Aufzeichnungen, insbesondere in den im Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz genannten Branchen sowie im Bereich der geringfügigen Beschäftigung, erforderlich sind.

Durch den Verzicht auf Formvorgaben wird gewährleistet, dass die Aufzeichnungsverpflichtungen in der Praxis auch mit einfachen Mitteln (wie z.B. der BMAS-App „einfach erfasst“) und möglichst aufwandsarm zu erfüllen sind.

### **Dokumentationspflichten**

§ 17 Mindestlohngesetz begrenzt die Aufzeichnungsverpflichtungen auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in bestimmten Branchen und auf geringfügig Beschäftigte außerhalb von Privathaushalten in allen Branchen. Zeitgleich zum Inkrafttreten des Mindestlohngesetzes wurden außerdem im Verordnungswege die Aufzeichnungsverpflichtungen in wichtigen Teilbereichen erleichtert:

Das Bundesministerium der Finanzen hat mit der Mindestlohnaufzeichnungsverordnung (MiLoAufzV) vom 26. November 2014 die Aufzeichnungspflichten für bestimmte Gruppen mobiler Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erleichtert. Voraussetzung für die Anwendung dieser Verordnung ist, dass die Beschäftigten mit ausschließlich mobilen Tätigkeiten beschäftigt werden, keinen Vorgaben zur konkreten täglichen Arbeitszeit unterliegen und sich ihre tägliche Arbeitszeit eigenverantwortlich einteilen können.

Bei den Dokumentationspflichten hat sich nach erster Einschätzung des BMAS die Beschränkung auf Minijobs außerhalb von Privathaushalten und auf die im Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz genannten Branchen bewährt. Mit der Mindestlohndokumentationspflichtenverordnung haben wir die Pflicht zur Erfassung der Arbeitszeit in diesen Bereichen auf Einkommen bis zu 2958€ im Monat begrenzt. Das den Dokumentationspflichten zu Grunde liegende Prinzip lautet: Für jedes legal mit dem Mindestlohn erreichbare Monatseinkommen muss auch die vollständige Arbeitszeit erfasst werden. Maximal kann man im Monat mit dem Mindestlohn 2.958,-€ verdienen - mit extrem vielen Überstunden. Mit dieser Regelung sind wir in der Lage, Missbrauch auch bei langen Arbeitszeiten zu verhindern. Diese treten vor allem bei saisonalen Beschäftigungsverhältnissen oder solchen mit stark schwankenden Arbeitszeiten auf. Gerade hier gibt es deutliche Hinweise auf Versuche, den Mindestlohn durch fehlende oder falsche Aufzeichnungen zu umgehen. Deshalb wird der Schwellenwert für diese Fälle beibehalten.

Bei Arbeitsverhältnissen, die einen längeren Bestand haben und bei denen das regelmäßig gezahlte Arbeitsentgelt stets oberhalb der Mindestlohnschwelle von 8,50 Euro pro Arbeitsstunde liegt, kommt es in der Regel jedoch nicht zu Missbrauch. Hier kann diese Schwelle abgesenkt werden, da hier überlange Arbeitszeiten deutlich seltener vorliegen und legal in diesem Ausmaß nicht möglich sind. Die Einkommensschwelle von 2.958,-€ Euro wird daher dahingehend ergänzt, dass die Arbeitszeitaufzeichnungspflicht auch bereits dann entfällt, wenn das regelmäßige Arbeitsentgelt mehr als 2.000,-€ brutto beträgt und das sich hieraus ergebende Nettoentgelt jeweils für die letzten tatsächlich abgerechneten 12 Monate regelmäßig ausgezahlt worden ist.

Die Aufzeichnung von Überstunden nach dem Arbeitszeitgesetz soll nicht mehr durch den Zoll überprüft werden. Die nach dem Arbeitszeitgesetz bestehenden Verpflichtungen bleiben bestehen, werden aber wie früher ausschließlich durch die zuständigen Behörden kontrolliert.

Bei der Beschäftigung von Ehegatten, eingetragenen Lebenspartnern, Kindern und Eltern des Arbeitgebers sind die Aufzeichnungspflichten ebenfalls verzichtbar.



Im Zusammenhang mit der Arbeitszeitaufzeichnungspflicht im Mindestlohngesetz wird von einzelnen Branchen auch die tägliche Höchstarbeitszeit nach § 3 des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) von zehn Stunden für zu kurz befunden. Dies betrifft das Schaustellergewerbe, das Hotel- und Gaststättengewerbe und die Landwirtschaft. In diesen Branchen gibt es offenbar Situationen, in denen Betriebe die tägliche Höchstarbeitszeit von zehn Stunden nach ihrer Auffassung nicht einhalten können.

Das Arbeitszeitgesetz bietet Möglichkeiten der Flexibilisierung, die offenbar von den Betrieben nicht ausgeschöpft werden, wohl auch, weil sie ihnen nicht bekannt sind. Beispielsweise kann die Aufsichtsbehörde nach § 15 Abs. 1 Nr. 2 ArbZG für Saison- und Kampagnenbetriebe für die Zeit der Saison oder der Kampagne längere Arbeitszeiten bewilligen, wenn die Arbeitszeit durch eine Verkürzung zu anderen Zeiten ausgeglichen wird. Da es sich bei vielen Betrieben dieser Branchen um Saison- oder Kampagnenbetriebe handelt, kann ein wesentlicher Teil der aus den Branchen aufgezeigten Probleme durch Nutzung der Ausnahmemöglichkeiten des Arbeitszeitgesetzes gelöst werden. Zudem können in Notfällen oder sonstigen „außergewöhnlichen Fällen“, die unabhängig vom Willen der Betroffenen eintreten und deren Folgen nicht auf andere Weise zu beseitigen sind, längere tägliche Arbeitszeiten der eingesetzten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Betracht kommen (§ 14 Absatz 1 ArbZG).

Die Durchführung des Arbeitszeitgesetzes obliegt den Ländern. Die Arbeitsschutzbehörden der Länder sind demzufolge für die Überwachung und die Erteilung von Ausnahmegenehmigungen zuständig.

Frau Bundesministerin Andrea Nahles hat sich nach Gesprächen mit den betroffenen Branchen mit ihren Kolleginnen und Kollegen auf Länderebene in Verbindung gesetzt und diese Frage erörtert. Auf ihre Anregung hat die Arbeits- und Sozialministerkonferenz (ASMK) der Länder am 16. April 2015 einen Beschluss zu Ausnahmemöglichkeiten nach dem Arbeitszeitgesetz in den betroffenen Branchen insbesondere zu Ausnahmegenehmigungen nach § 15 Abs. 1 Nr. 2 ArbZG für Saisonbetriebe sowie zu Notfällen und außergewöhnlichen Fällen nach § 14 ArbZG gefasst. Der Beschluss enthält im Wesentlichen Folgendes:

- Bei Anträgen der Schaustellerbranche und bei Vorliegen entsprechender Voraussetzungen nach § 15 Abs. 1 Nr. 2 ArbZG können Arbeitszeiten bis maximal zwölf Stunden positiv beschieden werden, da die Betriebe des Schaustellergewerbes insoweit als Saisonbetriebe angesehen werden können.

- Auch für Betriebe der Landwirtschaft und der Hotel- und Gaststättenbranche, soweit sie im Einzelfall als Saisonbetrieb eingeordnet werden können, kommen – vorbehaltlich tariflicher Regelungen – Ausnahmen nach § 15 Abs. 1 Nr. 2 ArbZG infrage. Ein Ausgleich auf eine durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 48 Stunden kann bei Saisonarbeitskräften auch durch den Nachweis von beschäftigungslosen Zeiten oder Zeiten mit geringerer Beschäftigung erfüllt werden.

Die Aufsichtsbehörden informieren die Betriebe im Rahmen ihrer Beratungstätigkeit über das Arbeitszeitgesetz und die Ausnahmeregelungen.

### **Praktika**

Hoher Informationsbedarf bestand auch bei Praktika. In den letzten Jahren war festzustellen, dass junge Menschen nach Abschluss einer Berufsausbildung oder eines Studiums vielfach als „Praktikanten“ eingestellt aber – oft für wenig oder gar kein Entgelt – als reguläre Arbeitskräfte eingesetzt wurden.

Das Mindestlohngesetz schreibt fest: Wer einen Abschluss hat – ob Berufsabschluss oder Studium – bekommt in Deutschland seit 1. Januar 2015 einen Mindestlohn. Gleichzeitig bietet das Gesetz einen Rahmen für den sachgerechten Einsatz von Praktika, bei denen der Ausbildungs- und Orientierungsgedanke wieder im Vordergrund steht.

Wir werden die Informationsangebote weiter ausbauen und beispielsweise zeitnah einen Praxisleitfaden für Hochschulen, Betriebe, Praktikanten, Auszubildende und Studierende zu Mindestlohn und Praktika veröffentlichen.

### **Mindestlohn und Sport sowie Ehrenamt**

Ein besonderes Augenmerk hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales auch auf das Verhältnis von Mindestlohn und Sport sowie Ehrenamt allgemein gelegt.

Der Mindestlohn kommt grundsätzlich für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Anwendung. Dies gilt auch für Tätigkeiten, die in Sportvereinen im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses erbracht werden.

Ehrenamtliche Tätigkeiten sind vom Anwendungsbereich des Mindestlohngesetzes explizit ausgenommen. Hier konnten wir schon viele Fragen klären und Unsicherheiten abbauen helfen. Dennoch kann die Ausnahme des Ehrenamts im Mindestlohngesetz durch eine definitorische Klarstellung im BGB verbessert werden.

Werden Tätigkeiten aber in einem Arbeitsverhältnis erbracht, so gilt der Mindestlohn. Das schließt allerdings ein darüber hinausgehendes ehrenamtliches Engagement neben einer geringfügigen Beschäftigung zum Beispiel im Sportverein nicht aus. Es muss sich jedoch aus dem Arbeitsvertrag ergeben, welche Leistungen Bestandteil des Minijobs sind, damit eine klare Abgrenzung zu der ehrenamtlichen Tätigkeit gegeben ist. Damit bleibt die Kombination eines Minijobs mit der Ehrenamts- oder Übungsleiterpauschale, wie sie in vielen Sportvereinen aus dem Breitensportbereich anzutreffen ist, weiter möglich.

Die Koalitionsfraktionen und das Bundesministerium für Arbeit und Soziales haben bereits während des Gesetzgebungsprozesses das gemeinsame Verständnis zum Ausdruck gebracht, dass Vertragsamateure nicht unter das Mindestlohngesetz fallen (BT-Drs. 18/2010 (neu) S. 15). Das gilt selbst dann, wenn der Vertragsamateur als geringfügig Beschäftigter angemeldet ist. In der Regel gilt zwar, und dies aus gutem Grund, dass bei Anmeldung eines Mini-Jobs auch eine Arbeitnehmereigenschaft vermutet wird. Ist der Vertragsamateur jedoch kein Arbeitnehmer im Sinne der arbeitsrechtlichen Grundsätze, ändert die Anmeldung eines Minijobs, der ja lediglich eine sozialversicherungsrechtliche Kategorie darstellt, nichts an seinem arbeitsrechtlichen Status, der Minijob ist vielmehr lediglich eines von vielen Indizien, anhand derer die Arbeitnehmereigenschaft zu prüfen ist.

Damit wird den Sportvereinen insgesamt eine gut handhabbare Umsetzung des Mindestlohngesetzes ermöglicht, welche eine Fortführung der bisherigen Praxis weitestgehend zulässt.

### **Auftraggeberhaftung**

Wie alle großen Reformen hat auch der gesetzliche Mindestlohn zu vielen Fragen und teilweise auch zu der einen oder anderen Unsicherheit bei Arbeitgebern geführt. Dies ist zum Beispiel bei der Auftraggeberhaftung deutlich geworden. Das BMAS wird daher gemeinsam mit dem BMF gegenüber den Behörden der Zollverwaltung klarstellen, dass sowohl bei der zivilrechtlichen Haftungsfrage als auch bei der Anwendung der Bußgeldvorschriften ein „eingeschränkter“ Unternehmerbegriff zugrunde gelegt wird, wie ihn das Bundesarbeitsgericht für die zivilrechtliche Haftung im Arbeitnehmerentsendegesetz entwickelt hat. Dabei übernimmt ein Unternehmen nur die Verantwortung für Beauftragte Unternehmen, wenn eigene vertraglich übernommene Pflichten weitergegeben werden. Damit wird in den meisten Fällen einer Beauftragung eines anderen Unternehmens klargestellt, dass hier im Hinblick auf den Mindestlohn keine Auftraggeberhaftung besteht. Ob darüber hinaus dauerhaft praktische Probleme bei der Auftraggeberhaftung auftreten, wird das BMAS kontinuierlich beobachten und gegebenenfalls weitere Vorschläge unterbreiten.

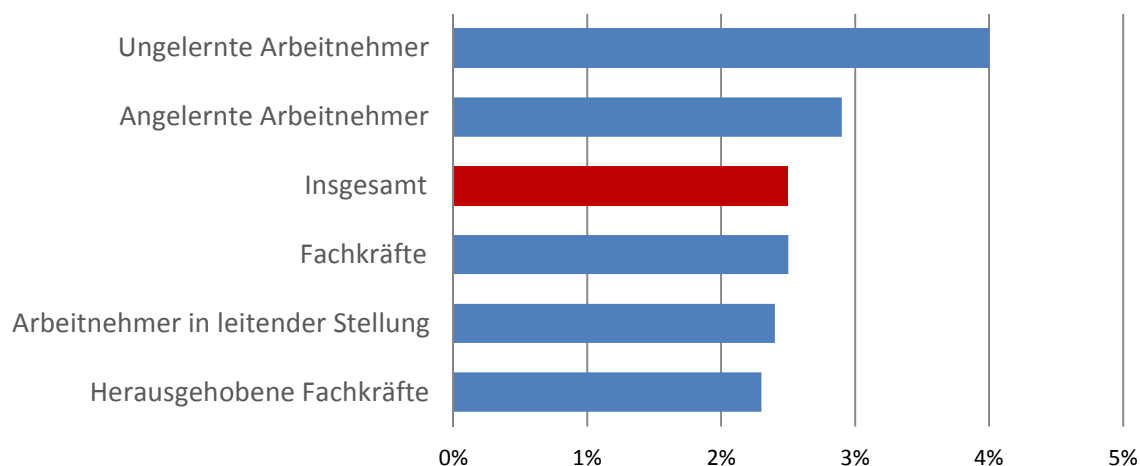
### **Mindestlohn im Transitverkehr**

Beim Mindestlohn im Transitverkehr sind wir in intensiven Gesprächen mit der EU-Kommission und wollen mit dieser zu einer gemeinsamen, europarechtskonformen Auslegung kommen. Bis dahin sind Kontrolle und Ahndung von Mindestlohnverstößen im reinen Transitverkehr ausgesetzt.

## Anhang: Aktuelle Zahlen zum Arbeitsmarkt und Mindestlohn

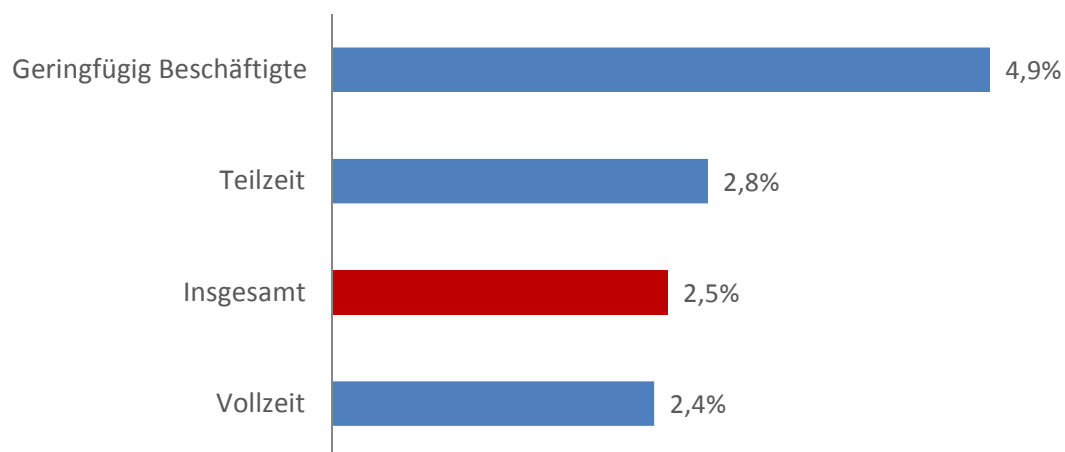
### 1) Mehr Lohn

Einkommen niedrigqualifizierter steigt überproportional  
(Veränderung in Prozent zum 1. Quartal 2014,  
ohne geringfügig Beschäftigte)



Quelle: Statistisches Bundesamt, Nominallohnindex, Vorläufige Ergebnisse für das 1. Quartal 2015

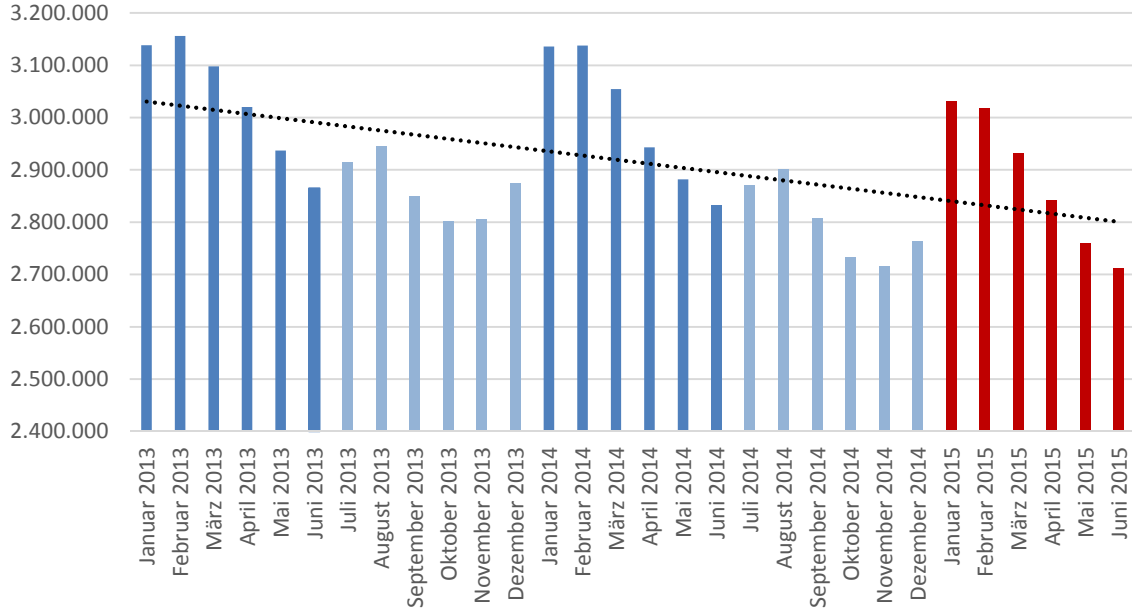
Auch Einkommen geringfügig Beschäftigter ("Minijobber")  
steigt stärker als der Durchschnitt  
(Veränderung in Prozent zum 1. Quartal 2014)



Quelle: Statistisches Bundesamt, Nominallohnindex, Vorläufige Ergebnisse für das 1. Quartal 2015

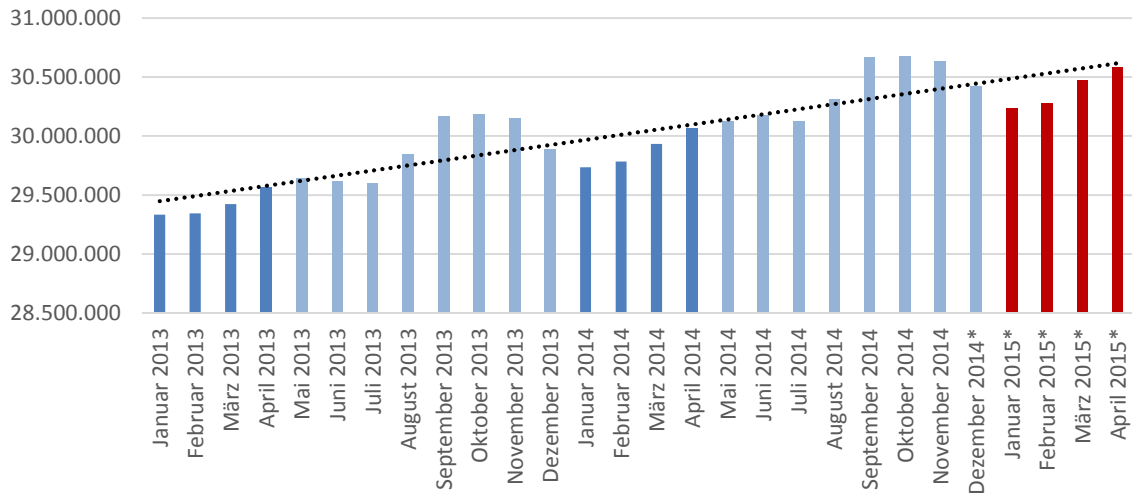
## 2) Mehr Beschäftigte

Realität: Arbeitslosigkeit nimmt weiter ab und liegt deutlich unter Vorjahreswerten



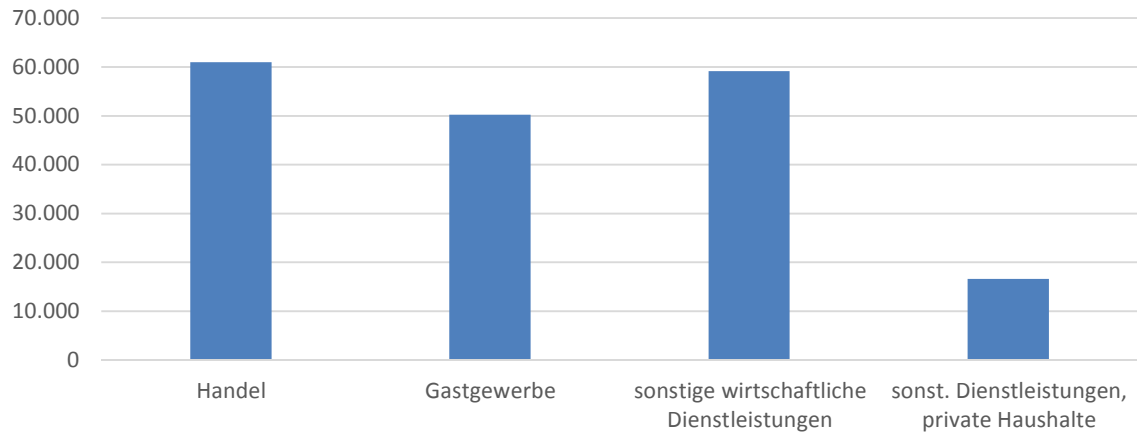
Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Zunahme sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung hält an und liegt deutlich über den Vorjahreswerten



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, \* = vorläufig hochgerechnet/gerundete Daten

Zunahme der SV-pflichtigen Beschäftigung in  
Branchen mit hohem Minijobanteil  
(im Vergleich zum März 2014)



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

### 3) Mehr Gerechtigkeit

Mindestlohn trägt zur Angleichung der Lebensverhältnisse bei:  
Einkommen steigt in Ostdeutschland überdurchschnittlich  
(in % zum Vorjahresquartal)



Quelle: Statistisches Bundesamt, Nominallohnindex, Vorläufige Ergebnisse für das 1. Quartal 2015

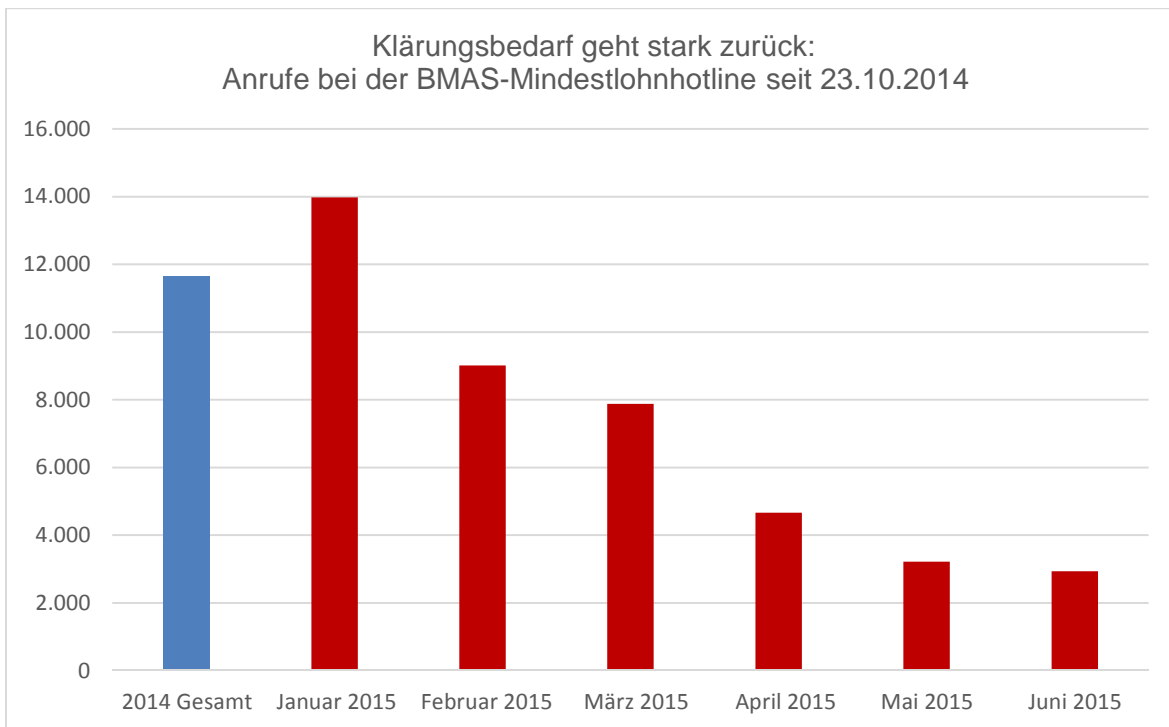
Verringerung des Gender Pay Gap: Einkommen von Frauen steigt  
stärker als der Durchschnitt (in % zum Vorjahresquartal)



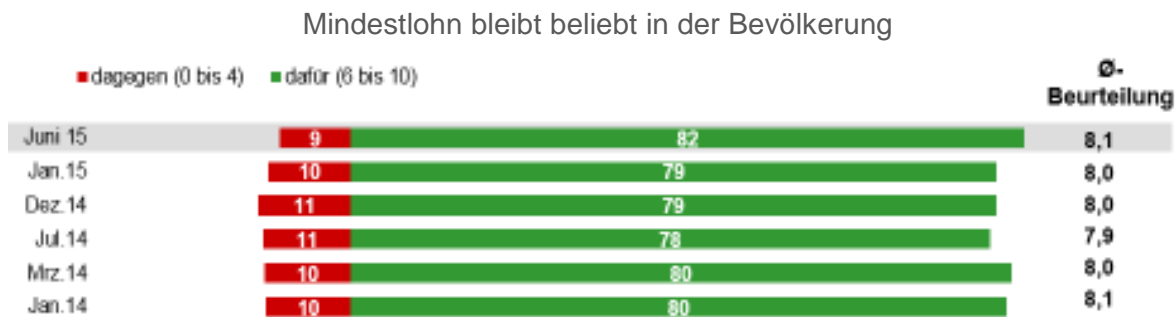
Quelle: Statistisches Bundesamt, Nominallohnindex, Vorläufige Ergebnisse für das 1. Quartal 2015



#### 4) Der Mindestlohn wirkt



Quelle: Eigene Erhebung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, Stand 26.06.2015



Quelle: InfoGmbH im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales