

Koblenz, im Dezember 2014

## **Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (Mindestlohngesetz – MiLoG)**

Sehr geehrte Damen und Herren,

im Rahmen des Tarifautonomiestärkungsgesetzes vom 11. August 2014 ist das Mindestlohngesetz (MiLoG) in Kraft getreten, das ab dem **01.01.2015** einen allgemeinen Mindestlohn von € 8,50 pro Stunde vorschreibt. Nachfolgend haben wir Ihnen einige Informationen über die wichtigsten Inhalte des Gesetzes und darin geregelte Ausnahmen zusammengestellt.

Dieses Gesetz gilt grundsätzlich für alle Arbeitnehmer, einschließlich Praktikanten. Folgende Ausnahmen, für die der Mindestlohn nicht gilt, wurden festgelegt:

- Praktikanten, die ein Pflichtpraktikum nach Schul-, Ausbildungs- oder Studienordnung leisten,
- Praktikanten, die ein Orientierungspraktikum von bis zu drei Monaten für eine Berufsausbildung oder ein Studium leisten,
- Praktikanten, die ein Praktikum von bis zu drei Monaten begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung leisten, wenn nicht zuvor ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Arbeitgeber bestanden hat,
- Jugendliche unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung,
- Auszubildende,
- Langzeitarbeitslose in den ersten sechs Monaten ihrer Beschäftigung und
- ehrenamtlich Tätige.

Zeitungszustellern ist ab dem 01.01.2015 75 % und ab dem 01.01.2016 85 % des Mindestlohns zu zahlen. Ab dem 01.01.2017 ist hier ebenfalls der Mindestlohn von € 8,50 zu zahlen.

Allgemeinverbindliche Tarifverträge können noch bis zum 01.01.2017 einen niedrigeren Stundenlohn vorsehen.

Um die Einhaltung der Mindestlohnvorschriften überprüfbar zu machen, sind in diesem Zusammenhang verschiedene neue Dokumentations- und Nachweispflichten zu beachten, auf die Unternehmen sich rechtzeitig vorbereiten müssen.

Zu beachten sind etwa:

- § 13 MiLoG: Die Haftung des Auftraggebers ist analog § 14 Arbeitnehmer-Entsendegesetz geregelt. Das bedeutet, ein Arbeitgeber, der einen anderen Unternehmer (Subunternehmer) mit der Erbringung von Werk- oder Dienstleistungen beauftragt, haftet dafür, dass dieser Unternehmer oder ein anderer Nachunternehmer seinen Beschäftigten den Mindestlohn bezahlt. Den jeweiligen Arbeitnehmern steht ein Klagerecht gegenüber dem Auftraggeber zu. Auf die Kenntnis des Auftraggebers kommt es hierbei nicht an. Es gibt keine Möglichkeit, diese Haftung auszuschließen. Sie sollten daher nur Angebote beauftragen, aus denen plausibel eine Zahlung des Mindestlohns vermutet werden kann. Unternehmen müssen die organisatorischen Vorbereitungen treffen, um bei einer Prüfung durch die Zollbehörden die entsprechenden Nachweise vorlegen zu können.
- § 17 Abs. 1 MiLoG: Ein Arbeitgeber, der geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer beschäftigt, muss Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit dieser Arbeitnehmer spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages aufzeichnen und diese Aufzeichnungen mindestens zwei Jahre aufbewahren. Ausgenommen von dieser Regelung sind geringfügig Beschäftigte in Privathaushalten.
- § 22 Abs. 1 MiLoG i.V.m. § 2 Nachweisgesetz: Grundsätzlich haben auch Praktikanten Anspruch auf den Mindestlohn, wenn nicht einer der im Gesetz genannten Ausnahmetatbestände (siehe oben) vorliegt. Der Begriff „Praktikant“ wird unabhängig von der Bezeichnung des Rechtsverhältnisses gesetzlich definiert. Wer einen Praktikanten einstellt, muss laut Nachweisgesetz unverzüglich nach Abschluss des Praktikumsvertrages, spätestens vor Aufnahme der Praktikantentätigkeit, die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederlegen – Mindestinhalte werden ebenfalls durch das Nachweisgesetz festgelegt –, die Niederschrift unterzeichnen und diese dem Praktikanten aushändigen.

Mit Einführung des Mindestlohns ab 01.01.2015 werden auch die Höchstgrenzen für kurzfristige Beschäftigungen ausgeweitet. Die bis zum 31.12.2014 geltenden Zeitgrenzen für kurzfristige Beschäftigungen von zwei Monaten bzw. 50 Arbeitstagen, innerhalb eines Kalenderjahres, werden für einen Zeitraum von vier Jahren auf drei Monate oder 70 Arbeitstage angehoben. Nach Ablauf der Begrenzung zum 31.12.2018 gelten ab dem 01.01.2019 wieder die vorherigen Höchstgrenzen von zwei Monaten oder 50 Arbeitstagen. Ziel dieser Übergangsregelung ist es, die Einführung des Mindestlohns bei Saisonkräften zu erleichtern.

Zu beachten und zu prüfen sind auch die Auswirkungen des Mindestlohns auf Minijobber. Die Entgeltgrenze von monatlich € 450 darf bei Minijobbern nicht überschritten werden. Da der Mindestlohn von € 8,50 auch für diese Arbeitsverhältnisse gilt, sind die vertraglich vereinbarten Arbeitszeiten zu überprüfen und ggf. anzupassen.

Zur Überprüfung der Einhaltung des Mindestlohngesetzes wurden die Kontrollrechte der Zollverwaltung weiter ausgebaut. Bei Verstößen drohen neben der Haftung der Ausschluss von öffentlichen Aufträgen sowie Bußgelder in empfindlicher Höhe.

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

**DORNBACH GMBH**

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft  
Steuerberatungsgesellschaft

gez. Dr. Manfred Schleiter  
Wirtschaftsprüfer  
Steuerberater

gez. ppa. Gerd Altmann  
Wirtschaftsprüfer  
Steuerberater