



# MINDESTLOHN COMPACT

Was jeder Gastronom  
und Hotelier jetzt wissen muss

Stand: 22. September 2014



DEHOGA



# Inhalt

<b>Vorwort</b> .....	1
<b>Der Mindestlohn auf einen Blick – Die wichtigsten Fakten</b> .....	2
<b>Checkliste: Was ist jetzt zu tun?</b> .....	3
<b>Knackpunkt Arbeitszeitaufzeichnung: Neue Arbeitgeberpflicht erfüllen – Stolpersteine vermeiden</b> .....	6
<b>Die wichtigsten Fragen und Antworten für die betriebliche Praxis im Gastgewerbe</b> .....	9

## Impressum

### Herausgeber

Deutscher Hotel- und Gaststättenverband e.V. (DEHOGA Bundesverband)  
Verbändehaus Handel-Dienstleistung-Tourismus, Am Weidendamm 1A, 10117 Berlin  
Ingrid Hartges, Hauptgeschäftsführerin  
Fon 030/72 62 52-0 Fax 030/72 62 52-42, [info@dehoga.de](mailto:info@dehoga.de) [www.dehoga.de](http://www.dehoga.de)

### Autorin

RA Sandra Warden, Geschäftsführerin

Dieses Merkblatt folgt dem Rechts- und Kenntnisstand am 22. September 2014. Alle Ausführungen stehen daher unter dem Vorbehalt neuer Erkenntnisse und Entwicklungen der Gesetz-/Verordnungsgebung, Rechtsprechung und Wissenschaft. Die vorstehenden Informationen wurden von uns mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt. Der DEHOGA Bundesverband übernimmt jedoch keine Gewähr für deren Richtigkeit und Vollständigkeit. Eine Haftung für Fehler oder Auslassungen wird von uns nicht übernommen. Die Nutzung der Informationen erfolgt auf eigene Gefahr. Vorsorglich weisen wir ergänzend darauf hin, dass die vorstehenden Informationen keine anwaltliche Rechtsberatung darstellen und keine einzelfallbezogene anwaltliche Beratung ersetzen können.

## **Wie im Koalitionsvertrag vereinbart, hat die Große Koalition einen einheitlichen gesetzlichen Mindestlohn von 8,50 Euro mit Wirkung zum 1. Januar 2015 beschlossen.**

Ohne den Mindestlohn wäre der Koalitionsvertrag zwischen CDU/CSU und SPD nicht zustande gekommen. Aus diesem Grund war es auch sehr schwierig für den DEHOGA Bundesverband, im Gesetzgebungsverfahren punktuelle Verbesserungen, wie zum Beispiel bei den Minijobbern oder der Heraufsetzung der Altersgrenze, zugunsten der Branche durchzusetzen.

Die Branche darf versichert sein, dass der DEHOGA sich sehr intensiv in das Gesetzgebungsverfahren eingebracht hat. Aus unserer Sicht bleibt der gesetzliche Mindestlohn ein gigantisches arbeitsmarktpolitisches Experiment.

Jetzt sehen wir es als unsere Aufgabe, die Branche bestmöglich auf die neuen gesetzlichen Regelungen vorzubereiten. Wir appellieren an alle Gastronomen und Hoteliers, sich in den kommenden Wochen und Monaten intensiv mit der Umsetzung des Mindestlohns zu befassen.

Für alle Betriebe der Hotellerie und Gastronomie – und zwar auch für diejenigen, die ihren Mitarbeitern schon heute Löhne oberhalb von 8,50 Euro zahlen – ergibt sich daraus die Notwendigkeit der Umsetzung der gesetzlichen Regelungen. An vorderster Stelle zu nennen ist hier sicherlich die Pflicht zur Aufzeichnung der Arbeitszeit und die Vorbereitung auf die Überprüfungen durch den Zoll.

In dieser Publikation zeigen wir exklusiv für DEHOGA-Mitglieder auf, welche Festlegungen dabei zu treffen sind und geben Antworten auf die von unseren Mitgliedern am häufigsten gestellten Fragen. Viele Details sind zum jetzigen Zeitpunkt noch offen; angekündigte Rechtsverordnungen und Dienstanweisungen stehen aus. Der DEHOGA wird hier selbstverständlich kontinuierlich seine Informationen aktualisieren. Wenn Sie Fragen haben, die hier nicht beantwortet werden, kontaktieren Sie jederzeit gerne Ihre DEHOGA-Geschäftsstelle.

Welche Kostensteigerungen im einzelnen Betrieb durch den Mindestlohn entstehen und was das für dessen Wirtschaftlichkeit bedeutet, kann und muss jeder Unternehmer für sein Unternehmen ermessen und die nötigen Entscheidungen daraus ableiten. Die Festsetzung der Preise unterliegt der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit. Sorgfältige Kalkulation und eine durchdachte Preispolitik werden damit wichtiger denn je.

Mehr denn je gilt es, für mehr Wertschätzung und faire Preise für Deutschlands Gastgeber zu werben. Eine ganz besonders große Relevanz hat in diesem Zusammenhang natürlich unsere DEHOGA-Forderung, endlich Mehrwertsteuergerechtigkeit für Restaurantumsätze herzustellen. Wir fordern weiter einen einheitlichen, niedrigen Mehrwertsteuersatz auf Speisen, um damit endlich die Wettbewerbsverzerrung der Gastronomie gegenüber Lebensmittelhandel und -handwerk zu beenden. Mit Blick auf die hohe Arbeitsintensität in unserer Branche und die damit verbundenen hohen Personalkosten macht der Mindestlohn die Frage der steuerlichen Gleichbehandlung wichtiger denn je.

Gastronomie und Hotellerie haben sich in den letzten Jahren als wahrer Jobmotor erwiesen. 170.000 zusätzliche sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze sind bei uns entstanden, ein Zuwachs von 22,6 Prozent. Es bleibt zu hoffen, dass der gesetzliche Mindestlohn diese positive Entwicklung nicht gefährdet und nicht Arbeitsplätze und Existenzen vernichtet werden.

# Der Mindestlohn auf einen Blick – Die wichtigsten Fakten

**Zum 1. Januar 2015 tritt in Deutschland ein einheitlicher gesetzlicher Mindestlohn von 8,50 Euro pro Stunde in Kraft.**

- 1. Der Mindestlohn gilt für alle Unternehmen in Ost und West.** Bestehende Arbeitsverträge oder Tarifverträge unter 8,50 Euro werden dadurch unwirksam.
- 2. Alle Arbeitgeber des Gastgewerbes müssen zukünftig Beginn, Dauer und Ende der täglichen Arbeitszeit aufzeichnen** und die Aufzeichnungen zwei Jahre lang aufbewahren. So soll die Kontrolle des Mindestlohns erleichtert werden.
- 3. Der Mindestlohn gilt für alle Arbeitnehmer, egal mit welcher Qualifikation!** Es gibt nur wenige, gesetzlich eng definierte Ausnahmen.
- 4. Der Mindestlohn gilt nicht für:**
  - Auszubildende
  - Jugendliche in Einstiegsqualifizierungen
  - Kinder und Jugendliche unter 18 Jahren ohne Berufsabschluss
  - Langzeitarbeitslose in den ersten sechs Monaten der Tätigkeit
  - Ehrenamtlich Tätige
  - Selbständige Unternehmer
- 5. Das bedeutet im Umkehrschluss – der Mindestlohn gilt insbesondere auch für:**
  - „Aushilfen“, also Minijobber und Saisonkräfte
  - Mitarbeitende Ehepartner und Kinder sowie GmbH-Geschäftsführer mit Arbeitnehmerstatus
  - Scheinselbstständige
  - Ausländer
  - Schüler ab 18 Jahren und Studenten
  - Rentner
  - Behinderte Arbeitnehmer
- 6. Auch Praktikanten haben grundsätzlich einen Mindestlohn-Anspruch. Ausgenommen sind lediglich:**
  - Pflichtpraktika
  - Orientierungspraktika zur Berufswahl bis zu drei Monaten Dauer
  - Freiwillige studiums- oder ausbildungsbegleitende Praktika bis zu drei Monaten Dauer

Ein Praktikum liegt nur vor, wenn das Lernen, nicht das Arbeiten im Vordergrund steht. Die Praktikumsbedingungen müssen ab sofort schriftlich nachgewiesen werden.
- 7. Der Mindestlohn ist ein Brutto-Stundenlohn.** Das bedeutet, bei den 450-Euro-Kräften kommt für den Arbeitgeber bei den Kosten die 30%-ige Pauschalabgabe noch „on top“. Der Minijobber erhält in diesem Fall seinen Lohn brutto für netto.
- 8. Zahlt der Arbeitgeber über den Grundlohn hinaus weitere Lohnbestandteile, so können diese in den meisten Fällen nicht auf den Mindestlohn angerechnet werden.** Wichtig ist insbesondere: Werden Sonn-, Feiertags- und Nachtzuschläge gezahlt, so kommen diese zum Mindestlohn dazu. Bezüglich Kost & Logis steht noch eine Regelung aus. Trinkgeld ist kein Lohn und kann deshalb nicht auf den Mindestlohn angerechnet werden. Das Trinkgeld steht immer den Arbeitnehmern zu.
- 9. Unternehmen haften auch für Mindestlohnverstöße von Fremdfirmen** (Werk- und Dienstleistungs-Auftragnehmer sowie Zeitarbeitsfirmen), wenn diese ihren Mitarbeitern den Mindestlohn nicht zahlen.
- 10. Die Einhaltung des Mindestlohns wird durch die Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) kontrolliert.** Diese überprüft auch die Dokumentation der Arbeitszeit. Es sind Bußgelder bis zu 500.000 Euro möglich.

# Checkliste: Was ist jetzt zu tun?



Worum geht es?	Was ist zu prüfen? Welchen Handlungsbedarf gibt es?	Was ist zu tun? Von wem, wann, wen ansprechen?	Wieder- vorlage	erledigt
<b>Wie wirkt sich der gesetzliche Mindestlohn auf die Personalkosten in meinem Unternehmen ab 01.01.2015 aus? („Schattenrechnung“)</b>	Wer verdient unter 8,50 /Stunde und muss entsprechend angepasst werden? <b>Achtung: 8,50 Euro = grundsätzlich Brutto-Grundlohn</b>			
	Welcher Handlungsbedarf ergibt sich daraus ggf. auch für AN mit höherem Einkommen? <b>Achtung gerechte Lohnstruktur?</b>			
	Bei tarifgebundenen Unternehmen: Stehen Änderungen in den Entgelttarifverträgen an?			
	Habe ich AN mit vom reinen Zeitlohn abweichender Verdienststruktur (z.B. Prozentempfänger, Lohn pro Zimmer)? Kommen diese leistungsunabhängig auf mind. 8,50 /Stunde?			
	Bei Minijobbern: Ermittlung von 8,50 Euro Bruttolohn + 30 % Pauschalabgabe <b>Achtung: ggf. kommen Sonderzahlungen / Zuschläge on top</b>			
	Ist für alle Mitarbeiter im Unternehmen geklärt, ob für sie der Mindestlohn gilt? <b>Achtung Scheinselbständigkeit</b>			
	Gesamt-Personalkosten pro Monat ab 01.01.2015 <b>Achtung Arbeitgeberanteil Sozialversicherung nicht vergessen</b>			
<b>Handlungsbedarf bzgl. der Anpassung arbeitsvertraglicher Regelungen</b>	Bei allen AN, die heute unter 8,50 Euro liegen, muss zum 01.01.2015 eine Anpassung des Stundenlohnes auf mindestens 8,50 Euro erfolgen.			
	Bei AN unter 8,50 Euro soweit möglich und sinnvoll Umstellung von Zuschlägen und Sonderzahlungen auf einen Grundlohn von mind. 8,50 Euro. <b>Achtung Nachtarbeitszuschlag</b>			
	Berücksichtigen Sie dabei auch, welche Rechtsansprüche Ihren AN ggf. durch betriebliche Übung entstanden sein könnten.  Bei bestehenden Arbeitsverhältnissen: Wenn Vertragsanpassungen erforderlich sind: Können diese aufgrund Widerrufsvorbehalt einseitig durch den Arbeitgeber erfolgen? Sind einvernehmliche Vertragsänderungen möglich? Sonst bleibt nur eine Änderungskündigung. <b>Achtung Kündigungsschutzgesetz</b>			



Worum geht es?	Was ist zu prüfen? Welchen Handlungsbedarf gibt es?	Was ist zu tun? Von wem, wann, wen ansprechen?	Wieder- vorlage	erledigt
	<p>Für neue Arbeitsverträge: Muster daraufhin durchsehen, ob Zuschläge und Sonderzahlungen durch Erhöhung des Grundlohns ersetzt werden können. Insbesondere Möglichkeit der Umrechnung von Einmalzahlungen bzgl. Urlaubs- und Weihnachtsgeld auf die Stunde prüfen. <b>Achtung Manteltarifvertrag</b></p>			
	<p>Ergeben sich zusätzliche Zusagen aus Betriebsvereinbarungen oder Gesamtzusagen? Sind hier ggf. Kündigungen erforderlich? <b>Achtung: Kündigungsfrist</b></p>			
	<p>Beschäftigung von Praktikanten: Niemals ohne schriftlichen Praktikumsvertrag, der den gesetzlichen Anforderungen genügt, und entsprechende Nachweise.</p>			
<b>Beginn, Dauer und Ende der täglichen Arbeitszeit müssen aufgezeichnet und zwei Jahre aufbewahrt werden!</b>	<p>Wie soll in meinem Unternehmen die Arbeitszeitaufzeichnung technisch umgesetzt werden (insbes. elektronisches Zeiterfassungssystem, separate Aufzeichnung der IST-Arbeitszeit z.B. über Excel oder manuell über zusätzliche Korrekturspalte im Dienstplan)? <b>Achtung: Arbeitszeitgesetz</b></p>			
	<p>Wer ist in welcher Abteilung für die Aufzeichnung zuständig?</p>			
	<p>Wer muss ggf. abzeichnen?</p>			
	<p>Soll bei vertrauenswürdigen AN die Aufzeichnungspflicht auf diese delegiert werden?</p>			
	<p>Wer aus dem Unternehmen erhält Zugriff auf die Daten?</p>			
	<p>Wo und wie werden die Daten aufbewahrt bzw. gespeichert?</p>			
<b>Gibt es weitere Kostensteigerungen aufgrund des Mindestlohns?</b>	<p>Sind Preissteigerungen bei Zulieferern oder anderen Vertragspartnern absehbar und in etwa bezifferbar?</p>			



Worum geht es?	Was ist zu prüfen? Welchen Handlungsbedarf gibt es?	Was ist zu tun? Von wem, wann, wen ansprechen?	Wieder- vorlage	erledigt
<b>Sind operative Anpassungsmaßnahmen zur Kostenreduzierung möglich und sinnvoll?</b>	Können und sollen die AN-Stunden durch Änderung der Arbeitsprozesse (z.B. Self-Service-Elemente oder Reduzierung der handwerklichen Küchenleistung) verringert werden?			
	Ist der Personalbedarf richtig kalkuliert?			
	Sollen Öffnungszeiten reduziert werden?			
	Ist eine Arbeitsverdichtung möglich?			
<b>Preise</b>	<p>Neue Preiskalkulation unter Einbeziehung aller Kostensteigerungen (Personal, Wareneinsatz, Dienstleistungen) und eines ehrlichen und fairen Gemeinkostenzuschlagssatzes.</p> <p>Strategie für die Kommunikation der unternehmerischen Preispolitik an die Gäste.</p> <p><b>Achtung: Preisabsprachen unter Kollegen sind aus kartellrechtlichen Gründen unzulässig</b></p>			
<b>Fremdfirmen-Einsatz</b>	Der Auftraggeber sollte so weit wie möglich das Haftungsrisiko minimieren. Dafür kommen vertragliche Regelungen (z.B. Verpflichtung den Auftragnehmers auf Mindestlohnzahlung, Sicherheitsleistung) sowie stichpunktartige Kontrollen in Betracht.			
<b>Vorbereitung auf die Kontrollen der Finanzkontrolle Schwarzarbeit</b>	Ist zu jedem Zeitpunkt gewährleistet, dass jemand im Betrieb über die nötigen Informationen zum Vorgehen bei FKS-Kontrollen verfügt?			
	Ist der Zugriff auf die nötigen Unterlagen (insbesondere Arbeitsverträge, Arbeitszeitaufzeichnungen, Lohnabrechnung) geklärt?			

AN = Arbeitnehmer

# Knackpunkt Arbeitszeitaufzeichnung: Neue Arbeitgeberpflicht erfüllen – Stolpersteine vermeiden

Das Mindestlohngesetz verlangt für verschiedene Branchen, darunter das Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe, vom Arbeitgeber die Aufzeichnung und Dokumentation der täglichen Arbeitszeit!

## Das Gesetz sieht folgende Anforderungen vor:

- Betroffen sind alle Betriebe, die der Sofortmeldepflicht unterliegen. Das betrifft alle klassischen Betriebe des Gastgewerbes wie Restaurants oder Hotels, aber z.B. auch Autohahnraststätten, Kantinen und Caterer.
- Aufzuzeichnen sind Beginn, Dauer und Ende der täglichen Arbeitszeit.
- Die Aufzeichnung muss spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages erfolgen.
- Die Aufzeichnungen müssen mindestens zwei Jahre lang aufbewahrt werden.
- Auf Verlangen des Zolls müssen die Unterlagen auch am Ort der Beschäftigung bereitgehalten werden.

## Wichtig für die betriebliche Praxis: Welche Anforderungen stellt die Finanzkontrolle Schwarzarbeit konkret an die Aufzeichnungen?

Das Gesetz und die Gesetzesbegründung machen keine Vorgaben zur Art der Aufzeichnung. Klar ist, dass eine technische / elektronische Aufzeichnung nicht zwingend ist.

**HINWEIS:** Wichtig ist, dass sich die Vorgaben auf die Aufzeichnung der IST-Arbeitszeit beziehen. Die alleinige Aufbewahrung von Dienstplänen reicht deshalb nicht aus, wenn SOLL- und IST-Arbeitszeit voneinander abweichen. Wer bisher keine Aufzeichnungen zu Überstunden führt oder diese nicht systematisch ablegt oder speichert, muss festlegen, wie er diese Pflicht künftig erfüllen und die Aufzeichnungen bei FKS-Kontrollen zur Verfügung stellen will.

Auf die Bitte des DEHOGA nach einer Konkretisierung der Anforderungen, die die FKS bei ihren Kontrollen an eine ordnungsgemäße Arbeitszeitaufzeichnung stellen wird, wurden mündlich folgende Informationen gegeben:

- Handschriftliche Aufzeichnungen reichen aus.
- Es muss kein separates Dokument vorgehalten werden. Insbesondere ist es ausreichend, wenn Abweichungen vom Dienstplan auf diesem deutlich vermerkt werden.
- Die Aufzeichnungen müssen nicht unterschrieben werden, weder vom Arbeitgeber noch vom Arbeitnehmer.
- Bei mehreren Pausen müssen die einzelnen Pausenzeiten nicht aufgezeichnet werden; es reicht die Gesamtdauer aller Pausen aus.
- Auch die Daten aus dem elektronischen Kellnerschlüssel reichen aus, wenn sich daraus die vom Gesetz geforderten Angaben ergeben und die Daten entsprechend gespeichert werden.
- Es ist möglich, die Aufzeichnungspflicht auf die Arbeitnehmer oder auf einzelne, vertrauenswürdige Arbeitnehmer zu delegieren. Eine Delegation ändert aber nichts daran, dass es sich um eine Arbeitgeberpflicht handelt. Der Arbeitgeber bleibt daher für die Vollständigkeit und Richtigkeit der Aufzeichnungen verantwortlich.

**HINWEIS:** Bereits die nicht richtige, nicht vollständige oder nicht rechtzeitige Aufzeichnung oder das nicht vollständige Bereithalten der Unterlagen sind mit max. 30.000 Euro bußgeldbewehrt.

## Empfehlung zur Art der Aufzeichnung:

Welche Art der Aufzeichnung vorzuziehen ist, muss jeder Unternehmer unter Berücksichtigung von Kosten, Aufwand, Verlässlichkeit und sonstigen Risiken für sich entscheiden.

Um zusätzlichen Aufwand und damit zusätzliche Fehlerquellen zu vermeiden, wird in den meisten Fällen die Nutzung der bestehenden Verfahren zur Dienstplangestaltung und Arbeitszeitabrechnung auch für die neue Arbeitszeitaufzeichnungspflicht die beste Lösung sein.

Wer per Excel oder auch manuell klassische Dienstpläne macht, für den wird in der Regel die Ergänzung des Dienstplans (SOLL-Arbeitszeit) um eine Korrekturspalte (IST-Arbeitszeit) die pragmatischste und einfachste Lösung sein (z.B. dann Ergänzungen wie „+ 1 Std. bis xy Uhr“).



Die so ergänzten Dienstpläne können dann einfach in Papierform oder als Datei abgelegt werden. Auf die Vollständigkeit und die zweijährige Aufbewahrung ist zu achten!

Wer keine schriftlichen Dienstpläne führt, sollte eine einfache Excel-Tabelle nutzen, die wochenweise die tägliche Arbeitszeit (Beginn und Ende abzüglich der Gesamtdauer der Pausen) auflistet (vgl. Muster auf der nächsten Seite).

Für Unternehmen, die ohnehin über die Technisierung der Einsatzplanung und der Arbeitszeiterfassung nachdenken, kann die Gesetzesänderung jetzt u.U. den letzten Anlass zur Einführung eines IT-gestützten Systems darstellen. Es ist davon auszugehen, dass verschiedene Anbieter von IT-Lösungen diese so aufrüsten werden, dass sie auch die Anforderungen des Mindestlohngesetzes abdecken. Erkundigen Sie sich ggf. bei Ihrem DEHOGA Landesverband nach einem Rahmenvertragspartner oder einer Empfehlung.

### Risiko: Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz

Die Einhaltung der Arbeitszeitgesetze stellt in der Branche der Gastlichkeit eine besondere Schwierigkeit dar, stoßen doch Dienstplan und Schichtregelung oft genug an eine Grenze: Die spontanen Wünsche der Gäste, die sich eben nicht nach der Uhr und nach Gesetzen richten. Was soll der Betrieb beispielsweise tun, wenn in einem Hotel während einer laufenden Bankettveranstaltung oder im Landgasthaus beim Familienfest länger gefeiert wird als geplant oder wenn die Redner beim Kongress kein Ende finden können?

**HINWEIS ZUR TABELLE:** Muster für Betriebe, die bisher keine Überstunden-Aufzeichnungen führen. Gesetz schreibt keine separate Aufzeichnung vor.

### Arbeitszeitaufzeichnung

Woche vom \_\_\_\_\_ bis \_\_\_\_\_

Name Mitarbeiter	Arbeitszeit	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
	Beginn							
	Ende							
	Pausen							
	Std. gesamt							
	Beginn							
	Ende							
	Pausen							
	Std. gesamt							
	Beginn							
	Ende							
	Pausen							
	Std. gesamt							

### Die Arbeitszeit-Aufzeichnungspflicht nach dem Mindestlohngesetz macht die Einhaltung der Arbeitszeitgesetze zwar nicht einfacher – aber wichtiger!

Zwar prüft die FKS lediglich im Rahmen ihres gesetzlichen Auftrags. Das bedeutet sie überprüft, ob bezogen auf die tatsächlich geleisteten Stunden im gesetzlichen Fälligkeitszeitraum der Mindestlohn eingehalten wurde. Die für den Arbeitzeitschutz zuständigen Länderbehörden sind jedoch Zusammenarbeitsbehörden, mit denen ein wechselseitiger Datenaustausch stattfindet. Das bedeutet, wenn im Kontext der Mindestlohnkontrollen Arbeitszeitverstöße festgestellt werden, kann und wird eine Information der Arbeitsschutzbehörden der Bundesländer erfolgen.

### Die wichtigsten gesetzlichen Arbeitszeitregelungen für das Gastgewerbe

**HINWEIS:** Tarifverträge können zu einigen Vorschriften Abweichungen vorsehen – sowohl nach „oben“ als auch nach „unten“. Bei allgemeinverbindlichen Tarifverträgen gelten diese Abweichungen für alle Arbeitsverhältnisse. Beispielsweise gibt es häufig Tarifregelungen zur 5-Tage-Woche oder zum Freizeitausgleich bei Sonn- und Feiertagsarbeit oder bei der Definition der Nachtzeit. Fragen Sie im Zweifel Ihre DEHOGA-Geschäftsstelle nach dem in Ihrem Bundesland geltenden Manteltarifvertrag.

**HINWEIS:** Die folgende Übersicht bezieht sich auf volljährige Mitarbeiter. Bei Jugendlichen sind die strengeren Vorschriften des Jugendarbeitsschutzgesetzes zu beachten! Auch z.B. für werdende und stillende Mütter oder für schwerbehinderte Arbeitnehmer gelten besondere Schutzvorschriften.

#### ■ Höchststarbeitszeit

Die werktägliche Arbeitszeit darf 8 Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu 10 Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von 6 Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt 8 Stunden werktäglich nicht überschritten werden. Die maximale wöchentliche Arbeitszeit liegt damit bei 48 Stunden.

Die tägliche Höchststarbeitsgrenze darf nur dann überschritten werden, wenn eine Bewilligung der Aufsichtsbehörde (Gewerbeaufsichtsamt bzw. Amt für Arbeitsschutz je nach Landesrecht) vorliegt. Das ist insbesondere bei Saisonbetrieben

möglich. Auch in außergewöhnlichen Notfällen sind ausnahmsweise Überschreitungen zulässig.

#### ■ Pausen

Pausen sind keine Arbeitszeit. Sie müssen nicht bezahlt werden und zählen bei der Höchststarbeitszeit nicht mit.

Bei einer Arbeitszeit von mehr als 6 Stunden muss mindestens 30 Minuten Pause gemacht werden; bei einer Arbeitszeit von mehr als 9 Stunden mindestens 45 Minuten. Die Pausen dürfen nicht am Rande der Arbeitszeit liegen, d.h. der Arbeitstag darf nicht mit einer Pause beginnen oder enden.

Die Pausenzeiten werden vom Arbeitgeber festgelegt (wenn Betriebsrat: Mitbestimmungspflicht). Nur im Voraus feststehende Pausen von mindestens 15 Minuten Dauer, über die der Arbeitnehmer frei verfügen kann, stellen Ruhepausen im Sinne des Arbeitszeitgesetzes dar. Kürzere Pausen, z.B. Raucherpausen, können aber trotzdem von der Arbeitszeit abgezogen werden.

#### ■ Ruhezeit

Nach Beendigung ihrer täglichen Arbeitszeit müssen Arbeitnehmer eine ununterbrochene Ruhepause von mindestens 11 Stunden haben. Eine Verkürzung um bis zu eine Stunde (also auf mindestens 10 Stunden) ist im Gastgewerbe möglich, wenn sie innerhalb von 4 Wochen ausgeglichen wird.

#### ■ Sonn- und Feiertagsarbeit

Im Gastgewerbe ist Sonn- und Feiertagsarbeit erlaubt. Mindestens 15 Sonntage im Jahr müssen allerdings beschäftigungsfrei bleiben. Durch die Sonn- und Feiertagsbeschäftigung dürfen die Höchststarbeitszeiten und Ausgleichszeiträume nicht überschritten werden. Bei Sonntagsarbeit muss innerhalb von 2 Wochen, bei Feiertagsarbeit innerhalb von 8 Wochen ein Ersatzruhetag gewährt werden. Das gilt auch dann, wenn ein Sonn- oder Feiertagszuschlag gezahlt wurde.

#### ■ Nachtarbeit

Wird die tägliche Arbeitszeit bei Nachtarbeit über 8 Stunden hinaus (auch hier: auf maximal 10 Stunden) verlängert, dann muss der zeitliche Ausgleich innerhalb von 4 Wochen erfolgen. Soweit keine tarifvertraglichen Ausgleichsregelungen bestehen, hat der Arbeitgeber dem Nachtarbeitnehmer für die während der Nachtzeit geleisteten Arbeitsstunden eine angemessene Zahl bezahlter freier Tage oder einen angemessenen Zuschlag zu gewähren. Nachtzeit ist nach der gesetzlichen Regelung die Zeit von 23 bis 6 Uhr (tariflich oftmals anders definiert).

# Die wichtigsten Fragen und Antworten für die betriebliche Praxis im Gastgewerbe

## 1. Für welche Unternehmen gilt der Mindestlohn?

Der gesetzliche Mindestlohn gilt für alle Unternehmen – unabhängig von der Branche, der Unternehmensgröße bzw. Mitarbeiterzahl oder der Tarifbindung.

## 2. Ich habe gelesen, dass es eine Übergangsfrist für Tarifverträge gibt. Der Tarifvertrag, den wir anwenden, sieht eine Lohnhöhe unter 8,50 Euro vor. Gilt denn nun für uns ab 1.1.2015 der Mindestlohn oder gilt der Tarifvertrag?

Das Mindestlohngesetz verdrängt ab dem 1.1.2015 alle bisher bestehenden gastgewerblichen Tarifverträge, soweit sie Bruttolohnhöhen unter 8,50 Euro vorsehen. Das gilt sowohl für die regionalen Flächentarifverträge als auch für Haustarifverträge und spezielle Segmenttarifverträge (z.B. Systemgastronomie), und zwar auch dann, wenn sie mit Laufzeiten über den 1.1.2015 hinaus abgeschlossen sind. Es gilt selbst für Tarifverträge, die nach dem Tarifvertragsgesetz für allgemeinverbindlich erklärt wurden (aktuell NRW).

**HINWEIS:** Die Folge ist, dass alle Bruttostundenlöhne unter 8,50 Euro unwirksam werden und gewissermaßen „im Geiste“ durch die Summe 8,50 Euro ersetzt werden müssen. Im Übrigen bleibt der Tarifvertrag unverändert gültig.

Ausnahmen gelten nur für Tarifverträge nach dem Arbeitnehmerendengesetz (z.B. Gebäudereinigung) oder dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (Zeitarbeit).

## 3. Für welche Mitarbeiter gilt der Mindestlohn?

Der Mindestlohn gilt grundsätzlich für alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen. Er gibt keine Differenzierung nach der Art der Tätigkeit und der Qualifikation.

Jugendliche unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung gelten nicht als Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes und fallen damit nicht unter den Mindestlohn.

**UNBEDINGT BEACHTEN:** Minijobber sind im arbeitsrechtlichen Sinne Arbeitnehmer wie alle anderen. Für sie gilt ebenfalls der Mindestlohn (vgl. auch Frage 14-17).

Eine Ausnahme gibt es für Langzeitarbeitslose in den ersten sechs Monaten (s. unten).

## 4. Gilt der Mindestlohn für Auszubildende?

Nein. Unabhängig von ihrem Lebensalter gilt der Mindestlohn nicht für „zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte“, d.h. für Auszubildende im dualen System. Diese sind keine Arbeitnehmer. Die Ausbildungsvergütung wird durch das Berufsbildungsgesetz und die Tarifverträge geregelt.

## 5. Gilt der Mindestlohn für Praktikanten?

Es kommt darauf an. Die gesetzliche Regelung ist an dieser Stelle ziemlich kompliziert.

Grundsätzlich gilt der Mindestlohn auch für Praktikanten. Es gibt allerdings eine Reihe von Ausnahmen.

**UNBEDINGT BEACHTEN:** Ergänzend zu den Mindestlohnregelungen wurde das Nachweisgesetz auf Praktikanten erweitert. Praktikanten müssen ab sofort spätestens vor Aufnahme der Praktikantentätigkeit (und damit früher als Arbeitnehmer!) eine Niederschrift der Praktikumsbedingungen erhalten. Dieser Nachweis muss u.a. die mit dem Praktikum verfolgten Lern- und Ausbildungsziele enthalten. Wir empfehlen die Verwendung von Muster-Praktikumsverträgen, die diese Vorgaben berücksichtigen.

**HINWEIS:** Sie als Arbeitgeber tragen also das Risiko bei Fehlauskünften des Praktikanten. Verlassen Sie sich also keinesfalls „blind“ auf Aussagen eines Praktikums-Bewerbers. Lassen Sie sich Angaben, die zur Mindestlohnfreiheit führen, schriftlich bestätigen und nehmen Sie die jeweils nötigen Nachweise zu den Unterlagen für eventuelle Betriebsprüfungen. Kann der Mindestlohn nicht gezahlt werden, verzichten Sie im Zweifel auf das Praktikumsangebot.

Der Mindestlohn gilt nicht:

- a. bei Pflichtpraktika, die im Rahmen einer Schul-, Ausbildungs- oder Studienordnung geleistet werden. Dazu gehören insbesondere die typischen Schulbetriebspraktika, aber auch viele Praktika von Fachhochschulstudenten. Die Dauer des Praktikums ist hier unbeachtlich.

- b. bei Orientierungspraktika von max. drei Monaten (d.h. Praktika vor Aufnahme einer Ausbildung oder eines Studiums, die der Berufsorientierung dienen). Voraussetzung ist, dass das Praktikum einen inhaltlichen Bezug zu einer Ausbildung oder einem Studium aufweist, die der Praktikant aufnehmen könnte.
- c. bei freiwilligen ausbildungs- oder studiumsbegleitenden Praktika von max. drei Monaten, wenn nicht bereits zuvor ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Auszubildenden bestand.

**HINWEIS:** Werden mehrere freiwillige Praktika im gleichen Unternehmen geleistet, so kann nach Auffassung des Bundesarbeitsministeriums immer nur das erste freiwillige Praktikum mindestlohnfrei sein.

**HINWEIS:** Orientierungspraktika und freiwillige Praktika, die länger dauern als drei Monate, müssen nach Auffassung des Bundesarbeitsministeriums ab dem 1. Tag mit dem Mindestlohn vergütet werden.

- d. bei sog. Einstiegsqualifizierungen oder Berufsvorbereitungsmaßnahmen nach dem Berufsbildungsgesetz.

**UNBEDINGT BEACHTEN:** Entscheidend für die Abgrenzung, ob jemand als Praktikant oder als mindestlohnpflichtiger Arbeitnehmer eingestellt ist, ist nicht die Bezeichnung des Vertrages, sondern sind die tatsächlichen Verhältnisse. Ein „echtes“ Praktikum liegt nur vor, wenn der Erwerb praktischer Kenntnisse und Erfahrungen zur Vorbereitung auf eine berufliche Tätigkeit im Vordergrund steht. Steht dagegen die Arbeitsleistung im Vordergrund, handelt es sich um ein Arbeitsverhältnis, auch wenn der Vertrag mit „Praktikumsvertrag“ überschrieben ist. Praktikanten, die keinen Mindestlohnanspruch haben, haben gemäß Berufsbildungsgesetz einen Anspruch auf eine „angemessene Vergütung“. DEHOGA-Tarifverträge enthalten teilweise Vergütungsregelungen für Praktikanten.

## 6. Gilt der Mindestlohn für mitarbeitende Ehepartner oder Kinder?

Das kommt darauf an, ob diese Arbeitnehmer sind. Wenn ja, dann gilt auch für Familienangehörige der Mindestlohn. Es gelten die gleichen Abgrenzungskriterien wie für die Frage der Sozialversicherungspflicht: Familienangehörige sind Arbeitnehmer, wenn sie

abhängig beschäftigt und weisungsgebunden sind. Sind sie dagegen als Mitunternehmer anzusehen, weil sie z.B. ein eigenes unternehmerisches Risiko tragen, sind sie Selbstständige. Auch eine lediglich „familienhafte Mithilfe“ begründet nicht die Arbeitnehmereneigenschaft. Klarheit bringt das sog. Statusfeststellungsverfahren bei der Deutschen Rentenversicherung.

**HINWEIS:** Es kommt nicht darauf an, ob der Ehepartner tatsächlich ein Interesse daran hat, den Mindestlohn ausgezahlt zu bekommen. Ein Verzicht auf den Mindestlohn ist unzulässig. Die Einhaltung des Mindestlohns wird von der Zollverwaltung von Amts wegen geprüft, so dass eine Nichtzahlung ein Bußgeldrisiko birgt.

## 7. Gilt der Mindestlohn auch für sog. „Mietköche“?

„Echte“ Mietköche sind Selbstständige, für die der Mindestlohn nicht gilt. Es sei jedoch mit aller Deutlichkeit darauf hingewiesen, dass die meisten Einsatzbereiche, in denen Köche zum Einsatz kommen, die sich als „Mietköche“ verdingen (z.B. Urlaubs- oder Krankheitsvertretungen) in Wahrheit Arbeitsverhältnisse sind. Für die Abgrenzung zwischen selbstständiger Beschäftigung und Arbeitsverhältnis bei Mietköchen kommt es nicht auf die Bezeichnung im Vertrag an oder darauf, ob der Mietkoch ein Gewerbe angemeldet hat. Entscheidend sind die persönliche Abhängigkeit (z.B. eigene Betriebsstätte, eigenes Personal, eigenes Unternehmerrisiko) und die Weisungsgebundenheit (Eingliederung in den betrieblichen Ablauf).

**UNBEDINGT BEACHTEN:** Der DEHOGA warnt dringend davor, zur Vermeidung des Mindestlohns ohne sorgfältige juristische Prüfung auf Einzelselbstständige auszuweichen. In sehr vielen Fällen würde es sich dabei um Scheinselbstständigkeit handeln. Das gilt nicht nur für die Küche, sondern in noch größerem Maße für z.B. Service oder Bar. Die Beschäftigung Scheinselbstständiger ist für den Unternehmer mit erheblichen finanziellen und juristischen Risiken behaftet. Es drohen neben Bußgeldern insbesondere auch hohe Nachzahlungen an die Sozialkassen. Der Zoll prüft auch den Einsatz Scheinselbstständiger.

## 8. Gilt der Mindestlohn auch für Ausländer?

Ja. Der Mindestlohn gilt auch für Beschäftigte mit ausländischer Staatsangehörigkeit, wenn sie in Deutschland arbeiten – egal ob sie bei einem in- oder einem ausländischen Unternehmen angestellt sind und z.B. auch dann, wenn sie Grenzgänger sind.



## 9. Ich habe gehört, dass für Langzeitarbeitslose der Mindestlohn nicht gilt. Wer ist denn langzeitarbeitslos?

Bei Beschäftigten, die zuvor über ein Jahr arbeitslos waren, kann der Arbeitgeber in den ersten sechs Monaten nach Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt vom Mindestlohn abweichen.

**HINWEIS:** Lassen Sie sich bei der Einstellung durch den Arbeitslosen nachweisen, dass dieser bereits länger als ein Jahr arbeitslos ist (z.B. Nachweis des Leistungsbezugs Arbeitslosengeldbescheide, „Hartz IV“-Bescheide über den Gesamtzeitraum oder Integrationsvereinbarung mit der Bundesagentur für Arbeit) und nehmen Sie die Bescheinigung zu Ihren Unterlagen. Auf keinen Fall reicht die bloße Erklärung des Bewerbers, langzeitarbeitslos zu sein, aus.

## 10. Die Aushilfen erhalten ja ihren Lohn brutto für netto. Was muss ich diesen denn jetzt zahlen?

Der Mindestlohn gilt für alle Arbeitnehmer, also auch für Aushilfen. Dies ist unabhängig davon, ob sie sozialversicherungspflichtig oder sozialversicherungsfrei beschäftigt sind. Der Mindestlohn gilt also z.B. auch für Schüler, Studenten oder Rentner, die sich etwas hinzuverdienen. Auch Aushilfen (Minijobber) sind Arbeitnehmer und haben den vollen Mindestlohnanspruch.

Der Mindestlohn ist ein Brutto-Stundenlohn. Bei den Minijobbern (450-Euro-Kräfte) besteht die Besonderheit, dass sie ihren Arbeitslohn brutto für netto erhalten. Sie erhalten daher mindestens 8,50 Euro Nettolohn. Der Arbeitgeber muss zusätzlich zum Lohn eine Pauschalabgabe von 30 Prozent an die Minijob-Zentrale zahlen.

**HINWEIS:** In der Praxis werden dadurch viele Minijobs für die Arbeitgeber deutlich teurer. Von der 30-prozentigen Pauschalabgabe kann lediglich der Pauschalsteueranteil von 2 Prozent auf den Arbeitnehmer abgewälzt werden. Die restlichen 28 Prozent müssen zwingend vom Arbeitgeber gezahlt werden und kommen bei den Personalkosten „on top“. Die Argumentation des DEHOGA, dass dies eine Schlechterstellung der Festangestellten bedeutet, die 8,50 Euro lediglich brutto erhalten und darauf noch Abgaben leisten müssen, und dass dies bei der Mindestlohnberechnung berücksichtigt werden sollte, hat der Gesetzgeber nicht akzeptiert.

**UNBEDINGT BEACHTEN:** Minijobber sind arbeitsrechtlich gesehen Arbeitnehmer mit den gleichen Ansprüchen wie alle anderen Mitarbeiter auch. Das bedeutet beispielsweise, sie haben bei Vorliegen der weiteren Voraussetzungen Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, Urlaubs- und Weihnachtsgeld oder Zuschläge. Sie unterfallen dem Kündigungsschutzgesetz sowie den Regelungen des Befristungsrechts etc.

## 11. Gilt für Minijobber jetzt wieder eine Höchststundenzahl?

Eine Höchststundenzahl für geringfügig entlohnte Beschäftigte ist nicht (wie es vor dem 1. April 2003 der Fall war) im Gesetz festgeschrieben. Betrachtet man den Mindestbruttostundenlohn von 8,50 Euro zusammen mit der Verdienstgrenze von 450 Euro monatlich, so kommt man aber de facto im Regelfall auf eine Höchststundenzahl von 52,9 Stunden monatlich. Etwas anderes kann jedoch gelten, wenn Arbeitszeitkonten zur Anwendung kommen.

## 12. Was passiert bei Minijobbern mit einem festen Stundenvertrag, die durch den Mindestlohn dann mehr als 450 Euro im Monat verdienen?

Minijobber mit festem Stundenvertrag, die durch den Mindestlohn die 450-Euro-Grenze überschreiten, kommen so auf einen (je nach Steuerklasse) bis zu 150 Euro niedrigeren Nettolohn als bisher. Oder andersherum: Für das gleiche „Netto“ wie vor dem Mindestlohn müssten sie je nach Steuerklasse zwischen 8 und 25 Stunden pro Monat mehr arbeiten.

**HINWEIS:** Da diese Konstellation für die Arbeitnehmer unattraktiv ist, sind ggf. vorab Arbeitsvertragsänderungen (Reduktion der Stundenzahl) sinnvoll, um ein „böses Erwachen“ bei Erhalt der ersten Lohnabrechnung 2015 zu vermeiden.

### 13. Ich habe etwas zu Sonderregelungen für Saisonkräfte gelesen. Bekommen diese jetzt den Mindestlohn oder nicht?

Auch Saisonkräfte haben den vollen Mindestlohnanspruch.

Die Sonderregelungen beziehen sich auf Veränderungen bei der kurzfristigen Beschäftigung (sog. „50-Tage-Regelung“): Der maximale Zeitraum für die kurzfristige Beschäftigung wird von 50 auf 70 Tage bzw. von zwei auf drei Monate im Kalenderjahr erhöht, allerdings nur befristet für die Zeit vom 1.1.2015 bis 31.12.2018.

#### Was ist die kurzfristige Beschäftigung?

Kurzfristige Beschäftigungen im Rahmen der sog. „50 (dann:70)-Tage-Regelung“ sind sozialversicherungsfrei und können unter bestimmten zusätzlichen Voraussetzungen mit 25 Prozent pauschal versteuert werden. Die zeitliche Begrenzung muss im Voraus feststehen und bezieht sich auf das Kalenderjahr. Bei wiederkehrender kurzfristiger Beschäftigung aufgrund eines Rahmenvertrages müssen mindestens zwei Monate zwischen den Beschäftigungen liegen. Typische Einsatzbereiche sind z.B. Nebenbeschäftigungen auf dem Oktoberfest oder im Hochsommer im Biergarten. Bei „berufsmäßig Beschäftigten“ (das betrifft insbesondere Arbeitslose) ist keine Sozialversicherungsfreiheit möglich.

### 14. Ich beschäftige einen Nachtportier, der nachts nur selten tatsächlich tätig werden bzw. für Notfälle ansprechbar sein muss. Welchen Lohnanspruch hat dieser?

Müssen Mitarbeiter am Arbeitsplatz anwesend sein und sich bereithalten, um die Arbeit sofort und ohne Fremdaufforderung aufzunehmen, spricht man rechtlich von Arbeitsbereitschaft. Arbeitsbereitschaft ist Arbeitszeit. Es ist zwar zulässig, diese geringer zu vergüten als Vollarbeitszeit oder auch Vergütungen zu pauschalisieren. Dennoch gilt wohl der Mindestlohn, z.B. auch dann, wenn es dem Mitarbeiter erlaubt ist, während dieser Zeit zu schlafen, zu lernen, fernzusehen und sich sonst privat zu beschäftigen.

### 15. Meine Mitarbeiter bekommen im Betrieb Kost und/oder Logis, die gemäß den gesetzlichen Vorschriften über Sachbezug versteuert und vom Lohn abgezogen werden. Wie ist hier zukünftig zu verfahren?

Diese für das Gastgewerbe besonders wichtige Frage ist leider immer noch nicht geklärt.

Im Zusammenhang mit den Sonderregelungen für Saisonkräfte plant die Bundesregierung eine Festlegung, dass und inwieweit vom Arbeitgeber gewährte Kost und Logis auf den gesetzlichen Mindestlohn angerechnet werden können. Der Zoll soll eine entsprechende Dienstanweisung erhalten.

**HINWEIS:** Der DEHOGA setzt sich vehement dafür ein, dass vom Arbeitgeber gewährte Kost und Logis bei allen Arbeitnehmern auf den Mindestlohn angerechnet werden kann, und zwar auch dann, wenn der Arbeitgeber den Lohn von vornherein abzüglich der Kosten für Kost und Logis entsprechend der gesetzlichen Sachbezugswerte auszahlt.

### 16. Meine Mitarbeiter kommen auf Löhne über 8,50 Euro, wenn man die Sonn-, Feiertags- und Nachtzuschläge mitrechnet. Reicht das aus?

Nein. Nach der Rechtsauffassung des Bundesarbeitsministeriums sind diese Zuschläge (SFN-Zuschläge) nicht auf den Mindestlohn anrechenbar und müssen daher ggf. zusätzlich zu den 8,50 Euro gezahlt werden.

**HINWEIS:** Wer diese Rechtsauffassung nicht beachtet, geht das Risiko von Bußgeldern ein. Sollte dieser Fall eintreten, wenden Sie sich bitte zur Rechtsberatung an Ihre DEHOGA-Geschäftsstelle.

**UNBEDINGT BEACHTEN:** Ansprüche auf Zahlung von SFN-Zuschlägen können sich aus dem Arbeitszeitgesetz (s. nächster Absatz), Tarifverträgen oder Arbeitsverträgen sowie aus Kombinationen daraus ergeben. Überprüfen Sie unbedingt die für die Arbeitsverhältnisse in Ihrem Betrieb geltenden Vorgaben! Beachten Sie dabei insbesondere auch eine u.U. entstandene betriebliche Übung.



Bei Nachtzuschlägen besteht die Besonderheit, dass § 6 Abs. 5 Arbeitszeitgesetz ausdrücklich vorschreibt, dass der Arbeitgeber dem Nachtarbeitnehmer für die während der Nachtzeit geleisteten Arbeitsstunden eine angemessene Zahl bezahlter freier Tage oder einen angemessenen Zuschlag auf das ihm hierfür zustehende Bruttoarbeitsentgelt zu gewähren hat, wenn keine tarifvertraglichen Ausgleichsregelungen bestehen.

**HINWEIS:** Besondere Vorsicht ist geboten, wenn bei Ihnen nettolohnoptimierte Abrechnungssysteme zum Einsatz kommen. Die SFN-Zuschläge sind hier typischerweise ein wesentlicher Faktor der Entgeltoptimierung. Leiten Sie evtl. erforderliche Änderungen bei Ihren Musterarbeitsverträgen oder bei der Lohnabrechnung umgehend in die Wege! Die Herausforderung besteht darin, den idealen Weg zwischen Motivationseffekten für die Beschäftigten, steuerlichen Auswirkungen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer, Gesamtpersonalkosten und arbeits- und tarifrechtlichen Vorgaben zu finden. Dies kann nur im einzelnen Unternehmen erfolgen, ggf. unterstützt durch darauf spezialisierte Dienstleister.

Bei bestehenden Arbeitsverträgen müssen ggf. Vertragsänderungen erfolgen, die die verschiedenen Vergütungsbestandteile neu regeln. Idealerweise sollte dies durch einvernehmliche Vertragsänderungen erfolgen, die die Mitarbeiter netto nicht schlechter stellen als sie vorher standen. Es kann aber auch sein, dass einseitige Vertragsanpassungen, insbesondere durch Änderungskündigung, unausweichlich sind. Hier sind ggf. die Beschränkungen des Kündigungsschutzgesetzes zu beachten. Evtl. kommt auch eine Anpassung nach den Regeln des sog. Wegfalls der Geschäftsgrundlage infolge der Gesetzesänderung in Betracht. Holen Sie hierzu bitte professionellen Rechtsrat ein.

.....

### 17. Was ist mit Trinkgeld?

Trinkgeld ist kein Lohnbestandteil, sondern eine freiwillige Leistung eines Dritten. Es ist daher nicht auf den Mindestlohn anrechenbar und zwar auch dann nicht, wenn es in einem gemeinsamen Tronc gesammelt und an die Mitarbeiter weitergeleitet wird.

.....

### 18. Kann ich das Urlaubs- und Weihnachtsgeld mit dem Mindestlohn verrechnen?

Vereinfacht gesprochen, kann Weihnachts- und Urlaubsgeld wenn überhaupt dann nur in dem Monat auf den Mindestlohn angerechnet werden, in dem es ausbezahlt wird.

**HINWEIS:** Ansprüche auf Urlaubs- und Weihnachtsgeld können sich aus Tarifvertrag, Arbeitsvertrag oder betrieblicher Übung ergeben. Prüfen Sie in kritischen Fällen, ob die jeweilige Vereinbarung eine Umstellung von jährlicher Zahlung auf anteilige Zahlung je Monat zulässt. Fragen Sie im Zweifelsfall Ihre DEHOGA-Geschäftsstelle.

.....

### 19. Kann ich Entgeltumwandlungen für die hoga-rente auf den Mindestlohn anrechnen

Ja. Zwar ist ein Verzicht auf den Mindestlohn unzulässig. Die Gesetzesbegründung stellt aber ausdrücklich klar, dass Entgeltumwandlung für die betriebliche Altersvorsorge davon unberührt bleibt.

.....

### 20. Was ist mit Fahrtkosten?

Es kommt darauf an.

Wegegeld oder z.B. ein Jobticket, die der Arbeitgeber als echten Entgeltbestandteil leistet, können auf den Mindestlohn angerechnet werden. Soweit mit einem Wegegeld aber ein besonderer Fahrtaufwand des Arbeitnehmers abgegolten wird, mindert das Wegegeld den Mindestlohnanspruch nicht.

.....

### 21. Was ist mit Messergeld, Mankogeld oder Wäschegeld?

Gelder, die der Erstattung von Kosten des Arbeitnehmers dienen (Wäschegeld, Werkzeug- oder Messergeld) können nicht angerechnet werden. Das gilt auch für Kosten für vom Arbeitgeber zu stellende Dienstkleidung. Das Mankogeld gleicht das Kassierisiko des Arbeitnehmers aus; es ist ebenfalls nicht anrechenbar.

.....

### 22. Was ist mit Vermögenswirksamen Leistungen?

Vermögenswirksame Leistungen können nicht angerechnet werden.

.....

### 23. Ich habe bislang viele freiwillige Zuschläge und Sonderleistungen gezahlt. Dabei standen die Mitarbeiter auch wegen der einkommenssteuerrechtlichen Regelungen (Steuerfreiheit oder Pauschalversteuerung) besser. Was ändert der Mindestlohn?

Bei „mindestlohnnahe“ Mitarbeitern sollten Sie sorgfältig prüfen, welche Sonderleistungen anrechenbar sind. Bei nicht anrechenbaren freiwilligen Leistungen kann geboten sein, diese zu kürzen oder umzustellen. Bei Umstellung z.B. von steuer- und sozialversicherungsfreien SFN-Zuschlägen auf einen Regelstundensatz kann dies durchaus dazu führen, dass die Mitarbeiter einen geringeren Nettolohn erhalten. Diese Gefahr hat der Gesetzgeber bewusst in Kauf genommen.

### 24. Servicekräfte werden bei mir nach den tariflichen Regelungen zur Umsatzbeteiligung entlohnt. Der Garantielohn liegt dabei unter 8,50 Euro. Gibt es Auswirkungen durch den Mindestlohn?

Erreichen Garantielohn und Prozentlohn zusammengenommen im gesetzlichen Fälligkeitszeitraum 8,50 Euro je Stunde, so ist laut Auskunft des Bundesarbeitsministeriums der Mindestlohnanspruch erfüllt. Nicht anrechenbar wären wohl dagegen Zahlungen, die davon abhängig gemacht werden, dass eine qualitativ oder quantitativ überdurchschnittliche individuelle Arbeitsleistung erbracht wird.

### 25. Wie berechnet sich die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, wenn ein Mitarbeiter, der bis Ende 2014 unter 8,50 Euro verdient, Anfang 2015 krank wird?

Im Krankheitsfall ist dem Arbeitnehmer das ihm bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit zustehende Entgelt fortzuzahlen. Erhöht sich dieses durch die Einführung des Mindestlohns, dann ist dies bei der Entgeltfortzahlung zu berücksichtigen.

Das gleiche gilt in der Zukunft auch bei jeder Erhöhung des Mindestlohns und auch für das Urlaubsentgelt.

### 26. Wie muss der Wochen- oder Monatslohn aussehen, damit der Mindestlohnanspruch erfüllt wird?

Das hängt von der individuellen Arbeitszeit und der Fälligkeit des Arbeitslohns ab. Der Mindestlohn ist ein Stundenlohn, um zu einem Wochen- oder Monatslohn zu kommen, ist er mit der Arbeitszeit zu multiplizieren. Bei 169 Stunden regelmäßiger monatlicher Arbeitszeit und einer Fälligkeit zum Monatsende kommt man z.B. auf einen Mindest-Monatslohn von 1.436,50 Euro brutto.

Bei der arbeitsrechtlichen Beurteilung, ob der Mindestlohn eingehalten wurde, wird also der jeweilige Fälligkeitszeitraum (nach Arbeitsvertrag oder Tarifvertrag) betrachtet. Meist ist Fälligkeitszeitpunkt und somit Referenzzeitraum das Monatsende. Es müsste dann also im Monatsdurchschnitt der Mindestlohn gezahlt werden.

**HINWEIS:** Die gesetzlichen Pflichten beziehen sich jedoch unabhängig von der vereinbarten Fälligkeit lediglich auf den gesetzlichen Fälligkeitszeitpunkt. Dieser besagt: Spätestens am letzten Bankarbeitstag (Frankfurt am Main) des Monats, der auf den Monat folgt, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde, ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer den Mindestlohn zu zahlen. Die Finanzkontrolle Schwarzarbeit überprüft daher die Einhaltung des Mindestlohns auch nur bezogen auf diesen gesetzlichen Fälligkeitszeitpunkt.

### 27. Wir zahlen immer ein gleich hohes Monatseinkommen, egal wie viele Arbeitstage der jeweilige Monat hat. In Monaten mit vielen Arbeitstagen bekommt der Mitarbeiter dadurch umgerechnet einen geringeren „Stundenlohn“ als in Monaten mit wenigen Arbeitstagen (z.B. Februar). Insgesamt gleicht sich das aber aus und der Mitarbeiter kann mit einem gleichbleibenden Einkommen kalkulieren. Wie ist die Rechtslage, wenn der Stundenlohndurchschnitt dadurch in „langen“ Monaten leicht unter 8,50 Euro liegt?

Laut Auskunft des Bundesarbeitsministeriums wird jeder Monat für sich betrachtet, und in jedem Monat muss ein durchschnittlicher Stundenlohn von mindestens 8,50 Euro erreicht werden.

Davon kann nur unter der Voraussetzung abgewichen werden, dass ein Arbeitszeitkonto im Sinne des § 2 Abs. 2 Mindestlohngesetz geführt wird.



Das bedeutet: Wird kein Arbeitszeitkonto geführt, so kann bei einem Stundenlohn, der exakt dem Mindestlohn entspricht, die monatliche Vergütung nicht auf der Grundlage eines Divisors als über das Jahr gleichbleibend hohe Zahlung festgelegt werden. Sondern es muss jeweils monatsweise exakt auf die gearbeiteten Stunden abgerechnet werden (mit der Konsequenz, dass es je nach Anzahl der Arbeitstage im Monat zu in der Höhe schwankenden monatlichen Auszahlungen kommt). Das gilt erst recht bei schwankenden Arbeitszeiten.

.....

### 28. Wir sind ein Saisonbetrieb und führen Arbeitszeitkonten. Kann das Probleme mit dem Mindestlohn geben?

Ja, es kann in Fällen Probleme geben, in denen sehr starke Arbeitszeitschwankungen im Jahresverlauf über das Arbeitszeitkonto ausgeglichen werden. Betroffen davon sind alle Saisonbetriebe, die außerhalb der Saison die Arbeitszeit um mehr als die Hälfte reduzieren oder sogar monatsweise schließen. Das liegt daran, dass die auf das Arbeitszeitkonto eingestellten Arbeitsstunden monatlich jeweils 50 Prozent der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nicht überschreiten dürfen.

.....

### 29. Wie wird die Einhaltung des Mindestlohns kontrolliert?

Zuständig für die Kontrolle des Mindestlohns ist die Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS). Diese ist ein Teil der Zollverwaltung und auch bisher schon für die Überprüfung der tariflichen Mindestlöhne des Arbeitnehmerentendegesetzes verantwortlich.

**UNBEDINGT BEACHTEN:** Die FKS-Kontrolleure werden die Zahlung des Mindestlohns nicht nur anhand der vertraglichen Arbeitszeit überprüfen, sondern gerade im Gastgewerbe auch die mit dem Mindestlohn neu eingeführten zwingenden Arbeitszeitaufzeichnungen (vgl. nächste Frage). Mehrarbeit muss also bei der Mindestlohnberechnung mit einkalkuliert werden!

Die Befugnisse des Zolls sind sehr weitgehend. Dazu gehören auch Personenüberprüfungen, das Betreten von Geschäftsräumen und Grundstücken, die Einsichtnahme von Geschäftsunterlagen oder die Befragung von Personen (z.B. Kollegen). Die Überprüfungen erfolgen in der Regel überraschend und vor Ort. Die Zollbeamten sind in aller Regel uniformiert und bewaffnet und kommen mit mehreren Personen.

**HINWEIS:** Der DEHOGA führt seit Jahren regelmäßig Gespräche mit der FKS und dem Bundesfinanzministerium, um darauf hinzuwirken, dass die Kontrollen in einer verträglichen Art und Weise verlaufen. Wir versuchen dafür zu sensibilisieren, dass das teilweise sehr „laute“ Auftreten der Zollbeamten und die Unterbrechungen des Betriebsablaufs in Hotels und Restaurants extrem imageschädigend und für Unternehmer, Beschäftigte und Gäste belastend sein können. Teilweise sind die Kontrollen am Rande der Verhältnismäßigkeit. Diese Problematik wird sich durch den Mindestlohn mit Sicherheit verschärfen. Sie dürfen davon ausgehen, dass der DEHOGA seine entsprechenden Bemühungen weiter verstärken wird. Teilen Sie uns gerne konkrete Problemfälle mit!

.....

### 30. Die zur Lohnabrechnung erforderlichen Unterlagen befinden sich beim Steuerberater oder im Lohnbüro. Ist das ein Problem?

Nein, im Regelfall reicht es aus, wenn Sie die FKS bevollmächtigen, die Unterlagen beim Steuerberater oder im Lohnbüro einsehen zu dürfen. Nur im Ausnahmefall kann die FKS verlangen, die Unterlagen am Ort der Beschäftigung bereit zu halten.

.....

### 31. Gilt die Arbeitszeit-Aufzeichnungspflicht auch für GmbH-Geschäftsführer und andere leitende Angestellte?

Nach dem Wortlaut des Gesetzes gilt die Pflicht zur Aufzeichnung und Dokumentation der täglichen Arbeitszeit für alle Arbeitnehmer der betroffenen Branchen. Auch GmbH-Geschäftsführer und Vorstände sind – neben ihrer organschaftlichen Stellung – in der Regel auch Arbeitnehmer und somit von der Aufzeichnungspflicht erfasst.

**HINWEIS:** Etwas anderes könnte eventuell durch eine Rechtsverordnung geregelt werden. Der DEHOGA hält seine Mitglieder dazu auf dem Laufenden.

.....

### 32. Ich habe gehört, dass eine „Denunzianten-Hotline“ eingerichtet werden soll. Stimmt das?

Ja. Es soll eine Hotline geben, bei der mögliche Verstöße gegen das Mindestlohngesetz anonym gemeldet werden können.

.....

### 33. Was kann mir passieren, wenn ich den Mindestlohn nicht zahle?

- Die Nichtzahlung des Mindestlohns kann mit Bußgeld bis zu 500.000 Euro geahndet werden!
- Außerdem droht gemäß § 19 Mindestlohngesetz der Ausschluss von der Vergabe öffentlicher Aufträge.
- Der Arbeitnehmer kann seinen höheren Lohnanspruch vor den Arbeitsgerichten einklagen.

Dabei ist zu berücksichtigen: Sein Lohnanspruch beträgt nicht automatisch (nur) 8,50 Euro. Sondern an die Stelle der unwirksamen Vergütungsvereinbarung tritt die „übliche Vergütung“ gemäß § 612 des Bürgerlichen Gesetzbuches. Das ist in der Regel der Tariflohn.

**HINWEIS:** Wir empfehlen deshalb bei Arbeitnehmern, die aktuell Stundenlöhne unter 8,50 Euro haben, eine schriftliche Anpassung des Arbeitsvertrages auf (mindestens) 8,50 Euro.

- Die Deutsche Rentenversicherung kann bezüglich der nicht geleisteter Sozialversicherungsabgaben auf den Lohnanspruch Nachforderungen geltend machen (sog. Phantomlohn).

### 34. Was kann mir passieren, wenn einer meiner Dienstleister oder Handwerker den Mindestlohn nicht zahlt?

Es gibt im Mindestlohngesetz eine spezielle Durchgriffshaftung für Mindestlohnverstöße von Fremdfirmen.

Details sind juristisch stark umstritten. Letztlich bedeutet diese besondere Haftung: Ein Hotel oder Restaurant, dessen Auftragnehmer bei Werk- oder Dienstverträgen seinen Arbeitnehmern den Mindestlohn nicht oder nicht vollständig zahlen will oder kann (z.B. bei Insolvenz), läuft das Risiko, dass die Arbeitnehmer des Auftragnehmers ihn auf den Lohn in Anspruch nehmen. Das gleiche gilt auch bei Zeitarbeit.

**HINWEIS:** Die meisten klassischen Zulieferer werden im Rahmen von Kaufverträgen für den Hotelier oder Gastronom tätig. Für diese gilt die Auftraggeberhaftung nicht.

**UNBEDINGT BEACHTEN:** Wir empfehlen für die Vertragsgestaltung mit Fremdfirmen jedenfalls die Aufnahme einer Bestätigung, dass der gesetzliche Mindestlohn gezahlt wird und dass die Fremdfirma nicht von der Vergabe öffentlicher Aufträge ausgeschlossen ist. Wenn es während der Vertragslaufzeit konkrete Anhaltspunkte dafür gibt, dass der Mindestlohn tatsächlich nicht gezahlt wird, z.B. durch Hinweise von Mitarbeitern, sollte eine unmittelbare Reaktion erfolgen. All dies sind aber lediglich Vorsichtsmaßnahmen, die keinen hundertprozentigen Schutz bei Fehlverhalten des Auftragnehmers bieten. Möglich sind auch weitere Vertragsanpassungen, wie z.B. eine Sicherheitsleistung oder die Vereinbarung von stichpunktartigen Kontrollen durch den Auftraggeber.

**HINWEIS:** Keinesfalls dürfen den Mitarbeitern von Fremdfirmen (Auftragnehmer von Werk- oder Dienstverträgen) durch den Auftraggeber direkte Weisungen erteilt werden. Denn dadurch könnte ein sog. Scheinwerkvertrag bzw. Scheindienstvertrag entstehen.

### 35. Der Tarifvertrag, den wir anwenden / unser Muster-Arbeitsvertrag sieht eine Ausschlussfrist vor, innerhalb derer der Lohnanspruch geltend gemacht werden muss. Gilt diese auch für den Mindestlohn?

Nein. Tarifliche oder arbeitsvertragliche Ausschlussfristen gelten in Bezug auf den Mindestlohn nicht. Auch eine Verwirkung des Mindestlohns ist ausgeschlossen. Es greift lediglich die normale dreijährige Verjährungsfrist.

### 36. Wie lange gilt der Mindestlohn von 8,50 Euro und was passiert dann?

Der gesetzliche Mindestlohn von 8,50 Euro gilt bis zum 31.12.2016. Mitte 2016 wird über die Anpassung des Mindestlohns für die Zeit vom 1.1.2017 bis 31.12.2018 entschieden. Auch danach gibt es jeweils einen zweijährigen Anpassungszyklus.



A series of horizontal dotted lines spanning the width of the page, providing a template for writing notes.



**Deutscher Hotel- und Gaststättenverband e.V. (DEHOGA Bundesverband)**  
Verbändehaus Handel-Dienstleistung-Tourismus, Am Weidendamm 1A, 10117 Berlin  
Fon 030/72 62 52-0 Fax 030/72 62 52-42, [info@dehoga.de](mailto:info@dehoga.de) [www.dehoga.de](http://www.dehoga.de)

