



Hundt/07.07.2015

Das Mindestlohngesetz

Bereits zum 1. Januar 2015 ist das neue Mindestlohngesetz (MiLoG) in Kraft getreten. Alle **Arbeitnehmer und bestimmte Praktikanten** haben grundsätzlich Anspruch auf einen gesetzlichen Mindestlohn; dieser beträgt aktuell **8,50 Euro pro Zeitstunde**.

Auch Universitäten fallen unter den Geltungsbereich dieses Gesetzes. Die gesetzliche Verpflichtung wird an den Universitäten des Landes BW eingehalten. Das niedrigste verwendete Tabellenentgelt (Entgeltgruppe 2, Stufe 1) beträgt zurzeit 10,53 Euro/Stunde. geringfügig über 11 Euro. Das Entgelt für studentische Hilfskräfte beträgt aktuell 9,16 Euro (Bsp. Universität Heidelberg), es wird sich demnächst aber erhöhen.

Was ändert sich für die Hochschulen?

Der Arbeitgeber muss nachweisen, dass er dem Beschäftigten immer den Mindestlohn zahlt. Da der Gesetzgeber Umgehungen befürchtete, vor allem in der Bau- und Reinigungsbranche, hat er für alle Arbeitgeber strenge Regelungen zur **Auszahlung** des Mindestlohns und zur **Dokumentation** der Arbeitszeit ins Gesetz geschrieben.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Beschäftigten den Mindestlohn spätestens am letzten Bankarbeitstag des Monats zu zahlen, der auf den Monat folgt, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde.

Eine gewisse **Arbeitszeitflexibilisierung** und Gutschrift von Arbeitsstunden auf einem „Mindestlohnarbeitszeitkonto“ sind aber zulässig. Voraussetzungen für ein solches Konto sind:

- Das Arbeitszeitkonto muss schriftlich vereinbart werden (auch möglich durch Dienstvereinbarung oder Tarifvertrag).
- Erfasst werden nur Stunden, die über die vertragliche Arbeitszeit hinaus geleistet werden, also Plusstunden.
- Die auf das Arbeitszeitkonto eingestellten Arbeitsstunden dürfen monatlich jeweils 50 % der vertraglich vereinbarten (monatlichen) Arbeitszeit nicht übersteigen. Die 50 % Grenze gilt nur für Plusstunden. Minusstunden können unbegrenzt in ein Arbeitszeitkonto eingestellt werden.
- Der Ausgleich muss innerhalb von 12 Monaten nach Fälligkeit erfolgen (durch Zeitausgleich oder Zahlung des Mindestlohnes).

Das MiLoG regelt auch neue **Auszeichnungspflichten für Mini-Jobs**. Der Arbeitgeber ist nun verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der **täglichen Arbeitszeit** dieser Mini-Jobber (vor allem relevant für Hiwis und Praktikanten, letztere nur, soweit betroffen) spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages aufzuzeichnen und diese Aufzeichnung mindestens zwei Jahre beginnend ab dem für die Aufzeichnung maßgeblichen Zeitpunkt aufzubewahren.

Die Einhaltung des gesetzlichen Mindestlohns wird von der Finanzkontrolle Schwarzarbeit der Bundeszollverwaltung kontrolliert. Verstöße können mit einem Bußgeld bis zu 500.000 Euro sanktioniert werden.

Was ist konkret zur Umsetzung des MiLoG an der Hochschule zu tun?

- Eine Dienstvereinbarung über eine Arbeitszeitflexibilisierung für Mini-Jobber mit dem örtlichen Personalrat ist anzustreben.
- Die Institute der Hochschule müssen dezentral sicherstellen, dass die Auszeichnungspflichten erfüllt werden. Die Personalabteilungen stellen hierfür geeignete Formulare zur Verfügung.
- Mit dem Landesamt für Besoldung und Versorgung Baden-Württemberg muss gesprochen werden über die Sicherstellung der rechtzeitigen Zahlung des Monatsentgelts.

Weiterführende Informationen:

Links: <http://www.der-mindestlohn-wirkt.de/>