

**Mit den aktuellen  
Ministerworten**

**Alte und neue  
Probleme**

**Christoph Tillmanns**

**Mindestlohn und  
Mindestlohngesetz**

# Agenda

1. Überblick: Mindestlohn in Deutschland
2. Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz – Grundlagen
3. Verhältnis des MiLoG zu anderen Regelungen
4. Persönlicher Geltungsbereich
5. Fälligkeit des Mindestlohn und Zeitkonten
6. Berechnung des Mindestlohn außerhalb von Stundenlohn
7. Einbeziehung von Zulagen und Gratifikationen
8. Auftraggeberhaftung
9. Melde- und Dokumentationspflichten
10. Rechtsfolgen von Verstößen, To – Do - Liste

# **1. Überblick: Mindestlohn in Deutschland**

# Tarifautonomiestärkungsgesetz vom 16.8.2014

Allgemeinverbindlich-  
keitserklärung von TV  
(erleichtert)

ArbNEntG - Öffnung  
für alle Branchen

MindestlohnG – 8,50 € Mindeststundenlohn

# Änderungen bei der Allgemeinverbindlichkeitserklärung (AVE) eines TV

## Voraussetzungen AVE **bisher**

1. Antrag einer Tarifvertragspartei
2. öffentliches Interesse für die AVE
3. mindestens 50% der unter dem Geltungsbereich des Tarifvertrages fallenden Arbeitnehmer werden von den tarifgebundenen Arbeitgebern beschäftigt

## Voraussetzungen AVE **seit 16.8.2014**

1. Antrag einer Tarifvertragspartei
2. öffentliches Interesse für die AVE
  - TV hat für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen überwiegende Bedeutung
  - Absicherung der tarifvertraglichen Normsetzung gegen wirtschaftliche Fehlentwicklung
3. **Kein Quorum** von 50 % **mehr** erforderlich

## Änderungen beim Mindestlohn nach dem AEntG

- Erstreckung eines TV auf in- und **ausländische** Arbeitsverhältnisse/Arbeitgeber durch AVE oder durch Rechtsverordnung
- Voraussetzung immer gemeinsamer Antrag der TV-Parteien
- **bisher nur für bestimmte Branchen**
- **neu seit 16.8.2014:** Erstreckung eines Mindestlohntarifvertrages auf alle AN im Geltungsbereich eines TV durch Rechtsverordnung für jede Branche möglich
- Aktuell: Friseurhandwerk, Landwirtschaft, Werttransporte

**Hiervon betroffen:  
ca. 3 Mio.  
Beschäftigte**

## Mindestlohn nach dem AEntG

Überblick.

[http://www.bundesregierung.de/Content/DE/\\_Anlagen/2015/06/2015-06-16-uebersicht-mindestloehne.pdf;jsessionid=2D9B710764FA4BDA038C069C57B94544.s2t2?\\_\\_blob=publicationFile&v=1](http://www.bundesregierung.de/Content/DE/_Anlagen/2015/06/2015-06-16-uebersicht-mindestloehne.pdf;jsessionid=2D9B710764FA4BDA038C069C57B94544.s2t2?__blob=publicationFile&v=1)



# **Die temporäre Änderung des Gesetzeszwecks des AEntG – damit das MiLoG unterlaufen werden kann**

## § 1 AEntG Zielsetzung

Ziele des Gesetzes sind die Schaffung und Durchsetzung angemessener Mindestarbeitsbedingungen für grenzüberschreitend entsandte und für regelmäßig im Inland beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sowie die Gewährleistung fairer und funktionierender Wettbewerbsbedingungen durch die Erstreckung der Rechtsnormen von Branchentarifverträgen.

# Die temporäre Änderung des Gesetzeszwecks des AEntG – damit das MiLoG unterlaufen werden kann

## § 24 MiLoG 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.

## **Die temporäre Änderung des Gesetzeszwecks des AEntG – damit das MiLoG unterlaufen werden kann**

### § 24a AEntG Übergangsregelung

In der Zeit vom 1. Januar 2015 bis zum 31. Dezember 2017 gilt § 1 AEntG mit der Maßgabe, dass eine Unterschreitung des nach dem Mindestlohngesetz vorgeschriebenen Mindestlohns mit den Zielen des § 1 vereinbar ist, wenn diese Unterschreitung erforderlich ist, um in der betreffenden Branche eine schrittweise Heranführung des Lohnniveaus an die Vorgaben des Mindestlohngesetzes zu bewirken und dabei faire und funktionierende Wettbewerbsbedingungen und den Erhalt sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung zu berücksichtigen.

# **1. Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz - Grundlagen**

# Der Mindestlohn nach dem MiLoG

## 1. Der Grundsatz

### § 1 Mindestlohn

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

(2)<sup>1</sup>Die Höhe des Mindestlohns beträgt ab dem 1. Januar 2015 brutto 8,50 € **je Zeitstunde**. <sup>2</sup>Die Höhe des Mindestlohns kann auf Vorschlag einer ständigen Kommission der Tarifpartner (Mindestlohnkommission) durch Rechtsverordnung der Bundesregierung geändert werden.

# Der Mindestlohn nach dem MiLoG

## 1. Der Grundsatz

### Mindestlohn je „Zeitstunde“

- Entgeltfortzahlung
- Urlaubsentgelt
- Annahmeverzug
- Arbeitsbereitschaft
- Bereitschaftsdienst ??
- Rufbereitschaft
- Stücklohn – umzurechnen in Zeitlohn

# Mindestlohn und Bereitschaftsdienst

## Bereits entschieden:

- Arbeitnehmern in der Pflegebranche nicht nur für Vollarbeit, sondern auch für Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst ein Mindestentgelt nach § 2 PflegeArbbV zu zahlen.
- Vereinbart der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer für die Bereitschaftszeiten eine geringere Entlohnung, als es § 2 PflegeArbbV vorsieht, so ist eine solche Vereinbarung unwirksam.

BAG, Urteil vom 19. November 2014, 5 AZR 1101/12

# Mindestlohn und Bereitschaftsdienst

## Bereits entschieden:

### Begründung:

- Das Mindestentgelt nach § 2 PflegeArbbV ist „je Stunde“ festgelegt und knüpft damit an die vergütungspflichtige Arbeitszeit an.
- Dazu gehören nicht nur die Vollarbeit, sondern auch die Arbeitsbereitschaft und der Bereitschaftsdienst. Während beider muss sich der Arbeitnehmer an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort bereithalten, um im Bedarfsfalle unverzüglich die Arbeit aufzunehmen.
- Zwar kann dafür ein geringeres Entgelt als für Vollarbeit bestimmt werden. Von dieser Möglichkeit hat der Verordnungsgeber im Bereich der Pflege aber keinen Gebrauch gemacht.
- Deshalb sind arbeitsvertragliche Vereinbarungen, die für Bereitschaftsdienst in der Pflege ein geringeres als das Mindestentgelt nach § 2 PflegeArbbV vorsehen, unwirksam.

BAG, Urteil vom 19. November 2014, 5 AZR 1101/12

# Mindestlohn und Bereitschaftsdienst?

**Aber:**

**Zweite PflegeArbbV v. 27.11.2014, in Kraft seit 1.1.2015:**

## **§ 2 „Mindestentgelt“**

*(3) (...) **Zum Zwecke der Entgeltberechnung kann die Zeit des **Bereitschaftsdienstes** einschließlich der geleisteten Arbeit auf der Grundlage einer kollektivrechtlichen oder einer schriftlichen einzelvertraglichen Regelung **mit mindestens 25 Prozent als Arbeitszeit bewertet werden.** (....)***

# Mindestlohn und Entgeltfortzahlung an Feiertagen sowie bei Arbeitsunfähigkeit

**BAG v. 13.5.2015, 10 AZR 191/14**

- Die Höhe der Entgeltfortzahlung an Feiertagen und im Krankheitsfall des pädagogischen Personals in Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen berechnet sich nach den für diesen Personenkreis erlassenen Mindestlohnvorschriften (im Fall: € 12,60 brutto/h).
- Die gesetzlichen Regelungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes (§ 2 Abs. 1, § 3 i.V.m. § 4 Abs. 1 EFZG, Entgeltausfallprinzip) sowie des Bundesurlaubsgesetzes ( § 11 BUrlG, Referenzprinzip) finden auch dann Anwendung, wenn sich die Höhe des Arbeitsentgelts nach einer Mindestlohnregelung richtet, die - wie hier die MindestlohnVO - keine Bestimmungen zur Entgeltfortzahlung und zum Urlaubsentgelt enthält.  
**Ein Rückgriff des Arbeitgebers auf eine vertraglich vereinbarte niedrigere Vergütung ist in diesen Fällen deshalb unzulässig.**

# Der Mindestlohn nach dem MiLoG

## 1. Grundlagen

### § 2 Fälligkeit des Mindestlohn

(1) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>Für den Fall, dass keine Vereinbarung über die Fälligkeit getroffen worden ist, bleibt § 614 des Bürgerlichen Gesetzbuchs unberührt.

# Der Mindestlohn nach dem MiLoG

## 1. Grundlagen

§ 20 Pflichten des Arbeitgebers zur Zahlung des Mindestlohns

Arbeitgeber mit **Sitz im In- oder Ausland** sind **verpflichtet**, ihren **im Inland beschäftigten AN** den Mindestlohn zum Fälligkeitszeitpunkt zu zahlen.

**Öffentlich-rechtliche Pflicht  
des Arbeitgebers,  
Verstoß ist Ordnungswidrigkeit  
Kontrolle durch Zollbehörde**

### **3. Verhältnis des MiLoG zu anderen Regelungen**

## Der Mindestlohn nach dem MiLoG

### 2. Verhältnis zu anderen Regelungen

#### § 3 Unabdingbarkeit des Mindestlohns

<sup>1</sup>Vereinbarungen, die den Anspruch auf Mindestlohn unterschreiten oder seine Geltendmachung beschränken oder ausschließen, sind **insoweit** unwirksam. <sup>2</sup>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. <sup>3</sup>Die **Verwirkung** des Anspruchs ist **ausgeschlossen**.

## Der Mindestlohn nach dem MiLoG

### 2. Verhältnis zu anderen Regelungen

#### Folge:

- Ausschlussfristen erfassen nicht den gesetzlichen Mindestlohn!
- Vertragliche Ausschlussfristen „*insoweit*“ unwirksam – d.h. Änderung der Vertragsmuster dahin, dass Mindestlohnansprüche von Ausschlussfrist nicht erfasst werden.
- und „Alt“-Verträge? Evt. intransparent § 307 Abs. 1 S. 2 BGB str.
- Notwendigkeit der Vertragsänderung?
  - Ggf. durch klarstellendes Schreiben an AN, dass Ausschlussfrist nicht für Mindestlohn gilt
  - Annahme nach § 151 BGB nicht zugangsbedürftig
- Grenze: Verjährungsfrist §§ 195, 199 BGB – 3 Jahre ab Ende Kalenderjahr, in dem der Anspruch entstanden ist.

## Der Mindestlohn nach dem MiLoG

### 2. Verhältnis zu anderen Regelungen

#### Verhältnis zum Arbeitsvertrag

- Niedrigere Vergütungsvereinbarungen unwirksam
  - dann § 612 BGB – übliche Vergütung – ?
  - oder „nur“ Mindestlohn?
- Entgeltumwandlung nach § 1a BetrAVG bleibt zulässig
- Notwendigkeit der Vertragsänderung
  - Erhöhung der Vergütung auf Mindestlohn, Annahme nicht zugangsbedürftig
- Achtung: bei sittenwidriger Vergütung (1/3 unter der übliche Vergütung) gilt § 612 BGB – auch wenn die vereinbarte Vergütung den Mindestlohn überschreitet

## Der Mindestlohn nach MiLoG

### 2. Verhältnis zu Tarifverträgen

#### Verhältnis zu Tarifverträgen

##### Grundsatz

- **Keine** Privilegierung (Ausnahmen nur für TV nach AEntG)
- Keine Übergangsregelungen (Ausnahmen nur für TV nach AEntG § 24 Abs. 1 MiLoG)
- Gilt auch für Haustarifverträge u. Sanierungstarifverträge
- Bei Unterschreiten des Mindestlohns ist der TV insoweit unwirksam

## Der Mindestlohn nach MiLoG

### 2. Verhältnis zu Tarifverträgen

#### § 1 Mindestlohn, Abs. 3

<sup>1</sup>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.**

(gilt entsprechend für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag im Sinne AEntG)

D.h.: Bezüglich **Fälligkeit und Arbeitszeitkonten** gehen die o.g. Branchenregelungen vor.

## Der Mindestlohn nach dem MiLoG

### 2. Verhältnis zu Tarifverträgen – Übergangsregelung

#### § 24 Übergangsregelung - bis 31. Dezember 2017:

abweichende Regelungen eines Tarifvertrages, der auf der **Grundlage des AEntG** oder § 3a AÜG – geringere – Mindestlöhne regelt, bleiben zeitlich begrenzt wirksam

#### ab dem 1. Januar 2017

abweichende Regelungen in diesem Sinne müssen **ab 1.1.2017** mindestens ein Entgelt von **brutto 8,50 Euro** je Zeitstunde vorsehen.

U.U. können Mindestlohn unterschreitende TV nach AEntG für allgemeinverbindlich erklärt werden (§ 24a AEntG)

2018

2017

2016

2015

## Der Mindestlohn nach dem MiLoG

### 3. Arbeitsverhältnis im Inland

**Örtlich: Entscheidend ist Tätigkeitsausübung in Deutschland**

**Unerheblich:**

- Unternehmenssitz – gilt auch für ausländische Unternehmen § 2 Nr. 1 AEntG
- Transitfälle?
- Betriebssitz – gilt auch für Arbeitnehmer ausländischer Betriebe, die in Deutschland arbeiten (Entsendung)
  - § 2 Nr. 1 AEntG
  - zeitliche Umfang egal
  - auch wenn für das Arbeitsverhältnis ausländisches Recht gilt
  - **Gilt auch für Beschäftigung in Privathaushalten**
- Gilt für bei Arbeitsverhältnissen, die deutschen Recht unterliegen auch für die Entsendung deutscher Arbeitnehmer ins Ausland



# **4. Persönlicher Geltungsbereich**

## 4. Persönlicher Geltungsbereich

Arbeitnehmer – allgemeiner Arbeitnehmerbegriff  
nicht: arbeitnehmerähnliche Selbständige

- Sozialversicherungsrechtliche Behandlung egal
- Minijobs, Kurzfristige, Rentner, Werkstudenten...

Praktikanten unter bestimmten Bedingungen

## 4. Persönlicher Geltungsbereich – § 22 Abs. 1 Praktikanten

**Grundregel: Praktikanten im Sinne von § 26 BBiG sind Arbeitnehmer und haben Anspruch auf den Mindestlohn (§ 22 Abs. 1)**

### **§ 26 BBiG Andere Vertragsverhältnisse**

Soweit **nicht ein Arbeitsverhältnis** vereinbart ist, gelten für Personen, die **eingestellt** werden, um berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse, Fähigkeiten oder berufliche Erfahrungen zu erwerben, **ohne dass es sich um eine Berufsausbildung** im Sinne dieses Gesetzes handelt, die §§ 10 bis 23 und 25 mit der Maßgabe, ...

**Praktikanten, die nicht unter § 26 BBiG fallen, haben keinen Anspruch auf Mindestlohn!**

## 4. Persönlicher Geltungsbereich – § 22 Abs. 1 Praktikanten

Außerdem neu: gesetzliche Definition!

**Doppelt hält  
besser...**

„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 einer beruflichen Tätigkeit** unterzieht, ohne dass es sich dabei um eine Berufsausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes **oder um eine damit vergleichbare praktische Ausbildung handelt.**“

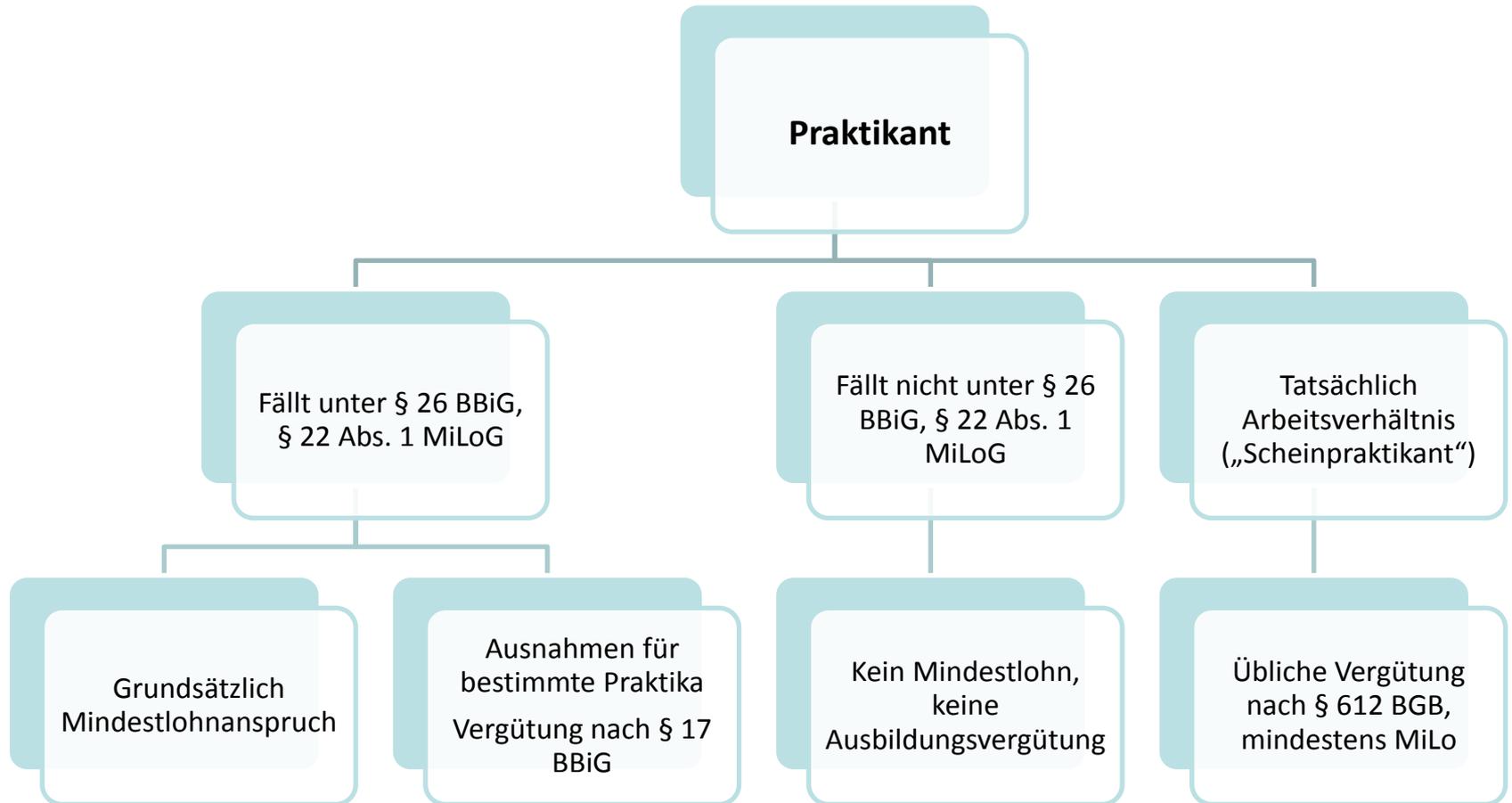
## 4. Persönlicher Geltungsbereich – § 22 Abs. 1 Praktikanten

**Mindestlohn für Praktikanten unter drei kumulativen Voraussetzungen:**

**Praktikant n. § 26  
BBiG**

**Praktikant n. § 22  
Abs. 1 MiLoG**

**Keine Ausnahme  
nach § 22 MiLoG**



## 4. Persönlicher Geltungsbereich – § 22 Abs. 1 Praktikanten

### Kein Praktikant – sondern Arbeitnehmer

- „Scheinpraktikant“: Wenn Erbringung von Arbeitsleistung im Vordergrund steht, Arbeitsverhältnis mit Anspruch auf übliche Vergütung, mindestens Mindestlohnanspruch
  - 1. Steht Arbeitsleistung oder Aus-/Fortbildung im Vordergrund des Vertragsverhältnisses?
  - 2. Entscheidend kommt es auf die Gewichtung der *vertraglichen Pflichten* an.
- „Erwerb von Berufserfahrung“ genügt nicht, um Arbeitsverhältnis auszuschließen; Vermittlung zusätzlicher Kenntnisse für Praktikum erforderlich.
- Arbeitnehmer: bereits ausgebildete Fachkräfte, die weiterqualifiziert werden (BAG 21.11.2001 – 5 AZR 158/00 – Spezialeinweisung auf bestimmten Flugzeugtyp)

## 4. Persönlicher Geltungsbereich – § 22 Abs. 1 Praktikanten

### Praktikant – aber nicht nach § 26 BBiG – kein Mindestlohn

- Keine Geltung von § 26 BBiG für Praktika...
- die im Rahmen einer schulischen Ausbildung zur Erweiterung der Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten in einem Betrieb geleistet werden. Einsatz ist Teil der schulischen Ausbildung > Landesrecht
- die Studenten innerhalb ihres Studiums als **dessen Bestandteil** absolvieren.
  - BAG 19. 6. 1974 AP BAT § 3 Nr. 3; 16.10.2002, AP TVG § 1 Tarifverträge: Metallindustrie Nr. 181
  - 18.11.2008, 3 AZR 192/07  
Praxisphase Bestandteil der Prüfungsordnung
- Anders: Vor- und Grundpraktika, die vor Aufnahme des Studiums absolviert werden, um so erst die Aufnahme des Studiums zu ermöglichen > Praktikant nach § 26 BBiG

## 4. Persönlicher Geltungsbereich – § 22 Abs. 1 Praktikanten

### Ausnahmen § 22 Abs. 2 MiLoG für Praktikanten

### Ausnahmen

1. Verpflichtendes Praktikum aufgrund einer schulrechtlichen Bestimmung, einer Ausbildungsordnung, einer hochschulrechtlichen Bestimmung oder im Rahmen einer Ausbildung an einer gesetzlich geregelten Berufsakademie,
2. Praktikum von bis zu 3 Monaten zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums,
3. Praktikum von bis zu 3 Monaten **begleitend** zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung, wenn nicht zuvor ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Ausbildenden bestanden hat,  
oder
4. Einstiegsqualifizierung nach § 54a SGB III oder Berufsausbildungsvorbereitung.

Außerdem: eine Ausbildung, die einer Berufsausbildung vergleichbar ist (Volontär)

## 4. Persönlicher Geltungsbereich – § 22 Abs. 1 Praktikanten

### Sonderfall Praktikum und Duales Studium

Praxisintegrierte Duale Studiengänge „Studium plus Praxis“

- Das Studium hat lange Praxisphasen im Partnerbetrieb; es wird **kein Abschluss nach dem BBiG** erlangt; es wird i.d.R. vom Betrieb eine „Ausbildungsvergütung“ gezahlt.
- **BBiG ist nicht** anwendbar – auch nicht auf die Praxisphasen
  - BAG 18.11.2008, 3 AZR 192/07: **wenn Praxisphase Bestandteil der Prüfungsordnung ist.**
  - **Deckt sich mit Gesetzesbegründung:**  
„Damit können insbesondere auch Praktika, die im Rahmen von dualen Studiengängen absolviert werden, vom Anwendungsbereich des Mindestlohns ausgenommen sein. Ebenfalls vom Mindestlohn ausgenommen sind Praktika, die im Rahmen der Ausbildung an einer gesetzlich geregelten Berufsakademie geleistet werden.“

## 4. Persönlicher Geltungsbereich – § 22 Abs. 1 Praktikanten

**Sonderproblem: Überschreitung des 3-Monats-Zeitraums bei Verlängerung von Praktika/Aufteilung in Zeitabschnitte**

**Aufteilung in Zeitabschnitte?**

- Wohl unschädlich: Aufteilung eines bis zu 3-monatigen Praktikums in mehrere Zeitabschnitte

**Verlängerung?**

**Falls** Verlängerung von Anfang an **vorhersehbar**

→ Mindestlohn ist vom ersten Tag an zu beachten!

**Falls nicht vorhersehbar**

→ Zwischen dem ersten Praktikum und der „Verlängerung“ sollte eine zeitliche „Pause“ liegen, in diesem Fall Mindestlohn nur für den verlängerten Zeitraum zu beachten!

## 4. Persönlicher Geltungsbereich – § 22 Abs. 1 Praktikanten

**Neu:** Praktikanten mit **Mindestlohnanspruch** fallen seit 16.8.2014 unter das NachweisG

- Nachweis unverzüglich, spätestens vor Aufnahme der Tätigkeit zu erteilen
- Inhalt u.a.: Höhe der Vergütung, Lern- und Ausbildungsziele, Dauer des Urlaubs

**Tipp: für alle Praktikanten Grundlage der Beschäftigung dokumentieren**

## 4. Persönlicher Geltungsbereich – § 22 Abs. 1 Praktikanten

Art des Praktikums		Vergütung
„Scheinpraktikant“	Arbeitnehmer	Übliche Vergütung für Arbeitnehmer
Qualifizierte Ausbildung außerhalb einer Berufsausbildung	Kein Praktikant nach § 22 MiLoG	„Angemessene“ Ausbildungsvergütung
Bestandteil von schulischer Ausbildung oder Studienordnung	Kein Praktikant nach § 26 BBiG und § 22 MiLoG	Kein Vergütungsanspruch
Praktikum bis zu 3 Monaten zur <b>Orientierung</b> für eine Berufsausbildung oder Studium	Praktikant nach § 26 BBiG, aber <b>kein</b> Arbeitnehmer nach § 22 MiLoG	<b>Kein</b> Mindestlohn aber „angemessene“ Vergütung

## 4. Persönlicher Geltungsbereich – § 22 Abs. 1 Praktikanten

Art des Praktikums		Vergütung
bis zu 3 Monaten <b>begleitend</b> zu einer Berufs- oder Hochschul- ausbildung, wenn nicht zuvor ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Ausbildenden bestanden hat	Praktikant nach § 26 BBiG, aber <b>kein</b> Arbeitnehmer nach § 22 MiLoG.	<b>Kein</b> Mindestlohn aber „angemessene Vergütung“.
Praktikum <b>nach</b> Ausbildungs-/ Studiumsende	Gilt als Arbeitnehmer im Sinne des MiLoG	<b>Immer Mindestlohn</b>
Praxisphase Duales Studium	Kein Praktikant nach §26 BBiG, kein Arbeitsverhältnis.	Kein Mindestlohn. Vergütung nach Vereinbarung.

## 4. Persönlicher Geltungsbereich – weitere Ausnahmen

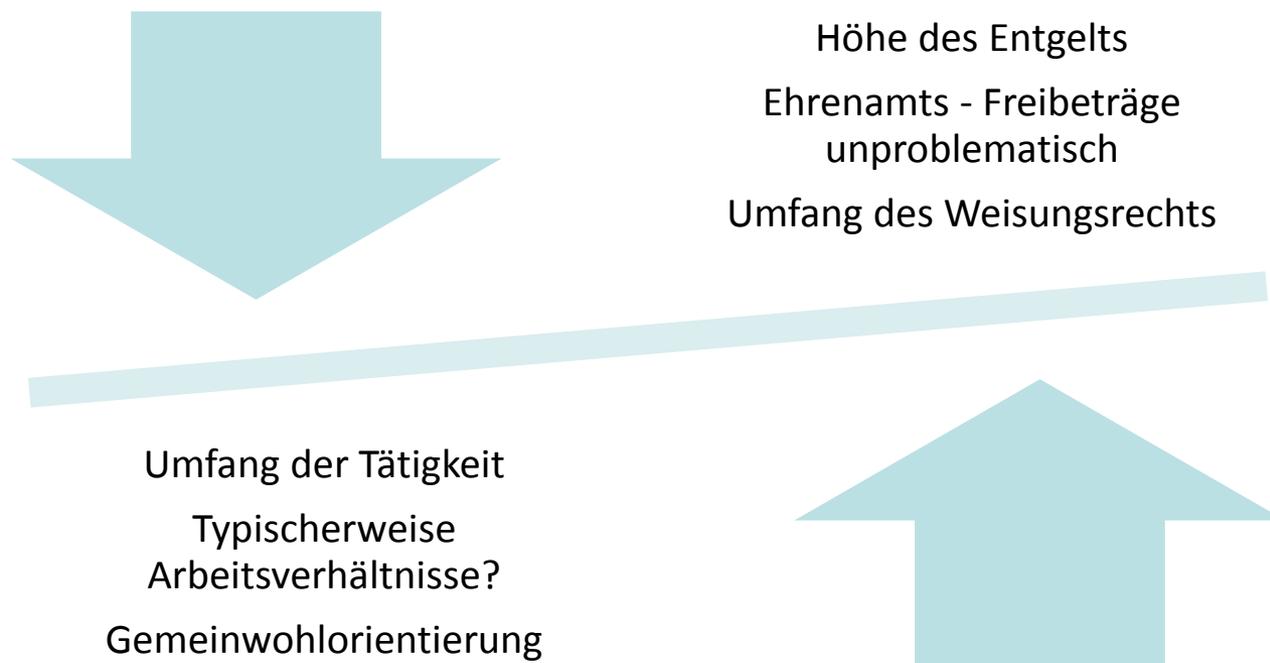
### Weitere Ausnahmen

- **Auszubildende nach dem BBiG** (Vergütung nach § 17 BBiG)
- **Arbeitnehmer unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung** (§ 22 Abs. 3) – Ggf. einschränkende Auslegung
- **Langzeitarbeitslose** (für die ersten 6 Monate der neu aufgenommenen Beschäftigung (arbeitslos ein Jahr oder länger, § 18 Abs. 1 SGB III – beachte § 18 Abs. 2 SGB III)
  - Problem: Wie erfährt der Arbeitgeber von den Voraussetzungen?
- **Ehrenamtliche**,  
auch Freiwilligendienste (Def. § 32 Abs. 4 EStG)

## 4. Persönlicher Geltungsbereich – Ehrenamtliche

### Kriterien für Abgrenzung Ehrenamt – Arbeitsverhältnis

BAG , Urteil vom 29.8.2012, 10 AZR 499/11



# Mindestlohn in Sportvereinen?

## **BMAS am 22.02.2015:**

*„Die Koalitionsfraktionen und das Bundesministerium für Arbeit und Soziales haben im Bundestag während des Gesetzgebungsprozesses (...) das gemeinsame Verständnis zum Ausdruck gebracht, **dass Vertragsamateure nicht unter das Mindestlohngesetz fallen sollen**. Das zeitliche und persönliche Engagement dieser Sportler zeige, dass nicht die finanzielle Gegenleistung, sondern die Förderung des Vereinszwecks und der Spaß am Sport im Vordergrund stehen. Somit ist davon auszugehen, dass es sich trotz Mini-Job nicht um ein Arbeitnehmerverhältnis handelt und der Mindestlohn keine Anwendung findet.“*

# Mindestlohn in Sportvereinen?

## **BMAS am 22.02.2015:**

*„Die Gesprächsteilnehmer waren sich einig, dass die **Zahl der Mini-Jobs im ehrenamtlichen Bereich** bei anderen Tätigkeiten (z.B. Übungsleiter, Platzwarte) **reduziert werden soll**, etwa durch die Nutzung von Aufwandsentschädigungen und Auslagenersatz.*

*Mit dieser Klarstellung auf Basis des geltenden Mindestlohngesetzes wird den Sportvereinen eine einfach handhabbare Lösung entlang der bisherigen Praxis angeboten. Die Klarstellung fußt auf den Gesetzgebungsmaterialien zum Mindestlohngesetz, hier insbesondere einer Drucksache des zuständigen Ausschusses, und der Rechtsprechung zum Arbeitnehmerbegriff.*

*Die Ausgestaltung der Verträge und die tatsächlichen Verhältnisse sind durch die Vereine vor Ort zu klären und sicherzustellen.“*

## **Und jetzt das Ministerwort Juni 2015**

Werden Tätigkeiten aber in einem Arbeitsverhältnis erbracht, so gilt der Mindestlohn. Das schließt allerdings ein darüber hinausgehendes ehrenamtliches Engagement neben einer geringfügigen Beschäftigung zum Beispiel im Sportverein nicht aus. Es muss sich jedoch aus dem Arbeitsvertrag ergeben, welche Leistungen Bestandteil des Minijobs sind, damit eine klare Abgrenzung zu der ehrenamtlichen Tätigkeit gegeben ist. Damit bleibt die Kombination eines Minijobs mit der Ehrenamts- oder Übungsleiterpauschale, wie sie in vielen Sportvereinen aus dem Breitensportbereich anzutreffen ist, weiter möglich.

## 4. Persönlicher Geltungsbereich – § 24 Zeitungszusteller

- **Zeitungszusteller** – stufenweise Anpassung (§ 24 Abs. 2)
  - Ab 1. Januar 2015 75% des gesetzlichen Mindestlohns
  - Ab 1. Januar 2016 85% des gesetzlichen Mindestlohns
  - Vom 1. Januar 2017 bis zum 31. Dezember 2017 Mindestlohn festgeschrieben auf € 8,50
  - Erstmalige Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns erst ab 1. Januar 2018 möglich
- Zeitungszusteller – Definition: **Zustellung von ausschließlich (!) periodisch erscheinenden Zeitschriften – keine Postzustellung**



# **5. Fälligkeit des Mindestlohn und Zeitkonten**

## 5. Fälligkeit des Mindestlohns § 2 Abs. 1

### § 2 Fälligkeit des Mindestlohn

(1) <sup>1</sup>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.

<sup>2</sup>Für den Fall, dass keine Vereinbarung über die Fälligkeit getroffen worden ist, bleibt § 614 BGB unberührt. (> erster Werktag des Folgemonats)

## 5. Fälligkeit des Mindestlohns und Zeitkonten - § 2 Abs. 2

### Gutschrift von Arbeitsstunden auf einem Arbeitszeitkonto möglich, wenn

#### Arbeitszeitkonto

- schriftlich vereinbart (§ 126 BGB) auch durch Betriebsvereinbarung oder TV
- Verstetigtes Arbeitsentgelt

nur Stunden, die über die vertragliche Arbeitszeit hinaus geleistet wurden

- keine Gutschrift von Stunden der regulären Arbeitszeit

auf Zeitkonto gebuchte Stunden dürfen 50% der vertraglich vereinbarten **monatlichen** Arbeitszeit nicht übersteigen

- für darüber hinausgehende Stunden ist der Mindestlohn (!) nach § 2 Abs. 1 „sofort“ zu zahlen

Ausgleich innerhalb von 12 Monaten nach ihrer Erfassung (= Fälligkeitszeitpunkt)

- durch Zeitausgleich oder durch Zahlung des Mindestlohns



## 5. Fälligkeit des Mindestlohns und Zeitkonten – § 2 Abs. 2

- Beschränkung gilt **auch** für Zeitkonten durch Betriebsvereinbarung und TV!

### **Aber:**

- Gilt nicht für Minusstunden
- Soweit der Arbeitnehmer für die gesamten geleisteten Stunden den Mindestlohn erhält, gilt die Beschränkung **nicht!**
- Vorrang von Zeitkonten–Regelungen nach AEntG (§ 1 As. 3).
- Gilt nicht für Langzeitkonten nach § 7b SGB IV (Wertguthaben).

## 5. Fälligkeit des Mindestlohns und Zeitkonten – § 2 Abs. 2

### Beispiel

Ein Arbeitnehmer wird nach Stunden bezahlt, Stundenlohn 12,50 €. Ausgehend von 160 Normstunden erhält der Arbeitnehmer monatlich 2.000 € Arbeitslohn.

Mehrarbeit über die 160 Normstunden wird aufgrund einer Betriebsvereinbarung einem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben, um damit Produktionsschwankungen auszugleichen. Innerhalb eines Zeitraums von 2 Jahren muss das Arbeitszeitkonto zu einem Monatsletzten ausgeglichen sein.

Im Juli 2015 arbeitet der Arbeitnehmer 190 Stunden. 30 werden seinem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben.

## 5. Fälligkeit des Mindestlohns und Zeitkonten – § 2 Abs. 2

### Lösung:

- Es wird ein verstetigtes Arbeitsentgelt ausgezahlt.
- Gem. § 2 Abs. 2 MiLoG ist zu prüfen, ob das verstetigte Arbeitsentgelt ausreicht, um für die im Juli 2015 geleisteten Arbeitsstunden den Mindestlohnanspruch zu erfüllen.

- Berechnung:  
verst. Arbeitslohn  $2.000 \text{ €} / 190 \text{ Stunden} = \mathbf{10,53 \text{ €}}$

- Es ergeben sich **keine Auswirkungen**.
- Die 30 Stunden aus Juli 2015 müssen nicht innerhalb von 12 Monaten abgebaut bzw. ausbezahlt werden.

## 5. Fälligkeit des Mindestlohns und Zeitkonten – § 2 Abs. 2

### Beispiel

Ein Arbeitnehmer wird nach Stunden bezahlt, Stundenlohn 10,00 €. Ausgehend von 160 Normstunden erhält der Arbeitnehmer monatlich 1.600 € Arbeitslohn.

Mehrarbeit über die 160 Normstunden wird aufgrund einer Betriebsvereinbarung einem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben, um damit Produktionsschwankungen auszugleichen. Innerhalb eines Zeitraums von 2 Jahren muss das Arbeitszeitkonto zu einem Monatsletzten ausgeglichen sein.

Im Juli 2015 arbeitet der Arbeitnehmer 190 Stunden. 30 werden seinem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben.

## 5. Fälligkeit des Mindestlohns und Zeitkonten – § 2 Abs. 2

### Lösung:

- Es wird ein verstetigtes Arbeitsentgelt ausgezahlt.
- Gem. §2 Abs. 2 MiLoG ist zu prüfen, ob das verstetigte Arbeitsentgelt ausreicht, um für die im Juli 2015 geleisteten Arbeitsstunden den Mindestlohnanspruch zu erfüllen.

- Berechnung:  
verst. Arbeitslohn  $1.600 \text{ €} / 190 \text{ Stunden} = 8,42 \text{ €}$

Es treten die Folgen des § 2 Abs. 2 MiLoG ein:

- D.h.: Die 30 Stunden aus Juli 2015 müssen innerhalb von 12 Monaten, also bis Juli 2016 (12 Monate nach ihrer Erfassung) vollständig mit dem Mindestlohn bezahlt werden.
- Sie sind getrennt zu verwalten.
- $190 \text{ Std} \times 8,50 \text{ €} = 1615 \text{ €}$  - davon sind aber 1600 € bereits gezahlt; zu zahlen im Juli 2016 daher nur 15 €; im übrigen können Stunden im Zeitkonto bleiben

## **6. Berechnung des Mindestlohn außerhalb von Stundenlohn**

## 6. Berechnung des Mindestlohns und Monatslohn

**Wie ist zu berechnen, ob der Anspruch auf den Mindestlohn erfüllt wurde?**

**Probleme:**

- - Monatsvergütung
- - Einbeziehung von Vergütungsbestandteilen als Erfüllung des Mindestlohnanspruch?

**Beispiel:**

Arbeitnehmer erhält für 40 Stunden wöchentliche Arbeitszeit 1.360 €.

Februar 2015: 20 AT monatliche Arbeitszeit = 160 Std.; 1.360 € / 160 Std. = 8,50 €

März 2015: 22 AT monatliche Arbeitszeit = 176 Std.; 1.360 € / 176 Std. = **7,72 €**

## 6. Berechnung des Mindestlohns und Monatslohn

### **Monatsvergütung**

Mindestlohn ist stundenbezogen

- bei monatlicher Vergütung Umrechnung in Stundenlohn für den konkreten Monat
- 3 – monatliche Durchschnittsbetrachtung zulässig?
  - Mindestlohnrechner BMAS lässt das zu (€ 1473 Monatsgehalt /40 Std. Woche)
- Jahresbetrachtung zulässig bei Jahresarbeitszeitvereinbarung und verstetigtem Arbeitsentgelt

## 6. Berechnung des Mindestlohns und leistungsbezogene Vergütung

### Leistungsbezogene Vergütung

- Stück- oder Akkordlohn
- Provision

### Gesetzesbegründung:

- Die Vereinbarung von Stücklöhnen und Akkordlöhnen bleibt auch nach Einführung des Mindestlohns zulässig, wenn gewährleistet ist, dass der Mindestlohn für die geleisteten Arbeitsstunden erreicht wird.
- **Mindestlohn muss in der Monatsbetrachtung erreicht werden.**

## 6. Berechnung des Mindestlohns und leistungsbezogene Vergütung

### Stück- und Akkordlohn – Maßstab?

- „Durchschnittsarbeitnehmer“ oder individuelle Betrachtung?
- monatliche individuelle Betrachtung, wenn Arbeitnehmer die ihm subjektiv mögliche Leistung erbringt
- Stücklohn so bemessen, dass Mindestlohn mit Durchschnittsleistung erreichbar ist (REFA)
- Wenn Arbeitnehmer diese Leistung aus personenbedingten Gründen nicht erreichen kann, muss er das begründen und hat dann Anspruch auf Mindestlohn
- Entsprechende Regelung in den Vertrag aufnehmen!

## 6. Berechnung des Mindestlohns und leistungsbezogene Vergütung

**Provision** kann nur auf Mindestlohnanspruch angerechnet werden, wenn sie nicht zurückgefordert werden kann

- **Vertragsgestaltung:**  
Garantiertes Einkommen für jeden Monat in Höhe Mindestlohn,
- Verrechnung mit Provisionsüberschüssen in den folgenden Monaten; Vereinbarung einer jahresbezogenen Verrechnungsmöglichkeit

# **7. Einbeziehung von Zulagen und Gratifikationen**

## 7. Berechnung des Mindestlohns – berücksichtigungsfähige Bestandteile

- Schichtzulagen
- Urlaubs- und Weihnachtsgeld
- Provisionen
- Schmutzzulagen
- 13. Monatsgehalt
- Überstundenzulagen
- Sonn-, Feiertags- und Nachtzulagen
- Vermögenswirksame Leistungen
- Auslösung, Spesen
- Sachbezug



## 7. Berechnung des Mindestlohns – berücksichtigungsfähige Bestandteile

Maßstab: Mindestentgeltbegriff nach dem AEntG?

Aus der Stellungnahme der Bundesregierung (BT Drs. 18/1558, S. 67):  
Diese zur Entsende-Richtlinie aufgestellten Vorgaben des EuGH **sind auf den allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn zu übertragen** und müssen aufgrund der gebotenen einheitlichen Auslegung für Sachverhalte mit unionsrechtlichem Bezug einerseits und reinen Inlandssachverhalten andererseits auch für Arbeitsverhältnisse von im Inland beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit einem in Deutschland ansässigen Arbeitgeber gelten.



## 7. Berechnung des Mindestlohns – berücksichtigungsfähige Bestandteile

**EuGH** v. 7. November 2013 – C-522/12 (Isbir):

- Art. 3 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. c der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen ist dahin auszulegen, dass er der Einbeziehung von Vergütungsbestandteilen in den Mindestlohn **nicht entgegensteht**, wenn sie das Verhältnis zwischen der Leistung des Arbeitnehmers auf der einen und der Gegenleistung, die er dafür erhält, auf der anderen Seite nicht verändern.
- Folge:
  - Anrechnung möglich, wenn Gegenleistung für **reguläre** Tätigkeit des Arbeitnehmers
  - Keine Anrechnung, wenn besondere Leistung oder Belastung honoriert wird!

## 7. Berechnung des Mindestlohns – berücksichtigungsfähige Bestandteile

**BAG** v.18. April 2012 - 4 AZR 168/10:

- Eine vom Arbeitgeber ... erbrachte "**Einmalzahlung**", die die Funktion der Überbrückung bis zum späteren Inkrafttreten einer linearen tabellenwirksamen Lohnerhöhung hat, ist aufgrund ihres Zwecks grundsätzlich auf den Mindestlohnanspruch eines Arbeitnehmers aus einem allgemeinverbindlichen Verbandstarifvertrag **anzurechnen**.
- Eine vom Arbeitgeber ... erbrachte "**vermögenswirksame Leistung**" iSd. Fünften VermBG ist **nicht** auf den tariflichen Mindestlohnanspruch des Arbeitnehmers anzurechnen, da ihr Zweck der langfristigen Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand nicht funktional gleichwertig mit dem Zweck des Mindestlohns ist.
- **Folge:**
  - Anrechnung **möglich**, wenn Vergütungsbestandteile **funktional gleichwertig** mit dem Zweck des Mindestlohns, Beispiel: tarifliche Einmalzahlungen
  - **Nicht** anrechenbar sind Vergütungsbestandteile, die einen anderen Zweck verfolgen (z.B. VwL, Überstunden- und Schmutzzulagen).

## 7. Berechnung des Mindestlohns – berücksichtigungsfähige Bestandteile

**BAG** v.16.April 2014 - 4 AZR 802/11:

- Bestimmt ein aufgrund Rechtsverordnung verbindlicher Tarifvertrag einen Mindestlohnanspruch "je Stunde" unabhängig von der zeitlichen Lage der Arbeitszeit, können vom Arbeitgeber aufgrund anderer Rechtsgrundlagen geleistete Zulagen für erbrachte Spätschichten vorbehaltlich anderslautender gesetzlicher oder tariflicher Regelungen auf einen Mindestlohnanspruch angerechnet werden. **Dies gilt jedenfalls dann, wenn dem Mindestlohntarifvertrag nicht entnommen werden kann, dass die Arbeitsleistung unter den Bedingungen einer Spätschicht einer gesonderten Vergütungsregelung vorbehalten worden ist.**
- hier: Mindestlohntarifvertrag Abfallwirtschaft

# Mitmachen!

Bernd Brett, Inhaber einer Gerüstbaufirma kommt zu Ihnen, leicht verunsichert und möchte wissen, ob folgende Aussagen, die er beim Friseurbesuch in einer Zeitschrift gelesen hat, zutreffend sind:

1. Er muss seinem Gesellen Lahm in Zukunft 8,50 € pro Stunde zahlen, obwohl der allenfalls für 7,50 € arbeitet.
2. Er muss seiner Bürokraft Tüchtig, die 7,50 € pro Stunde erhält und darüber hinaus eine Zulage von 2,00 € in Zukunft 1 € mehr zahlen.
3. Er muss die Arbeitszeit von Frau Tüchtig erfassen lassen.
4. Er darf die Überstunden von Frau Tüchtig nicht mehr auf einem Zeitkonto gutschreiben, sondern muss sie sofort bezahlen.

Nur eine der Aussagen ist richtig - welche?

## 7. Berechnung des Mindestlohns – berücksichtigungsfähige Bestandteile

### Einmalzahlungen

- **nur im Monat der Zahlung berücksichtigungsfähig, keine fiktive 1/12telung**
- nur berücksichtigungsfähig bei Rechtsanspruch ohne Rückforderungsmöglichkeit
- Vertragsgestaltung: Auszahlung anteilig pro Monat

### Überstundenzuschläge

- nicht berücksichtigungsfähig
- Vertragsgestaltung: höherer Grundlohn, keine Zuschläge



### Schichtzulagen

- Berücksichtigungsfähig nur, wenn Arbeitnehmer immer Schicht arbeitet

## 7. Berechnung des Mindestlohns – berücksichtigungsfähige Bestandteile

### sonstige monatliche Zulagen, Boni

- Lärm-, Schmutz- vergüten nicht die Normalarbeit, sondern Ausgleich für Belastungen ☒
- allgemeine Tätigkeitszulage ☑
- Kein Rückforderungsrecht des Arbeitgebers
- Vertragsgestaltung: Höherer Grundlohn, keine Zulagen

### Nachtschichtzuschläge, Sonn- und Feiertagszuschläge ☒

- nicht berücksichtigungsfähig

### VWL ☒

- nicht berücksichtigungsfähig



## 7. Berechnung des Mindestlohns – berücksichtigungsfähige Bestandteile

### Sachbezüge – MiLo ist Barlohn!

- i.d.R. unzulässig wegen § 107 Abs. 2 S. 5 GewO: „Der Wert der vereinbarten Sachbezüge ... darf die Höhe des pfändbaren Teils der Arbeitsvergütung nicht überschreiten“
- unzulässig, wenn Aufwendungsersatz ☒
- evtl. zulässig, wenn zusätzliche Leistung ☑
- Zoll Erfüllung MiLo durch SB nur bei Saisonarbeitern

### Trinkgeld ☒

- nicht berücksichtigungsfähig

### Auslöse, Spesen ☒

- (pauschalierte) Aufwandsentschädigung ist keine Vergütung
- maßgeblich steuerliche Freibeträge
- bei Überschreitung möglicherweise Anrechnung, da dann Vergütung ☑

# Mindestlohn, Urlaubsgeld und Jahressonderzahlung

**Erste  
Entscheidungen  
zum MiLOG!**

**ArbG Berlin v. 4.3.2015, 54 Ca 14420/14**

- 1.** Der Arbeitgeber darf ein zusätzliches Urlaubsgeld und eine jährliche Sonderzahlung nicht auf den gesetzlichen Mindestlohn anrechnen.
- 2.** Eine Änderungskündigung, mit der eine derartige Anrechnung erreicht werden soll, ist unwirksam.

## **Konsequenz:**

- Das Umlegen von "nicht anrechenbaren" Vergütungsbestandteilen wäre nur einvernehmlich möglich.
- Arbeitgeber könnte Anpassungen nur noch "on top" durch Entgelterhöhungen vornehmen.

# Mindestlohn und Leistungsbonus

ArbG Düsseldorf v. 20.4.2015, 5 Ca 1675/15

**Erste  
Entscheidungen  
zum MiLOG!**

1. Der Arbeitgeber darf einen gezahlten Leistungsbonus auf den gesetzlichen Mindestlohn anrechnen.
2. Ein Leistungsbonus (im Fall max. € 1,- brutto pro Stunde, davon € 0,40 brutto fix) weist – anders als z.B. vermögenswirksame Leistungen - einen **unmittelbaren Bezug zur Arbeitsleistung** auf. Er ist daher nicht zusätzlich zu dem gesetzlichen Monatslohn von € 8,50 brutto pro Stunde zu zahlen, sondern kann in die Berechnung des Mindestlohns einbezogen werden.

# Mindestlohn und Bereitschaftsdienst

**Erste  
Entscheidungen  
zum MiLOG!**

**ArbG Aachen v. 21.4.2015, 1 Ca 448/15h**

## **Das Urteil:**

- Die **tarifvertraglichen Bestimmungen** im Abschnitt B des Anhangs zu § 9 TVöD **zu Bereitschaftszeiten im Rettungsdienst** und in den Leitstellen **sind auch nach dem Mindestlohngesetz gesetzeskonform.**
- Selbst wenn entsprechend der Ansicht des Arbeitnehmers Bereitschaftszeiten wie Vollarbeitszeit zu vergüten wäre, wäre er nach der tarifvertraglichen Regelung maximal verpflichtet, 48 Stunden pro Woche und damit 208,7 Stunden pro Monat zu leisten. Die hierfür nach dem MiLOG in Höhe von 8,50 EUR pro Stunde zu zahlende Vergütung würde 1.773,95 EUR (208,7 Stunden x 8,50 EUR) betragen. Diese wird bei einer Monatsgrundvergütung von 2.680,31 EUR gezahlt und überschreitet damit die Vergütung nach dem gesetzlichen Mindestlohn.

# **8. Auftraggeberhaftung**

# § 13 MiLoG iVm. § 14 AEntG

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 Mindestentgeltes an Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen ...wie ein **Bürge**, der auf die Einrede der Vorausklage verzichtet hat.

Das Mindestentgelt im Sinne des Satzes eins umfasst nur den Betrag, der nach Abzug der Steuern und der Beiträge zur Sozialversicherung und zur Arbeitsförderung oder entsprechender Aufwendungen zur sozialen Sicherung der Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen auszuführen ist (**Nettoentgelt**).

## § 21 Abs. 2 MiLoG

Ordnungswidrigkeit, wenn Unternehmer 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 Auftrages gegen § 20 MiLoG verstößt oder seinerseits einen Nachunternehmer einsetzt, der gegen § 20 MiLoG verstößt.

# Die Handelnden in § 14 AEntG



# Grundstruktur

- Der Unternehmer,
- **(der eine eigene vertragliche Verpflichtung nicht selbst erbringt?)**
- sondern eine Werk-oder Dienstleistung durch einen anderen Unternehmer, den er beauftragt hat erbringen lässt
- haftet für die Zahlung des Mindestlohnes durch den Subunternehmer an die Arbeitnehmer
- die zur Erbringung dieser Dienst-oder Werkleistung eingesetzt worden sind
- gegenüber diesen Arbeitnehmern
- wie ein selbstschuldnerischer Bürge (so dass es auf Verschulden nicht ankommt)
- auf die Zahlung des Netto-Mindestlohnes.

# Grenzen der Haftung

keinen Haftungstatbestand für den Fall, dass der Unternehmer

- im Zusammenhang mit der Erfüllung der Pflichten aus diesem Vertrag selbst Leiharbeitnehmer einsetzt.
- lediglich Haftung für den Gesamtsozialversicherungsbeitrag nach § 28e Abs. 2 SGB IV bezüglich des vom Leiharbeitnehmer dem Verleiher zu beanspruchenden Entgeltes.
- vergleichbare Haftung auch für den Gesamtsozialversicherungsbeitrag, wenn im Baugewerbe der Unternehmer einen Subunternehmer für die Erbringung von Bauleistungen einsetzt (§ 28e Abs. 3a SGB IV).

# Begriff Unternehmer

§ 14 Abs. 1 BGB: jede natürliche oder juristische Person oder rechtsfähige Personengesellschaft, die bei Abschluss eines Rechtsgeschäfts in Ausübung ihrer gewerblichen oder selbstständigen beruflichen Tätigkeit handelt

## Keine Unternehmer:

- Privatpersonen
- öffentliche Hand, solange sie nicht privatwirtschaftlich organisiert ist.
- juristische Personen des öffentlichen Rechtes (
- Anders wenn die öffentliche Hand in privatrechtlicher Organisationsform handelt

# **Beauftragung eines anderen Unternehmens mit Werk- oder Dienstleistung**

- wichtig: der Unternehmer muss nicht selbst aus Werk- oder Dienstvertrag verpflichtet sein
- Die Rechtsbeziehung Unternehmer – anderer Unternehmer muss in der Erbringung von Werk- oder Dienstleistung bestehen

# Werkvertragsleistungen...

- Abschleppvertrag
- Anzeigenvertrag
- Architektenvertrag (§ 634a I Nr 2 BGB)
- Abbruchvertrag,
- Erwerb von Altbauten, wenn Bauleistung nach Umfang und Bedeutung mit Neubauarbeiten vergleichbar;
- Erstellung von Zahnprothesen
- Vertrag über Beschaffung von Auskünften (Werkvertrag, wenn bestimmte Information beschafft werden soll) oder bei Erstellung einer Anschriftendatei Bauvertrag
- Baucontrolling
- Bauträgervertrag
- Beförderung (s. a. § 407 ff HGB)
- Bodenaushub
- Buchführung
- Computersoftware (Herstellung eines individuellen Programms – Werkvertrag, anders aber Verkauf Standardsoftware: Kaufvertrag; Parametrisierung von Standardsoftware idR Werkvertrag,);
- Entsorgung von Dung
- Gebäudereinigung
- Ingenieursleistungen (falls Ergebnis geschuldet, z. B. Vermessung oder Konstruktionspläne)
- Konzert – Erbringung
- Kommissionsvertrag
- Lohnbrauvertrag
- Lohnveredelung
- Tätowierung
- Wartungsverträge, z. B. Datenverarbeitungsanlage
- Webdesign
- Werbung
- Wirtschaftsprüfer
- Speditions- und Frachtverträge nach § 407 ff HGB
- Reisevertrag nach § 651a ff BGB.

Nach Jauernig/Mansel, BGB, Vor § 631 BGB Rz. 4 ff mit Rechtsprechungsnachweisen

# Dienstvertragsleistungen

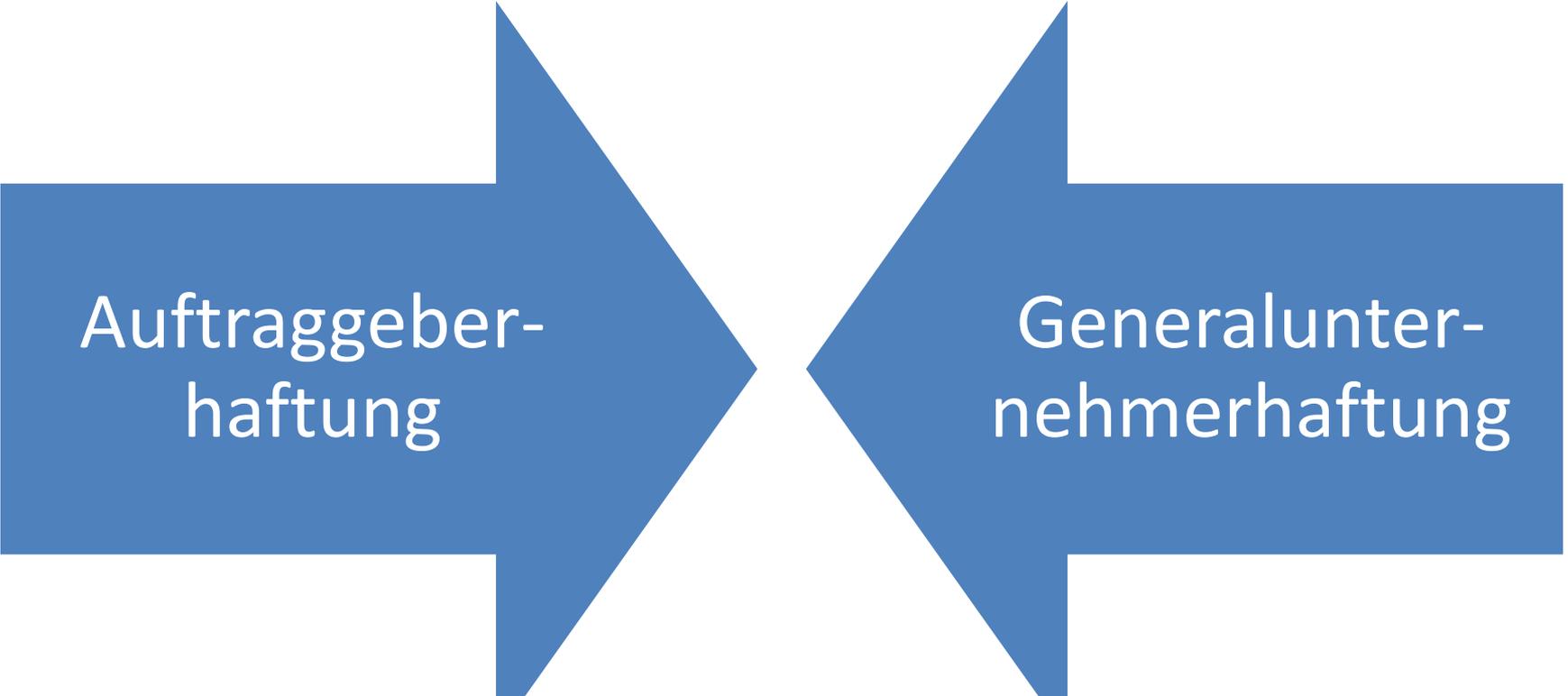
- Geschäftsbesorgungsvertrag nach § 675 BGB
- Krankenhausvertrag (§ 630a BGB)
- Speditionsvertrag (sofern nicht schon Werkvertrag)
- Detektiv- oder Bewachungsvertrag
- Privatschulvertrag ist regelmäßig selbstständiger Dienstvertrag.
- Vertrag über Aufnahme in Alters- und Pflegeheim.
  - Nach Jauernig/Mansel, BGB, Vor § 611 BGB Rz. 21a ff mit entsprechenden Rechtsprechungsnachweisen

# Einschränkende Auslegung des § 14

- Problem: nach Wortlaut „uferlose“ Haftung
- Im Bereich des AEntG eine einschränkende Auslegung für den Begriff des Unternehmens in § 1a AEntG a.F.
- Unternehmer im Sinne dieser Vorschrift sollen nur "Generalunternehmer" sein, die als Bauunternehmen übernommener Aufträge nicht selbst ausführen, sondern dazu andere Bauunternehmen im Sinne von Subunternehmern einschalten (BAG, Urt. v. 12.1.2005 – 5 AZR 617/01).
- Diese Rechtsprechung zur Eingrenzung des Unternehmerbegriffs ist sinngemäß auf die Haftung des Unternehmers nach § 13 MiLoG zu übertragen.
  - Gesetzesbegründung, in der der Ausschuss für Arbeit und Soziales ausdrücklich darauf hinweist, dass die Vorschrift des § 14 AEntG in der Ausgestaltung wie sie insbesondere durch die Rechtsprechung stattgefunden hat sich über Jahre bewährt hat.
  - BT Drucksache 18/2010 Seite 24
  - Bayreuther, NZA 2014, S. 871; Riechert/Nimmerjahn, § 13 Rz. 18; ErfK/Fanzen § 13 MiLoG Rz 2

# Einschränkende Auslegung des § 14 – aber wie?

- Beschränkung der Haftung auf "Generalunternehmer" zu eng.
- Baubranche – auch Haftung für Unternehmen, die als Bauträger Gebäude im eigenen Namen und auf eigene Rechnung errichten lassen, um sie während oder nach der Bauphase zu veräußern (BAG, Urt. v. 16.05.2012, 10 AZR 190/11).



Auftraggeber-  
haftung

Generalunter-  
nehmerhaftung

# Einschränkende Auslegung des § 14 – aber wie?

- Ausnahme nur insoweit, als der Unternehmer wie ein privater Kunde die Werks-oder Dienstleistungen nur für den internen betrieblichen Eigenbedarf in Auftrag gibt.
- Ausgenommen sind damit Tätigkeiten,
  - die weder unmittelbar gegenüber den Kunden des Auftraggebers geschuldet sind
  - und auch nicht dem unternehmerischen Tätigkeitsfeld des Unternehmens so zugeordnet sind, dass sie sinnvoll durch eigene Arbeitnehmer ausgeführt werden können. Das ist jedenfalls dann der Fall, wenn die entsprechenden Tätigkeiten nicht so regelmäßig anfallen, dass hierfür der Vorhalt eigene Arbeitnehmer sinnvoll ist.
  - HK-MiLoG/Reinfelder, § 13, Rz.13

# Einschränkende Auslegung des § 14 – aber wie?

- Wenn durch die Einschaltung eines anderen Unternehmers Pflichten gegenüber eigenen Kunden - seien es gegenwärtige oder zukünftige Kunden - nicht selbst, sondern durch eben jenes Unternehmen erfüllt, dann keine Begrenzung der Haftung des Auftraggebers.
  - so auch BAG für die Haftung nach § 14 AEntG für Bauträger, der Wohnungen, durch Subunternehmer hat erstellen lassen und verkauft hat (BAG, Urt. v. 16.5.2012, 10 AZR 190/11).
- Auf den rechtlichen Charakter des Vertrages, der zwischen dem Auftraggeber und seinem Kunden besteht, kommt es nicht an.

# Einschränkende Auslegung des § 14 – aber wie?

- Andere Auffassungen: Auftraggeberhaftung, wenn sich Unternehmer zur Erfüllung eigener Pflichten gegenüber Dritten Nachunternehmen bedient. § 13 MiLoG und gilt nicht für Werk- oder Dienstleistungen, die lediglich der Befriedigung des betrieblichen Eigenbedarfs des Unternehmers dienen.
- Problem: **Grenzziehung** zwischen Erfüllung von betrieblichem Eigenbedarf und Erfüllung von Dritten gegenüber eingegangenen Verpflichtungen.
  - Riechert/Nimmerjahn MiLoG § 13 Rz18; ErfK/Franzen, § 13 MiLoG, Rz 2; Thüsing/*Mohr* § 14 AEntG Rz. 6

# Einschränkende Auslegung des § 14 – aber wie?

## keine Auftraggeberhaftung:

- die Sparkassen AG lässt sich von einem Reinigungsunternehmen die Fenster ihrer Filiale benutzen
- die Metall GmbH lässt sich von einem Bauunternehmen eine neue Werkshalle erstellen
- die Chemie AG beauftragt ein Rohrreinigungsunternehmen, um die verstopften Rohre im Sanitärbereich zu sanieren
- Der Auto-Hersteller kauft Teile vom Zulieferer (Kaufvertrag)

## Auftraggeberhaftung:

- Spedition führt den Speditionsauftrag nicht selbst aus, sondern lässt ihn durch eine andere Spedition ausführen
- Der Hotelbetrieb lässt die Zimmerreinigung von einem anderen Unternehmen erbringen.
- Das medizinische Labor führt die Untersuchung nicht selbst aus, sondern lässt sie durch ein anderes Labor erbringen.

# Einschränkende Auslegung des § 14 – aber wie?

## Grenzfälle

- Die Klinikum AG der reinigt die Klinikräume nicht selbst, sondern lässt dies durch einen Dienstleister erbringen.
- Die Städtische Verkehrs AG wartet ihre Busse nicht selbst, sondern lässt das durch ein Service – Unternehmen durchführen
- Die Industrie- Reinigungsarbeiten in einem chemischen Betrieb werden nicht durch eigene Mitarbeiter, sondern die Mitarbeiter einer Fremdfirma erbracht.
  - HK-MiLoG/Reinfelder, § 13 Rz. 14: Auftraggeberhaftung

# anspruchsberechtigte Arbeitnehmer

- Arbeitnehmerbegriff wie § 22 MiLoG
  - nicht Jugendliche ohne Berufsausbildung
- keine Haftung für Arbeitsleistung ausländischer Arbeitnehmer im Ausland
  - deutsche Arbeitnehmer im Ausland?
- im Rahmen der Erbringung der Werk- oder Dienstleistung eingesetzt
- abgestufte Darlegungslast – Erkundigungspflicht der Unternehmers beim Nachunternehmen
- Beweislast beim Arbeitnehmer

# Umfang der Haftung

- Nettoentgelt - das konkrete Nettoentgelt des jeweiligen Arbeitnehmers
- Insolvenzrisiko des Nachunternehmers
- Arbeitnehmer, der ausländischem Steuer- und Sozialversicherungsrecht unterliegt: die tatsächlich vom Arbeitnehmer nach ausländischem Recht zu tragenden Steuern und Sozialversicherungsbeiträge sind maßgeblich, nicht aber die fiktiven Beiträge zur deutschen Sozialversicherung
  - (BAG, Urteil vom 17.8.2011 5 AZR 490/10)
- keine Haftung für Lohnsteuer oder den Gesamtsozialversicherungsbeitrag
  - Schutz der Arbeitnehmer, nicht der Sozialversicherungsträger.
- nur auf den gesetzlichen Mindestlohn (nicht Lohn AEntG)
- nur auf Lohn für erbrachte Arbeitsleistung
- Keine Haftung ggü. Bundesagentur für Arbeit für Insolvenzgeld gem. § 165 I SGB III aus übergegangenem Recht
  - (BAG, Urt. v. 8.12.2010, 5 AZR 95/10 zu § 14 AEntG).

# Art der Haftung

- selbstschuldnerische Bürgen - Haftung
- Haftung für die Mindestlohnansprüche der Arbeitnehmer der weiteren Auftragnehmer in der Kette
  - (BAG, Urteil v. 17.8.2011, 5 AZR 490/10).
  - § 769 BGB gesamtschuldnerische Haftung;
  - § 421 ff. BGB Wahlrecht, welchen der Arbeitgeber in der Nachunternehmerkette oder den Hauptauftraggeber sie in Anspruch nehmen.
- Ausgleichspflicht unter den übrigen Nachunternehmern
  - Wenn nichts anderes zwischen den Unternehmen vereinbart ist haben alle Unternehmer der Nachunternehmerkette die Vergütung zu gleichen Teilen zu tragen.
  - streitig. A.A.: im Innenverhältnis haftet derjenige Unternehmer, der den Nachunternehmer ausgewählt und beauftragt hat. (Siehe HK- MiLOG/ Reinfelder Rz. 39)

## 8. Auftraggeberhaftung § 13 MiLoG; § 14 AEntG

### § 14 AEntG

*„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 Mindestentgelts an Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen ... wie ein Bürge, der auf die Einrede der Vorausklage verzichtet hat.“*

- Auslegung ist **streitig**:
  - nicht jeder Unternehmer, sondern nur Generalunternehmer? str.
  - nur im eigenen Geschäftsbereich? str.
  - **Haftung, wenn der Unternehmer eine gegenüber einen Dritten eingegangene Verpflichtung aus Dienst- oder Werkvertrag nicht selbst, sondern durch einen Subunternehmer erfüllt.**

## 8. Haftung des Auftraggebers

### Zoll:

*„Ein Unternehmer, **der einen anderen Unternehmer mit Dienst- oder Werkleistungen (...) beauftragt**, haftet gemäß § 13 MiLoG in Verbindung mit § 14 AEntG wie ein Bürge, der auf die Einrede der Vorausklage verzichtet hat, unabhängig von eigenem Verschulden dafür, dass*

- der von ihm beauftragte Unternehmer,*
- dessen beauftragter Nachunternehmer,*
- ein von diesem Unternehmer oder Nachunternehmer beauftragter Verleiher*

*einem Arbeitnehmer den Nettolohn bezahlt.*

*Der Nettolohn errechnet sich aus dem Mindestlohn abzüglich der Steuern, der Beiträge zur Sozialversicherung und zur Arbeitsförderung oder entsprechender Aufwendungen zur sozialen Sicherung.“*

([http://www.zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Mindestarbeitsbedingungen/Haftung-Auftraggebers/haftung-auftraggebers\\_node.html;jsessionid=0493609152D864D54BAC12776B040162](http://www.zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Mindestarbeitsbedingungen/Haftung-Auftraggebers/haftung-auftraggebers_node.html;jsessionid=0493609152D864D54BAC12776B040162))

# Das neue Ministerwort

## Auftraggeberhaftung

Das BMAS wird daher gemeinsam mit dem BMF gegenüber den Behörden der Zollverwaltung klarstellen, dass sowohl bei der zivilrechtlichen Haftungsfrage als auch bei der Anwendung der Bußgeldvorschriften ein „eingeschränkter“ Unternehmerbegriff zugrunde gelegt wird, wie ihn das Bundesarbeitsgericht für die zivilrechtliche Haftung im Arbeitnehmerentsendegesetz entwickelt hat. Dabei übernimmt ein Unternehmen nur die Verantwortung für Beauftragte Unternehmen, wenn eigene vertraglich übernommene Pflichten weitergegeben werden. Damit wird in den meisten Fällen einer Beauftragung eines anderen Unternehmens klargestellt, dass hier im Hinblick auf den Mindestlohn keine Auftraggeberhaftung besteht.

Bestandsaufnahme Juni 2015 S. 10;

[http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Meldungen/2015/bestandsaufnahme-mindestlohn.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Meldungen/2015/bestandsaufnahme-mindestlohn.pdf?__blob=publicationFile)

## 8. Auftraggeberhaftung § 13 MiLoG; § 14 AEntG

### Mögliche Schutzmaßnahmen des Auftraggebers

Nur Angebote berücksichtigen, bei denen Pflicht zur Zahlung eines Mindestlohns eingerechnet

Auftragnehmer sichern vertraglich zu, dass Nachunternehmer Mindestlohn zahlen.

- Pflicht des Auftragnehmers zur monatlichen Vorlage eines Nachweises über die Zahlung des Mindestlohns durch ihn und ggf. auch seine Nachunternehmer vereinbaren einschließlich Einsichtsrecht (anonymisierten) Lohn- und Gehaltslisten.
- regelmäßige Durchsicht und Prüfung der vorgelegten Nachweise.
- Kündigungsrecht für den Auftraggeber für den Fall des Verstoßes gegen die vereinbarten Nachweispflichten

Auftragnehmer sichert vertraglich zu, dass er die angefragten Leistungen selbst erbringt ggf. nur nach vorheriger Zustimmung des Auftraggebers Nachunternehmer einsetzen darf

Sicherheitsleistungen z.B. durch Bürgschaftsstellung durch den Auftragnehmer

# 9. Meldepflichten

## 9. Meldepflichten § 16 und Dokumentationspflichten § 17

**Meldepflicht** (§ 16): nur **Arbeitgeber im Ausland**, der Mitarbeiter aus den Branchen gemäß § 2a SchwarzArbG beschäftigt

(entsprechend Sofortmeldung)

- Baugewerbe
- Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe
- Personenbeförderungsgewerbe
- Spedition und Logistik
- Schausteller
- Unternehmen der Forstwirtschaft
- Messebau
- Gebäudereinigung
- Fleischwirtschaft

**MELDEPFLICHTIG**

## 9. Meldepflichten § 16 und Dokumentationspflichten § 17

Zu melden sind Angaben über

- Beginn und voraussichtliche Dauer der Beschäftigung
- Ort der Beschäftigung
- Ort im Inland, nachdem die nach § 17 erforderlichen Unterlagen bereit gehalten werden
- Familienname, Vorname, Geburtsdatum und Anschrift in Deutschland
- Familienname, Vorname, Geburtsdatum und Anschrift in Deutschland eines Zustellungsbevollmächtigten
- **Meldung vor Arbeitsaufnahme**

**Für Entleiher:** Versicherung des Verleihers ist beizufügen, nach der Verleiher den Mindestlohn einhält

- **Mindestlohnmeldeverordnung vom 26.11.2014**
- **Mindestlohnmeldestellenverordnung vom 24.11.2014**

## 9. Meldepflichten § 16 und Dokumentationspflichten § 17

Pflicht zur Aufzeichnung von Beginn, Ende und Dauer der Arbeitszeit

Branche nach § 2a SchwArbG – alle Arbeitnehmer

Beschäftigung von geringfügig Beschäftigten – alle Arbeitgeber

### **Aufzeichnungspflichten:**

- Beginn,
- Ende und
- Dauer der täglichen Arbeitszeit
- spätestens bis zum Ablauf des 7. auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages aufzuzeichnen
- kann auf Arbeitnehmer delegiert werden.
- Aufbewahrungsfrist 2 Jahre.

(Mindestlohnaufzeichnungsverordnung - MiLoAufzV) vom 26. November 2014

**Achtung! Bei Verstoß Bußgeld bis € 30.000,-**

## 9. Meldepflichten § 16 und Dokumentationspflichten § 17

### **MindestlohndokumentationspflichtenVO v. 18.12.2014:**

Die Pflicht zur Abgabe einer schriftlichen Anmeldung und die Pflicht zur Abgabe einer Versicherung nach § 16 sowie die Pflicht zum Erstellen und Bereithalten von Dokumenten nach § 17 werden vorbehaltlich des Satzes 3 dahingehend eingeschränkt, dass sie **nicht gelten** für AN,

- deren verstetigtes regelmäßiges Monatsentgelt brutto **2 958** Euro überschreitet
- und für die der Arbeitgeber seine nach **§ 16 Abs. 2 ArbZG bestehenden Verpflichtungen zur Aufzeichnung der Arbeitszeit** und zur Aufbewahrung dieser Aufzeichnungen tatsächlich erfüllt.
- Für die Ermittlung des verstetigten Monatsentgelts sind sämtliche verstetigten monatlichen Zahlungen des Arbeitgebers zu berücksichtigen, die regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt sind.
- Voraussetzung: Arbeitgeber hat diejenigen Unterlagen im Inland in deutscher Sprache bereit zu halten, aus denen sich die Erfüllung der o.g.genannten Voraussetzungen ergibt.

## 10. Rechtsfolgen von Verstößen

### Weitere Rechtsfolgen bei Nichtbeachtung des Mindestlohns:

- Arbeitsvertragliche Ausschlussfristen gelten nicht für Mindestlohn § 3 S. 2!
- Nachentrichtung Sozialversicherungsbeiträge rückwirkend für mindestens 4 Jahre, bei Vorsatz 30 Jahre!
- Strafbarkeit wegen der Nichtabführung von Sozialversicherungsbeiträgen und Lohnsteuer (§ 266a StGB)
- Bußgeld – fahrlässige Nichtzahlung genügt
- **Ausschluss von der Vergabe öffentlicher Aufträge, wenn Geldbuße von wenigstens 2.500 € verhängt wurde (§ 19)**
  - für angemessene Zeit bis zur nachgewiesenen Wiederherstellung ihrer Zuverlässigkeit
- **Kontrolle durch Zollverwaltung wie SchwarzArbG (§ 14 und § 15)**

## 10. Rechtsfolgen von Verstößen – Sozialvers. – Phantomlohn

**Mit dem Mindestlohn wird die Phantomlohn-Diskussion wieder belebt – vor allem dann, wenn keine geeigneten Arbeitszeit-Aufzeichnungen vorhanden sind.**

### **Problem:**

Für laufendes Arbeitsentgelt gilt in der Sozialversicherung nicht das Zuflussprinzip (tatsächlicher Arbeitslohn) sondern das **Entstehungsprinzip**

- § 22 SGB IV: Die Beitragsansprüche der Versicherungsträger entstehen, sobald ihre im Gesetz oder aufgrund eines Gesetzes bestimmten Voraussetzungen vorliegen.
- SV-Beiträge entstehen aus dem Arbeitsentgelt, das (gesetzlich) geschuldet wird.

D.h.: Arbeitgeber schuldet SV-Beiträge aus einem Arbeitslohn, den er gar nicht bezahlt hat.

## 11. To Do-Liste

- Überprüfung bestehender Verträge, ob Mindestlohn eingehalten
  - insbesondere bei variabler Vergütung
  - in Zweifelsfällen Umwandlung der variablen Vergütung in Garantievergütung in Höhe Mindestlohn plus Variable
  - Auszahlung von Einmalzahlungen mit Rechtsanspruch monatlich anteilig; entsprechende Vertragsänderung
- **Überarbeitung von Vertragsmustern** für die Zukunft
- **Geringfügig Beschäftigte**: Klarstellung der zu leistenden Arbeitsstunden; ggf. Verringerung der Arbeitsstunden bei unveränderter Vergütung
- wenn einschlägig (Minijob, Branchen): Anweisung zur Aufzeichnung der Arbeitszeit
- Ggf. Arbeitszeitkontenregelungen überprüfen, ggf. Betriebsvereinbarungen zu Arbeitszeitkonten neu verhandeln, notfalls kündigen.

## 11. To Do-Liste

- Verdient der Mitarbeiter für die im Monat geleisteten Arbeitsstunden weniger als 8,50 €, ist eine Anpassung der Vergütungsvereinbarungen zwingend notwendig!
- Arbeitsvertrag: Anpassung nur im Einvernehmen mit Mitarbeiter!  
Vertragsangebot mit ausschließlich den notwendigen Änderungen unterbreiten
  - und bei Weigerung des Mitarbeiters?
    - Regelungen ausschließlich zu Gunsten des Mitarbeiters einseitig zusagen und praktizieren
    - Weigerung dokumentieren
    - Mindestlohn zahlen!
    - Änderungskündigung aussprechen?
    - Anpassung der Geschäftsgrundlage nach § 313 BGB?

# Blitzumfrage - Lösung

1. Er muss seinem Gesellen Lahm in Zukunft 8,50 € pro Stunde zahlen, obwohl der allenfalls für 7,50 € arbeitet.

**Falsch**, er muss den höheren Lohn nach dem Tarifvertrag für die Gerüstbauer zahlen (§ 4 AEntG – Baugewerbe)

2. Er muss seiner Bürokräft Tüchtig, die 7,50 € pro Stunde erhält und darüber hinaus eine Zulage von 2,00 € in Zukunft einen € mehr zahlen.

**Falsch** – die allgemeine Zulage kann angerechnet werden

3. Er muss die Arbeitszeit von Frau Tüchtig erfassen lassen.

**Richtig** – Erfassungspflicht gilt für alle Arbeitsverhältnisse im Bereich des § 2a SchwarzarbG iVm § 17 MiLoG

4. Er darf die Überstunden von Frau Tüchtig nicht mehr auf einem Zeitkonto gutschreiben, sondern muss sie sofort bezahlen.

**Falsch:** § 2 Abs. 2 verbietet keine Zeitkonten, sondern stellt für sie bezüglich des MiLo besondere Regeln auf.