



DER GESETZLICHE MINDESTLOHN SEIT DEM 1. JANUAR 2015

I. DER MINDESTLOHN

Seit dem 1. Januar 2015 gilt der gesetzliche Mindestlohn in Höhe von derzeit EUR 8,50 pro Zeitstunde. Mit dem Mindestlohngesetz (MiLoG) ist erstmals ein allgemein gültiger branchenübergreifender gesetzlicher Sockel hinsichtlich des Entgelts für Arbeitsleistung in Kraft getreten. Im Folgenden soll ein kurzer Überblick über die wichtigsten Änderungen durch den geltenden Mindestlohn gegeben werden.

1. ANSPRUCH AUF MINDESTLOHN

Der sozialversicherungspflichtige Mindestlohn begründet einen Anspruch von derzeit EUR 8,50 brutto pro Zeitstunde. Das Gesetz beinhaltet einige Ausnahmen und Übergangsregeln (im Detail hierzu Punkt I.4. und VIII.). Abgesehen von diesen sind **arbeitsvertragliche oder tarifliche Abweichungen** gemäß § 3 MiLoG **unzulässig**. Auf die Zahlung des Mindestlohnes kann nur durch gerichtlichen Vergleich verzichtet werden.

2. ZUSAMMENSETZUNG DES MINDESTLOHNS

Der Mindestlohn berechnet sich aus jeder Zahlung des Arbeitgebers, die im Zusammenhang mit dem Austauschverhältnis aus dem Arbeitsverhältnis steht. Diese Formel ist nicht unproblematisch. Unklar ist insbesondere, ob und

welche zusätzlichen Zahlungen eines Arbeitgebers in die Berechnung des Mindestlohnes eingehen sollen. **Berücksichtigt werden sollen nur solche Vergütungsbestandteile, die eine Entlohnung für die „normale“ Arbeitsleistung darstellen.** Dies kann etwa für jährliche Leistungen (13. Gehalt, Weihnachtsgeld) gelten, soweit die Leistung auf die einzelnen Monate herunter gerechnet und jeweils ausbezahlt wird. Dies gilt ebenfalls für Zuschläge, die für die normale Arbeitsleistung eines Arbeitnehmers gezahlt werden, wie etwa Bauzuschläge oder Branchenzuschläge in der Leiharbeitsbranche.

Dagegen sollen Zahlungen unberücksichtigt bleiben, die eine besondere Leistung des Arbeitnehmers vergüten. Darunter fallen z.B.:

- Gratifikationen für Betriebstreue bzw. Sonderzahlungen mit sog. „Mischcharakter“, die nicht allein auf die Vergütung erbrachter Arbeitsleistung gerichtet sind;
- **Jährliche Einmalzahlungen**, die nicht wegen Betriebstreue geleistet und nicht jeden Monat ausbezahlt werden. In Betracht kommt allenfalls eine anteilige Anrechnung in Höhe von 1/12 im Auszahlungsmonat;
- Tantieme und Bonuszahlungen sowie Provisionen. In der Regel kann nicht gewährleistet werden, dass der Arbeitnehmer diese Leistungen auch in Abhängigkeit der von ihm erbrachten Arbeitszeit

erhält. Etwas anderes könnte jedoch gelten, wenn eine Bonuszahlung für das Geschäftsjahr in einer bestimmten Höhe gewährt wird, soweit der garantierte Bonusanteil bei Fälligkeit des Mindestlohnes jeweils zeitanteilig mit ausbezahlt würde (s.o.);

- Zulagen und Zuschläge, die der Arbeitnehmer für seine Arbeit unter erschwerten Bedingungen erhält (z.B. Nachtzuschläge, Überstundenzuschläge, Gefahrenzulagen);
- Gleiches soll auch für Trinkgelder, vermögenswirksame Leistungen, Sachleistungen und Wegegeld als Aufwendungsersatz gelten.

Aus der Gesetzesbegründung geht darüber hinaus hervor, dass die Vereinbarung von **Stücklöhnen** und **Akkordlöhnen** auch nach Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes zulässig sein soll, soweit gewährleistet ist, dass der gesetzliche Mindestlohn für die geleisteten Arbeitsstunden nach wie vor erreicht wird.

4. PERSÖNLICHER GELTUNGSBEREICH

Der Mindestlohn gilt, unabhängig vom Sitz des Arbeitgebers, grundsätzlich für alle Arbeitnehmer, die in Deutschland arbeiten. Ausgenommen sind:

- Beschäftigungsverhältnisse, denen kein Arbeitsvertrag zu Grunde liegt (§ 22 Abs. 3 MiLoG: Auszubildende, Ehrenämter);
- Personen unter 18 Jahren, sofern sie keine abgeschlossene Berufsausbildung haben, § 22 Abs. 2 MiLoG;
- Ausbildungs- und „andere Vertragsverhältnisse“ im Sinne des § 26 Berufsbildungsgesetz (BBiG);
- Langzeitarbeitslose gemäß § 18 Abs. 1 SGB III für einen Zeitraum von sechs Monaten.

Eine Ausnahme für Saisonarbeiter wurde im Gesetzgebungsverfahren kontrovers diskutiert; der Gesetzgeber entschied sich jedoch gegen eine solche Ausnahme.

II. PRAKTIKANTEN

Praktikanten sind gemäß § 22 Abs. 1 MiLoG Arbeitnehmer im Sinne des MiLoG. Somit haben sie grundsätzlich ebenfalls einen Anspruch auf den Mindestlohn. Praktikant im Sinne des MiLoG ist, wer sich nach der tatsächlichen Ausgestaltung und Durchführung des Vertragsverhältnisses unabhängig von dessen Bezeichnung für eine begrenzte Dauer zum Erwerb praktischer Kenntnisse und Erfahrungen einer bestimmten betrieblichen Tätigkeit zur Vorbereitung auf eine berufliche Tätigkeit unterzieht, ohne dass Berufsausbildung vorliegt.

Das Gesetz sieht jedoch einige **Ausnahmetatbestände** vor. Kein Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn besteht demnach in den folgenden Konstellationen:

- Pflichtpraktika, die ausbildungsrechtlich verpflichtend vorgeschrieben sind (§ 22 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 MiLoG);
- Orientierungspraktika vor Beginn einer Berufsausbildung oder eines Studiums von bis zu drei Monaten (§ 22 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 MiLoG);
- ausbildungs- oder studienbegleitende Praktika von bis zu drei Monaten, wenn nicht zuvor ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Auszubildenden bestanden hat (§ 22 Abs. 1 S. 2 Nr. 3 MiLoG);
- Praktikanten, die an einer Einstiegsqualifizierung nach § 54a Sozialgesetzbuch (SGB) III oder an einer Berufsausbildungsvorbereitung nach §§ 68 bis 70 BBiG teilnehmen (§ 22 Abs. 1 S. 2 Nr. 4 MiLoG).

Diese Ausnahmetatbestände werfen zahlreiche Fragen auf, insbesondere im Zusammenhang mit ausbildungs- und studienbegleitenden Praktika gemäß § 22 Abs. 1 S. 2 Nr. 3 MiLoG. Nach dieser Vorschrift darf z.B. „nicht zuvor ein solches Praktikum mit demselben Auszubildenden“ bestanden haben. Legt man diesbezüglich die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur sachgrundlosen Befristung zugrunde – was derzeit diskutiert wird –, so könnte ein Praktikum mit demselben Auszubildenden erst wieder nach drei Jahren eingegangen werden. Streitig dürften in diesem Zusammenhang insbesondere die Fälle werden, in denen etwa freiwillige Praktika zur Orientierung für eine Berufsausbildung sowie berufs- bzw. hochschulausbildungsbegleitende Praktika kombiniert werden. Ungeklärt ist zudem die Konstellation, dass die maximal zulässige Praktikumsdauer von drei Monaten auf mehrere Praktikumsabschnitte verteilt wird. Jedenfalls dürften jedoch „Kettenpraktika“, also mehrere hintereinander geschaltete Praktika von jeweils drei Monaten, als eine Umgehung des § 22 MiLoG angesehen werden und damit unzulässig sein.

Mit der Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes wurde auch das **Nachweisgesetz (NachwG) geändert**, so dass künftig bei der Einstellung von Praktikanten die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen sind. Schriftlich niedergelegt werden müssen neben Beginn und Dauer des Praktikums sowie Zahlung und Höhe der Vergütung u.a. die mit dem Praktikum verfolgten Lern- und Ausbildungsziele.

III. AUFZEICHNUNGSPFLICHTEN

Der Gesetzgeber bestimmt in den §§ 16, 17 MiLoG besondere Aufzeichnungs- und Dokumentationspflichten für Arbeitgeber. Diese gelten für Arbeitgeber bzw. Entleiher von **geringfügig Beschäftigten** i.S.v. § 8 Abs. 1 SGB IV oder von **Arbeitnehmern aus den Wirtschaftsbereichen gemäß § 2a SchwarzArbG**. Hierzu zählen die folgenden Branchen:

Baugewerbe; Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe; Personenbeförderungsgewerbe; Speditions-, Transport- und damit verbundenes Logistikgewerbe; Schaustellergewerbe; Unternehmen der Forstwirtschaft; Gebäudereinigungsgewerbe; Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen beteiligen, Fleischwirtschaft.

Nach § 17 Abs. 1 MiLoG ist der Arbeitgeber bei geringfügig Beschäftigten und in den vorgenannten Branchen verpflichtet,

- Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit spätestens sieben Tage nach Erbringung der Leistung in deutscher Sprache aufzuzeichnen sowie
- die Dokumente mindestens zwei Jahre aufbewahren und ggf. am Beschäftigungsort bereithalten.

Zudem sind Arbeitnehmer, die grenzüberschreitend tätig oder entsandt werden, gemäß § 16 Abs. 1 MiLoG vor Beginn der Werk- oder Dienstleistung schriftlich bei der Zollverwaltung anzumelden. Zusätzlich muss eine Versicherung über die Zahlung des Mindestlohns eingereicht werden. Gleiches gilt für von einem im Ausland ansässigen Verleiher entlehene Arbeitnehmer (§ 16 Abs. 3 MiLoG).

Das Bundeskabinett hat zur gesetzlichen Kontrolle des Mindestlohns drei Verordnungen verabschiedet. Die Verordnungen konkretisieren die gesetzlichen Pflichten und sollen diese erleichtern. Sie sind zum 1. Januar 2015 in Kraft getreten.

1. Mindestlohnaufzeichnungsverordnung

Soweit ein Arbeitgeber

- Arbeitnehmer ausschließlich mit mobilen Tätigkeiten beschäftigt,

NEWSLETTER ARBEITSRECHT

SONDERAUSGABE MINDESTLOHN

- die Arbeitnehmer keinen Vorgaben zu Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit unterliegen und
- die Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit eigenverantwortlich einteilen,

genügt er seiner Aufzeichnungspflicht, wenn für diese Arbeitnehmer nur die Dauer der täglichen Arbeitszeit aufgezeichnet wird.

2. Mindestlohnmeldeverordnung

Die Mindestlohnmeldeverordnung gestattet eine zusammenfassende Meldung mehrerer Arbeitseinsätze für Arbeitgeber mit Sitz im Ausland, wenn Arbeitnehmer

- An einem Beschäftigungsort zumindest teilweise vor 6 Uhr oder nach 22 Uhr oder in Schichtarbeit oder
- An mehreren Beschäftigungsorten am selben Tag oder
- In ausschließlich mobiler Tätigkeit beschäftigt werden.

3. Mindestlohndokumentationspflichten-Verordnung

Die Verordnung **lockert die Aufzeichnungs- und Dokumentationspflichten** gemäß §§ 16, 17 MiLoG für Arbeitnehmer - mit einem regelmäßigen **Bruttomonatsentgelt von mehr als EUR 2.958,00**. Das Monatsentgelt umfasst sämtliche verstetigten monatlichen Zahlungen des Arbeitgebers, die regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt sind.

IV. ARBEITSZEITKONTEN

Viele Arbeitgeber haben die Einführung des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) im Jahre 1994 zum Anlass genommen, Arbeitszeitkonten einzuführen. Dabei erhalten Arbeitnehmer eine pauschalisierte Vergütung für die vertraglich

vereinbarte Sollarbeitszeit. Werden darüber hinaus Leistungen erbracht, werden diese Stunden dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben. Werden weniger Stunden geleistet, wird das Arbeitskonto mit Minusstunden belastet. Ein Abgleich der Ist-Stunden mit den Sollstunden ergibt im Ausgleichszeitraum dann die jeweils auszugleichenden Stunden.

Der Gesetzgeber des MiLoG wollte das Konstrukt der Arbeitszeitkonten aufrechterhalten und gleichzeitig Missbräuchen begegnen.

Gemäß § 2 Abs. 1 MiLoG ist der Mindestlohn grundsätzlich zum vereinbarten Zeitpunkt, spätestens jedoch am letzten Bankarbeitstag (Frankfurt a.M.) des Folgemonats der Arbeitsleistung fällig. § 2 Abs. 2 MiLoG sieht eine Flexibilisierung der Fälligkeit des Mindestlohnes in Bezug auf Arbeitszeitkonten vor: Es gilt eine abweichende Fälligkeit des Mindestlohns, wenn ein Arbeitszeitkonto zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer **schriftlich vereinbart** wurde und Überstunden eingestellt werden. Zu beachten sind dabei:

- Eingestellte Arbeitsstunden sind spätestens **innerhalb von zwölf Kalendermonaten** durch bezahlte Freizeitgewährung oder Zahlung des Mindestlohns **auszugleichen**;
- **Die vereinbarte Arbeitszeit darf monatlich maximal um 50 % überschritten werden** (Stunden oberhalb der Grenze sind mit Ablauf des nächsten Monats auszuführen).

§ 2 Abs. 2 MiLoG gilt jedoch nicht für alle Arbeitszeitkonten. Die Regelung greift demnach nicht ein, wenn bereits durch das „verstetigte“ (also regelmäßige) Monatseinkommen für sämtliche geleisteten Arbeitsstunden einschließlich der Überstunden der vom Arbeitgeber nach § 1 Abs. 1 gesetzlich geschuldete Mindestlohn „bewirkt“ (also gezahlt) wird. Verdient also ein Arbeitnehmer allein durch sein ausgezahltes Entgelt mehr als die tatsächlich geleis-

teten Arbeitsstunden inklusive Überstunden, multipliziert mit EUR 8,50, kommt § 2 Abs. 2 MiLoG nicht zur Anwendung. Dies hat zur Folge, dass die Überstunden auch für einen längeren Zeitraum als zwölf Monate in ein Arbeitszeitkonto überführt werden können.

***Beispiel:** Ein Arbeitnehmer erhält EUR 20 pro Stunde bezogen auf eine 40 Stunden Woche (= EUR 800 pro Woche/EUR 3.200 pro Monat). Er überführt 20 Überstunden auf ein Arbeitszeitkonto. Ob für das Arbeitszeitkonto die Regelung des § 2 Abs.2 MiLoG gilt, ergibt sich aus folgender Vergleichsberechnung: 60 Stunden (40 + 20 Überstunden) x vier Wochen x EUR 8,50 = EUR 2.040 (= „Sollentgelt“). Da das verstetigte Arbeitseinkommen des Arbeitnehmers das Sollentgelt übersteigt, findet § 2 Abs. 2 MiLoG keine Anwendung mit der Folge, dass das Arbeitszeitkonto nicht bereits nach zwölf Monaten auszugleichen ist. Anderes gilt dagegen, wenn ein Arbeitnehmer pro Stunde EUR 10 verdient und ebenfalls 20 Überstunden auf ein Arbeitszeitkonto überführt werden sollen. Das verstetigte Monatseinkommen des Arbeitnehmers beträgt in diesem Fall EUR 1.600 und liegt damit unterhalb des Sollentgeltes mit der Folge, dass die Regelung des § 2 Abs. 2 MiLoG Anwendung findet und das Arbeitszeitkonto innerhalb von zwölf Monaten auszugleichen ist.*

Im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Ende des gültigen Ausgleichszeitraums hat der Arbeitgeber noch nicht ausgeglichene Stunden spätestens bis zum Folgemonat der Beendigung auszugleichen (§ 2 Abs. 2 S. 2 MiLoG).

Keine Anwendung haben die vorstehenden Fälligkeitsregelungen für sog. Wertguthabenvereinbarungen i.S.v. §§ 7b, 7c SGB IV, wie etwa Altersteilzeit im Blockmodell, oder vergleichbare ausländische Regelungen.

V. AUSSCHLUSSFRISTEN

Wie bereits in unserem Newsletter IV/2014 berichtet, sind Vereinbarungen, die den Anspruch auf Mindestlohn unterschreiten oder seine Geltendmachung beschränken oder ausschließen, gemäß § 3 MiLoG „insoweit“ unwirksam. Der Vollständigkeit halber weisen wir noch einmal darauf hin, dass arbeits- oder tarifvertragliche Ausschluss- oder Verfallfristen auf den Mindestlohnanspruch keine Anwendung finden. Die wohl überwiegende Meinung in der Literatur schließt aus dem Wortlaut („insoweit“), dass für vollumfängliche Ausschlussfristen ausnahmsweise eine geltungserhaltende Reduktion vorzunehmen sei, mit der Folge, dass § 3 MiLoG für vertragliche Vergütungsansprüche oberhalb des Mindestlohnes keine Anwendung finde. Es handele sich um eine verdrängende Sondervorschrift zu den §§ 305 ff. BGB. Andere vertreten jedoch die Auffassung, solche vollumfänglichen Klauseln verstießen gegen das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB.

Bis sich die Rechtsprechung dieser Frage annimmt, empfiehlt es sich, im Rahmen von Ausschluss- und Verfallfristen deutlich zwischen dem Mindestlohnanspruch und der übrigen Vergütung zu unterscheiden. **Dies gilt sowohl für Abgeltungsklauseln in Arbeits-, als auch in Aufhebungsverträgen.**

Abgeltungsklauseln sollten um einen Zusatz wie *„Anteile der Vergütung, welche auf den gesetzlichen Mindestlohn entfallen, sind hiervon [Bezugnahme auf die Abgeltungsabrede] nicht erfasst.“* ergänzt werden.

VI. HAFTUNG DES ARBEITGEBERS

§ 13 MiLoG verweist auf § 14 des Arbeitnehmerentsendegesetzes (AEntG), wonach der Arbeitgeber (im Folgenden: „Auftraggeber“) **verschuldensunabhängig** für die Verpflichtung des Beauftragten zur Zahlung des Mindestlohnes haftet. Zahlt also der Beauftragte den Mindestlohn

nicht, können sich die Arbeitnehmer des beauftragten Unternehmens unmittelbar an den Auftraggeber wenden. Gleiches gilt prinzipiell, wenn der Beauftragte wiederum weitere Unter-Beauftragte/Nachunternehmer einsetzt. Bietet also etwa ein Möbelhaus als zusätzlichen Service für seine Kunden die Lieferung der Möbel an und beauftragt hierfür ein externes Logistikunternehmen, so haftet das Möbelhaus unmittelbar gegenüber den Mitarbeitern des Logistikunternehmens, wenn dieses nicht den gesetzlichen Mindestlohn zahlt.

Für die Haftung des Auftraggebers gelten insbesondere die folgenden Grundsätze:

- Der Auftraggeber haftet gegenüber den Arbeitnehmern des Beauftragten wie ein Bürge, der auf die Einrede der Vorausklage verzichtet hat, d.h. die Arbeitnehmer des Beauftragten können den Auftraggeber für die Zahlung des Mindestlohns direkt in Anspruch nehmen.
- Anspruchsberechtigt sind – nach derzeitigem Meinungsstand – nur diejenigen Arbeitnehmer, die tatsächlich mit der Erbringung der jeweiligen Werk- oder Dienstleistung befasst sind.
- Der Anspruch aus § 13 MiLoG richtet sich nur auf den Mindestlohn. Er erfasst daher keine Ansprüche, die über den Mindestlohn hinausgehen bzw. auf anderen Rechtsgrundlagen beruhen. Ebenso wenig dürften Ansprüche auf Entgeltfortzahlung oder Urlaubsentgelt von der Haftung des Auftraggebers erfasst sein.

FAZIT: Die Haftungsregelung im MiLoG/AEntG birgt viele komplexe Fragestellungen, insbesondere, wenn der Auftraggeber weitere Nachunternehmer einschaltet. Die Regelung wird voraussichtlich eine nicht unerhebliche Belastung für Arbeitgeber im wirtschaftlichen Verkehr darstellen. Arbeitgeber können – neben der sorgfältigen Auswahl ihrer Auftragnehmer – entgegenwirken, indem

sie die Auftragnehmer vertraglich zur Einhaltung des MiLoG verpflichten. Des Weiteren bietet es sich an, das Haftungsrisiko durch eine **Freistellungsvereinbarung** zwischen Auftraggeber und Auftragnehmer vertraglich zu beschränken. Durch eine solche Regelung verpflichtet sich der Auftragnehmer, den Auftraggeber von Forderungen der Arbeitnehmer des Auftragnehmers bzw. von ihm beauftragter Nachunternehmer gegenüber dem Auftraggeber freizustellen. Eine solche Haftungsfreistellung wirkt jedoch nur im Innenverhältnis zwischen Auftraggeber und Beauftragtem. Im Außenverhältnis gegenüber dem Arbeitnehmer bleibt der Auftraggeber zunächst zur Zahlung des Mindestlohnes verpflichtet. Darüber hinaus kann es sich je nach Ausgestaltung des Vertrages anbieten, **weitere Sicherungsmittel** wie etwa Vertragsstrafenregelungen oder ein außerordentliches Kündigungsrecht des Auftraggebers, etc. zu vereinbaren. Eine vertragliche Vereinbarung zwischen Auftraggeber und Auftragnehmer bzw. dessen Arbeitnehmern über einen Verzicht auf den Mindestlohn ist dagegen unzulässig (sog. Vertrag zugunsten Dritter).

VII. KONTROLLE & SANKTIONEN

Zuständig für die Überprüfung der Einhaltung der Mindestlohnvorschriften ist gemäß § 14 MiLoG der Zoll. Zuständigkeiten anderer Kontrollbehörden, wie zum Beispiel Agenturen für Arbeit, Finanzbehörden und Rentenversicherung, bleiben gemäß § 15 MiLoG daneben erhalten.

Die Voraussetzungen für die Durchführung der Kontrollen sind nicht gesetzlich geregelt. Der Zoll hat in seinem Internetauftritt angekündigt, jederzeit „verdachts- und anlasslose Kontrollen“ durchzuführen.

Befugt ist der Zoll zu Personenüberprüfungen, zum Betreten von Geschäftsräumen und Grundstücken, zur Einsichtnahme in Geschäftsunterlagen sowie zu Personenbefragungen.

Wer vorsätzlich oder fahrlässig gegen die Vorschriften des MiLoG verstößt, kann mit einer **Geldbuße bis zu EUR 500.000,00** belegt werden (§ 21 Abs. 3 MiLoG). 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 den Mindestlohn nicht oder nicht rechtzeitig zahlt oder einen Nachunternehmer einsetzt, der den Mindestlohn nicht oder nicht rechtzeitig zahlt (§ 21 Abs. 2 MiLoG).

Eine Geldbuße, die nach dem MiLoG gegen ein Unternehmen ausgesprochen wurde, wird im Gewerbezentralregister eingetragen. Eine Tilgung erfolgt ab einer Geldbuße in Höhe von EUR 300,00 nach fünf Jahren.

Unternehmen, gegen die nach § 21 MiLoG eine Geldbuße von mindestens EUR 2.500,00 verhängt wurde, werden von der Teilnahme an einem Wettbewerb um einen Liefer-, Bau-, oder Dienstleistungsauftrag eines öffentlichen Auftraggebers für eine angemessene Zeit bis zur nachgewiesenen Wiederherstellung ihrer Zuverlässigkeit ausgeschlossen (§ 19 Abs. 1 MiLoG).

VIII. ÜBERGANGSREGELUNGEN

Das MiLoG erlaubt gem. § 24 unter bestimmten Voraussetzungen für einen gewissen Zeitraum einen geringeren als den gesetzlichen Mindestlohn zu zahlen. Diese Übergangsregelung gilt für folgende Konstellationen:

- **Tarifverträge** „repräsentativer“ Tarifvertragsparteien, die (i) für **allgemeinverbindlich** erklärt bzw. nach dem AEntG oder dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) auch auf nicht-tarifgebundene Personen erstreckt wurden und (ii) für In- und Ausländer gleichermaßen gelten (§ 24 Abs. 1 S. 1);

- **Rechtsverordnungen**, die auf der Grundlage des AEntG bzw. des AÜG ergangen sind (§ 24 Abs. 1 S. 2). Dies betrifft u.a. die **Zeitarbeitsbranche**. Für die Arbeitnehmerüberlassung gilt eine sog. Lohnuntergrenze auf der Grundlage einer Verordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales vom 1. April 2014. Die darin vorgesehenen Löhne gelten damit gemäß § 24 Abs. 1 S. 2 MiLoG während der Übergangszeit selbst dann, wenn sie geringer sind als der gesetzliche Mindestlohn. Die Lohnuntergrenze gilt für alle Arbeitgeber, die als Verleiher Dritten Arbeitnehmer im Rahmen ihrer wirtschaftlichen Tätigkeit überlassen und verdrängt Tarifverträge, die geringere Mindeststundenentgelte vorsehen.

§ 24 MiLoG erfasst auch Tarifverträge, die erst in den Jahren 2015-2017 verabredet bzw. verbindlich gemacht werden. Zu klären wird u.a. sein, was unter der Formulierung „repräsentative Tarifvertragsparteien“ zu verstehen ist.

Die Übergangsregelungen gelten bis Ende 2017. Dabei ist jedoch zu beachten, dass die tariflichen Mindestlöhne bzw. Lohnuntergrenzen **ab dem 1. Januar 2017 mindestens ein Entgelt von EUR 8,50 pro Zeitstunde**, d.h. den ursprünglichen Mindestlohn, vorsehen müssen. Da der gesetzliche Mindestlohn bereits erstmalig zum 1. Januar 2017 überprüft und voraussichtlich erhöht werden wird, wird der gesetzliche Mindestlohn flächendeckend erst zum 1. Januar 2018 wirksam.

Relevant sind diese Ausnahmen jedoch längst nicht für alle Branchen. In den meisten Branchen wird ohnehin bereits ein Stundenlohn von mindestens EUR 8,50 gezahlt. Betroffen sind derzeit noch die **Wäschereidienstleistungen**, das **Friseurhandwerk**, die **Fleischverarbeitung**, die **Landwirtschaft** sowie die **Zeitarbeitsbranche**. Auch in diesen Branchen erfolgt jedoch bereits eine schrittweise Annäherung an den Mindestlohn nach dem MiLoG. So sieht die geltende Lohnuntergrenze in der Arbeitnehmer-

überlassung etwa nur noch bis zum 31. Mai 2016 einen geringeren Stundenlohn als EUR 8,50 vor. Dies gilt zudem nur in den neuen Bundesländern. In den alten Bundesländern beträgt der Stundenlohn nach der Lohnuntergrenze bereits seit dem 1. April 2014 EUR 8,50.

Das MiLoG sieht in § 24 Abs. 2 eine weitere Übergangsregelung für **Zeitungszusteller** vor. In dieser Branche wird der Mindestlohn demnach stufenweise eingeführt und erst zum 1. Januar 2018 vollständig an den gesetzlichen Mindestlohn angepasst. So haben Zeitungszusteller seit dem 1. Januar 2015 zunächst einen Anspruch auf 75% des Mindestlohns. Dieser Anspruch erhöht sich zum 1. Januar 2016 auf 85% des Mindestlohnes. Im Jahr 2017 haben die Zeitungszusteller Anspruch auf einen Mindestlohn i.H.v. EUR 8,50 brutto je Zeitstunde. Als Zeitungszusteller definiert der Gesetzgeber Personen, die in einem Arbeitsverhältnis ausschließlich periodische Zeitungen oder Zeitschriften an Endkunden zustellen. Dies umfasst auch Zusteller von Anzeigenblättern mit redaktionellem Inhalt (s. § 24 Abs. 2 S. 2 MiLoG). Derzeit ist davon auszugehen, dass die Übergangsregelung nicht für Arbeitnehmer eingreift, die neben Zeitungen auch Briefe bzw. andere Waren zustellen. Damit können Briefdienstleister voraussichtlich keinen Gebrauch von der Übergangsregelung des § 24 Abs. 2 MiLoG machen.

IX. AUSBLICK

In nahezu sämtlichen europäischen Ländern existiert ein Mindestlohn zur Absicherung einer angemessenen Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Nun wurde erstmals in der Geschichte der Bundesrepublik Deutschland ein flächendeckender Mindestlohn eingeführt. Er liegt im Vergleich zu anderen westeuropäischen Ländern (mit Ausnahme von Portugal und Spanien) im unteren Durchschnitt, im Vergleich zu osteuropäischen Ländern dagegen deutlich über dem Durchschnitt.

Die Bundesregierung hat eine ständige Mindestlohnkommission errichtet, die über die Anpassung der Höhe des Mindestlohns befindet, § 4 Abs. 1 MiLoG.

Sie prüft dabei gemäß § 9 Abs. 2 MiLoG im Rahmen einer Gesamtabwägung, welche Mindestlohnhöhe geeignet ist, einen angemessenen Mindestschutz der Arbeitnehmer sicherzustellen, faire und funktionierende Wettbewerbsbedingungen zu ermöglichen und die Beschäftigung nicht zu gefährden. Über eine Erhöhung des Mindestlohnes wird erstmals bis zum 30. Juni 2016 mit Wirkung zum 1. Januar 2017 entschieden, danach alle zwei Jahre, § 9 Abs. 1 MiLoG.

Ob der Mindestlohn, wie vielfach befürchtet, zu einem Beschäftigungsrückgang, zu steigenden Preisen und zu einem Wirtschaftsabschwung führen wird, bleibt abzuwarten. Die Entwicklung in anderen Ländern spricht zumindest dagegen.

Alles in allem wirft das MiLoG viele Rechtsfragen auf, die noch zu klären sein werden. Zündstoff liefern v.a. der Mindestlohn für Praktikanten sowie die Haftungsthematik. Viele Rechtsfragen können daher derzeit noch nicht rechtssicher beantwortet werden. Es ist zu erwarten, dass erst in einigen Jahren höchstrichterliche Entscheidungen letzte Klarheit hinsichtlich relevanter Streitfragen bringen werden. Bis dahin kann es sich im Einzelfall empfehlen, die gesetzlichen Regelungen zu Gunsten des Arbeitnehmers auszulegen, um Geldbußen oder gar einen Ausschluss von der Teilnahme an öffentlichen Ausschreibungen vorzubeugen.

TEAM ARBEITSRECHT

**DR. ANDREA PANZER-HEEMEIER**

Rechtsanwältin/Fachanwältin für Arbeitsrecht
Partnerin

Tel. +49 211 13069-145

Fax +49 211 13069-099

andrea.panzer-heemeier@arqis.com

**DR. TOBIAS BRORS, LL.M.**

Rechtsanwalt/Fachanwalt für Arbeitsrecht
Partner

Tel. +49 211 13069-246

Fax +49 211 13069-099

tobias.brors@arqis.com

**SASKIA KIRSCHBAUM**

Rechtsanwältin
Fachanwältin für Arbeitsrecht

Tel. +49 211 13069-256

Fax +49 211 13069-099

saskia.kirschbaum@arqis.com

**DR. SEBASTIAN SCHRÖDER**

Rechtsanwalt

Tel. +49 211 13069-241

Fax +49 211 13069-099

sebastian.schroeder@arqis.com

**EVA TROST**

Rechtsanwältin

Tel. +49 211 13069-236

Fax +49 211 13069-099

eva.trost@arqis.com

**DR. TOBIAS SCHIEBE, LL.M.**

Rechtsanwalt

Tel. +49 211 13069-241

Fax +49 211 13069-099

tobias.schiebe@arqis.com