

## Das Mindestlohngesetz: was gilt ab 2015?

Stuttgart, im Juli 2014

Das Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie (Tarifautonomiestärkungsgesetz) wurde vom Bundestag mit Zustimmung des Bundesrates im Juli 2014 beschlossen. Es soll die Tarifautonomie stärken und angemessene Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmer sicherstellen.

Kern des Gesetzes ist das in Artikel 1 verankerte Gesetz zur Regelung eines allgemeinen **Mindestlohns** (Mindestlohngesetz-MiLoG), durch das ein allgemeiner Mindestlohn eingeführt wird. Dieser beträgt ab dem 1. Januar 2015 brutto € 8,50 je Zeitstunde (§ 1 Abs. 2). Dieser Mindestlohn ist unabdingbar (§ 3), d.h. Vereinbarungen, die den Anspruch auf Mindestlohn unterschreiten oder seine Geltendmachung beschränken oder ausschließen, sind insoweit unwirksam. Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer kann auf den Anspruch auf Zahlung des Mindestlohns nur durch gerichtlichen Vergleich verzichten. Auch eine Verwirkung des Anspruchs ist ausgeschlossen, § 3.

Arbeitgeber sind also verpflichtet, ihren im Inland beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ein Arbeitsentgelt mindestens in Höhe des Mindestlohns zu zahlen (§ 20).

Wer entgegen § 20 das dort genannte Arbeitsentgelt vorsätzlich oder fahrlässig

nicht oder nicht rechtzeitig bezahlt, handelt ordnungswidrig, § 21 Abs. 1. Die Ordnungswidrigkeit kann in diesen Fällen mit einer Geldbuße bis zu € 500.000,- geahndet werden, § 21 Abs. 2.

### Für wen gilt das Mindestlohngesetz?

Es gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, § 22 Abs. 1. Praktikantinnen und Praktikanten i.S. des § 26 des Berufsbildungsgesetzes gelten als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer i.S. dieses Gesetzes.

Nicht unter den Anwendungsbereich des Gesetzes fallen Praktikanten, die

- ein Praktikum verpflichtend im Rahmen einer Schul-, Ausbildungs- oder Studienordnung leisten,
- ein Praktikum von bis zu 3 Monaten zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums leisten,
- ein Praktikum (freiwilliges Praktikum) von bis zu 3 Monaten begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung leisten, wenn nicht zuvor ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Auszubildenden bestanden hat.

Jugendliche unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung gelten nicht als Arbeitnehmer i.S. dieses Gesetzes.

Auch die Vergütung von zu Ihrer Berufsausbildung Beschäftigten sowie ehrenamtlich Tätigen wird von diesem Gesetz nicht geregelt.

Daraus folgt, dass die Praktika im Rahmen einer Schul- oder Fachschulausbildung, die in dieser verpflichtend vorgesehen sind, **nicht** unter das neue Gesetz fallen.

Problematisch sind freiwillige Orientierungspraktika, zumindest wenn diese über drei Monate hinausgehen. Für die Zeit über drei Monate haben die Praktikanten dann einen Anspruch auf den Mindestlohn.

Das neue Gesetz gilt daher für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nicht unter die Ausnahmeregelung fallen. Das sind insbesondere auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung.

Für ergänzende und vertiefende Fragen stehe ich Ihnen selbstverständlich gerne zur Verfügung.

Anna Fuchs-Keller  
Rechtsanwältin

Keller & Kollegen | Rechtsanwälte  
Kernerplatz 2 70182 Stuttgart

Fon 0711/22 02 16-90  
Fax 0711/22 02 16-91

*Diese Informationen sind keine Rechtsauskunft, die eine anwaltliche Beratung unter Berücksichtigung der konkreten Umstände des Einzelfalles ersetzen kann. Bei weitergehendem Beratungsbedarf steht Ihnen die Unterzeichnerin als Ansprechpartnerin zu diesem Thema gerne zur Verfügung.*