

RECHTSANWALTSKANZLEI

thulke-rinne



Ihr Recht ist unser Ziel.

# Der neue Mindestlohn

Gemäß Mindestlohngesetz (MiLoG)  
vom 16.08.2014, gültig seit dem  
01.01.2015

# Anspruch

Nach § 1 Abs. 2 MiLoG ist durch den Arbeitgeber an den Arbeitnehmer ein Arbeitsentgelt mindestens in Höhe von 8,50 € brutto pro Zeitstunde zu bezahlen.

Die Fälligkeit weitestgehend wie üblich (Vereinbarung, letzter Bankarbeitstag des Folgemonats oder zum Ablauf des vereinbarten Zeitabschnitts).

# Geltungsbereich

Grundsätzlich für alle Arbeitnehmer (gleich, ob Voll-, Teilzeitkräfte oder Minijobber)

Sowie auch Praktikanten(!!!) gemäß § 26 BBiG

(Personen, die eingestellt werden, um berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse, Fähigkeiten oder berufliche Erfahrungen zu erwerben, ohne dass es sich um eine Berufsausbildung nach BBiG oder um eine damit vergleichbare praktische Ausbildung handelt.

# Geltungsbereich

## Ausnahmen bei Praktikanten

- Pflichtpraktika seitens Schule, Ausbildung, Hochschule oder Berufsakademie
- Praktika mit einer Höchstdauer von 3 Monaten zur Orientierung für eine Ausbildung oder ein Studium
- Berufs- oder Hochschulstudium begleitende Praktika bis zu 3 Monaten, wenn nicht zuvor ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Ausbildenden bestanden hat.
- Teilnahme an einer Einstiegsqualifizierung nach SGB III oder Berufsvorbereitung gemäß BBiG

# Geltungsbereich

## Generelle Ausnahmen

- Azubis
- Jugendliche unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung (potentiell europarechtswidrig),
- Langzeitarbeitslose (Arbeitslosigkeit von > 1 Jahr) innerhalb der ersten 6 Monate,
- ehrenamtlich Tätige (gilt auch für etwaige Aufwandsentschädigungen)

Ein vertraglicher Ausschluss der Zahlung des Mindestlohnes ist unzulässig. Ausnahme ist wiederum nur ein vor Gericht geschlossener Vergleich.

# Zusammensetzung des Mindestlohns

Faustregel: Wird mit der Zahlung die Arbeitsleistung an sich vergütet?

Nicht berücksichtigungsfähig:

- Zuschläge für Feiertags-, Wochenend-, Schicht-, Nachtarbeit oder Überstunden
- Urlaubs- oder Weihnachtsgeld bei jährlicher Zahlung. Ausnahme: Bei anteiliger Auszahlung zu den Fälligkeitszeitpunkten des Mindestlohns (**strittig**)
- Wegegeld als Aufwandsentschädigung
- Trinkgeld
- Leistungs- und Qualitätsprämien
- vermögenswirksame Leistungen und betriebliche Altersversorgung
- generell Aufwandsentschädigungen

Bei Saisonarbeitern ist die Anrechnung von Kosten für Kost und Logis bis zur jeweiligen Pfändungsgrenze zulässig.

Berücksichtigungsfähig:

- Zulagen, die zur Vergütung des dauerhaft vertraglich geschuldeten Arbeitslohnes gehört (z.B. Bauzulage, Provisionen)
- Aufstockungszahlungen bei Stücklohn
- Urlaubsentgelt

# Überstunden

Auch für Überstunden ist grundsätzlich der Mindestlohn zu zahlen.

Zur Erfassung kann ein Arbeitszeitkonto schriftlich vereinbart werden. Die Auszahlung muss spätestens innerhalb von 12 Kalendermonaten entweder durch bezahlte Freizeitgewährung oder Auszahlung in Höhe des Mindestlohnes erfolgen.

Die eingestellten Überstunden dürfen monatlich jeweils 50 % der vereinbarten Arbeitszeit nicht übersteigen.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind die Überstunden spätestens im Folgemonat auszugleichen.

Ein Arbeitszeitkonto ist nur dann nötig, wenn nicht bei Pauschalabgeltung der Mindestlohn erreicht wird.

# Auftraggeberhaftung

Achtung!!! Man haftet für Subunternehmer, die den Mindestlohn nicht zahlen wie ein Bürge, der auf die Einrede der Vorausklage verzichtet hat (selbstschuldnerische Bürgschaft).

Sehr relevant bei Leiharbeit.



# Dokumentationspflichten

Aufzeichnungspflicht (Beginn, Ende, Dauer d. tägl. AZ.) der Arbeitszeit für geringfügig Beschäftigte und für bestimmte Wirtschaftsbereiche, § 17:

- Baugewerbe
- Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe,
- Personenbeförderungsgewerbe
- Spedition-, Transport- und damit verbundene Logistikgewerbe, schaut Steller,
- Unternehmen der Forstwirtschaft,
- Gebäudereinigung Gewerbe,
- Unternehmen auf dem Gebiet des Messebaus
- Fleischwirtschaft

Die Aufzeichnung muss mindestens innerhalb einer Woche nach der Arbeitsleistung erfolgen und ist für mindestens 2 Jahre aufzubewahren.

# Dokumentationspflichten

Auch Entleiher müssen die Arbeitszeit von Leiharbeitnehmern aufzeichnen.

Für mobile Tätigkeiten (Zusteller, Abfallsammlung, Straßenreinigung und Winterdienst, Gütertransport und Personenbeförderung, generell: Keine Bindung an einen bestimmten Beschäftigungsort) genügt die Aufzeichnung der Dauer der tatsächlichen täglichen Arbeitszeit gemäß Mindestlohnaufzeichnungsverordnung (MiLoAufzV).

Die Dokumentationspflicht entfällt in den obigen Wirtschaftsbereichen bei einem monatlichen Bruttolohn > 2.958,00 €.

# Nachweisgesetz (NachwG)

Bisher mussten Arbeitgeber bereits dem Arbeitnehmer die wesentlichen Bedingungen des Arbeitsverhältnisses innerhalb eines Monats nach Arbeitsbeginn schriftlich nachweisen (§§ 1, 2 NachwG).

Dies gilt nun auch für Praktikanten (§ 2 Abs. 1 lit. a NachwG):

- Name und Anschrift der Parteien,
- beabsichtigte Lern- und Ausbildungsziele,
- Beginn und Dauer
- tägliche Praktikumszeit
- Höhe der Vergütung
- Urlaub
- Hinweis auf Kollektivnormen

# Ordnungswidrigkeiten

Bei Verstößen gegen einzelne Regelungen des MiLoG kann (Nichtzahlung, Unterlassen von Dokumentationspflichten, etc.) können Bußgelder bis zu 500.000,00 € verhängt werden, § 21.

Daneben droht der Ausschluss von der Vergabe von öffentlichen Aufträgen.

# § 23 Evaluation

Dieses Gesetz ist im Jahr 2020 zu evaluieren.

# Weitere Hilfestellungen

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

- Internet: [www.der-mindestlohn-kommt.de](http://www.der-mindestlohn-kommt.de)
- Hotline: 030 / 60 28 00 28

Für Mitglieder, die IHK bzw. entsprechende weitere  
Berufs- und Arbeitgeberverbände

Der Rechtsanwalt für Arbeitsrecht Eures  
Vertrauens.