

# **Das neue Mindestlohngesetz**

Zum 1.1.2015 ist das neue Mindestlohngesetz in Kraft getreten, welches erhebliche Auswirkungen auf die Praxis hat.

## **Anwendungsbereich und Ausnahmen**

Das Mindestlohngesetz sieht vor, dass ab dem 1.1.2015 bundesweit ein verbindlicher branchenunabhängiger Mindestlohn von 8,50 € brutto pro Stunde für alle in Deutschland tätigen Arbeitnehmer gilt. Die Vorschriften sind unabdingbar.

Auszubildende und ehrenamtlich Tätige sowie junge Arbeitnehmer unter 18 Jahren ohne Berufsabschluss fallen nicht unter das Gesetz. Ebenso haben Langzeitarbeitslose (Personen, die länger als 12 Monate arbeitslos sind) in den ersten sechs Monaten ihrer Beschäftigung keinen Anspruch auf Mindestlohn.

Der Mindestlohn gilt grundsätzlich auch für Praktikanten. Ausnahmen gelten nur für sogenannte Pflichtpraktika sowie für Orientierungspraktika und studienbegleitende Praktika, die die Dauer von drei Monaten nicht überschreiten.

Zudem gibt es Übergangsvorschriften bis zum 31.12.2016 mit niedrigeren Löhnen für die Branchen, für die bisher Branchenmindestlöhne unterhalb von 8,50 € durch allgemeinverbindliche Tarifverträge festgelegt waren.

## **Lohnhöhe**

Gemäß § 1 Abs. 2 MiLoG ist der gesetzliche Mindestlohn in Höhe von 8,50 € brutto je Zeitstunde zu zahlen. Zudem ist der Kalendermonat die Bezugsgröße für die Feststellung, ob pro Zeitstunde 8,50 € brutto gezahlt werden. Problematisch ist dabei die Frage der Anrechenbarkeit verschiedener Arbeitgeberleistungen, die zusätzlich zu dem Stundenlohn gezahlt werden. Insoweit gilt, dass solche Leistungen, die ein Mehr an Arbeit oder die Arbeit unter besonderen Bedingungen abgelten, nicht angerechnet werden können. Darunter fallen unter anderem Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Schichtarbeits- sowie regelmäßig auch Überstundenzuschläge. Ebenso können vermögenswirksame Leistungen nicht angerechnet werden. Einmalzahlungen wie Urlaubs- oder Weihnachtsgeld können als Bestandteil des Mindestlohnes nur dann angesehen werden, wenn die Leistung anteilig für das für den Mindestlohn maßgebliche Fälligkeitsdatum tatsächlich und unwiderruflich ausbezahlt wird.

## **Aufzeichnungspflichten**

Zudem wurden umfassende Aufzeichnungspflichten zur Kontrolle für die Einhaltung des Mindestlohns eingeführt.

Eine Erfassung der genauen Arbeitszeit ist nun **für alle geringfügig Beschäftigten** vorgeschrieben sowie für alle Arbeitnehmer der Branchen Baugewerbe, Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe, Personenbeförderungsgewerbe, Speditions-, Transport- und damit verbundenes Logistikgewerbe, Schaustellergewerbe, Forstwirtschaft, Gebäudereinigungsgewerbe, Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen sowie Fleischwirtschaft.

## **Auftraggeberhaftung**

Besonders gravierend ist die neu geregelte Auftraggeberhaftung. Danach haftet der Arbeitgeber als Auftraggeber jeglicher Werk- oder Dienstleistung für den Fall, dass ein Sub- oder ein Nachunternehmer den Mindestlohn nicht zahlt.

## **Fazit:**

Von der Neuregelung des Mindestlohngesetzes sind nahezu sämtliche Arbeitgeber betroffen. Nachdem bei Verstößen gegen das Mindestlohngesetz Bußgelder bis zu **500.000,00 €** drohen, kann nur dringend empfohlen werden, die Vorschriften und dabei insbesondere die Handlungspflichten dieses neuen Gesetzes zu beachten und alle Verträge schnellstmöglich der neuen Rechtslage anzupassen.

Hans-Jürgen Marx  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
[www.kanzlei-marx.de](http://www.kanzlei-marx.de)