



business-on.de  
Donnerstag, 22. Januar 2015

BESTFALL GmbH  
An der Fahrt 13 – 55124 Mainz  
[www.bestfall.de](http://www.bestfall.de)  
[mail@bestfall.de](mailto:mail@bestfall.de)  
Tel. 06131-94518-0  
Fax. 06131-94518-22

22.01.2015, 14:05 Uhr | WESER-EMS | [0 Kommentare](#)

[← Weitere Artikel](#) [→](#)

### MINDESTLOHN

## Gesetzlicher Mindestlohn hat noch Grauzonen

Kaum Differenzierungen vorgesehen / Ausnahmen für Praktikanten und Langzeitarbeitslose

[↻ Zufallsartikel](#)



Gesetzlicher Mindestlohn hat noch Grauzonen

Die Regelungen des neuen Mindestlohngesetzes (MiLoG), das seit Jahresbeginn gilt, treffen übergangslos alle [Unternehmen](#), die keinem allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag oder bereits durch Rechtsverordnung festgesetzten Branchenmindestlohn unterliegen. Doch so klar und eindeutig wie diese auf den ersten Blick erscheinen, sind sie nicht. „Unterzieht man in der Praxis seit langem etablierte arbeitsvertragliche Gestaltungs- und Vergütungsmodelle einer Prüfung, können sich überraschende Konsequenzen mit erheblichen praktischen und finanziellen Auswirkungen ergeben“, warnt Peggy Preuß, Steuerberaterin bei der Kanzlei Emde & Partner aus Bremen.

Generell gilt: Alle Vereinbarungen im Arbeitsvertrag, die den Mindestlohn unterschreiten, beschränken oder ausschließen, sind unwirksam. Damit soll jede Umgehung des neuen Gesetzes ausgeschlossen werden. Beim Mindestlohn ist immer der Bruttolohn je Zeitstunde ausschlaggebend, die Höhe des tatsächlich ausgezahlten Betrages ist dabei unerheblich. Differenzierungen habe der Gesetzgeber nur für wenige und spezielle Fallgestaltungen vorgesehen, unter anderem für bestimmte Praktikumsverhältnisse und Langzeitarbeitslose: „Ein Pflichtpraktikum, das von der Schule, der [Hochschule](#) oder in einer Ausbildungsordnung vorgesehen ist, unterliegt nicht dem Mindestlohn“, erklärt Preuß. „Dies gilt auch für ein Praktikum von bis zu drei Monaten, das zur Berufsorientierung, für die Aufnahme eines Studiums oder von Arbeitslosen als Einstiegsqualifizierung absolviert wird.“

## Mindestlohn auch für Praktikanten

Auch für neu eingestellte Langzeitarbeitslose gilt der Mindestlohn in den ersten sechs Beschäftigungsmonaten nicht. „Ebenso sind Auszubildende, ehrenamtlich Beschäftigte und [Mitarbeiter](#) unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung vom Mindestlohn ausgeschlossen“, so Preuß weiter. Anders sei dies bei Praktikanten, denn sie werden mit dem MiLoG erstmals anderen Beschäftigten gleichgestellt – auch in der Vergütung. Demnach gilt als Praktikant, wer sich für eine begrenzte Dauer zum Erwerb praktischer Kenntnisse und Erfahrungen einer bestimmten Arbeit zur Vorbereitung auf eine berufliche Tätigkeit unterzieht, ohne dass es sich dabei um eine Berufsausbildung handelt. Daher gelten Praktikanten wie auch Minijobber in der Regel als Arbeitnehmer und sind bis auf die genannten Ausnahmen mit dem Mindestlohn zu bezahlen.

## Gesetzliche Fälligkeit und Überstunden

Mit dem MiLoG tritt eine eigene gesetzliche Fälligkeitsregelung in Kraft. „Unabhängig von einer vertraglich vereinbarten Fälligkeit muss der Mindestlohn spätestens am letzten Bankarbeitstag des Folgemonats, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde, gezahlt sein“, erklärt Preuß. Beispiel: Der Mindestlohn für eine [Leistung](#), die im November erbracht wurde, müsse spätestens bis Ende Dezember vergütet sein. Auch bei schwankendem Einkommen ist der Mindestlohn bindend. Er darf nicht in einem Monat unterschritten und in den folgenden Monaten verrechnet werden.

Nur die auf einem schriftlich vereinbarten Arbeitszeitkonto erfassten Überstunden können innerhalb von zwölf Monaten ausgeglichen werden, sofern der Anspruch auf Mindestlohn bereits erfüllt ist. Die in manchen Arbeitsverträgen enthaltene Klausel „Mit dem [Gehalt](#) sind auch die Überstunden abgegolten“ ist damit unzulässig, da für die Berechnung des Mindestlohnes die tatsächlich geleistete Arbeitszeit zugrunde gelegt werden muss.

## Arbeitgeberhaftung bei Personalverleih

Eine besonders umstrittene neue Regelung betrifft die sogenannte Arbeitgeberhaftung. Das heißt: „Beauftragt der Unternehmer einen Subunternehmer oder Personalverleiher, eine von ihm geschuldete Leistung in seinem Namen auszuführen, so haftet er dafür, dass vom ausführenden Subunternehmen der Mindestlohn gezahlt wird“, warnt Preuß.

Noch weist das neue Mindestlohngesetz einige Grauzonen auf, die bei vielen Unternehmern für Unsicherheiten sorgen. Beispielsweise ist der Umgang mit Bereitschaftszeiten nicht eindeutig festgelegt. „Solange es für Bereitschaftszeiten keine gesonderte Regelung gibt, sind diese laut Rechtsprechung in gleicher Höhe zu vergüten wie eine Vollarbeit. Der gesetzliche Mindestlohn darf dabei nicht unterschritten werden“, erklärt Preuß. Rufbereitschaften hingegen seien nicht vergütungspflichtig.

*(Redaktion)*