

### § 22 Persönlicher Anwendungsbereich

(1) Dieses Gesetz gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Praktikantinnen und Praktikanten im Sinne des § 26 des Berufsbildungsgesetzes gelten als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes.

Nicht unter den Anwendungsbereich des Gesetzes fallen Praktikantinnen und Praktikanten, die

1. ein Praktikum verpflichtend im Rahmen einer Schul-, Ausbildungs- oder Studienordnung leisten,
2. ein Praktikum von bis zu sechs Wochen zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums leisten,
3. ein Praktikum von bis zu sechs Wochen begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung leisten, wenn nicht zuvor ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Ausbildenden bestanden hat oder
4. an einer Einstiegsqualifizierung nach § 54a des Dritten Buches Sozialgesetzbuch teilnehmen.

(2) Personen im Sinne von § 2 Absatz 1 und 2 des Jugendarbeitsschutzgesetzes ohne abgeschlossene Berufsausbildung gelten nicht als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes.

(3) Von diesem Gesetz nicht geregelt wird die Vergütung von zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten sowie ehrenamtlich Tätigen.

(4) Für Arbeitsverhältnisse von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die unmittelbar vor Beginn der Beschäftigung langzeitarbeitslos im Sinne des § 18 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch waren, gilt der Mindestlohn in den ersten sechs Monaten der Beschäftigung nicht.

### § 13 Haftung des Auftraggebers

Ein Unternehmer, der einen anderen Unternehmer mit der Erbringung von Werk- oder Dienstleistungen beauftragt, haftet für die Verpflichtungen dieses Unternehmers, eines Nachunternehmers oder eines von dem Unternehmer oder einem Nachunternehmer beauftragten Verleihers zur Zahlung des Mindestlohns an Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer nach § 1 Absatz 1 wie ein Bürge, der auf die Einrede der Vorausklage verzichtet hat. Die Haftung nach Satz 1 entfällt, wenn der Unternehmer nachweist, dass er weder positive Kenntnis noch grob fahrlässige Unkenntnis davon hatte, dass der Arbeitgeber seiner Verpflichtung zur Zahlung des Mindestlohns nicht nachkommt.

### Ausschlussfrist

Zum Vorteil der Arbeitnehmer regelt § 3 des Mindestlohngesetzes, dass Ansprüche aus dem Mindestlohngesetz nicht durch eine Ausschlussfrist verirken. Das bedeutet, dass während für Ansprüche aus Ihrem Arbeits- oder Tarifvertrag eine Frist besteht, um diese geltend zu machen, eine Frist für die Geltendmachung auf Ansprüche auf den Mindestlohn nicht erlaubt ist. In Arbeitsverträgen sollte hierauf hingewiesen werden, damit die üblichen Ausschlussfristen entsprechend weiter gelten. Beispiel: „Diese Ausschlussregelung gilt nicht auf Ansprüche auf den gesetzlichen Mindestlohn.“

### Aufzeichnungspflicht (§17 MiLoG)

Lt. § 14 ist die Zollverwaltung für die Prüfung der Einhaltung des Mindestlohngesetzes zuständig. Um dieser Aufzeichnungspflicht nachzukommen, sollte ab dem 01.01.2015 Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit spätestens innerhalb einer Woche nach erbrachter Arbeitsleistung schriftlich festgehalten werden. Das heißt, spätestens am Freitag muss die Arbeitszeit der Vorwoche schriftlich erfasst sein. Bei einer Prüfung durch die Zollbehörde ist dieser Zeitnachweis vorzulegen. Ganz besonders ist bei geringfügig Beschäftigten auf die Aufzeichnung der täglichen Arbeitszeit zu bestehen.

### Arbeitszeitkonto

Das Mindestlohngesetz regelt in § 2 Abs. 2, dass Arbeitsstunden, die über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinausgehen auf einem schriftlich vereinbarten Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden und spätestens innerhalb von 12 Monaten durch bezahlte Freistellung oder Zahlung des Mindestlohns auszugleichen sind. Existiert keine schriftliche Vereinbarung über ein Arbeitszeitkonto, sind die tatsächlich geleisteten Stunden mindestens mit 8,50 € (derzeitiger Mindestlohn) abzugelten.