

Das neue Mindestlohngesetz

Pflichten, Risiken, Gestaltungsmöglichkeiten

2., ergänzte Fassung (Stand: 21. Oktober 2014)

Vorwort

Nach langjährigen gesellschaftlichen, wissenschaftlichen und politischen Debatten hat der Gesetzgeber in Deutschland mit Wirkung zum 1.1.2015 einen gesetzlichen Mindestlohn in Deutschland eingeführt. Das Gesetz hat nicht nur Auswirkungen auf Arbeitsverhältnisse, die bislang eine Vergütung unterhalb des Niveaus des gesetzlichen Mindestlohns vorsahen, sondern auf alle Unternehmen in Deutschland, egal ob tarifgebunden oder nicht.

Diese Praxisbroschüre wendet sich an Betriebspraktiker im Einzelhandel, die nun vor der Frage stehen, wie die gesetzliche Regelung im Betrieb umgesetzt werden kann. Aus diesem Grund werden die Regelungen zur Arbeit der Mindestlohnkommission hier nur gestreift, da für das Unternehmen im Wesentlichen das Ergebnis der Beratungen dieser Kommission relevant ist.

Trotz eindeutiger Aufforderung von Seiten der Wirtschaft hat es der Gesetzgeber unterlassen, bereits auf dem Tisch liegende Rechtsfragen im Zusammenhang mit dem Mindestlohn im Gesetz selber zu klären. Auch die Gesetzesbegründung lässt vieles offen. Vieles ist daher noch unklar und wird wohl Gegenstand von Grundsatzentscheidungen der Arbeitsgerichte werden. Die Broschüre lässt sich bei der Beantwortung einiger Fragen von Gesprächen und Erfahrungen mit dem Zoll aus dem Bereich des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes leiten, um so den Unternehmen eine Orientierung für eine konfliktfreie Anwendung der Vorschriften geben zu können. Strittige Bewertungen wurden als solche dennoch kenntlich gemacht.

Berlin, im Oktober 2014

INHALTSVERZEICHNIS

A. ERLÄUTERUNG DER REGELUNGEN.....	4
1. Wen betrifft der Mindestlohn?	4
<i>Sonderfall Praktikanten.....</i>	<i>4</i>
<i>Ausnahmen für Jugendliche, Auszubildende, Langzeitarbeitslose</i>	<i>6</i>
2. Höhe des Mindestlohns und abweichende Vereinbarungen	6
<i>Anrechnung von Arbeitgeberleistungen bei der Höhe des Mindestlohns.....</i>	<i>8</i>
<i>Stücklohn, Akkordlohn, Umsatzbeteiligung, Provisionen</i>	<i>12</i>
<i>Unterschreitung des Mindestlohns nur über Arbeitnehmer-Entsendegesetz</i>	<i>12</i>
<i>Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und Urlaubsentgelt.....</i>	<i>13</i>
3. Fälligkeit.....	13
4. Ausschlussfristen und Verjährung	16
5. Administrative Pflichten.....	16
6. Haftung des Auftraggebers	18
<i>Inhalt, Umfang und Bedeutung der „Bürgenhaftung“</i>	<i>18</i>
7. Sanktionen	19
<i>a) Ordnungswidrigkeiten / Bußgeldvorschriften</i>	<i>19</i>
aa) Verstöße als Arbeitgeber.....	20
bb) Verstöße als Auftraggeber	20
<i>b) Ausschluss von der Vergabe öffentlicher Aufträge</i>	<i>21</i>
B. GESETZESTEXT DES MINDESTLOHNGESETZES	23

A. ERLÄUTERUNG DER REGELUNGEN

1. Wen betrifft der Mindestlohn?

Der Mindestlohn gilt gemäß § 22 Abs. 1 Satz 1 MiLoG für **alle in Deutschland beschäftigte Arbeitnehmer**, d. h. nicht nur für die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, sondern auch für geringfügig Beschäftigte (**Minijobber**) und kurzfristig Beschäftigte (**Saisonkräfte**).

Nach § 3 MiLoG sind Vereinbarungen, die den Anspruch auf Mindestlohn unterschreiten oder seine Geltendmachung beschränken oder ausschließen, insoweit unwirksam. Ein Verzicht auf den Mindestlohnanspruch ist nur hinsichtlich bereits entstandener Ansprüche durch gerichtlichen Vergleich möglich.

Sonderfall Praktikanten

Darüber hinaus gilt der Mindestlohn grundsätzlich auch für **Praktikanten, § 22 Abs. 1 Satz 2 MiLoG**. Praktika dienen dem Erwerb beruflicher Fertigkeiten, Kenntnisse, Fähigkeiten oder Erfahrungen, ohne dass es sich um eine systematische Berufsausbildung handelt. Tritt der Erwerb von Berufserfahrung gegenüber der Verpflichtung zur Arbeitsleistung in den Hintergrund, handelt es sich nicht um ein Praktikum, sondern um ein „Scheinpraktikum“, ein mit falschem Namen bezeichnetes Arbeitsverhältnis. In diesem Fall ist immer der Mindestlohn maßgeblich.

Nur für bestimmte Praktika sieht das Gesetz jedoch einige **Ausnahmen** vor:

- **Pflichtpraktikum** im Rahmen einer Schul-, Ausbildungs- oder Studienordnung oder im Rahmen einer Ausbildung an einer gesetzlich geregelten Berufsakademie, § 22 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 MiLoG; hierfür ergibt sich die zeitliche Beschränkung aus den Schul-, Ausbildungs- oder Studienordnungen. Unter diese Ausnahme fallen auch die betrieblichen Praxisphasen bei einem dualen Studium.

Hinweis: Nehmen Sie im Falle eines Pflichtpraktikums die entsprechende Schul-/Ausbildungs-/Studienordnung und Studienbescheinigung zu Ihren Unterlagen. Halten Sie die Höchstdauer für Praktika unbedingt ein. Bei einem Überschreiten des vorgeschriebenen Praktikumszeitraums entsteht ein Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn rückwirkend ab dem ersten Tag des Praktikums.

- Praktikum von max. drei Monaten **zur Orientierung** für eine Berufsausbildung oder ein Studium, § 22 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 MiLoG. Der Zoll vertritt die Auffassung, dass spätestens nach Abschluss eines Bachelorstudiums keine Orientierungspraktika mehr möglich sind, die unter diesen Ausnahmetatbestand fallen.
- Praktikum von max. drei Monaten **begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung**, sofern nicht bereits zuvor ein solches Praktikum beim gleichen Auszubildenden absolviert wurde, § 22 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 MiLoG.

Ausbildender meint hier nicht die Person des Ausbilders, sondern die rechtliche Persönlichkeit des Ausbildenden, das ausbildende Unternehmen.

Hinweis: Bei einem Überschreiten des 3-Monats-Zeitraums entsteht ein Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn rückwirkend ab dem ersten Tag des Praktikums.

Risiko: Unklar ist, ob mehrere Praktika beim selben Unternehmen, die zusammengerechnet die 3-Monats-Frist überschreiten, den Mindestlohnanspruch auslösen. Der Zoll vertritt die Auffassung, dass bei einem einmal durchgeführten Praktikum gemäß § 22 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 MiLoG ein weiteres Praktikum der gleichen Art (Nr. 3) beim gleichen Ausbilder ausgeschlossen ist, auch wenn der 3-Monats-Zeitraum insgesamt nicht ausgeschöpft wird.

Risiko: Ein weiteres Praktikum beim gleichen „Ausbildenden“ löst den Mindestlohnanspruch nicht aus, wenn es sich bei dem weiteren Praktikum um ein Praktikum gemäß § 22 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 oder 2 MiLoG handelt. Es sollte dann aber auch ausreichend dokumentiert werden, dass sich die Praktika - Orientierungspraktika, studienbegleitende Praktika, Pflichtpraktika - vom Sinn, Zweck und Inhalt her deutlich unterscheiden.

- **Einstiegsqualifizierung** nach § 54a SGB III (EQJ-Programme) oder Berufsausbildungsvorbereitung nach §§ 68 bis 70 Berufsbildungsgesetz, § 22 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 MiLoG.

Hinweis: Halten Sie die Höchstdauer für Praktika unbedingt ein. Stellen Sie sicher, dass es sich bei einem ausbildungs-/studienbegleitenden Praktikum um das erste derartige Praktikum der betreffenden Person in diesem Unternehmen handelt. Halten Sie im Praktikumsvertrag den Zweck des Praktikums fest.

Denken Sie daran, dass auch nach §§ 26; 17 BBiG ein freiwilliger Praktikant Anspruch auf eine angemessene Vergütung hat, sofern es sich nicht um Praktika im Sinne des § 22 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 MiLoG handelt. Das Bundesarbeitsgericht hat dazu eine Aufwandsentschädigung oder Beihilfe zum Lebensunterhalt als ausreichend angesehen. Es muss daher kein Mindestlohniveau erreicht werden.

Vom Mindestlohn nicht erfasst werden Verträge, bei denen Studierende im Rahmen ihres Studienabschlusses in Unternehmen mit der Anfertigung ihrer wissenschaftlichen Arbeit beschäftigt sind, sofern sie sich nicht zu anderweitigen Arbeitsleistungen verpflichten. Es handelt sich dabei um ein besonderes

Vertragsverhältnis, welches weder ein Arbeits- noch ein Praktikantenverhältnis darstellt und damit vom Mindestlohnanspruch nicht erfasst wird.

Ausnahmen für Jugendliche, Auszubildende, Langzeitarbeitslose

Es gibt noch weitere **Ausnahmen** vom Mindestlohn. So gilt er ausdrücklich nicht für **unter 18-Jährige ohne abgeschlossene Berufsausbildung** (§ 22 Abs. 2 MiLoG), nicht für **Auszubildende** und ehrenamtlich Tätige (§ 22 Abs. 3 MiLoG) sowie nicht für **Langzeitarbeitslose** gemäß § 18 Abs. 1 SGB III in den ersten sechs Monaten der Beschäftigung und - ausweislich der Gesetzesbegründung zu § 22 MiLoG - für sonstige von § 26 Berufsbildungsgesetz erfasste Vertragsverhältnisse, die keine Arbeits- oder Praktikantenverhältnisse sind. Danach sind auch die sogenannten **Abiturientenmodelle** nicht vom Mindestlohngesetz erfasst.

Hinweis: Noch ist unklar, wie die Langzeitarbeitslosigkeit rechtssicher nachgewiesen werden kann. Lassen Sie sich bei der Einstellung eines Arbeitslosen von diesem durch Unterlagen der Arbeitsagentur oder des Jobcenters unbedingt nachweisen, dass er bereits mindestens ein Jahr arbeitslos ist und nehmen Sie diese zu Ihren Unterlagen.

2. Höhe des Mindestlohns und abweichende Vereinbarungen

Der Mindestlohn beträgt gemäß § 1 Abs. 2 MiLoG ab dem 1.1.2015 genau 8,50 € brutto „je Zeitstunde“. Er wird gemäß § 9 Abs. 1 MiLoG im Laufe des Jahres 2016 mit Wirkung zum 1.1.2017 angepasst. Diese erste Erhöhung sowie alle weiteren Erhöhungen erfolgen im 2-Jahres-Rhythmus auf Vorschlag der „Mindestlohnkommission“ durch Rechtsverordnung der Bundesregierung.

Vorgesehen ist gemäß § 9 Abs. 2 Satz 2 MiLoG, dass die Erhöhung sich nachlaufend an der allgemeinen Tarifentwicklung orientiert.

Nach § 3 Satz 1 MiLoG **sind Vereinbarungen zwischen den Arbeitsvertragsparteien, die den Anspruch auf Mindestlohn unterschreiten oder seine Geltendmachung beschränken oder ausschließen, insoweit unwirksam.** Ein Verzicht auf den Mindestlohnanspruch ist nur durch gerichtlichen Vergleich hinsichtlich bereits entstandener Ansprüche möglich (§ 3 Satz 2 MiLoG).

Risiko: Es besteht die Gefahr, dass bei bestehenden Entgeltvereinbarungen, die zum 1.1.2015 noch ein Stundenentgelt unter 8,50 € vorsehen, Gerichte in Streitfällen § 612 Abs. 2 BGB anwenden. Danach tritt an die Stelle einer unwirksamen Vergütungsvereinbarung die „übliche“ Vergütung, die im Wirtschaftsgebiet für eine vergleichbare Tätigkeit gezahlt wird. Das ist oftmals die im Tarifvertrag vorgesehene Vergütung, die höher sein kann als 8,50 €. Es empfiehlt sich daher, dass Arbeitgeber durch eine entsprechende schriftliche Erklärung gegenüber dem Mitarbeiter vor dem 1.1.2015 klarstellen, dass die Vergütungshöhe spätestens ab dem 1.1.2015 8,50 € pro Stunde beträgt, sie einen bisher vereinbarten niedrigeren Stundenlohn also entsprechend anheben (sofern nicht eine der in dieser Broschüre dargestellten Aus-

nahme vorliegt). Entsprechendes müsste bis zu einer Klärung der Rechtslage bei jeder späteren Anpassung des Mindestlohns erfolgen.

Der Mindestlohnanspruch in Höhe von 8,50 € brutto gilt auch für Minijobber (geringfügig Beschäftigte) sowie Saisonkräfte/Aushilfen (kurzfristig Beschäftigte). Eine vollständige Anrechnung der vom Arbeitgeber zu zahlenden Minijob-Pauschalabgabe ist nicht möglich. Lediglich hinsichtlich des 2-prozentigen Pauschalsteueranteils ist eine Überwälzung möglich.

Hinweis: Sofern Minijobber bislang eine niedrige Stunden-Vergütung erhalten haben und unter Zugrundelegung der vereinbarten monatlichen Arbeitszeit nun durch die Einführung des Mindestlohns die 450-€-Grenze bei sogenannten entgelt-geringfügig Beschäftigten überschritten wird, ergeben sich hinsichtlich der Kostenbelastung des Arbeitgebers wie auch des Nettoentgelts und des Sozialversicherungsstatus des Minijobbers erhebliche Veränderungen. Da nun eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vorliegt, entfällt für den Arbeitgeber die 30-prozentige Pauschalabgabe als Kostenfaktor. An ihre Stelle tritt der deutlich niedrigere Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung. Durch die beim Arbeitnehmer nun einsetzende Sozialversicherungspflicht und der Individualbesteuerung vermindert sich das Nettoeinkommen je nach Steuerklasse bei gleicher Arbeitszeit teilweise erheblich.

Es ist daher ratsam, im Gespräch mit dem Arbeitnehmer nach einer für beide Seiten tragbaren Lösung gegebenenfalls unter Anpassung des Arbeitsvertrages zu suchen.

Risiko: Eine Abweichung bei der Vergütung unterhalb eines Niveaus von 8,50 € pro Stunde ist durch das Mindestlohngesetz - mit Ausnahme der im Gesetz dargestellten Übergangs- und Ausnahmeregelungen - definitiv ausgeschlossen. Das Mindestlohngesetz legt ein absolut unterstes Entgeltniveau fest. Dessen ungeachtet können sich für Arbeitnehmer höhere Entgeltansprüche aus arbeitsvertraglichen Vereinbarungen, einem zur Anwendung kommenden geltenden Tarifvertrag oder auch aus § 612 BGB (übliche Vergütung) ergeben.

Selbst nicht am Tarifvertrag gebundene Arbeitgeber können von der tariflichen bzw. ortsüblichen Vergütung vor dem Hintergrund der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur sittenwidrigen Vergütung/Lohnwucher nur in einem bestimmten Umfang nach unten abweichen. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts darf eine Vergütung maximal um ein Drittel unterhalb der üblichen Vergütung liegen. Sonst ist die Vergütung sittenwidrig. Als Maßstab für die Höhe der üblichen Vergütung ziehen die Arbeitsgerichte in den Branchen und Regionen, in denen die Mehrzahl der Beschäftigungsverhältnisse von einem Tarifvertrag erfasst wird, die im Tarifvertrag vorgesehene Vergütung als Maßstab heran. Hilfsweise würden aber auch die Daten der statistischen Landesämter bzw. des Statistischen Bundesamtes eine Feststellung zulassen, wie hoch die übliche Vergütung für eine Tätigkeit in einer Branche in der Region ist. Je nachdem, wie stark das derzeitige Entgeltniveau in einem Arbeitsverhältnis hiervon

nach unten abweicht, ergeben sich unterschiedliche Rechtsfolgen mit für die Unternehmen voneinander abweichenden Kostenfolgen.

Beispiele:

Ausgangsfall: Die branchenübliche (tarifliche) Vergütung liegt bei 12 €, der gezahlte Stundenlohn des Arbeitnehmers beträgt 7,50 €.

Da die gezahlte Vergütung mehr als ein Drittel unter der branchenüblichen Vergütung liegt, ist die Vergütungsvereinbarung sittenwidrig. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist das Unternehmen in diesem Fall verpflichtet, die übliche Vergütung - also 12 € - zu zahlen, also den entsprechenden Differenzbetrag zu nachzuzahlen.

Abwandlung des Ausgangsfalls: Die branchenübliche (tarifliche) Vergütung liegt wiederum bei 12 €, der gezahlte Stundenlohn aber bei 8,20 €.

Hier liegt noch keine sittenwidrige Vergütung vor, da die gezahlte Vergütung weniger als ein Drittel unter der üblichen Vergütung liegt. Rechtsfolge: Der Arbeitnehmer kann nur die Differenz zwischen der gezahlten Vergütung und dem Mindestlohn in Höhe von 8,50 € einfordern.

Abwandlung des Ausgangsfalls: Die branchenübliche (tarifliche) Vergütung liegt bei 15 €, der gezahlte Stundenlohn bei 9 €.

Hier liegt zwar die gezahlte Vergütung über dem Mindestlohniveau, aber immer noch mehr als ein Drittel unterhalb der branchenüblichen Vergütung. Damit ist die Vergütungshöhe 9 € sittenwidrig - auch wenn die Mindestlohngrenze überstiegen wird - und der Arbeitnehmer kann die branchenübliche Vergütung von 15 € geltend machen.

Anrechnung von Arbeitgeberleistungen bei der Höhe des Mindestlohns

Das Gesetz trifft keine Aussage dazu, welche Arbeitgeberleistungen auf den Mindestlohnanspruch angerechnet werden können. Allerdings hat sich der Zoll bereits in der Vergangenheit mit der Frage befasst, welche Arbeitgeberleistungen auf die tariflichen Mindestlöhne nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz angerechnet werden können und welche nicht.

Der Zoll hat hierzu auf der Grundlage von Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs und des Bundesarbeitsgerichts folgende Grundsätze aufgestellt (unter www.zoll.de, Stand 13.09.2014):

„Zulagen oder Zuschläge

Vom Arbeitgeber gezahlte Zulagen oder Zuschläge werden als Bestandteile des

Mindestlohns berücksichtigt, wenn ihre Zahlung nicht von einer Arbeitsleistung des Arbeitnehmers abhängt, die von der im Tarifvertrag vorgesehenen Normalleistung abweicht. Dies ist regelmäßig dann der Fall, wenn die Zulagen oder Zuschläge zusammen mit anderen Leistungen des Arbeitgebers ihrem Zweck nach diejenige

Arbeitsleistung des Arbeitnehmers entgelten sollen, die mit dem Mindestlohn zu vergüten ist (funktionale Gleichwertigkeit der zu vergleichenden Leistungen). Dabei ist hinsichtlich der funktionalen Gleichwertigkeit insbesondere auf den Mindestlohtarifvertrag (*Anmerkung des Verfassers: sofern vorhanden*) abzustellen. Sieht dieser die Tätigkeit durch den Mindestlohn selbst als abgegolten an, sind die Zulagen oder Zuschläge als Bestandteile des Mindestlohns zu berücksichtigen. Die Prüfung ist immer dann erforderlich, wenn die Verpflichtung zur Zahlung der betreffenden Zuschläge oder Zulagen nicht im Mindestlohtarifvertrag selbst geregelt ist.

Beispiele für Zulagen und Zuschläge, die immer berücksichtigt werden, sind:

- Der Bauzuschlag
- Zulagen, die im Arbeitsvertrag als Differenz zwischen dem heimischen Lohn und dem geschuldeten Mindestlohn ausgewiesen sind.

Beispiele für Zulagen und Zuschläge, die unter bestimmten Voraussetzungen berücksichtigt werden, sind:

- Überstundenzuschläge, wenn der Arbeitgeber aufgrund eines Tarifvertrages im Sinne von § 3 AEntG oder in der Pflegebranche aufgrund einer Rechtsverordnung nach § 11 AEntG zur Zahlung von Überstundenzuschlägen verpflichtet ist. In diesem Fall reicht es aus, wenn der tatsächlich gezahlte Lohn einschließlich der Überstundenzuschläge mindestens die Summe aus dem tariflich vorgeschriebenen Mindestlohn und dem tariflich vorgeschriebenen Überstundenzuschlag ergibt.

Beispiele für Zulagen und Zuschläge, die nicht berücksichtigt werden, sind:

Zuschläge und Zulagen, deren Zahlung Folgendes voraussetzt:

- mehr Arbeit pro Zeiteinheit (Akkordprämien),
- überdurchschnittliche qualitative Arbeitsergebnisse (Qualitätsprämien),
- Arbeit zu besonderen Zeiten (z. B. Überstunden, Sonn- oder Feiertagsarbeit),
- Arbeit unter erschwerten oder gefährlichen Bedingungen (z. B. Schmutzzulagen, Gefahrenzulagen).

Entsendezulagen, soweit sie der Erstattung beim Arbeitnehmer tatsächlich anfallender Entsendungskosten (z. B. Unterkunft, Verpflegung, Reisekosten) dienen:

- Zahlt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen Gesamtbetrag, in dem Beiträge enthalten sind, mit denen der Arbeitnehmer seine Aufwendungen für Unterkunft und/oder Verpflegung selbst bestreiten soll, so ist von dem Gesamtbetrag die nach der Sozialversicherungsentgeltverordnung jeweils niedrigste Stufe für Unterkunfts- beziehungsweise Verpflegungsleistungen abzuziehen.
- Gewährt der Arbeitgeber zusätzlich zum Lohn geldwerte Sachleistungen, wie beispielsweise Unterkunft und/oder Verpflegung, so wird deren Geldwert nicht als Lohnbestandteil berücksichtigt.

- Zahlt der Arbeitgeber den Lohn nur abzüglich von Kosten für arbeitgeberseitige Leistungen (z. B. Unterkunft, Verpflegung) aus, so ist lediglich dieser tatsächlich ausgezahlte Betrag als Mindestlohnzahlung zu berücksichtigen.

Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld

- Leistungen wie Weihnachtsgeld oder ein zusätzliches Urlaubsgeld werden als Bestandteil des Mindestlohns gewertet, wenn der Arbeitnehmer den auf die Entsendezeit entfallenden anteiligen Betrag jeweils zu dem für den Mindestlohn maßgeblichen Fälligkeitsdatum tatsächlich und unwiderruflich ausbezahlt erhält.

Sozialversicherungsbeiträge

- Bei der Berechnung des Mindestlohnes bleiben Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung außer Betracht.“

Grundlage dieser Einschätzungen des Zolls war dabei bisher der Umstand, dass bei den bisher geprüften Fällen ein Mindestlohtarifvertrag die mindestlohnrelevante „Normalleistung“ (und Gegenleistung) definierte, von der abgegrenzt werden konnte, welche Leistungen des Arbeitgebers und/oder Arbeitnehmers das Verhältnis zwischen der „Normalleistung“ zum Vor- oder Nachteil verändern. Eine solche Definition der Normalleistung ist für den gesetzlichen Mindestlohn aber nicht möglich. Danach müssten in der Regel alle Zahlungen und Zuschlagszahlungen des Arbeitgebers, die keinen Aufwendungsersatzcharakter haben, sowie Unterkunfts- und Entsendungskosten anrechenbar sein. Es ist zu erwarten, dass die Arbeitsrechtsprechung schon in nächster Zeit damit zu tun haben wird, die Frage der Übertragbarkeit der Rechtsprechung zu Mindestlohtarifverträgen auf den gesetzlichen Mindestlohn zu überprüfen.

Bis auf Weiteres ist zu erwarten, dass der Zoll seine bisherige Prüfpraxis und Prüfgrundsätze für die Mindestlohnermittlung nach dem Mindestlohngesetz übertragen wird. Bisher gibt es hierzu noch keine klaren Regelungen oder Aussagen des Zolls. **Würde man die bisherigen Grundsätze des Zolls auf das Mindestlohngesetz übertragen**, so würde dies Folgendes bedeuten:

- **Überstundenzuschläge** sind nur anrechenbar, wenn ein Tarifvertrag für diese Tätigkeit keinen Zuschlag vorsieht, sondern sie als normale Tätigkeit bewertet. Ansonsten erfolgt keine Anrechnung.
- **Spät-, Sonn-, Feiertagszuschläge** sind nur anrechenbar, wenn sie eine „Normalleistung“ vergüten. Besteht aufgrund eines Arbeits- oder Tarifvertrages ein Anspruch auf diese Zuschläge, dann sind sie zusätzlich zum Mindestlohn zu vergüten, da dies dafür spricht, dass keine „Normalleistung“ vergütet werden soll.
- **Nachtzuschläge** sind - auch nach einer neueren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts - nicht anrechenbar, da Arbeitgeber gemäß § 6 Abs. 5 Arbeitszeitgesetz verpflichtet sind, für Nachtarbeit „eine angemessene Zahl bezahlter freier Tage oder einen angemessenen Zuschlag auf“ das Bruttoentgelt zu leisten. Die Höhe eines angemessenen Nachtarbeitszuschlages kann sich dabei auch aus einem Tarifvertrag ergeben.

- **Einmalzahlungen** sind grundsätzlich nur anrechenbar (siehe hierzu das oben vom Zoll zum Weihnachts-/Urlaubsgeld Gesagte), wenn diese Leistungen unwiderruflich und unbedingte geleistet werden sowie zum Fälligkeitszeitpunkt zur Verfügung stehen. Sie können nur für den Monat angerechnet werden, in dem die Einmalzahlung ausgezahlt wird.

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer erhält einen Stundenlohn von 8 € bei geleisteten 163 Arbeitsstunden monatlich. Die Differenz zum Mindestlohn beträgt monatlich damit 86,50 € (163 x 0,50 €). Er erhält im November ein jährliches Weihnachtsgeld in Höhe von 1.200 €. Der Arbeitgeber kann in diesem Fall vom Weihnachtsgeld lediglich 86,50 € für den Auszahlungsmonat November auf den gesetzlichen Mindestlohnanspruch anrechnen. Eine Anrechnung für die anderen Kalendermonate ist nicht möglich. Der Arbeitnehmer könnte für diese Monate trotz des erhaltenen Weihnachtsgeldes zusätzlich die Differenz zum Mindestlohn (11 x 86,50 €) geltend machen.

Hinweis: Ein bisheriger Einmalbetrag könnte zukünftig anteilig pro Monat gezahlt werden, sofern dies die jeweilige Vereinbarung rechtlich zulässt. Bei Neuverträgen kann, sofern dies möglich ist, eine Umstellung von jährlicher Zahlung auf anteilige Zahlungen je Monat erfolgen.

- Die Gesetzesbegründung zu § 3 MiLoG stellt ausdrücklich klar, dass eine **Entgeltumwandlung** gemäß § 1a BetrAVG hinsichtlich des Mindestlohns zulässig ist.
- Eine Anrechnung **vermögenswirksamer Leistungen** ist nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts nicht möglich, da sie dem Vermögensaufbau dienen und nicht der Bestreitung des täglichen Lebensunterhaltes.
- **Zuschüsse** zur Unterkunft, Verpflegung, zum Jobticket und zu den Fahrtkosten, auf die der Arbeitnehmer keinen Anspruch hat, können angerechnet werden. Entstehen die Kosten für Unterkunft, Verpflegung oder Fahrt dienstlich (Dienstreise), so ist der vom Arbeitgeber zu zahlende Aufwendersersatz nicht anrechenbar.

Hinweis: Im Zusammenhang mit einer Sonderregelung für Saisonkräfte plant die Bundesregierung eine Festlegung entsprechend § 107 Gewerbeordnung und der Sozialversicherungsentgeltverordnung, dass vom Arbeitgeber gewährte Kost und Logis auf den Mindestlohn angerechnet werden können. Der Zoll soll mit einer entsprechenden Dienstanweisung ausgerüstet werden. Ein Entwurf lag bei Drucklegung dieses Textes noch nicht vor.

- **Sachbezüge** (Waren, Mahlzeiten) sind nur anrechenbar, wenn eine ausdrückliche Vereinbarung zwischen den Arbeitsvertragsparteien vorliegt, nach der ein Teil des

Entgelts in Form bestimmter Sachbezüge geleistet wird (§ 107 GewO). Dabei sind die Grenzen der Sozialversicherungsentgeltverordnung zu beachten.

- Ein Werkzeuggeld oder **Wäschegeld** ist nicht anrechenbar, soweit es der Erstattung der bei Arbeitnehmern tatsächlich angefallenen Kosten dient.
- Vom Arbeitgeber gestellte **Dienstkleidung** ist nicht anrechenbar.
- Ein **Mankogeld** ist nicht anrechenbar.
- Ein **Trinkgeld** ist nicht anrechenbar, da es sich um eine freiwillige Leistung Dritter handelt, nicht des Arbeitgebers.
- Die 30-prozentige **Pauschalabgabe auf Minijobs** ist grundsätzlich nicht anrechenbar. Lediglich hinsichtlich der 2-prozentigen Pauschalsteuer kann eine Abwälzung auf den Arbeitnehmer erfolgen, sofern nicht eine Entgeltvereinbarung über „8,50 € netto“ vorliegt.

Stücklohn, Akkordlohn, Umsatzbeteiligung, Provisionen

Die Vereinbarung von leistungs- statt zeitbezogenem Lohn, insbesondere von Stücklöhnen oder Akkordlöhnen, bleibt - ausweislich der Gesetzesbegründung - auch nach Einführung des Mindestlohns zulässig. Jedoch muss sichergestellt sein, dass für die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden der Mindestlohn immer auch erreicht wird.

Risiko: Offen ist allerdings, in welchem Bemessungszeitraum der Mindestlohn erreicht werden muss (stündlich, täglich, wöchentlich, monatlich, jährlich). Es spricht einiges dafür, dass der Mindestlohn im Durchschnitt des Abrechnungszeitraums erreicht werden muss.

Es ist davon auszugehen, dass dieser Grundsatz auch für nicht rein zeitbezogene Entgeltbestandteile wie Provisionen oder Umsatzbeteiligungen gilt. Nicht anrechenbar wären jedoch derartige Zahlungen, wenn sie davon abhängig gemacht werden, dass eine quantitativ oder qualitativ überdurchschnittliche Arbeitsleistung erbracht wird.

Unterschreitung des Mindestlohns nur über Arbeitnehmer-Entsendegesetz

Eine Unterschreitung des Mindestlohns ist gemäß § 24 MiLoG bis zum 31.12.2016 möglich, wenn dies auf einer bundesweiten tariflichen Regelung beruht, die über das Arbeitnehmer-Entsendegesetz oder das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz auf alle Unternehmen der betreffenden Branche erstreckt wurde. Eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung eines Tarifvertrages alleine nach § 5 Tarifvertragsgesetz reicht nicht aus, wenn nicht das Verfahren nach dem AEntG durchlaufen wurde. Dies betrifft bisher nur eine geringe Zahl von Wirtschaftszweigen. Bei Drucklegung dieses Textes waren das die Branchen Gebäudereinigung, Wäschereien, Fleischwirtschaft. Weitere Branchen können noch folgen. Bis zum 1.1.2017 müssen aber auch hier die einschlägigen Tarifverträge ein Entgeltniveau

von mindestens 8,50 € erreichen. Der Abschluss eines entsprechenden allgemeinverbindlichen Tarifvertrages war im Einzelhandel bislang nicht möglich. Eine Unterschreitung des Mindestlohns durch einen Tarifvertrag, der nicht durch eines der genannten Gesetze erstreckt wurde, ist nicht möglich. Für alle anderen Branchen und Unternehmen greift der gesetzliche Mindestlohn ab dem 1.1.2015.

Nur für **Zeitungszusteller** gilt auch ohne tarifliche Regelung eine gesetzliche Sonderregelung mit einer stufenweisen Heranführung bis zum 1.1.2017 (75 Prozent des Mindestlohns = 6,38 € bis Ende 2015, 85 Prozent des Mindestlohns = 7,23 € bis Ende 2016; 8,50 € bis Ende 2017). Die Regelung ist dabei eng gefasst, da nur Zeitungszusteller einbezogen werden, die ausschließlich „periodische Zeitungen und Zeitschriften“ oder „Anzeigenblätter mit redaktionellem Inhalt“ an Endkunden zustellen. Die „Beimischung“ von Werbeprospekten könnte daher bei strenger Auslegung dazu führen, dass die Ausnahmeregelung nicht mehr eingreift.

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und Urlaubsentgelt

Der Mindestlohn wird sich kurz nach seiner Einführung und in den ersten Monaten nach den künftigen Erhöhungen auch auf die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall sowie das während des Erholungsurlaubs des Arbeitnehmers zu zahlende Urlaubsentgelt auswirken.

Im Krankheitsfall ist dem Arbeitnehmer das ihm bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit zustehende Entgelt fortzuzahlen (§ 4 Abs. 1 EntgFG). Erhöht sich dieses durch die Einführung oder Anpassung des Mindestlohns, dann ist dies bei der Entgeltfortzahlung zu berücksichtigen.

Gleiches gilt für das Urlaubsentgelt. Hier gilt zwar im Grundsatz, dass der durchschnittliche Verdienst der letzten 13 Wochen vor Urlaubsantritt zugrunde zu legen ist (§ 11 Abs. 1 Satz 1 BUrlG). Jedoch wäre eine Erhöhung des Mindestlohns als dauerhafte Entgelterhöhung, die in diesen 13 Wochen oder während des Urlaubs eintritt, maßgeblich für das Urlaubsentgelt (§ 11 Abs. 1 Satz 2 BUrlG).

3. Fälligkeit

§ 2 MiLoG regelt die Fälligkeit des Anspruchs nur bezogen auf den gesetzlichen Mindestlohn. Ein darüber hinausgehender Entgeltanspruch wird von den Regelungen des MiLoG nicht erfasst. Wurde beispielsweise arbeitsvertraglich ein Stundenlohn von 10 € vereinbart, so betrifft § 2 MiLoG nur den Mindestlohnanteil in Höhe von 8,50 €. Haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer über die Fälligkeit der Vergütung eine Vereinbarung getroffen, so ist diese Vereinbarung einschlägig. Wurde zwischen den Arbeitsvertragsparteien eine Vergütung für einen bestimmten Zeitraum vereinbart (bspw. Monatsvergütung), so ist der auf die Monatsvergütung entfallende Mindestlohnanspruch nach Ablauf dieses Zeitabschnitts fällig.

Beispiel:

Vereinbarung: Das Gehalt bzw. der Lohn ist Mitte des folgenden Kalendermonats fällig.

Wurde keine Vereinbarung zur Fälligkeit getroffen, so ist nach § 614 BGB die Vergütung nach Ablauf des Zeitabschnitts zu entrichten, für den sie vereinbart wurde. Eine Monatsvergütung ist danach grundsätzlich am Monatsende fällig.

Allerdings regelt § 2 Abs. 1 Nr. 2 MiLoG, dass unabhängig von jeder Vereinbarung die Fälligkeit des Mindestlohnanspruchs spätestens am letzten Bankarbeitstag (Frankfurt am Main) des Monats, der auf den Monat folgt, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde, eintritt. Samstage, Sonntage und gesetzliche Feiertage sind keine Bankarbeitstage, sodass die Fälligkeit spätestens am davorliegenden Werktag eintreten würde.

Hinweis: Probleme bereitet die Fälligkeitsregelung dort, wo nicht jeden Monat lediglich die geleisteten Stunden vergütet werden, sondern - vor allen Dingen im Angestelltenbereich - mit Hilfe eines sogenannten Divisors auf der Grundlage einer monatlichen Durchschnittsarbeitszeit lediglich durchschnittliches Monatsgehalt ausgezahlt wird. Liegt der vereinbarte Stundenlohn bei 8,50 €, so kann es je nach Kalendermonat und Anzahl der Arbeitstage bzw. monatlichen Arbeitsstunden dazu kommen, dass das ausgezahlte Monatsgehalt unter dem Betrag liegt, der auf der Grundlage der geleisteten Stunden zu zahlen wäre.

Beispiel:

Bei einer Wochenarbeitszeit von 37,5 Wochenstunden beträgt der Divisor im Einzelhandel 163. Wird mit einem Angestellten ein Stundenentgelt von 8,50 € vereinbart, würde sich daraus eine durchschnittliche monatliche Vergütung von 1.385,50 € ergeben. Je nach Lage der Sonn- und Werkstage kann es aber in einem Kalendermonat dazu kommen, dass die monatliche Arbeitszeit des Mitarbeiters über 163 Monatsstunden hinausgeht. Würde er dann nur das auf der Basis des Divisors errechnete durchschnittliche Monatsgehalt erhalten, würde dies dazu führen, dass er für den betreffenden Kalendermonat keine vollständige Vergütung aller geleisteten Stunden auf der Basis des Mindestlohns erhalten hat.

Hier hilft zur Vermeidung von Schwierigkeiten mit dem Zoll

- eine Umstellung der monatlichen Vergütung auf der Grundlage der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden (also kein verstetigtes Arbeitseinkommen) oder
- die strikte Einhaltung einer vorgegebenen monatlichen Arbeitszeit, auf deren Grundlage dann monatlich ein immer gleiches Einkommen gezahlt werden kann oder
- eine Bezahlung oberhalb des Mindestlohniveaus, bei der rein rechnerisch potentielle Mehrarbeit ebenfalls mit dem Mindestlohn vergütet wird oder
- die Einrichtung eines Arbeitszeitkontos (s. u.), oder
- die Einrichtung einer Wertguthabenvereinbarung (s. u.).

Eine **Sonderregelung** trifft § 2 Abs. 2 MiLoG für **Mehrarbeitsstunden**, die in sog. Arbeitszeitkonten eingestellt werden. Es handelt sich dabei um klassische sog. Flexi-Konten. Die Regelung setzt eine schriftliche Vereinbarung über ein Arbeitszeitkonto voraus (Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung, anwendbarer Tarifvertrag). In das Arbeitszeitkonto dürfen monatlich maximal ein Arbeitszeitguthaben von bis zu 50 Prozent der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit eingebracht werden.

Beispiel:

Bei einer vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit von 18,75 Wochenstunden beträgt die monatliche Arbeitszeit 81,5 Stunden. In das Arbeitszeitkonto dürfen monatlich maximal 40,75 zusätzliche Mehrarbeitsstunden eingestellt werden.

Wurde eine solche **Arbeitszeitkontenvereinbarung** schriftlich vereinbart, dann ist gemäß § 2 Abs. 2 Satz 1 MiLoG der auf die Vergütung entfallende Mindestlohnanteil **spätestens 12 Monate** nach der Erfassung im Arbeitszeitkonto durch eine entsprechende bezahlte **Freistellung oder Auszahlung** auszugleichen. Entgeltanteile, die über den gesetzlichen Mindestlohn hinausgehen, werden von dieser Regelung nicht erfasst. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Ausgleich im folgenden Kalendermonat zu erfolgen.

Hinweis: Die Regelung ist nicht tarifdispositiv. Tarifverträge und darauf beruhende arbeitsvertragliche Vereinbarungen oder Betriebsvereinbarungen, die für Arbeitszeitkonten einen längeren Übertragungszeitraum/Ausgleichszeitraum als 12 Monate vorsehen, sind - allerdings nur im Hinblick auf den Entgeltanteil, der dem Mindestlohn entspricht - insoweit unwirksam. In das Arbeitszeitkonto eingestellte Arbeitszeitstunden, die 12 Monate „alt“ sind, müssten im Hinblick auf den Mindestlohnentgeltanteil durch Freistellung oder Auszahlung ausgeglichen werden. Bezüglich darüber hinausgehender Entgeltanteile kann allerdings nach den tariflichen Regelungen verfahren werden.

Diese Vorgaben sind gemäß § 2 Abs. 2 Satz 1 MiLoG nicht einschlägig, „soweit der Anspruch auf den Mindestlohn bereits durch die Zahlung des verstetigten Arbeitsentgelts erfüllt ist“. Es ist dann jeweils per „**Schattenrechnung**“ zu ermitteln, ob das tatsächlich gezahlte und auf den Mindestlohn anrechenbare Monatseinkommen unter Berücksichtigung der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden mindestens den darauf entfallenden Mindestlohnbetrag erreicht.

Beispiel:

Bei einer tariflichen Wochenarbeitszeit von 37,5 Wochenstunden und einem monatlichen Divisor von 163 beträgt das vertraglich vereinbarte Monatsgehalt 1.800 €. Werden nun in einem Monat zehn Überstunden geleistet, so wären mindestens 173 Stunden mit dem Mindestlohn zu vergüten. Das ergibt einen Betrag von 1.470,50 € (173 h x 8,50 €). Da das gezahlte Monatsgehalt von 1.800 € den Anspruch auf den Mindestlohn übererfüllt, könnten in diesem Fall die Mehrarbeitsstunden auch länger als 12 Monate im Arbeitszeitkonto verbleiben.

Die Fälligkeitsregelungen finden gemäß § 2 Abs. 3 MiLoG **keine Anwendung auf Wertguthabenvereinbarungen** im Sinne des Vierten Buches Sozialgesetzbuch. Dabei handelt es sich sowohl um Altersteilzeitvereinbarungen als auch um sog. Langzeitkontenregelungen gemäß § 7b SGB IV. Diese Wertguthaben werden aufgebaut, um eine bezahlte Freistellung im Rahmen der Pflegezeit, Elternzeit, im Zusammenhang mit einer Verringerung der vertraglichen Arbeitszeit, während der Teilnahme an beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen oder unmittelbar vor Renteneintritt zu ermöglichen. Hier soll gezielt ein Wertguthaben über einen längeren Zeitraum angespart werden, sodass eine frühe Fälligkeit des Mindestlohnanspruchs

derartigen Vereinbarungen widersprechen würde. Der Aufbau eines Wertguthabens bedarf einer ausdrücklichen schriftlichen Vereinbarung.

4. Ausschlussfristen und Verjährung

Nach § 3 Satz 1 MiLoG dürften sog. **Ausschlussfristen** in Arbeits- oder Tarifverträgen, die die Geltendmachung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis an eine bestimmte Frist binden, jedenfalls für Arbeitsentgelt bis zur Höhe des Mindestlohns unwirksam sein. Ein darüber hinausgehender Entgeltanspruch wird von den Regelungen des MiLoG nicht erfasst. Wurde beispielsweise arbeitsvertraglich ein Stundenlohn von 10 € vereinbart, so betrifft § 3 Satz 1 MiLoG nur den Mindestlohnanteil in Höhe von 8,50 €. Auch sonstige Vereinbarungen, wie **Ausgleichsklauseln/Ausgleichsquittungen** in **Auflösungs- oder Abwicklungsverträgen**, sind danach unwirksam, soweit sie den Mindestlohn betreffen. Für darüber hinausgehende (Teil-)Ansprüche bleiben die Vereinbarungen unberührt. Ein wirksamer **Verzicht** auf den Mindestlohnanspruch ist nur hinsichtlich bereits entstandener Ansprüche **durch gerichtlichen Vergleich** möglich.

Auch eine **Verwirkung** des Mindestlohnanspruchs ist ausgeschlossen (§ 3 Satz 3 MiLoG). Der Arbeitgeber kann also nicht darauf vertrauen, dass der Arbeitnehmer den Mindestlohn nicht mehr geltend macht, selbst wenn das Arbeitsverhältnis beispielsweise schon seit zwei Jahren beendet ist, es sei denn, der Arbeitnehmer hat im Rahmen eines gerichtlichen Vergleichs auf weitere Lohnforderungen verzichtet.

Das bedeutet aber nicht, dass der Arbeitgeber zeitlich unbegrenzt Nachforderungen der Arbeitnehmer befürchten muss. Denn auch der Mindestlohnanspruch unterliegt der gesetzlichen **Verjährung**. Die allgemeine Verjährungsfrist beträgt drei Jahre (§ 195 BGB) und beginnt mit dem Schluss des Kalenderjahres, in dem der Anspruch entstanden ist (§ 199 Abs. 1 BGB). Bei der Verjährung bleibt der Anspruch zwar dem Grunde nach bestehen, der Arbeitgeber kann aber die Leistung verweigern (§ 214 Abs. 1 BGB), indem er sich auf die Verjährung beruft.

5. Administrative Pflichten

In § 17 MiLoG ist festgelegt, welche Aufzeichnungen der Arbeitgeber im Zusammenhang mit den Mindestlohnansprüchen zu führen hat und welche Dokumente aufzubewahren und für Prüfungen bereitzuhalten sind.

Sind im Unternehmen geringfügig Beschäftigte, sog. **Minijobber**, angestellt oder werden Arbeitnehmer aus den Wirtschaftsbereichen oder Wirtschaftszweigen von § 2a Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz (bspw. **Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe**) oder **Zeitarbeitnehmer** beschäftigt, sind für diese Mitarbeiter gesonderte **Aufzeichnungen über die Arbeitszeit** zu führen.

Hintergrund: § 2a Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz erfasst derzeit das Baugewerbe, Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe, Personenbeförderungsgewerbe, Speditions-, Transport- und damit verbundene Logistikgewerbe, Schaustellergewerbe, Unternehmen der Forstwirtschaft, Gebäudereinigungsgewerbe, Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen beteiligen, und Unternehmen in der Fleischwirtschaft - nicht aber den Einzelhandel.

Der Arbeitgeber muss gemäß § 17 Abs. 1 Satz 1 MiLoG **Beginn, Ende und Dauer der tatsächlichen täglichen Arbeitszeit** dieser Mitarbeiter aufzeichnen.

Hinweis: Bei Minijobbern führt die Kombination von 8,50 € Mindestlohn zu einer Höchstarbeitszeit von 52,9 Stunden pro Monat. Würde diese Grenze dauerhaft überschritten, läge ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis vor. Höhere Arbeitszeiten sind dann nur möglich, wenn ein Arbeitszeitkonto gemäß § 2 Abs. 2 MiLoG eingerichtet wird.

Für das Arbeitszeitgesetz und das Arbeitnehmer-Entsendegesetz wurde von der Rechtsprechung die **Übertragung der Aufzeichnungspflicht auf den Arbeitnehmer** für zulässig erachtet. In entsprechender Anwendung dieser Rechtsprechung könnte der Arbeitgeber bzw. Entleiher daher die Aufzeichnungspflicht auch auf den Arbeitnehmer bzw. Zeitarbeiter übertragen. Die Aufzeichnungen müssen spätestens bis zum Ablauf des siebten Tages nach dem Tag der Arbeitsleistung erstellt sein und die Aufzeichnungen ab dem Zeitpunkt der Erstellung mindestens zwei Jahre lang vom Arbeitgeber bzw. Entleiher aufbewahrt werden.

Der Arbeitgeber hat weiterhin gemäß § 17 Abs. 2 MiLoG die für eine Kontrolle erforderlichen **Unterlagen bereitzuhalten**. Dazu gehören alle Unterlagen, die die Behörde in die Lage versetzen, die Bezahlung des Mindestlohns zu kontrollieren. Dazu gehören z. B. die schriftlich niederzulegenden Arbeitsbedingungen nach § 2 Nachweisgesetz, Arbeitszeitchronik, Lohnlisten, Urlaubspläne, Nachweise hinsichtlich Zeiten ohne Entgeltanspruch (Langzeiterkrankung). Diese Bereithaltungspflicht umfasst zeitlich die gesamte Dauer der Beschäftigung, insgesamt jedoch höchstens zwei Jahre. Nur auf ausdrückliches Verlangen der Prüfbehörde sind die Unterlagen auch am Ort der Beschäftigung bereitzuhalten.

Das Bundesministerium für Finanzen kann durch Rechtsverordnung hinsichtlich der Aufzeichnungs- und Aufbewahrungsfristen vereinfachende oder abwandelnde Regelungen treffen.

Zuständige **Prüfbehörde** für die Einhaltung der Vorschriften des Mindestlohngesetzes ist gemäß § 14 MiLoG der Zoll. § 15 MiLoG macht allerdings deutlich, dass daneben die Zuständigkeiten der weiteren Behörden nach dem Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz bestehen bleiben (Finanzbehörden, Agenturen für Arbeit, Beitragseinzugsstellen der Sozialversicherung, Prüfdienste der Renten- und Unfallversicherung). Der Prüfungsumfang beschränkt sich auf die Einhaltung der Mindestlohnvorschriften. Zu den Befugnissen gehören auch Personenüberprüfungen,

das Betreten von Geschäftsräumen und Grundstücken, die Einsichtnahme von Geschäftsunterlagen, die Befragung von Personen. Die Prüfungen erfolgen in der Regel überraschend und vor Ort.

6. Haftung des Auftraggebers

§ 13 MiLoG begründet eine spezielle **Durchgriffshaftung für Mindestlohnverstöße von Fremdfirmen**. Die Vorschrift verweist auf § 14 Arbeitnehmer-Entsendegesetz. Danach haftet ein Unternehmer, der einen anderen Unternehmer, mit der Erbringung von Werk- oder Dienstverträgen beauftragt, für die Verpflichtungen dieses Unternehmers, eines Nachunternehmers oder eines von dem Unternehmer oder einem Nachunternehmer beauftragten Verleihers zur Zahlung des Mindestlohns **wie ein Bürge**, der auf die Einrede der Vorausklage verzichtet hat.

Inhalt, Umfang und Bedeutung der „Bürgenhaftung“

Das bedeutet, dass **der Auftraggeber einstehen muss, wenn ein Dienst- oder Werkvertragsunternehmen** (z. B. der Paketdienst oder ein Handwerker) **seinen Arbeitnehmern den Mindestlohn nicht oder nicht vollständig zahlen will oder kann**. Hier muss der Auftraggeber bislang mangels Klarstellung im Gesetz oder der Gesetzesbegründung aufgrund des Gesetzeswortlauts davon ausgehen, dass es nicht alleine um eine Generalunternehmerhaftung, sondern um eine Haftung im Rahmen aller abgeschlossener Dienst- oder Werkverträge geht.

Beispiel:

Beauftragung von Logistikunternehmen, Handwerkern, Werbeagenturen etc. Der Auftragnehmer hat seinen Mitarbeitern im vergangenen Monat keinen Lohn gezahlt und auch keine Sozialversicherungsbeiträge abgeführt. Die Mitarbeiter wenden sich nun an den (solventeren) Auftraggeber und fordern von ihm den Mindestlohn für einen ganzen Monat ein. Der Auftraggeber kann sie nicht darauf verweisen, dass sie sich zuerst an ihren Arbeitgeber wenden müssten.

Risiko: Die Haftung greift nicht nur bei Verstößen des eigenen Vertragspartners, sondern bei Verstößen aller Subunternehmer in der Kette. Sie ist betragsmäßig auf das sich aus dem Mindestlohn ergebende Nettoentgelt (ohne Steuern und Sozialversicherungsbeiträge) begrenzt.

Die Haftung entspricht der bei einer sog. selbstschuldnerischen Bürgschaft. Der Arbeitnehmer der Fremdfirma muss sich also nicht darauf verweisen lassen, erst gegen die Fremdfirma (seinen Arbeitgeber) die Zwangsvollstreckung zu betreiben; er kann direkt gegen den Auftraggeber vorgehen. Ein vertraglicher Ausschluss der Haftung ist nicht möglich.

Hinweis: Noch ungeklärt ist, ob eine Haftung gegenüber Entgeltansprüchen von Mitarbeitern eines beauftragten Werk- oder Dienstleistungsunternehmens oder von Subunternehmern auch für den Fall eintritt, dass dieses Unternehmen insolvent wird.

Haftungsbefreiung und Sorgfaltsmaßstab

Der Auftraggeber **kann sich von dieser Haftung** durch vertragliche Vereinbarung mit der Fremdfirma **nicht freizeichnen**.

Hinweis: Wir empfehlen für die Vertragsgestaltung mit Fremdfirmen jedenfalls die Aufnahme einer Bestätigung, dass der gesetzliche Mindestlohn gezahlt wird und dass die Fremdfirma nicht von der Vergabe öffentlicher Aufträge ausgeschlossen ist. Weiterhin sollten Kontrollmöglichkeiten oder finanzielle Sicherheiten (Barinhalte, Bürgschaften etc.) vereinbart werden. Wenn es während der Vertragslaufzeit konkrete Anhaltspunkte dafür gibt, dass der Mindestlohn tatsächlich nicht gezahlt wird, z. B. durch Hinweise von Mitarbeitern, reicht eine solche Bestätigung allein jedoch nicht aus. Für diesen Fall sollte mit dem Auftragnehmer die Stellung einer Bürgschaft vereinbart werden. Dies alleine schützt jedoch nicht vor Verfehlungen weiterer Nachunternehmer in einer Kette.

Durch das MiLoG werden keine neuen oder zusätzlichen Instrumentarien geschaffen, die Fremdfirma zu kontrollieren. Insbesondere bleibt es bei den datenschutzrechtlichen Regelungen, die den Zugriff auf die Personalakten der Fremdbeschäftigten eng begrenzen sowie dabei, dass der Auftraggeber gegenüber den Arbeitnehmern seiner Werk- oder Dienstvertragsunternehmen nicht weisungsbefugt ist.

Hinweis: Keinesfalls dürfen den Mitarbeitern von Fremdfirmen (Auftragnehmer von Werk- oder Dienstverträgen) durch den Auftraggeber direkte Weisungen erteilt werden. Denn dadurch würde die Grenze zur Arbeitnehmerüberlassung (Zeitarbeit) überschritten. Es könnte ein sog. Scheinwerkvertrag bzw. Scheindienstvertrag entstehen. Der Arbeitnehmer der Fremdfirma könnte sich auf illegale Arbeitnehmerüberlassung berufen und ein Arbeitsverhältnis mit dem Auftraggeber (als illegalen „Entleiher“) einklagen. Außerdem würde dies auf Seiten des Auftraggebers eine Ordnungswidrigkeit bedeuten.

Die Gesetzesbegründung stellt dazu allerdings klar:

„Soweit als Maßnahme gegen Verstöße vertragliche Prüf- und Kontrollrechte vorgesehen sind, ist dies allein kein Indiz dafür, dass der Werkvertrag nur zum Schein abgeschlossen wurde oder der Auftraggeber tatsächlich Arbeitgeber der von seinem Werkvertragspartner eingesetzten Mitarbeiter ist.“

7. Sanktionen

a) Ordnungswidrigkeiten / Bußgeldvorschriften

Verstöße gegen das MiLoG werden als Ordnungswidrigkeiten geahndet. § 21 MiLoG enthält einen umfangreichen Katalog an Bußgeldvorschriften. Zuständig für die Verfolgung von Ordnungswidrigkeiten sind die Behörden der Zollverwaltung jeweils für ihren Geschäftsbereich.

aa) Verstöße als Arbeitgeber

Mit einer **Geldbuße bis zu 500.000 €** belegt werden kann, wer vorsätzlich oder fahrlässig

- den gesetzlichen Mindestlohn nicht oder nicht rechtzeitig zahlt (§ 21 Abs. 1 Nr. 9 MiLoG).

Mit einer **Geldbuße bis zu 30.000 €** belegt werden kann, wer vorsätzlich oder fahrlässig

- Prüfungen der Zollbehörden und der diese unterstützenden Stellen nicht duldet oder bei einer Prüfung nicht mitwirkt, insbesondere für die Prüfung erhebliche Auskünfte nicht erteilt und geforderte Unterlagen (z. B. Arbeitsverträge) nicht vorlegt (§ 21 Abs. 1 Nr. 1 MiLoG),
- im Rahmen einer Prüfung das Betreten eines Grundstücks oder Geschäftsraums nicht duldet (§ 21 Abs. 1 Nr. 2 MiLoG),
- in Datenverarbeitungsanlagen gespeicherte Daten nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig übermittelt (§ 21 Abs. 1 Nr. 3 MiLoG),
- eine Aufzeichnung der Arbeitszeiten für geringfügig Beschäftigte (§ 8 Abs. 1 SGB IV) oder für alle in den in § 2a SchwarzArbG genannten Wirtschaftsbereichen oder Wirtschaftszweigen (Sofortmeldepflicht) beschäftigten Arbeitnehmer (bzw. Leiharbeiter) nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig erstellt oder nicht oder nicht mindestens zwei Jahre aufbewahrt (§ 21 Abs. 1 Nr. 7 MiLoG),
- die für die Kontrolle der Einhaltung des Mindestlohns und der Fälligkeit erforderlichen Unterlagen (z. B. Lohnabrechnungen, Arbeitszeitkonten) nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht in der vorgeschriebenen Weise, auf Verlangen auch am Ort der Beschäftigung bereithält (§ 21 Abs. 1 Nr. 8 MiLoG).

bb) Verstöße als Auftraggeber

Mit einer **Geldbuße bis zu 500.000 €** belegt werden kann, wer

- Werk- oder Dienstleistungen in erheblichem Umfang ausführen lässt, indem er als Unternehmer einen anderen Unternehmer beauftragt, von dem er weiß oder fahrlässig nicht weiß, dass dieser bei der Erfüllung dieses Auftrags
 - den Mindestlohn nicht oder nicht rechtzeitig zahlt oder
 - einen Nachunternehmer einsetzt oder zulässt, dass ein Nachunternehmer tätig wird, der den Mindestlohn nicht oder nicht rechtzeitig zahlt.

Hinweis: Der Auftraggeber wäre danach bei einem sehr niedrigen Angebot verpflichtet zu prüfen, ob der niedrige Preis möglicherweise auf einer Zahlung unterhalb des Mindestlohns beruht. Sonst könnte bereits der Fahrlässigkeitsvorwurf erhoben werden.

b) Ausschluss von der Vergabe öffentlicher Aufträge

Unternehmen, die wegen einer Ordnungswidrigkeit nach dem MiLoG mit einer **Geldbuße von wenigstens 2.500 €** belegt worden sind, sollen gemäß § 19 MiLoG von der Teilnahme an einem Wettbewerb um einen Liefer-, Bau- oder Dienstleistungsauftrag eines öffentlichen Auftraggebers¹ für eine angemessene Zeit bis zur nachgewiesenen Wiederherstellung ihrer Zuverlässigkeit ausgeschlossen werden.

Hintergrund: Nach § 149 GewO werden im Gewerbezentralregister u. a. rechtskräftige Bußgeldentscheidungen eingetragen, wenn die Geldbuße mehr als 200 € beträgt. Die Tilgung der Eintragungen richtet sich nach § 153 GewO. Eintragungen über rechtskräftige Bußgeldentscheidungen sind nach Ablauf einer Frist

1. von drei Jahren, wenn die Höhe der Geldbuße nicht mehr als 300 € beträgt,
2. von fünf Jahren in den übrigen Fällen
zu tilgen.

Die für die Verfolgung oder Ahndung der Ordnungswidrigkeiten zuständigen Behörden der Zollverwaltung dürfen öffentlichen Auftraggebern und solchen Stellen, die von öffentlichen Auftraggebern zugelassene Präqualifikationsverzeichnisse oder Unternehmer- und Lieferantenverzeichnisse führen, auf Verlangen die erforderlichen Auskünfte geben. Diese öffentlichen Auftraggeber fordern im Rahmen ihrer Tätigkeit beim Gewerbezentralregister Auskünfte über rechtskräftige Bußgeldentscheidungen wegen einer Ordnungswidrigkeit nach dem MiLoG an.

Alternativ können sie von Unternehmen, die sich um einen Auftrag bewerben, eine Erklärung fordern, dass die Voraussetzungen für einen Ausschluss nicht vorliegen. Im Falle einer Erklärung des Unternehmens können die öffentlichen Auftraggeber

¹ § 98 GWB: Öffentliche Auftraggeber im Sinne dieses Teils sind:

1. Gebietskörperschaften sowie deren Sondervermögen,
2. andere juristische Personen des öffentlichen und des privaten Rechts, die zu dem besonderen Zweck gegründet wurden, im Allgemeininteresse liegende Aufgaben nichtgewerblicher Art zu erfüllen, wenn Stellen, die unter Nummer 1 oder 3 fallen, sie einzeln oder gemeinsam durch Beteiligung oder auf sonstige Weise überwiegend finanzieren oder über ihre Leitung die Aufsicht ausüben oder mehr als die Hälfte der Mitglieder eines ihrer zur Geschäftsführung oder zur Aufsicht berufenen Organe bestimmt haben. Das Gleiche gilt dann, wenn die Stelle, die einzeln oder gemeinsam mit anderen die überwiegende Finanzierung gewährt oder die Mehrheit der Mitglieder eines zur Geschäftsführung oder Aufsicht berufenen Organs bestimmt hat, unter Satz 1 fällt,
3. Verbände, deren Mitglieder unter Nummer 1 oder 2 fallen,
4. natürliche oder juristische Personen des privaten Rechts, die auf dem Gebiet der Trinkwasser- oder Energieversorgung oder des Verkehrs tätig sind, wenn diese Tätigkeiten auf der Grundlage von besonderen oder ausschließlichen Rechten ausgeübt werden, die von einer zuständigen Behörde gewährt wurden, oder wenn Auftraggeber, die unter Nummern 1 bis 3 fallen, auf diese Personen einzeln oder gemeinsam einen beherrschenden Einfluss ausüben können; besondere oder ausschließliche Rechte sind Rechte, die dazu führen, dass die Ausübung dieser Tätigkeiten einem oder mehreren Unternehmen vorbehalten wird und dass die Möglichkeit anderer Unternehmen, diese Tätigkeit auszuüben, erheblich beeinträchtigt wird. Tätigkeiten auf dem Gebiet der Trinkwasser- und Energieversorgung sowie des Verkehrs sind solche, die in der Anlage aufgeführt sind,
5. natürliche oder juristische Personen des privaten Rechts sowie juristische Personen des öffentlichen Rechts, soweit sie nicht unter Nummer 2 fallen, in den Fällen, in denen sie für Tiefbaumaßnahmen, für die Errichtung von Krankenhäusern, Sport-, Erholungs- oder Freizeiteinrichtungen, Schul-, Hochschul- oder Verwaltungsgebäuden oder für damit in Verbindung stehende Dienstleistungen und Auslobungsverfahren von Stellen, die unter Nummern 1 bis 3 fallen, Mittel erhalten, mit denen diese Vorhaben zu mehr als 50 vom Hundert finanziert werden,
6. natürliche oder juristische Personen des privaten Rechts, die mit Stellen, die unter die Nummern 1 bis 3 fallen, einen Vertrag über eine Baukonzession abgeschlossen haben, hinsichtlich der Aufträge an Dritte.

jederzeit zusätzlich Auskünfte des Gewerbezentralregisters nach § 150a der Gewerbeordnung anfordern.

Bei Aufträgen ab einer Höhe von 30.000 € muss der öffentliche Auftraggeber für das Unternehmen, das den Zuschlag erhalten soll, vor der Zuschlagserteilung eine Auskunft aus dem Gewerbezentralregister nach § 150a der Gewerbeordnung anfordern.

Vor der Entscheidung über den Ausschluss ist der Bewerber zu hören.

B. GESETZESTEXT DES MINDESTLOHNGESETZES

Abschnitt 1 Festsetzung des allgemeinen Mindestlohns

Unterabschnitt 1 Inhalt des Mindestlohns

§ 1 Mindestlohn

(1) Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf Zahlung eines Arbeitsentgelts mindestens in Höhe des Mindestlohns durch den Arbeitgeber.

(2) Die Höhe des Mindestlohns beträgt ab dem 1. Januar 2015 brutto 8,50 Euro je Zeitzunde. Die Höhe des Mindestlohns kann auf Vorschlag einer ständigen Kommission der Tarifpartner (Mindestlohnkommission) durch Rechtsverordnung der Bundesregierung geändert werden.

(3) Die Regelungen des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes, des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und der auf ihrer Grundlage erlassenen Rechtsverordnungen gehen den Regelungen dieses Gesetzes vor, soweit die Höhe der auf ihrer Grundlage festgesetzten Branchenmindestlöhne die Höhe des Mindestlohns nicht unterschreitet. Der Vorrang nach Satz 1 gilt entsprechend für einen auf der Grundlage von § 5 des Tarifvertragsgesetzes für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag im Sinne von § 4 Absatz 1 Nummer 1 sowie §§ 5 und 6 Absatz 2 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes.

§ 2 Fälligkeit des Mindestlohns

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer den Mindestlohn

1. zum Zeitpunkt der vereinbarten Fälligkeit,
2. spätestens am letzten Bankarbeitstag (Frankfurt am Main) des Monats, der auf den Monat folgt, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde,

zu zahlen. Für den Fall, dass keine Vereinbarung über die Fälligkeit getroffen worden ist, bleibt § 614 des Bürgerlichen Gesetzbuchs unberührt.

(2) Abweichend von Absatz 1 Satz 1 sind bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinausgehenden und auf einem schriftlich vereinbarten Arbeitszeitkonto eingestellten Arbeitsstunden spätestens innerhalb von zwölf Kalendermonaten nach ihrer monatlichen Erfassung durch bezahlte Freizeitgewährung oder Zahlung des Mindestlohns auszugleichen, soweit der Anspruch auf den Mindestlohn für die geleisteten Arbeitsstunden nach § 1 Absatz 1 nicht bereits durch Zahlung des verstetigten Arbeitsentgelts erfüllt ist. Im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitgeber nicht ausgeglichene Arbeitsstunden spätestens in dem auf die Beendigung des

Arbeitsverhältnisses folgenden Kalendermonat auszugleichen. Die auf das Arbeitszeitkonto eingestellten Arbeitsstunden dürfen monatlich jeweils 50 Prozent der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nicht übersteigen.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten nicht für Wertguthabenvereinbarungen im Sinne des Vierten Buches Sozialgesetzbuch. Satz 1 gilt entsprechend für eine im Hinblick auf den Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vergleichbare ausländische Regelung.

§ 3

Unabdingbarkeit des Mindestlohns

Vereinbarungen, die den Anspruch auf Mindestlohn unterschreiten oder seine Geltendmachung beschränken oder ausschließen, sind insoweit unwirksam. Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer kann auf den entstandenen Anspruch nach § 1 Absatz 1 nur durch gerichtlichen Vergleich verzichten; im Übrigen ist ein Verzicht ausgeschlossen. Die Verwirkung des Anspruchs ist ausgeschlossen.

Unterabschnitt 2

Mindestlohnkommission

§ 4

Aufgabe und Zusammensetzung

(1) Die Bundesregierung errichtet eine ständige Mindestlohnkommission, die über die Anpassung der Höhe des Mindestlohns befindet.

(2) Die Mindestlohnkommission wird alle fünf Jahre neu berufen. Sie besteht aus einer oder einem Vorsitzenden, sechs weiteren stimmberechtigten ständigen Mitgliedern und zwei Mitgliedern aus Kreisen der Wissenschaft ohne Stimmrecht (beratende Mitglieder).

§ 5

Stimmberechtigte Mitglieder

(1) Die Bundesregierung beruft je drei stimmberechtigte Mitglieder auf Vorschlag der Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer aus Kreisen der Vereinigungen von Arbeitgebern und Gewerkschaften. Die Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer sollen jeweils mindestens eine Frau und einen Mann als stimmberechtigte Mitglieder vorschlagen. Werden auf Arbeitgeber- oder auf Arbeitnehmerseite von den Spitzenorganisationen mehr als drei Personen vorgeschlagen, erfolgt die Auswahl zwischen den Vorschlägen im Verhältnis zur Bedeutung der jeweiligen Spitzenorganisationen für die Vertretung der Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerinteressen im Arbeitsleben des Bundesgebietes. Übt eine Seite ihr Vorschlagsrecht nicht aus, werden die Mitglieder dieser Seite durch die Bundesregierung aus Kreisen der Vereinigungen von Arbeitgebern oder Gewerkschaften berufen.

(2) Scheidet ein Mitglied aus, wird nach Maßgabe des Absatzes 1 Satz 1 und 4 ein neues Mitglied berufen.

§ 6 Vorsitz

(1) Die Bundesregierung beruft die Vorsitzende oder den Vorsitzenden auf gemeinsamen Vorschlag der Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer.

(2) Wird von den Spitzenorganisationen kein gemeinsamer Vorschlag unterbreitet, beruft die Bundesregierung jeweils eine Vorsitzende oder einen Vorsitzenden auf Vorschlag der Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer. Der Vorsitz wechselt zwischen den Vorsitzenden nach jeder Beschlussfassung nach § 9. Über den erstmaligen Vorsitz entscheidet das Los. § 5 Absatz 1 Satz 3 und 4 gilt entsprechend.

(3) Scheidet die Vorsitzende oder der Vorsitzende aus, wird nach Maßgabe der Absätze 1 und 2 eine neue Vorsitzende oder ein neuer Vorsitzender berufen.

§ 7 Beratende Mitglieder

(1) Die Bundesregierung beruft auf Vorschlag der Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer zusätzlich je ein beratendes Mitglied aus Kreisen der Wissenschaft. Die Bundesregierung soll darauf hinwirken, dass die Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine Frau und einen Mann als beratendes Mitglied vorschlagen. Das beratende Mitglied soll in keinem Beschäftigungsverhältnis stehen zu

1. einer Spitzenorganisation der Arbeitgeber oder Arbeitnehmer,
2. einer Vereinigung der Arbeitgeber oder einer Gewerkschaft oder
3. einer Einrichtung, die von den in der Nummer 1 oder Nummer 2 genannten Vereinigungen getragen wird.

§ 5 Absatz 1 Satz 3 und 4 und Absatz 2 gilt entsprechend.

(2) Die beratenden Mitglieder unterstützen die Mindestlohnkommission insbesondere bei der Prüfung nach § 9 Absatz 2 durch die Einbringung wissenschaftlichen Sachverstands. Sie haben das Recht, an den Beratungen der Mindestlohnkommission teilzunehmen.

§ 8 Rechtsstellung der Mitglieder

(1) Die Mitglieder der Mindestlohnkommission unterliegen bei der Wahrnehmung ihrer Tätigkeit keinen Weisungen.

(2) Die Tätigkeit der Mitglieder der Mindestlohnkommission ist ehrenamtlich.

(3) Die Mitglieder der Mindestlohnkommission erhalten eine angemessene Entschädigung für den ihnen bei der Wahrnehmung ihrer Tätigkeit erwachsenden Verdienstaufschlag und Aufwand sowie Ersatz der Fahrtkosten entsprechend den für

ehrenamtliche Richterinnen und Richter der Arbeitsgerichte geltenden Vorschriften. Die Entschädigung und die erstattungsfähigen Fahrtkosten setzt im Einzelfall die oder der Vorsitzende der Mindestlohnkommission fest.

§ 9

Beschluss der Mindestlohnkommission

(1) Die Mindestlohnkommission hat über eine Anpassung der Höhe des Mindestlohns erstmals bis zum 30. Juni 2016 mit Wirkung zum 1. Januar 2017 zu beschließen. Danach hat die Mindestlohnkommission alle zwei Jahre über Anpassungen der Höhe des Mindestlohns zu beschließen.

(2) Die Mindestlohnkommission prüft im Rahmen einer Gesamtabwägung, welche Höhe des Mindestlohns geeignet ist, zu einem angemessenen Mindestschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beizutragen, faire und funktionierende Wettbewerbsbedingungen zu ermöglichen sowie Beschäftigung nicht zu gefährden. Die Mindestlohnkommission orientiert sich bei der Festsetzung des Mindestlohns nachlaufend an der Tarifentwicklung.

(3) Die Mindestlohnkommission hat ihren Beschluss schriftlich zu begründen.

(4) Die Mindestlohnkommission evaluiert laufend die Auswirkungen des Mindestlohns auf den Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Wettbewerbsbedingungen und die Beschäftigung in Bezug auf bestimmte Branchen und Regionen sowie die Produktivität und stellt ihre Erkenntnisse der Bundesregierung in einem Bericht alle zwei Jahre gemeinsam mit ihrem Beschluss zur Verfügung.

§ 10

Verfahren der Mindestlohnkommission

(1) Die Mindestlohnkommission ist beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte ihrer stimmberechtigten Mitglieder anwesend ist.

(2) Die Beschlüsse der Mindestlohnkommission werden mit einfacher Mehrheit der Stimmen der anwesenden Mitglieder gefasst. Bei der Beschlussfassung hat sich die oder der Vorsitzende zunächst der Stimme zu enthalten. Kommt eine Stimmenmehrheit nicht zustande, macht die oder der Vorsitzende einen Vermittlungsvorschlag. Kommt nach Beratung über den Vermittlungsvorschlag keine Stimmenmehrheit zustande, übt die oder der Vorsitzende ihr oder sein Stimmrecht aus.

(3) Die Mindestlohnkommission kann Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer, Vereinigungen von Arbeitgebern und Gewerkschaften, öffentlich-rechtliche Religionsgesellschaften, Wohlfahrtsverbände, Verbände, die wirtschaftliche und soziale Interessen organisieren, sowie sonstige von der Anpassung des Mindestlohns Betroffene vor Beschlussfassung anhören. Sie kann Informationen und fachliche Einschätzungen von externen Stellen einholen.

(4) Die Sitzungen der Mindestlohnkommission sind nicht öffentlich; der Inhalt ihrer Beratungen ist vertraulich. Die übrigen Verfahrensregelungen trifft die Mindestlohnkommission in einer Geschäftsordnung.

§ 11

Rechtsverordnung

(1) Die Bundesregierung kann die von der Mindestlohnkommission vorgeschlagene Anpassung des Mindestlohns durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates für alle Arbeitgeber sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verbindlich machen. Die Rechtsverordnung tritt am im Beschluss der Mindestlohnkommission bezeichneten Tag, frühestens aber am Tag nach Verkündung in Kraft. Die Rechtsverordnung gilt, bis sie durch eine neue Rechtsverordnung abgelöst wird.

(2) Vor Erlass der Rechtsverordnung erhalten die Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die Vereinigungen von Arbeitgebern und Gewerkschaften, die öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften, die Wohlfahrtsverbände sowie die Verbände, die wirtschaftliche und soziale Interessen organisieren, Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme. Die Frist zur Stellungnahme beträgt drei Wochen; sie beginnt mit der Bekanntmachung des Verordnungsentwurfs.

§ 12

Geschäfts- und Informationsstelle für den Mindestlohn; Kostenträgerschaft

(1) Die Mindestlohnkommission wird bei der Durchführung ihrer Aufgaben von einer Geschäftsstelle unterstützt. Die Geschäftsstelle untersteht insoweit fachlich der oder dem Vorsitzenden der Mindestlohnkommission.

(2) Die Geschäftsstelle wird bei der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin als selbständige Organisationseinheit eingerichtet.

(3) Die Geschäftsstelle informiert und berät als Informationsstelle für den Mindestlohn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Unternehmen zum Thema Mindestlohn.

(4) Die durch die Tätigkeit der Mindestlohnkommission und der Geschäftsstelle anfallenden Kosten trägt der Bund.

Abschnitt 2

Zivilrechtliche Durchsetzung

§ 13

Haftung des Auftraggebers

§ 14 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes findet entsprechende Anwendung.

Abschnitt 3

Kontrolle und Durchsetzung durch staatliche Behörden

§ 14 Zuständigkeit

Für die Prüfung der Einhaltung der Pflichten eines Arbeitgebers nach § 20 sind die Behörden der Zollverwaltung zuständig.

§ 15 Befugnisse der Behörden der Zollverwaltung und anderer Behörden; Mitwirkungspflichten des Arbeitgebers

Die §§ 2 bis 6, 14, 15, 20, 22 und 23 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes sind entsprechend anzuwenden mit der Maßgabe, dass

1. die dort genannten Behörden auch Einsicht in Arbeitsverträge, Niederschriften nach § 2 des Nachweisgesetzes und andere Geschäftsunterlagen nehmen können, die mittelbar oder unmittelbar Auskunft über die Einhaltung des Mindestlohns nach § 20 geben, und
2. die nach § 5 Absatz 1 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes zur Mitwirkung Verpflichteten diese Unterlagen vorzulegen haben.

§ 6 Absatz 3 sowie die §§ 16 bis 19 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes finden entsprechende Anwendung.

§ 16 Meldepflicht

(1) Ein Arbeitgeber mit Sitz im Ausland, der eine Arbeitnehmerin oder einen Arbeitnehmer oder mehrere Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer in den in § 2a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes genannten Wirtschaftsbereichen oder Wirtschaftszweigen im Anwendungsbereich dieses Gesetzes beschäftigt, ist verpflichtet, vor Beginn jeder Werk- oder Dienstleistung eine schriftliche Anmeldung in deutscher Sprache bei der zuständigen Behörde der Zollverwaltung nach Absatz 6 vorzulegen, die die für die Prüfung wesentlichen Angaben enthält. Wesentlich sind die Angaben über

1. den Familiennamen, den Vornamen und das Geburtsdatum der von ihm im Geltungsbereich dieses Gesetzes beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
2. den Beginn und die voraussichtliche Dauer der Beschäftigung,
3. den Ort der Beschäftigung,
4. den Ort im Inland, an dem die nach § 17 erforderlichen Unterlagen bereitgehalten werden,
5. den Familiennamen, den Vornamen, das Geburtsdatum und die Anschrift in Deutschland der oder des verantwortlich Handelnden und
6. den Familiennamen, den Vornamen und die Anschrift in Deutschland einer oder eines Zustellungsbevollmächtigten, soweit diese oder dieser nicht mit der oder dem in Nummer 5 genannten verantwortlich Handelnden identisch ist.

Änderungen bezüglich dieser Angaben hat der Arbeitgeber im Sinne des Satzes 1 unverzüglich zu melden.

(2) Der Arbeitgeber hat der Anmeldung eine Versicherung beizufügen, dass er die Verpflichtungen nach § 20 einhält.

(3) Überlässt ein Verleiher mit Sitz im Ausland eine Arbeitnehmerin oder einen Arbeitnehmer oder mehrere Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung einem Entleiher, hat der Entleiher in den in § 2a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes genannten Wirtschaftsbereichen oder Wirtschaftszweigen unter den Voraussetzungen des Absatzes 1 Satz 1 vor Beginn jeder Werk- oder Dienstleistung der zuständigen Behörde der Zollverwaltung eine schriftliche Anmeldung in deutscher Sprache mit folgenden Angaben zuzuleiten:

1. den Familiennamen, den Vornamen und das Geburtsdatum der überlassenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
2. den Beginn und die Dauer der Überlassung,
3. den Ort der Beschäftigung,
4. den Ort im Inland, an dem die nach § 17 erforderlichen Unterlagen bereitgehalten werden,
5. den Familiennamen, den Vornamen und die Anschrift in Deutschland einer oder eines Zustellungsbevollmächtigten des Verleihers,
6. den Familiennamen, den Vornamen oder die Firma sowie die Anschrift des Verleihers.

Absatz 1 Satz 3 gilt entsprechend.

(4) Der Entleiher hat der Anmeldung eine Versicherung des Verleihers beizufügen, dass dieser die Verpflichtungen nach § 20 einhält.

(5) Das Bundesministerium der Finanzen kann durch Rechtsverordnung im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales ohne Zustimmung des Bundesrates bestimmen,

1. dass, auf welche Weise und unter welchen technischen und organisatorischen Voraussetzungen eine Anmeldung, eine Änderungsmeldung und die Versicherung abweichend von Absatz 1 Satz 1 und 3, Absatz 2 und 3 Satz 1 und 2 und Absatz 4 elektronisch übermittelt werden kann,
2. unter welchen Voraussetzungen eine Änderungsmeldung ausnahmsweise entfallen kann, und
3. wie das Meldeverfahren vereinfacht oder abgewandelt werden kann, sofern die entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Rahmen einer regelmäßig wiederkehrenden Werk- oder Dienstleistung eingesetzt werden oder sonstige Besonderheiten der zu erbringenden Werk- oder Dienstleistungen dies erfordern.

(6) Das Bundesministerium der Finanzen kann durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates die zuständige Behörde nach Absatz 1 Satz 1 und Absatz 3 Satz 1 bestimmen.

§ 17

Erstellen und Bereithalten von Dokumenten

(1) Ein Arbeitgeber, der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach § 8 Absatz 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch oder in den in § 2a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes genannten Wirtschaftsbereichen oder Wirtschaftszweigen beschäftigt, ist verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit dieser Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages aufzuzeichnen und diese Aufzeichnungen mindestens zwei Jahre beginnend ab dem für die Aufzeichnung maßgeblichen Zeitpunkt aufzubewahren. Satz 1 gilt entsprechend für einen Entleiher, dem ein Verleiher eine Arbeitnehmerin oder einen Arbeitnehmer oder mehrere Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung in einem der in § 2 a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes genannten Wirtschaftszweige überlässt. Satz 1 gilt nicht für Beschäftigungsverhältnisse nach § 8a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch.

(2) Arbeitgeber im Sinne des Absatzes 1 haben die für die Kontrolle der Einhaltung der Verpflichtungen nach § 20 in Verbindung mit § 2 erforderlichen Unterlagen im Inland in deutscher Sprache für die gesamte Dauer der tatsächlichen Beschäftigung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Geltungsbereich dieses Gesetzes, mindestens für die Dauer der gesamten Werk- oder Dienstleistung, insgesamt jedoch nicht länger als zwei Jahre, bereitzuhalten. Auf Verlangen der Prüfbehörde sind die Unterlagen auch am Ort der Beschäftigung bereitzuhalten.

(3) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates die Verpflichtungen des Arbeitgebers oder eines Entleihers nach § 16 und den Absätzen 1 und 2 hinsichtlich bestimmter Gruppen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern oder der Wirtschaftsbereiche oder den Wirtschaftszweigen einschränken oder erweitern.

(4) Das Bundesministerium der Finanzen kann durch Rechtsverordnung im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales ohne Zustimmung des Bundesrates bestimmen, wie die Verpflichtung des Arbeitgebers, die tägliche Arbeitszeit bei ihm beschäftigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufzuzeichnen und diese Aufzeichnungen aufzubewahren, vereinfacht oder abgewandelt werden kann, sofern Besonderheiten der zu erbringenden Werk- oder Dienstleistungen oder Besonderheiten des jeweiligen Wirtschaftsbereiches oder Wirtschaftszweiges dies erfordern.

§ 18

Zusammenarbeit der in- und ausländischen Behörden

(1) Die Behörden der Zollverwaltung unterrichten die zuständigen örtlichen Landesfinanzbehörden über Meldungen nach § 16 Absatz 1 und 3.

(2) Die Behörden der Zollverwaltung und die übrigen in § 2 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes genannten Behörden dürfen nach Maßgabe der datenschutzrechtlichen Vorschriften auch mit Behörden anderer Vertragsstaaten des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum zusammenarbeiten, die diesem Gesetz entsprechende Aufgaben durchführen oder für die Bekämpfung

illegaler Beschäftigung zuständig sind oder Auskünfte geben können, ob ein Arbeitgeber seine Verpflichtungen nach § 20 erfüllt. Die Regelungen über die internationale Rechtshilfe in Strafsachen bleiben hiervon unberührt.

(3) Die Behörden der Zollverwaltung unterrichten das Gewerbezentralregister über rechtskräftige Bußgeldentscheidungen nach § 21 Absatz 1 bis 3, sofern die Geldbuße mehr als zweihundert Euro beträgt.

§ 19

Ausschluss von der Vergabe öffentlicher Aufträge

(1) Von der Teilnahme an einem Wettbewerb um einen Liefer-, Bau- oder Dienstleistungsauftrag der in § 98 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen genannten Auftraggeber sollen Bewerberinnen oder Bewerber für eine angemessene Zeit bis zur nachgewiesenen Wiederherstellung ihrer Zuverlässigkeit ausgeschlossen werden, die wegen eines Verstoßes nach § 21 mit einer Geldbuße von wenigstens zweitausendfünfhundert Euro belegt worden sind.

(2) Die für die Verfolgung oder Ahndung der Ordnungswidrigkeiten nach § 21 zuständigen Behörden dürfen öffentlichen Auftraggebern nach § 98 Nummer 1 bis 3 und 5 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen und solchen Stellen, die von öffentlichen Auftraggebern zugelassene Präqualifikationsverzeichnisse oder Unternehmer- und Lieferantenverzeichnisse führen, auf Verlangen die erforderlichen Auskünfte geben.

(3) Öffentliche Auftraggeber nach Absatz 2 fordern im Rahmen ihrer Tätigkeit beim Gewerbezentralregister Auskünfte über rechtskräftige Bußgeldentscheidungen wegen einer Ordnungswidrigkeit nach § 21 Absatz 1 oder Absatz 2 an oder verlangen von Bewerberinnen oder Bewerbern eine Erklärung, dass die Voraussetzungen für einen Ausschluss nach Absatz 1 nicht vorliegen. Im Falle einer Erklärung der Bewerberin oder des Bewerbers können öffentliche Auftraggeber nach Absatz 2 jederzeit zusätzlich Auskünfte des Gewerbezentralregisters nach § 150a der Gewerbeordnung anfordern.

(4) Bei Aufträgen ab einer Höhe von 30 000 Euro fordert der öffentliche Auftraggeber nach Absatz 2 für die Bewerberin oder den Bewerber, die oder der den Zuschlag erhalten soll, vor der Zuschlagserteilung eine Auskunft aus dem Gewerbezentralregister nach § 150a der Gewerbeordnung an.

(5) Vor der Entscheidung über den Ausschluss ist die Bewerberin oder der Bewerber zu hören.

§ 20

Pflichten des Arbeitgebers zur Zahlung des Mindestlohns

Arbeitgeber mit Sitz im In- oder Ausland sind verpflichtet, ihren im Inland beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ein Arbeitsentgelt mindestens in Höhe des Mindestlohns nach § 1 Absatz 2 spätestens zu dem in § 2 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 genannten Zeitpunkt zu zahlen.

§ 21

Bußgeldvorschriften

(1) Ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig

1. entgegen § 15 Satz 1 in Verbindung mit § 5 Absatz 1 Satz 1 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes eine Prüfung nicht duldet oder bei einer Prüfung nicht mitwirkt,
2. entgegen § 15 Satz 1 in Verbindung mit § 5 Absatz 1 Satz 2 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes das Betreten eines Grundstücks oder Geschäftsraums nicht duldet,
3. entgegen § 15 Satz 1 in Verbindung mit § 5 Absatz 3 Satz 1 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes Daten nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig übermittelt,
4. entgegen § 16 Absatz 1 Satz 1 oder Absatz 3 Satz 1 eine Anmeldung nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig vorlegt oder nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig zuleitet,
5. entgegen § 16 Absatz 1 Satz 3, auch in Verbindung mit Absatz 3 Satz 2, eine Änderungsmeldung nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig macht,
6. entgegen § 16 Absatz 2 oder 4 eine Versicherung nicht, nicht richtig oder nicht rechtzeitig beifügt,
7. entgegen § 17 Absatz 1 Satz 1, auch in Verbindung mit Satz 2, eine Aufzeichnung nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig erstellt oder nicht oder nicht mindestens zwei Jahre aufbewahrt,
8. entgegen § 17 Absatz 2 eine Unterlage nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht in der vorgeschriebenen Weise bereithält oder
9. entgegen § 20 das dort genannten Arbeitsentgelt nicht oder nicht rechtzeitig zahlt.

(2) Ordnungswidrig handelt, wer Werk- oder Dienstleistungen in erheblichem Umfang ausführen lässt, indem er als Unternehmer einen anderen Unternehmer beauftragt, von dem er weiß oder fahrlässig nicht weiß, dass dieser bei der Erfüllung dieses Auftrags

1. entgegen § 20 das dort genannte Arbeitsentgelt nicht oder nicht rechtzeitig zahlt oder
2. einen Nachunternehmer einsetzt oder zulässt, dass ein Nachunternehmer tätig wird, der entgegen § 20 das dort genannte Arbeitsentgelt nicht oder nicht rechtzeitig zahlt.

(3) Die Ordnungswidrigkeit kann in den Fällen des Absatzes 1 Nummer 9 und des Absatzes 2 mit einer Geldbuße bis zu fünfhunderttausend Euro, in den übrigen Fällen mit einer Geldbuße bis zu dreißigtausend Euro geahndet werden.

(4) Verwaltungsbehörden im Sinne des § 36 Absatz 1 Nummer 1 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten sind die in § 14 genannten Behörden jeweils für ihren Geschäftsbereich.

(5) Für die Vollstreckung zugunsten der Behörden des Bundes und der bundesunmittelbaren juristischen Personen des öffentlichen Rechts sowie für die

Vollziehung des dinglichen Arrestes nach § 111d der Strafprozessordnung in Verbindung mit § 46 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten durch die in § 14 genannten Behörden gilt das Verwaltungs-Vollstreckungsgesetz des Bundes.

Abschnitt 4 Schlussvorschriften

§ 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, es sei denn, dass sie

1. ein Praktikum verpflichtend auf Grund einer schulrechtlichen Bestimmung, einer Ausbildungsordnung, einer hochschulrechtlichen Bestimmung oder im Rahmen einer Ausbildung an einer gesetzlich geregelten Berufsakademie leisten.
2. ein Praktikum von bis zu drei Monaten zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums leisten,
3. ein Praktikum von bis zu drei Monaten 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 oder an einer Berufsausbildungsvorbereitung nach §§ 68 bis 70 des Berufsbildungsgesetzes teilnehmen.

Praktikantin oder Praktikant ist unabhängig von der Bezeichnung des Rechtsverhältnisses, wer sich nach der tatsächlichen Ausgestaltung und Durchführung des Vertragsverhältnisses für eine begrenzte Dauer zum Erwerb praktischer Kenntnisse und Erfahrungen einer bestimmten betrieblichen Tätigkeit zur Vorbereitung auf eine berufliche Tätigkeit unterzieht, ohne dass es sich dabei um eine Berufsausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes oder um eine damit vergleichbare praktische Ausbildung handelt.

(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 Absatz 1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch waren, gilt der Mindestlohn in den ersten sechs Monaten der Beschäftigung nicht. Die Bundesregierung hat den gesetzgebenden Körperschaften zum 1. Juni 2016 darüber zu berichten, inwieweit die Regelung nach Satz 1 die Wiedereingliederung von Langzeitarbeitslosen in den Arbeitsmarkt gefördert hat, und eine Einschätzung darüber abzugeben, ob diese Regelung fortbestehen soll.

§ 23
Evaluation

Dieses Gesetz ist im Jahr 2020 zu evaluieren.

§ 24
Übergangsregelung

(1) Bis zum 31. Dezember 2017 gehen abweichende Regelungen eines Tarifvertrages repräsentativer Tarifvertragsparteien dem Mindestlohn vor, wenn sie für alle unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallenden Arbeitgeber mit Sitz im In- oder Ausland sowie deren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verbindlich gemacht worden sind; ab dem 1. Januar 2017 müssen abweichende Regelungen in diesem Sinne mindestens ein Entgelt von brutto 8,50 Euro je Zeitstunde vorsehen. Satz 1 gilt entsprechend für Rechtsverordnungen, die auf der Grundlage von § 11 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes sowie § 3a des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes erlassen worden sind.

(2) Zeitungszustellerinnen und Zeitungszusteller haben ab dem 1. Januar 2015 einen Anspruch auf 75 Prozent und ab dem 1. Januar 2016 auf 85 Prozent des Mindestlohns nach § 1 Absatz 2 Satz 1. Vom 1. Januar 2017 bis zum 31. Dezember 2017 beträgt der Mindestlohn für Zeitungszustellerinnen und Zeitungszusteller brutto 8,50 Euro je Zeitstunde. Zeitungszustellerinnen und Zeitungszusteller im Sinne der Sätze 1 und 2 sind Personen, die in einem Arbeitsverhältnis ausschließlich periodische Zeitungen oder Zeitschriften an Endkunden zustellen; dies umfasst auch Zustellerinnen und Zusteller von Anzeigenblättern mit redaktionellem Inhalt.