



Das Mindestlohngesetz im Architekturbüro

Am 16.08.2014 ist das Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns, das Mindestlohngesetz (MiLoG), in Kraft getreten (www.gesetze-im-internet.de/milog/index.html). Seit dem 01.01.2015 gilt damit verbindlich ein gesetzlicher Mindestlohn. Dieser beträgt ab dem 1.1.2019 brutto 9,19 Euro je Zeitstunde und ab dem 1.1.2020 brutto 9,35 Euro. Diese Regelung gilt grundsätzlich für alle Arbeitnehmer ab dem 18. Lebensjahr sowie für Arbeitnehmer, die das 18. Lebensjahr zwar noch nicht erreicht, allerdings bereits eine Berufsausbildung abgeschlossen haben. Die Regelungen des Mindestlohngesetzes sind daher grundsätzlich uneingeschränkt auch für angestellte Architektinnen und Architekten zu beachten.

Ausnahmen bestehen insbesondere für folgende Personen:

- Keine Anwendung finden die Regelungen des MiLoG auf Personen, die zu ihrer **Berufsausbildung** beschäftigt sind, wie z. B. der Auszubildende zum Bauzeichner.
- Um **Langzeitarbeitslosen** den Wiedereinstieg ins Berufsleben zu erleichtern, wurde für diese Personen eine Regelung getroffen, nach der die Vergütung in den ersten 6 Monaten der Beschäftigung unterhalb der Schwellenwerte des Mindestlohns liegen darf.
- Die Regelungen zum Mindestlohn finden außerdem grundsätzlich keine Anwendung auf berufs- oder studienbegleitende **Praktika** von bis zu 3 Monaten Dauer. Lediglich dann, wenn bereits zuvor ein Praktikumsverhältnis mit demselben Auszubildenden stattgefunden hat, greifen die Bestimmungen zum Mindestlohn wieder ein. Das heißt:
 - Praktikanten sind nur dann vom Mindestlohn ausgenommen, wenn sie ein **Pflichtpraktikum im Rahmen der Ausbildung** (Schule oder Studium) absolvieren,
 - Praktikanten, die an einer Einstiegsqualifizierung gemäß § 54a SGB III teilnehmen, sind ebenfalls ausgenommen,
 - **freiwillige Praktika** während des Studiums oder der Ausbildung von längstens 3 Monaten unterfallen nur dann den Regelungen zum Mindestlohn, wenn bereits ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Auszubildenden bestanden hat sowie
 - **freiwillige Praktika**, die zur Orientierung bei der Studien- oder Berufswahl dienen, sind bis zu 3 Monaten unter Mindestlohn zulässig.



Es ist **nicht** zulässig, den Mindestlohn abzubedingen. Entsprechende Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, durch die der Mindestlohn unterschritten oder die Geltendmachung des Anspruches auf Mindestlohn beschränkt oder ausgeschlossen werden sollen, sind unwirksam. Auch ein Verzicht auf den Mindestlohn ist ausgeschlossen. Arbeitgeber mit Sitz im In- oder Ausland sind verpflichtet, ihren im Inland beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ein Arbeitsentgelt mindestens in Höhe des Mindestlohns zu zahlen. Verstöße gegen die Vorgaben des MiLoG werden als Ordnungswidrigkeiten mit einer Geldbuße geahndet.

Bei dem Mindestlohn handelt es sich um einen Brutto-Lohn. Weihnachtsgeld oder zusätzliches Urlaubsgeld werden als Bestandteil des Mindestlohns gewertet. Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung bleiben bei der Berechnung des Mindestlohns jedoch außer Betracht.

Zusätzlicher Hinweis: Das MiLoG definiert erstmals einen sogenannten Qualitätsrahmen für Praktika. Praktikantinnen und Praktikanten müssen einen Vertrag erhalten, der

- Namen und Anschrift der Vertragsparteien,
- die Lern- und Ausbildungsziele,
- Beginn und Dauer des Praktikums,
- die Dauer der regelmäßigen täglichen Praktikumszeit,
- die Zahlung und Höhe der Vergütung,
- die Dauer des Urlaubs und Hinweise auf Tarifverträge,
- die Betriebs- und Dienstvereinbarungen, die auf das Praktikumsverhältnis anzuwenden sind,

enthält.

Im Übrigen besteht ein Anspruch auf ein Zeugnis.

Mindestlohn in Bauverträgen

In der Praxis dürfte zukünftig vermehrt die Frage auftreten, ob der Architekt dafür mitverantwortlich ist, dass in Verträgen zwischen dem Bauherren und Bauunternehmen die Einhaltung des gesetzlichen Mindestlohns sichergestellt ist. Hierzu ist zunächst darauf hinzuweisen, dass die Vertragsgestaltung oder eine rechtliche Beratung des Bauherren nicht Aufgabe des Architekten ist. Mit einer einzelfallbezogenen Einschätzung zur genannten Frage sollte der Architekt deshalb zurückhaltend sein und den Bauherren lieber an einen Rechtsanwalt verweisen, um einen Verstoß gegen das Rechtsdienstleistungsgesetz und einen Verlust seines Versicherungsschutzes zu vermeiden.

Ganz allgemein liegt es aber so, dass Bauherren nur in wenigen Fällen die Einhaltung des Mindestlohns durch den von ihnen beauftragten Bauunternehmer sicherstellen

müssen. Denn nur ein Unternehmer, der einen anderen Unternehmer mit der Erbringung von Werk- oder Dienstleistungen beauftragt, haftet nach § 13 MiLoG i.V.m. § 14 AEntG wie dieser für die Einhaltung der Lohnuntergrenzen. Nach der Rechtsprechung des BAG (Urteil vom 16.05.2012 - Aktenzeichen 10 AZR 190/11) wird davon auszugehen sein, dass ein Bauherr, der für den eigenen Bedarf bzw. zur Befriedigung eigener betrieblicher Zwecke baut, kein Unternehmer in diesem Sinne ist; etwas anderes könnte dementsprechend jedoch bei Bauträgern gelten.

Weitere Informationen gibt Ihnen gerne die

Architektenkammer Nordrhein-Westfalen

Zollhof 1

40221 Düsseldorf

Tel: (0211) 49 67 - 0

Fax: (0211) 49 67 - 99

E-Mail: info@aknw.de

Internet: www.aknw.de