

Leitfaden des

Bundesverband Güterkraftverkehr Logistik und Entsorgung (BGL) e.V.



zum Mindestlohngesetz für das Transport- und Logistikgewerbe

Fragen und Antworten aus Sicht des Transport- und Logistikgewerbes

Frankfurt am Main, den **27.08.2015**





© **Herausgeber:**

Bundesverband Güterkraftverkehr Logistik und Entsorgung (BGL) e.V.
60487 Frankfurt /Main

Stand: 27. August 2015

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Nachdruck und Vervielfältigung, auch auszugsweise, sind nur mit ausdrücklicher Genehmigung des Herausgebers gestattet. Dies gilt vor allem für Übersetzungen, Mikroverfilmung und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Das Werk ist mit größter Sorgfalt erarbeitet worden; eine rechtliche Gewähr für die Richtigkeit der einzelnen Angaben kann jedoch nicht übernommen werden.

Vorwort

In relativ kurzer Zeit ist das Mindestlohngesetz entstanden. Es ist Teil des Reformpakets „Tarifautonomiestärkungsgesetzes“. Durch das Mindestlohngesetz wird mit Wirkung zum 01.01.2015 ein allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn in Höhe von 8,50 € brutto je Zeiteinheit als Lohnuntergrenze auch für das Transportlogistikgewerbe eingeführt.

Der BGL begreift die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns zwar grundsätzlich als Chance, die sozialen und arbeitsschutzrechtlichen Bedingungen auf den heimischen Transportlogistikmarkt zu verbessern und unseriöse Anbieter im Markt zu isolieren.

**Und theoretisch ist das MiLoG auch dafür gut gedacht.
Weil aber bei der Erarbeitung des Gesetzes spezifische Regelungen
für die Besonderheiten des Transport- und Logistikgewerbes schlicht
und ergreifend vergessen wurden, ist das Gesetz aber praktisch
schlecht gemacht!**

Nun heißt es, sich auf die Vielzahl der Herausforderungen, die das Mindestlohngesetz bereithält, vorzubereiten. Dabei gilt der Grundsatz: „Wissen ist die Grundvoraussetzung, um kluge Entscheidungen treffen zu können!“

Der BGL möchte seinen Mitgliedern einen Leitfaden zu den wichtigsten Fragen und Antworten zur Einführung des Mindestlohns aus Sicht des Transport- und Logistikgewerbes an die Hand geben. Dieser Leitfaden beschäftigt sich u.a. mit den Fragen: Welche Lohnbestandteile sind auf den Mindestlohn anrechenbar und welche nicht? Kann ich der Haftungs- und Bußgeldfalle im Rahmen des Mindestlohngesetzes entkommen?

Dabei soll der BGL-Leitfaden mehr als eine Alternative zu den – wie Pilze aus dem Boden sprießenden – Mindestlohnseminaren sein. Den Mitgliedern des BGL wird ein Werk zur Verfügung gestellt, das fortlaufend mit dem Erkenntnisstand der noch im Fluss befindlichen Verwaltungspraxis aktualisiert wird. Vergewissern Sie sich deshalb von Zeit zu Zeit im Intranet, ob es einen neuen Sachstand gibt.

Die rechtlichen Ausführungen stehen unter dem Vorbehalt des derzeitigen Kenntnisstandes und wurden nach besten Wissen und Gewissen gemacht. Dieser Leitfaden des BGL dient nur der allgemeinen Information und ersetzt nicht die anwaltliche Beratung im Einzelfall.

Frankfurt a.M., im Dezember 2014

Inhalt

1.	Ab wann gilt der Mindestlohn?	7
2.	Für wen gilt der Mindestlohn?	7
2.1	Ausnahmeregelungen	7
2.2	Praktikanten	7
2.3	Kinder und Jugendliche	8
2.4	Auszubildende und ehrenamtlich Tätige	8
2.5	Langzeitarbeitslose	8
2.6	Menschen mit Behinderungen, die in Werkstätten arbeiten	8
3.	Gilt der gesetzliche Mindestlohn auch für Arbeitnehmer, die die deutsche Staatsangehörigkeit nicht besitzen bzw. müssen ausländische Arbeitgeber einen solchen zahlen?	9
4.	Muss der gesetzliche Mindestlohn auch beim Auslandseinsatz von deutschem Fahrpersonal gezahlt werden?	11
5.	Wie hoch ist der monatliche Mindestlohn?	11
6.	Gibt es Übergangsregelungen im Rahmen des MiLoG?	11
7.	Wer entscheidet über eine Anpassung des Mindestlohns?	11
8.	Wann ist der Mindestlohn fällig?	12
8.1	Vereinbarte und späteste Fälligkeit	12
8.2	Arbeitszeitkonten	12
9.	Was ist im Hinblick auf Unabdingbarkeit, Verzicht, Verwirkung und Verjährung des Mindestlohnanspruchs zu beachten?	14
9.1	Kann durch Vereinbarung der Mindestlohnanspruch unterschritten werden?	14
9.2	Können Ausschlussfristen auf den gesetzlichen Mindestlohnanspruch Anwendung finden?	14
9.3	Kann auf die Zahlung des Mindestlohns verzichtet werden?	15
9.4	Ist die Verwirkung des gesetzlichen Mindestlohnanspruchs möglich?	15
9.5	Wann verjährt der gesetzliche Mindestlohnanspruch?	15
10.	Welche Lohnbestandteile sind auf den Mindestlohn anrechenbar und welche nicht?	16
10.1	Arbeitszeit / Bereitschaftszeit	16
10.2	Lenkzeiten	18
10.3	Spesen	18
10.4	Sonn-, Feiertags- und Nachtzuschläge	18
10.5	Überstundenzuschläge	18
10.6	Zuschläge für besondere Arbeitsanforderungen (z.B. Erschwerniszulagen)	19
10.7	Qualitätsprämien	19
10.8	Sachbezüge (z.B. Tankgutscheine)	19

10.9	Vermögenswirksame Leistungen	19
10.10	Jahresendbonus und Weihnachtsgeld	19
10.11	Urlaubsgeld.....	19
11.	Was kann man als Arbeitgeber tun, wenn zwar unter Einschluss aller Lohnbestandteile über 8,50 € je Zeitstunde gezahlt wird, aber die Grundvergütung je Zeitstunde darunter liegt?	20
12.	Was ist in Bezug auf geringfügige Beschäftigungsverhältnisse auf 450 €-Basis zu beachten?	21
13.	Was ist im Rahmen der Melde-, Aufzeichnungs- und Dokumentationspflicht nach dem MiLoG zu beachten?	21
13.1	Grundlagen	21
13.2	Meldepflicht für Arbeitgeber mit Sitz im Ausland.....	22
13.3	Aufzeichnungs- und Dokumentationspflichten für Arbeitgeber mit Sitz im Deutschland	24
13.4	Bereitzuhaltende Unterlagen.....	27
13.5	Gibt es Ausnahmen von den Melde-, Aufzeichnungs- und Dokumentationspflichten?	27
13.6	Sind angestellte Familienangehörige von den Aufzeichnungs- und Dokumentationspflichten nach dem MiLoG ausgenommen?	28
13.7	Chronik der erfolgreichen Arbeit des BGL zur Einschränkung der überzogenen MiLoG-Bürokratie	29
13.8	Wer kontrolliert den Mindestlohn?.....	30
14.	Kann ich der Haftungs- und Bußgeldfalle im Rahmen des MiLoG entkommen?	31
14.1	Grundlagen	31
14.2	Lösungsmöglichkeiten?	34
14.3	Auftragnehmer-Situation	34
14.4	Gängige Klauseln.....	35
15.	Gibt es einen Leitfaden zu den Sorgfaltspflichten, an denen ich mein Verhalten ausrichten kann, um mich nicht dem Risiko eines Bußgeldes auszusetzen?.....	37
16.	Gibt es einen Versicherungsschutz, um sich gegen zivilrechtliche Ansprüche nach dem MiLoG abzusichern?	39
17.	Haftet auch der „Urverlader“ aus Industrie und Handel?.....	40
18.	Wo und wie kann man gegen behördliche Entscheidungen zum Mindestlohn vorgehen?	41
18.1	Bußgeldbescheide der Zollbehörde und des Gewerbeaufsichtsamts	41
18.2	Verwaltungsakte des Zolls	41
18.3	Verwaltungsakte des Gewerbeaufsichtsamts	42
18.4	Verwaltungsakte der Sozialversicherung	42

19.	Können mehrere Ordnungswidrigkeiten im Rahmen des MiLoG ein Risiko für meine EU-Lizenz bzw. GüKG-Erlaubnis darstellen?	42
20.	Gibt es von offizieller Seite eine „Mindestlohn-Hotline“?	43
Anlage 1: Muster einer Freistellungsvereinbarung mit Erläuterungen		44
Anlage 2: Muster einer deutsch-englischsprachigen Freistellungsvereinbarung mit Erläuterungen		48
Anlage 3: Zusatzvereinbarung zur Entgeltregelung im Arbeitsvertrag mit Erläuterungen		53
Anlage 4: Formulas zum Arbeitsnachweis mit Erläuterungen		57
Gesetzes- und Verordnungstexte		
	Mindestlohngesetz (MiLoG)	60
	Mindestlohnaufzeichnungsverordnung (MiLoAufzV)	70
	Mindestlohnmeldeverordnung (MiLoMeldV)	71
	Mindestlohndokumentationspflichten-Verordnung (MiLoDokV)	73
	Mindestlohngesetzmeldestellen-Verordnung (MiLoGMeldStellV)	74
	Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG)	75

1. Ab wann gilt der Mindestlohn?

Seit dem **01.01.2015** ist in Deutschland ein **Mindestlohn in Höhe von 8,50 € brutto je Zeitstunde** für das Transportlogistikgewerbe zu gewähren.

Hinweis: Es kommt für den Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn nicht darauf an, wann der Arbeitsvertrag geschlossen wurde. Auch für „Alt-Arbeitsverhältnisse“, die vor dem 01.01.2015 geschlossen wurden, gilt seit dem 01.01.2015 der gesetzliche Mindestlohn.

2. Für wen gilt der Mindestlohn?

Das Mindestlohngesetz (MiLoG) findet grundsätzlich auf alle Arbeitnehmer Anwendung, die im Bundesgebiet beschäftigt werden. Ob der Arbeitgeber im In- oder Ausland sitzt, spielt dabei keine Rolle. Der Mindestlohn ist auch an geringfügig Beschäftigte (sog. 450 Euro-Kräfte) und kurzfristig Beschäftigte (Saisonkräfte) zu zahlen.

2.1 Ausnahmeregelungen

Das MiLoG sieht aber auch Ausnahmen vom persönlichen Anwendungsbereich des Gesetzes vor.

2.2 Praktikanten

Grundsätzlich sind zwar auch Praktikanten künftig mindestens gemäß dem MiLoG zu bezahlen. Jedoch gelten Ausnahmen gemäß § 22 Absatz 1 MiLoG:

- für Praktika, die verpflichtend aufgrund einer Schul-, Ausbildungs- oder Prüfungsordnung zu leisten sind, unabhängig von ihrer Dauer (§ 22 Absatz 1 Nr. 1 MiLoG),
- für Orientierungspraktika von bis zu drei Monaten, die zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums dienen (§ 22 Absatz 1 Nr. 2 MiLoG),

- für berufs- oder hochschulausbildungsbegleitende Praktika, wenn nicht bereits zuvor ein Praktikum bestanden hat (§ 22 Absatz 1 Nr. 3 MiLoG),
- für Praktika im Rahmen der aktiven Arbeitsförderung oder Maßnahmen der Eingliederung nach den Regeln des SGB III (§ 22 Absatz 1 Nr. 4 MiLoG).

2.3 Kinder und Jugendliche

Nach § 22 Absatz 2 MiLoG ist die Gruppe der Kinder und Jugendlichen ohne abgeschlossene Berufsausbildung aus dem persönlichen Anwendungsbereich des MiLoG herausgenommen worden. Kind im Sinn des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbSchG) ist, wer noch nicht 15 Jahre alt ist. Jugendlicher nach dem JArbSchG ist, wer 15, aber noch nicht 18 Jahre alt ist. Ziel der Regelung im MiLoG ist, keinen Anreiz zum Verzicht auf eine Berufsausbildung zugunsten einer mit dem gesetzlichen Mindestlohn vergüteten Beschäftigung zu schaffen.

2.4 Auszubildende und ehrenamtlich Tätige

Gemäß § 22 Absatz 3 MiLoG fallen Personen, die zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt werden oder ehrenamtlich tätig sind, nicht in den persönlichen Anwendungsbereich des MiLoG. Begründet wird dies mit dem Argument, dass diese Personen ohnehin nicht in einem Arbeitsverhältnis stehen.

2.5 Langzeitarbeitslose

Nach § 22 Absatz 4 Satz 1 MiLoG gilt für Arbeitsverhältnisse von Arbeitnehmern, die unmittelbar vor Beginn der Beschäftigung langzeitarbeitslos i.S.d. § 18 Absatz 1 SGB III (ein Jahr oder länger) waren, der Mindestlohn in den ersten sechs Monaten der Beschäftigung nicht.

2.6 Menschen mit Behinderungen, die in Werkstätten arbeiten

Ob für Menschen mit Behinderung, die in Werkstätten arbeiten, der Mindestlohn gilt, hängt

von der Art der Beschäftigung ab. Handelt es sich um ein Arbeitsverhältnis, wie z.B. in Integrationsbetrieben, gilt der Mindestlohn. Stehen Menschen mit Behinderungen in einem "arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis", etwa im Arbeitsbereich anerkannter Werkstätten, gilt der Mindestlohn für sie nicht.

Erläuterung:

Integrationsfirmen können rechtlich selbstständige Unternehmen (**Integrationsunternehmen**), unselbstständige Betriebe (**Integrationsbetriebe**) und Abteilungen (**Integrationsabteilungen**) von Unternehmen und öffentlichen Arbeitgebern sein. Integrationsfirmen (auch Integrationsprojekte genannt) haben einen besonderen sozialen Auftrag:

Sie schaffen Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen und ermöglichen den Einstieg in den allgemeinen Arbeitsmarkt. Der Anteil schwerbehinderter Mitarbeiter liegt in Integrationsfirmen zwischen 25 und 50 Prozent und ist damit sehr viel höher als in anderen Unternehmen.

Unter **arbeitnehmerähnliche Person** ist eine Person zu verstehen, die, ohne Arbeitnehmer zu sein, für andere in **wirtschaftlich abhängiger** Stellung Arbeit leistet und einem Arbeitnehmer vergleichbar sozial schutzbedürftig ist. Wegen fehlender Eingliederung in die betriebliche Organisation und bei weitgehender freier Zeitbestimmung ist die arbeitnehmerähnliche Person **nicht persönlich abhängig** wie ein Arbeitnehmer. Zu den arbeitnehmerähnlichen Personen gehören beispielsweise die in Heimarbeit Beschäftigten, Journalisten und freie Mitarbeiter beim Rundfunk.

3. Gilt der gesetzliche Mindestlohn auch für Arbeitnehmer, die die deutsche Staatsangehörigkeit nicht besitzen bzw. müssen ausländische Arbeitgeber einen solchen zahlen?

Ja. § 20 MiLoG bestimmt: „Arbeitgeber mit Sitz im In- oder Ausland sind verpflichtet, ihren im Inland beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ein Arbeitsentgelt mindestens in Höhe des Mindestlohns [...] zu zahlen“.

Damit gelten die Bestimmungen des MiLoG für ausländische Arbeitgeber im Transportlogistikgewerbe **vollumfänglich**. D.h., das MiLoG gilt uneingeschränkt bei Inlandstransporten (Kabotagetransporte), bei grenzüberschreitenden Transporten mit Be- oder Entladeort in Deutschland und auch bei Transittransporten.

Hier ist zu beachten, dass der Mindestlohn „nur“ für den **innerdeutschen Streckenanteil** zu zahlen ist. Wie dies allerdings zu kontrollieren ist, ist derzeit ungeklärt (siehe Punkt 13).

Anmerkung: Zur Klärung der Frage, ob insbesondere die Anwendung des MiLoG auf den **reinen Transit** durch Deutschland mit EU-Recht vereinbar ist, hat die EU-Kommission nunmehr **ein EU-Vertragsverletzungsverfahren gegen Deutschland eingeleitet**.

Bis zu einer Klärung der europarechtlichen Fragen zur Anwendung des MiLoG auf den Verkehrsbereich gilt – nur begrenzt auf den Bereich des **reinen Transits** – folgendes:

- Die **Kontrollen** sowie die Ahndung von Verstößen gegen das MiLoG durch die Behörden der Zollverwaltung werden ausgesetzt (allgemein zur Kontrolle siehe Punkt 13.8).
- Insoweit sind **Meldungen bzw. Einsatzplanungen** sowie **Aufzeichnungen** auf der Grundlage des Mindestlohngesetzes bzw. der entsprechenden Verordnung vorläufig nicht erforderlich (allgemein zu den Melde-, Aufzeichnungs- und Dokumentationspflichten siehe Punkte 13 bis 13.8).
- **Ordnungswidrigkeitenverfahren** nach dem MiLoG werden insoweit nicht eingeleitet bzw. eventuell bereits eingeleitete Verfahren werden eingestellt (allgemein zu den Ordnungswidrigkeiten siehe Punkte 14 bis 15).

Die dargestellten „Ausnahmeregelungen“ gelten **nicht** für den Bereich der Kabotagebeförderung und **nicht** für den grenzüberschreitenden Verkehr mit Be- oder Entladung in Deutschland.

Hinweis: Für den **reinen Transit** sind im Umkehrschluss nicht ausgenommen die zivilrechtliche Bürgenhaftung und der Anspruch des Lkw-Fahrers auf den gesetzlichen Mindestlohn (allgemein zur Bürgenhaftung siehe Punkt 14 bis 15).

4. **Muss der gesetzliche Mindestlohn auch beim Auslandseinsatz von deutschem Fahrpersonal gezahlt werden?**

Aufgrund seiner Fürsorgepflicht ist der Arbeitgeber in diesem Fall gehalten, für einen gleichwertigen Schutz seines Arbeitnehmers – wie im Inland – zu sorgen. Der Mindestlohn von 8,50 € (brutto) je Zeitstunde darf nicht unterschritten werden. Sofern Tariflohnbindung besteht, ist der Tariflohn zu zahlen.

5. **Wie hoch ist der monatliche Mindestlohn?**

Bei einem Lohn von 8,50 € (brutto) je Zeitstunde und einer monatlichen Arbeitszeit von 208 Stunden beträgt der **monatliche Mindestlohn 1.768 € (brutto)**. Werden Arbeitszeitkonten geführt, sind abweichende Regelungen möglich (siehe Punkt 8.2).

6. **Gibt es Übergangsregelungen im Rahmen des MiLoG?**

Das MiLoG sieht zwar Übergangsregelungen vor. Diese haben aber keinerlei Wirkungen für das Transport- und Logistikgewerbe.

7. **Wer entscheidet über eine Anpassung des Mindestlohns?**

Die Mindestlohnhöhe soll alle zwei Jahre von der so genannten Mindestlohnkommission nach §§ 4 ff. MiLoG überprüft werden. Die Kommission besteht aus einem Vorsitzenden und sechs stimmberechtigten Mitgliedern sowie zwei beratenden Mitgliedern aus dem Kreis der Wissenschaft ohne Stimmrecht. Die Mindestlohnkommission hat über eine Anpassung der Höhe des Mindestlohns erstmals bis zum 30.06.2016 mit Wirkung zum 01.01.2017 zu beschließen. Die Kommission orientiert sich bei der Festsetzung des Mindestlohns an der Tarifentwicklung in Deutschland. Im Rahmen einer Gesamtabwägung prüft sie, welcher Mindestlohn einen angemessenen Mindestschutz für die Beschäftigung bietet, faire Wettbewerbsbedingungen ermöglicht und die Beschäftigung nicht gefährdet. Dabei ist die bisherige Mindestlohnhöhe von 8,50 € brutto je Zeitstunde gesetzlich vorgegeben durch § 1 Absatz 2 MiLoG und darf nicht unterschritten werden.

8. Wann ist der Mindestlohn fällig?

8.1 Vereinbarte und späteste Fälligkeit

Nach § 2 Absatz 1 Satz 1 MiLoG ist der Arbeitgeber verpflichtet, seinen Arbeitnehmern den Mindestlohn zum Zeitpunkt der **vereinbarten** Fälligkeit zu bezahlen. Die Zahlung muss nach dem MiLoG **spätestens** aber am letzten Bankarbeitstag (Frankfurt am Main) des Monats, der auf den Monat folgt, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde, erfolgen. (Samstage, Sonntage und gesetzliche Feiertage sind keine Bankarbeitstage, so dass die Fälligkeit spätestens am davorliegenden Tag eintritt.)

Beispiel: Der Mindestlohn für eine Arbeitsleistung im April 2015 ist spätestens am 29.05.2015 (Freitag) zu zahlen.

Falls **keine Vereinbarung** zur Fälligkeit getroffen wurde, gilt § 614 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB). Danach ist die Vergütung nach dem Ablauf des Zeitabschnitts zu entrichten, für den sie vereinbart ist; im Falle der Monatsvergütung also am Monatsende.

8.2 Arbeitszeitkonten

§ 2 Absatz 2 MiLoG trifft eine Regelung für Mehrarbeitsstunden, die in so genannte Arbeitszeitkonten eingestellt werden. Voraussetzung ist eine schriftliche Vereinbarung über ein Arbeitszeitkonto. In dieses darf monatlich maximal ein Arbeitszeitguthaben von bis zu 50 Prozent der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit eingebracht werden. Dabei müssen die Grenzen des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) zur Höchstarbeitszeit eingehalten werden.

Hinweis zu den Grenzen des ArbZG zu den Höchstarbeitszeiten: Durchschnittlich darf die Arbeitszeit 48 Stunden pro Woche nicht überschreiten. Werden in den einzelnen Wochen Arbeitszeiten über 48 Stunden bis maximal 60 Stunden geleistet, muss innerhalb von vier Monaten ein Freizeitausgleich gewährt werden, damit wieder der Durchschnittswert von 48 Wochenstunden erreicht wird. Sofern eine tarifvertragliche Regelung besteht, kann die Ausgleichszeit sechs Monate betragen.

Bitte prüfen Sie, ob eine tarifvertragliche Regelung besteht.

Beispiel zu den Arbeitszeitkonten: Wenn eine Wochenarbeitszeit von 18 Wochenstunden vereinbart wurde, beträgt die durchschnittliche monatliche Arbeitszeit 78 Stunden. Damit dürfen nach dem MiLoG in das Arbeitszeitkonto monatlich maximal 39 zusätzliche Mehrarbeitsstunden eingestellt werden.

Wurde eine solche Arbeitszeitkontenregelung vereinbart, dann ist der auf die Vergütung entfallende Mindestlohnanteil spätestens zwölf 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.

Das MiLoG macht aber keinerlei allgemeine Vorgaben für sämtliche Arbeitszeitkonten. So müssen bei einem verstetigten Arbeitseinkommen mindestens auf Basis des Mindestlohns die Arbeitsstunden, die über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus geleistet und auf einem Arbeitszeitkonto eingestellt worden sind, nicht innerhalb von zwölf Monaten nach ihrer Einstellung ausgeglichen werden. Sie können auch länger auf dem Konto verbleiben.

Beispiel: Bei einer Wochenarbeitszeit von 40 Arbeitsstunden und durchschnittlich 173,3 Arbeitsstunden pro Monat zahlt der Arbeitgeber ein Monatsgehalt 1.700 €. Werden nun in einem Monat zehn Überstunden geleistet, so wären mindestens 183,3 Stunden mit dem Mindestlohn zu vergüten. Das ergibt einen Betrag von 1.558,33 € (183,3 h x 8,50 €). Weil das gezahlte Monatsgehalt von 1.700 € den Anspruch auf den Mindestlohn übererfüllt, könnten in diesem Fall die Mehrarbeitsstunden auch länger als zwölf Monate im Arbeitszeitkonto verbleiben.

9. Was ist im Hinblick auf Unabdingbarkeit, Verzicht, Verwirkung und Verjährung des Mindestlohnanspruchs zu beachten?

Es gilt der Grundsatz: Der Mindestlohn darf nicht durch missbräuchliche Konstruktionen umgangen werden.

9.1 Kann durch Vereinbarung der Mindestlohnanspruch unterschritten werden?

Nein. Entsprechende tarifvertragliche und individuelle Vereinbarungen sind unwirksam.

Hinweis: In der Gesetzesbegründung zu § 3 Satz 1 MiLoG wird klargestellt, dass eine Entgeltumwandlung nach dem Betriebsrentengesetz (BetrAVG) keine missbräuchliche Konstruktion darstellt und weiterhin möglich bleibt. Somit sind Vereinbarungen nach § 1a BetrAVG keine Vereinbarungen, die zu einer Unterschreitung oder Beschränkung des Mindestlohnanspruchs führen. § 1a BetrAVG regelt den Anspruch des Arbeitnehmers gegen seinen Arbeitgeber auf betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung.

9.2 Können Ausschlussfristen auf den gesetzlichen Mindestlohnanspruch Anwendung finden?

Nein. Vor dem Hintergrund des Grundsatzes des Verbots missbräuchlicher Konstruktionen, dürften Ausschlussfristen in tarifvertraglichen und individuellen Vereinbarungen, die

die Geltendmachung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis an eine bestimmte Frist binden, für Arbeitsentgelt bis zur Höhe des Mindestlohns unwirksam sein.

Die Wirkung von Ausschlussfristen für andere Rechte aus dem Arbeitsverhältnis wird dadurch jedoch nicht beeinträchtigt.

9.3 Kann auf die Zahlung des Mindestlohns verzichtet werden?

Nach § 3 Satz 2 MiLoG ist ein Verzicht des Arbeitnehmers auf den Mindestlohnanspruch grundsätzlich unzulässig. **Zulässig ist nur ein Verzicht im Wege des gerichtlichen Vergleichs**, weil dieser einen ausreichenden Schutz des Arbeitnehmers vor einem ungerechtfertigten Verlust des Mindestlohnanspruchs sicherstellt.

9.4 Ist die Verwirkung des gesetzlichen Mindestlohnanspruchs möglich?

Nein. Die Verwirkung des Mindestlohnanspruchs ist gemäß § 3 Satz 3 MiLoG ausgeschlossen. D.h., der Arbeitgeber kann – selbst wenn das Arbeitsverhältnis seit geraumer Zeit beendet ist – nicht darauf vertrauen, dass der Arbeitnehmer den Mindestlohnanspruch nicht mehr geltend macht. Die Grenze bildet die Verjährung des Mindestlohnanspruchs, 3 Jahre (siehe Punkt 9.5).

9.5 Wann verjährt der gesetzliche Mindestlohnanspruch?

Der Mindestlohnanspruch unterliegt der gesetzlichen Verjährung. Die allgemeine Verjährungsfrist beträgt **drei Jahre** und beginnt mit dem Schluss des Kalenderjahres, in dem der Anspruch entstanden ist, §§ 195, 199 BGB.

Beispiel: Die Arbeitsleistung wurde im Januar 2015 erbracht. Die Verjährung des Mindestlohnanspruchs tritt am 31. Dezember 2018, 24 Uhr, ein.

Hinweis: Die Verjährungsvorschriften der §§ 195 - 199 BGB betreffen nur die Frage nach welchem Zeitraum der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer bei der Geltendmachung des zivilrechtlichen Anspruchs auf den Mindestlohn die Einrede der Verjährung entgegenhalten kann.

Von diesen Verjährungsvorschriften zu unterscheiden ist der Regelungskomplex der Aufbewahrungsfrist nach § 17 MiLoG (siehe Punkt 13.3).

10. Welche Lohnbestandteile sind auf den Mindestlohn anrechenbar und welche nicht?

Das MiLoG selbst gibt keine Antwort auf diese Frage. Die Frage der Auslegung des Begriffs des Mindestentgelts und damit die Frage der Berechnung von Mindestlohn ist jedoch im Hinblick auf den Mindestentgeltsatz des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (AEntG) durch die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) und die des Bundesarbeitsgerichts (BAG) geklärt. Diese Rechtsprechung soll nach dem Willen des Gesetzgebers für das MiLoG angewandt werden.

Danach ist entscheidend, ob eine „**funktionale Gleichwertigkeit der zu vergleichenden Leistungen**“ vorliegt. Ist dies der Fall, ist eine Anrechnung auf den Mindestlohn möglich.

Im Klartext: Soll nur die eigentliche vertragsgemäße Arbeitsleistung an sich honoriert werden, kann grundsätzlich eine Anrechnung auf den Mindestlohn stattfinden. Soll dagegen ein darüber hinausgehender oder anderer Zweck verfolgt werden, findet – abhängig vom Einzelfall – keine Anrechnung statt.

Nach derzeitigem Stand gilt – je nach Fallgestaltung – Folgendes:

10.1 Arbeitszeit / Bereitschaftszeit

Im Geltungsbereich der EU-Sozialvorschriften, d.h. für Fahrer von Fahrzeugen mit einem zulässigen Gesamtgewicht über 3,5 t, sind nach § 21a Abs. 3 Arbeitszeitgesetz (ArbZG)

Bereitschaftszeiten unter bestimmten Voraussetzungen nicht zur Arbeitszeit hinzuzurechnen. Die Vorschrift bestimmt:

„Abweichend von § 2 Abs. 1 [ArbZG] ist keine Arbeitszeit:

- 1. die Zeit, während derer sich ein Arbeitnehmer am Arbeitsplatz bereithalten muss, um seine Tätigkeit aufzunehmen,*
- 2. die Zeit, während derer sich ein Arbeitnehmer bereithalten muss, um seine Tätigkeit auf Anweisung aufnehmen zu können, ohne sich an seinem Arbeitsplatz aufhalten zu müssen;*
- 3. für Arbeitnehmer, die sich beim Fahren abwechseln, die während der Fahrt neben dem Fahrer oder in einer Schlafkabine verbrachte Zeit.*

Für die Zeiten nach Satz 1 Nr. 1 und 2 gilt dies nur, wenn der Zeitraum und dessen voraussichtliche Dauer im Voraus, spätestens unmittelbar vor Beginn des betreffenden Zeitraums bekannt ist. Die in Satz 1 genannten Zeiten sind keine Ruhezeiten. Die in Satz 1 Nr. 1 und 2 genannten Zeiten sind keine Ruhepausen.“

Vorab ist festzustellen, dass der arbeitsrechtliche Grundsatz „ohne Arbeit kein Lohn“ auf Bereitschaftszeiten nicht anzuwenden ist. Es besteht Vergütungspflicht. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit Urteil vom 20.04.2011 (Az. 5 AZR 200/10) festgestellt, dass auch Bereitschaftszeiten (im konkreten Fall: Anwesenheitszeiten des Beifahrers im Lkw) grundsätzlich wie Arbeit bezahlt werden müssen. Da der Arbeitnehmer eine Anweisung des Arbeitgebers erfülle, hielt der Senat eine Bezahlung der puren Anwesenheit z. B. auch mit einer geringeren Vergütung für zulässig. Dafür sei allerdings eine entsprechende Vereinbarung erforderlich. Falls eine solche fehlt ist nach dem mit diesem Fall in zweiter Instanz befassten Landesarbeitsgericht (LAG) Berlin-Brandenburg (Urteil vom 04.02.2010, Az 2 Sa 498/09 und 2 Sa 839/09), im Zweifel die volle Vergütung gerechtfertigt.

Daraus folgt, dass die Bereitschaftszeit, die nach § 21a Abs. 3 ArbZG nicht zur Arbeitszeit zählt, trotzdem erfasst und vergütet werden muss. Eine Vergütung unterhalb des „normalen“ Stundenlohns, der ab 01.01.2015 mindestens 8,50 Euro beträgt, setzt eine diesbezügliche Vereinbarung voraus. Diese kann z. B. tarifvertrag-

lich oder im Einzelarbeitsvertrag getroffen werden. Ist keine Vereinbarung getroffen worden, so sind auch Bereitschaftszeiten im Sinne von 21a Abs. 3 ArbZG mit mindestens 8,50 Euro zu entlohnen.

Empfehlung: Soweit Sie pauschale Monatsvergütungen zahlen ohne besondere Vereinbarung für Bereitschaftszeiten, empfiehlt es sich, mit den Arbeitnehmern eine Aufspaltung der Grundvergütung arbeitsvertraglich zu vereinbaren.

Demnach gliedern sich die Monatsvergütung in:

1. Monatsbezüge, die MiLoG-konform sind (siehe Punkt 1),
2. eine angemessene Vergütung der Bereitschaftszeiten.

Darüber hinaus können

3. Prämien vereinbart werden, die nicht auf den Mindestlohn anrechenbar sind
(siehe die Punkte 10. bis 10.11). *(vgl. Anlage 3, Seite 53 ff.)*

10.2 Lenkzeiten

Lenkzeiten sind Arbeitszeiten; es ist mindestens gesetzlicher Mindestlohn zu zahlen.

10.3 Spesen

Für die auf einer Dienstreise entstehenden Verpflegungsmehraufwendungen hat der Mitarbeiter einen Anspruch auf Ersatz. Die dafür gezahlten „Spesen“ stellen eine Aufwandsentschädigung dar. Sie sind deshalb nicht auf den Mindestlohnanspruch anrechenbar.

10.4 Sonn-, Feiertags- und Nachtzuschläge

Sind keine Mindestlohnbestandteile. Diese Zuschläge werden als Ausgleich für eine besondere Erschwernis gezahlt.

10.5 Überstundenzuschläge

Sind keine Mindestlohnbestandteile. Mit diesem Zuschlag wird die besondere Zeit der Arbeitsleistung über die normale Vergütung hinaus honoriert.

10.6 Zuschläge für besondere Arbeitsanforderungen (z.B. Erschwerniszulagen)

Sind keine Mindestlohnbestandteile. Derartige Zuschläge beziehen sich auf eine Leistung, die über die Normalleistung hinausgeht.

10.7 Qualitätsprämien

Sind keine Mindestlohnbestandteile. Eine solche Prämie bezieht sich auf eine Leistung, die über die Normalleistung hinausgeht.

10.8 Sachbezüge (z.B. Tankgutscheine)

Der Zoll, als die den Mindestlohn kontrollierende Behörde, vertritt die Ansicht, dass Sachbezüge nicht auf den Mindestlohn anrechenbar sind. Ausnahmen würden nur für Saisonarbeitskräfte bestehen.

10.9 Vermögenswirksame Leistungen

Sind keine Mindestlohnbestandteile. Vermögenswirksame Leistungen verfolgen nicht den Zweck, die Normalleistung zu vergüten.

10.10 Jahresendbonus und Weihnachtsgeld

Die Bundesregierung vertritt die Auffassung, dass diese Zahlungen nur dann berücksichtigt werden dürfen (d.h. eine Anrechnung auf den Mindestlohn findet statt), wenn der Arbeitnehmer den „anteiligen Betrag“ jeweils zu dem für den Mindestlohn maßgeblichen Fälligkeitsdatum tatsächlich und unwiderruflich ausbezahlt erhält.

10.11 Urlaubsgeld

Es gilt das zu Punkt 10.10 Geschilderte.

11. Was kann man als Arbeitgeber tun, wenn zwar unter Einschluss aller Lohnbestandteile über 8,50 € je Zeitstunde gezahlt wird, aber die Grundvergütung je Zeitstunde darunter liegt?

Zunächst sollte an die Möglichkeit einer **einvernehmlichen Vertragsänderung** gedacht werden. Beschäftigte sollten von der Notwendigkeit der Anpassung der Lohnbestandteile – mit Hinweis auf die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns – überzeugt werden.

In der Praxis werden vertraglich vereinbarte Löhne in Grundlohn und weitere Entgeltbestandteile aufgesplittet. Da bestimmte Entgeltbestandteile jedoch nicht auf den Mindestlohn angerechnet werden dürfen (siehe Punkte 10 bis 10.11), ist eine einvernehmliche Änderung der Lohnbestandteile zu empfehlen. Sind die infrage kommenden Lohnbestandteile unter dem Vorbehalt der Freiwilligkeit bzw. der jederzeitigen Widerrufbarkeit und auch nicht aufgrund einer tarifvertraglichen Verpflichtung geleistet worden, könnten sie gestrichen und im Gegenzug das Grundgehalt entsprechend angehoben werden.

Hierzu empfiehlt der BGL folgende Formulierung:

„Frau/Herr ...,

erklärt sich damit einverstanden, dass die bisher gezahlte Grundvergütung (... €) mindestens auf den gesetzlichen Mindestlohn festgesetzt wird. Dafür werden folgende freiwillig bzw. widerruflich gezahlte Entgeltbestandteile

(..., ..., ..., ..., ..., ...)

in gleichem Ausmaß gekürzt/gestrichen, so dass die jeweilige Lohnhöhe unverändert bleibt.

Von dieser Vereinbarung unberührt bleiben tarifvertraglich vereinbarte Entgeltvereinbarungen.

Ort, Datum

Unterschrift des Arbeitnehmers

Ort, Datum

Unterschrift des Arbeitgebers“

Anmerkung: Wegen der Komplexität der Materie wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass sich eine Prüfung durch einen Vertragsjuristen mit arbeitsrechtlichem Hintergrundwissen empfiehlt, ob und gegebenenfalls in welcher Form die vorstehende Mustervereinbarung auf die jeweiligen betrieblichen Gegebenheiten zugeschnitten werden muss.

Sollte der Arbeitnehmer nicht zustimmen, kann als **letztes Mittel zur Aufrechterhaltung des Unternehmens** über eine **Änderungskündigung** nachgedacht werden. Grundsätzlich ist nicht von vornherein ausgeschlossen, sich auf den **Wegfall der Geschäftsgrundlage** zu berufen. Doch auch in diesem Fall gilt die Empfehlung, sich rechtzeitig um anwaltliche Beratung zu bemühen.

12. Was ist in Bezug auf geringfügige Beschäftigungsverhältnisse auf 450 €-Basis zu beachten?

Für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse auf 450 €-Basis muss – sofern diese beibehalten werden sollen – die bislang vereinbarte Arbeitszeit so angepasst werden, dass der Mindestlohn nicht unterschritten wird. Die **monatliche Arbeitszeit** wird durch das MiLoG **faktisch auf maximal 52,9 Stunden begrenzt**.

13. Was ist im Rahmen der Melde-, Aufzeichnungs- und Dokumentationspflicht nach dem MiLoG zu beachten?

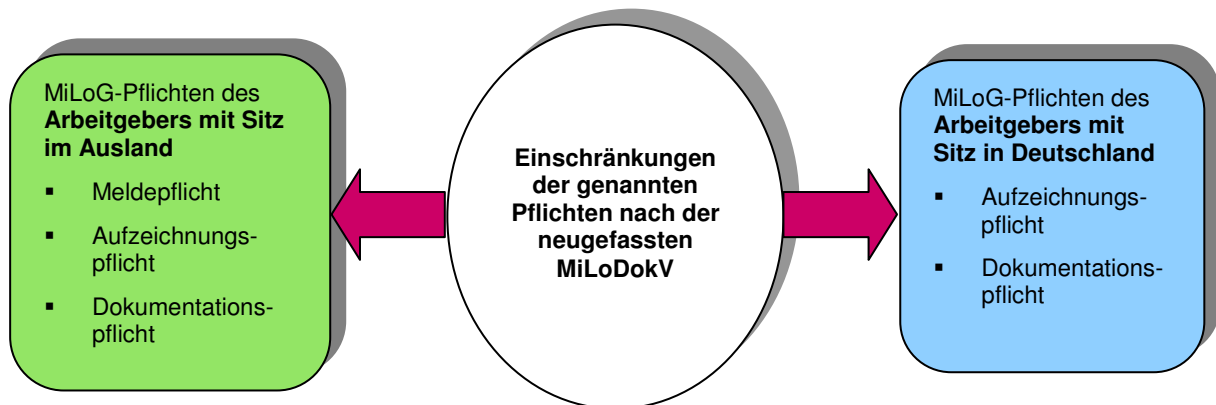
13.1 Grundlagen

Bevor auf die einzelnen MiLoG-Pflichten des Arbeitgebers und deren Ausnahmen eingegangen wird, soll zunächst ein kurzer Überblick über das „Pflichtenregelwerk“ nach dem MiLoG (jenseits der Zahlung des Mindestlohns) und deren Ausnahmen gegeben werden.

Arbeitgeber im Transportlogistikgewerbe mit Sitz im Ausland treffen grundsätzlich Melde-, Aufzeichnungs- und Dokumentationspflichten nach dem MiLoG (siehe Punkt 13.2 und 13.3).

Inländische Arbeitgeber im Transportlogistikgewerbe müssen grundsätzlich ihren Aufzeichnungs- und Dokumentationspflichten nachkommen (siehe Punkt 13.3).

Nach der Neufassung der Mindestlohndokumentationspflichten-Verordnung (**MiLoDokV**) gibt es **drei Ausnahmetatbestände** von den genannten Pflichten (siehe Punkt 13.5 und 13.6).



13.2 Meldepflicht für Arbeitgeber mit Sitz im Ausland

Hinweis: Arbeitgeber **mit Sitz im Ausland** sind verpflichtet – vor Aufnahme ihrer im Inland erbrachten Beförderungsleistungen – die Aufnahme ihrer Tätigkeit der zuständigen Behörde anzuzeigen.

Die Mindestlohnmeldeverordnung (MiLoMeldeV) regelt die Einzelheiten. Nach dieser Verordnung soll es dem ausländischen Transportlogistikunternehmen bei mobilen Tätigkeiten seiner Arbeitnehmer gestattet werden, anstelle präziser im MiLoG beschriebener Einzelmeldungen einen äußerst **unbestimmten** und **vagen Einsatzplan** für bis zu 6 Monate im Voraus bei der Meldebehörde einzureichen. Dieser Einsatzplan muss **keine verbindlichen Angaben** enthalten. Es genügt, wenn gebietsfremde Unternehmen lediglich den Beginn und die voraussichtliche Dauer der Tätigkeit, die voraussichtlich eingesetzten Arbeitnehmer und die Anschrift, an der Unterlagen für den Nachweis der Mindestlohnzahlungen bereit gehalten werden, angibt. Die Unterlagen müssen also nicht im Inland vorgehalten werden!

Werden sie im Ausland bereitgehalten, müssen zwar auch Angaben zu den im gemeldeten Zeitraum tatsächlich erbrachten Werk- oder Dienstleistungen sowie den jeweiligen Auftraggebern beigefügt werden. Ausreichend soll aber lediglich eine Versicherung des Unternehmers sein, dass die Unterlagen auf Anforderung der Kontrollbehörde zur Kontrolle des Mindestlohns in deutscher Sprache im Inland vorgelegt werden.

Die Tatsache, dass ein vom Verordnungsgeber vorgegebener Einsatzplan und darauf gestützte Transporteinsätze per se faktisch unkontrollierbar sind, wird das Kontrollproblem aber zusätzlich verschärfen, weil nicht einmal Änderungen des Einsatzplans der deutschen Meldebehörde weder im Vorhinein noch hinterher gemeldet werden müssen. Damit scheidet auch die Möglichkeit einer rückwirkenden Überprüfung der Zahlung des Mindestlohns bei Einsätzen ausländischer Arbeitnehmer auf deutschem Territorium aus.

Der BGL empfindet diese Verordnung (MiLoMeldeV) – auch im Hinblick auf die zahlreichen Gespräche und Schriftwechsel mit dem Bundesministerium der Finanzen (BMF), dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und dem Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur (BMVI), in denen die Situation im Transportlogistikgewerbe detailliert dargestellt wurde – als unbefriedigend und an der Sache vorbeigehend. Der BGL wird sich mit all seiner Kraft dafür einsetzen, dass die einschlägige Verordnung nachgebessert wird.

Hinweis: Der Zoll hat auf seiner Internetseite

(http://www.zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Meldungen-bei-Entsendung/meldungen-bei-entsendung_node.html) elektronisch ausfüllbare Formulare zur Meldung des Einsatzplans zur Verfügung gestellt. Die ausgefüllten Formulare müssen per Fax an die **Bundesfinanzdirektion West, Köln, Fax-Nr.: 0049 (0) 221/964872** gesandt werden. **Diese Fax-Nummer ist neu und soll laut Aussage des Zolls ab sofort für die Anmeldung von ausschließlich mobilen Tätigkeiten verwendet werden.** Mit der Faxübertragung ist die Meldung vollzogen. Eine Eingangsbestätigung für den ausländischen Arbeitgeber erfolgt nicht.

Das Formular "Einsatzplanung für Arbeitgeber bei Beschäftigung in ausschließlich mobiler Tätigkeit" ist unter der Überschrift "Formulare zum Thema" auf der rechten Seite der Internetseite unter "033037 (mobil)" zu finden.

Die Meldung ist grundsätzlich in deutscher Sprache zu fassen. Aus europarechtlichen Gründen werden unter www.zoll.de auf den englisch- und französischsprachigen Informationsseiten Dokumentenvorlagen auch in Englisch bzw. Französisch angeboten. Dies stehe nach Auskunft des Zolls dem Gebot, die Meldung in deutscher Sprache vorzulegen, nicht entgegen. Meldungen in englischer oder französischer Sprache seien wie solche in Deutsch zu behandeln.

13.3 Aufzeichnungs- und Dokumentationspflichten für Arbeitgeber mit Sitz im Deutschland

Das Mindestlohngesetz verpflichtet Arbeitgeber im Transportlogistikgewerbe Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit ihrer Arbeitnehmer aufzuzeichnen. Die entsprechenden Dokumente müssen danach zwei Jahre lang aufbewahrt werden.

Hinweis: Die genannten Verpflichtungen gelten gleichermaßen für Arbeitgeber mit Sitz im Inland und im Ausland.

Es stellt sich die Frage, wie den Aufzeichnungs- und Dokumentationspflichten nachgekommen werden soll, ohne ein „Bürokratiemonster“ zu schaffen.

Für das **Fahrpersonal** steht bereits jetzt fest, dass die Aufzeichnungen **durch die vorgeschriebene Verwendung** des digitalen Kontrollgeräts mit Fahrerkarte bzw. des analogen Kontrollgeräts mit Schaublatt ausreichen sollen, **sofern sie alle Lenk-, Arbeits- und Bereitschaftszeiten enthalten**. Es müssen also auch Rüstzeiten vor Fahrbeginn oder Arbeiten während der Standzeit (z.B. Be- und Entladetätigkeiten) für eine korrekte Aufzeichnung erfasst werden.

Hinweis: § 17 MiLoG regelt lediglich die Aufzeichnungspflicht und die Aufbewahrungsdauer, nicht aber den Aufbewahrungsort der Aufzeichnungen.

Somit dürfte es nach derzeitigem Kenntnisstand ausreichend sein, wenn der Fahrer seiner Ausleseverpflichtung nach § 2 Absatz 5 Fahrpersonalverordnung (FPersV) innerhalb von 28 Tagen nachkommt – die Regelung gilt sowohl für das digitale als auch das analoge Kontrollgerät – und die Daten der Fahrerkarte bzw. die Schaublätter im Betrieb des Arbeitgebers gespeichert und aufbewahrt werden.

Das BMAS äußerte sich in einer Stellungnahme zu einer entsprechenden Anfrage wie folgt:

„Ein Arbeitgeber, der LKW-Fahrer im Fernverkehr beschäftigt, genügt [...] seinen Verpflichtungen, wenn der Arbeitnehmer während einer längeren Fahrt, für deren Dauer der Arbeitnehmer nicht an den Betriebssitz zurückkehrt, die Aufzeichnungen rechtzeitig innerhalb von sieben Kalendertagen vornimmt und diese Aufzeichnungen etwa im LKW aufbewahrt.

Es ist dann nicht erforderlich, dass der Fahrer die Aufzeichnungen jeweils innerhalb von sieben Kalendertagen per Post, Fax, E-Mail oder auf anderem Weg an den Betriebssitz des Arbeitgebers sendet.

Verlangen die Zollbehörden die Vorlage der aktuellen Arbeitsaufzeichnungen und können diese wegen Abwesenheit der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers, dem der Arbeitgeber die Durchführung der Aufzeichnung übertragen hat, nicht gleich vorgelegt werden, so können diese nachgereicht werden.“

Wie allerdings die Transport- und Logistikunternehmer ihrer Aufzeichnungspflicht für das **stationäre Personal** nachkommen sollen, ist offen. Nach Meinung des BGL hilft hier auch nicht die Mindestlohnaufzeichnungsverordnung (MiLoAufzV) weiter. Die MiLoAufzV ist nämlich nur auf „mobile“ Arbeitnehmer anwendbar.

Anmerkung: Die MiLoAufzV soll die Arbeitsaufzeichnungspflichten nach dem MiLoG für Arbeitnehmer mit ausschließlich mobilen Tätigkeiten, die keinen Vorgaben zur konkreten täglichen Arbeitszeit (Beginn und Ende) unterliegen und sich ihre tägliche Arbeitszeit eigenverantwortlich einteilen, abwandeln und vereinfachen. Soweit die genannten Voraussetzungen der MiLoAufzV in ihrer Gesamtheit vorliegen, ist es ausreichend, lediglich die Dauer der tatsächlich täglichen Arbeitszeit aufzuzeichnen.

Für das **Fahrpersonal** wird die MiLoAufzV nur in den wenigsten Fällen Anwendung finden, weil der Fahrer im Gütertransport regelmäßig seine tägliche Arbeitszeit nicht eigenverantwortlich einteilen kann. Wenn der Anwendungsbereich der MiLoAufzV dennoch eröffnet sein sollte, führt die Verordnung nicht zu einer Verringerung des bürokratischen Aufwands. Die Arbeitszeiten des Fahrpersonals werden bereits detailliert durch das digitale Kontrollgerät mit Fahrerkarte oder durch ein analoges Kontrollgerät mit Schaublatt aufgezeichnet. Der Arbeitgeber erlangt automatisch entsprechende Kenntnis über die Arbeitszeiten seines Fahrpersonals.

Das **stationäre Personal** im Transport- und Logistikgewerbe ist schon begrifflich, da nicht „mobil“, vom Anwendungsbereich des MiLoAufzV ausgeschlossen.

Dennoch ist klar, dass die entsprechenden Daten auf jeden Fall nachvollziehbar aufgezeichnet sein müssen. Um den bürokratischen Aufwand in einem überschaubaren Rahmen zu halten, bietet die BDF-Infoservice GmbH für den Arbeitszeitznachweis nach § 17 Absatz 1 MiLoG Formulare in Form von Blocks zu je 60 Blatt an (vgl. Anlage 4, Seite 57 ff.).

Hinweis: Die Formulare sind übersichtlich gestaltet und bieten auf der Vorderseite ausreichend Raum für das handschriftliche Eintragen der arbeitszeitrelevanten Daten. Die Rückseite beinhaltet Hinweise zum korrekten Ausfüllen der einzelnen Spalten. Je Blatt und Formular kann eine Woche/Arbeitnehmer erfasst werden.

Der BGL hat bezüglich der Aufzeichnungs- und Dokumentationsproblematik einen „amtlichen Leitfaden“ beim Gesetzgeber erbeten. Diesen wird es aber leider nicht geben.

13.4 Bereitzuhaltende Unterlagen

Arbeitgeber mit Sitz im Inland und Arbeitgeber mit Sitz im Ausland müssen für die Prüfung der Einhaltung des MiLoG folgende Unterlagen bereithalten:

- **Arbeitsvertrag**
- **Arbeitszeitznachweise**
- **Lohnabrechnungen**
- **Nachweise über erfolgte Lohnzahlungen**

13.5 Gibt es Ausnahmen von den Melde-, Aufzeichnungs- und Dokumentationspflichten?

Ja. Die neugefasste Mindestlohndokumentationspflichten-Verordnung (MiLoDokV) schränkt die Melde-, Aufzeichnungs- und Dokumentationspflichten ein.

Hinweis: Die Melde-, Aufzeichnungs- und Dokumentationspflichten des Arbeitgebers nach dem MiLoG (bezüglich aller Arbeitnehmer, die einen Anspruch auf den Mindestlohn nach den §§ 1 und 20 MiLoG haben), werden nach der MiLoDokV unter folgenden Voraussetzungen eingeschränkt:

1. Das verstetigte regelmäßige Monatsentgelt des Arbeitnehmers überschreitet den Schwellenwert in Höhe von 2.958 Euro brutto
oder
2. das verstetigte regelmäßige Monatsentgelt des Arbeitnehmers überschreitet den Schwellenwert in Höhe von 2.000 Euro brutto und der Arbeitgeber hat dieses Monatsentgelt für die letzten zwölf Monate nachweislich gezahlt
oder
3. es wird ein naher Familienangehöriger via Arbeitsvertrag beschäftigt
(siehe dazu Punkt 13.6).

Hinweis: Praktisch gilt für Neueinstellungen in den ersten 12 Monaten die Aufzeichnungs- und Dokumentationspflicht nach dem MiLoG. Es sei denn, der Arbeitgeber kann die Zahlung von mehr als 2.958 Euro brutto im Monat nachweisen.

Anmerkung: Die alte MiLoDokV galt zeitlich vom 01.01. bis 31.07.2015. Sie wurde durch die neugefasste MiLoDokV nicht nachträglich verändert. Daher besteht für den genannten Zeitraum die bisherige Aufzeichnungs- und Dokumentationspflicht und auch die zweijährige Nachweispflicht bzw. die Meldepflicht.

Hinweis: Unabhängig von den Aufzeichnungs- und Dokumentationspflichten nach dem MiLoG, muss der Arbeitgeber seine nach § 16 Absatz 2 ArbZG bestehenden Verpflichtungen zur Aufzeichnung der Arbeitszeit (über 8 Arbeitsstunden an Werktagen sowie Sonn- und Feiertagsarbeit insgesamt) und zur zweijährigen Aufbewahrung dieser Aufzeichnungen erfüllen.

13.6 Sind angestellte Familienangehörige von den Aufzeichnungs- und Dokumentationspflichten nach dem MiLoG ausgenommen?

Ja. Nach der Neufassung der MiLoDokV bedarf es bei Beschäftigung von Ehegatten, eingetragenen Lebenspartnern, Kindern und Eltern des Arbeitgebers der Arbeitsaufzeichnung im Zusammenhang mit dem MiLoG nicht. Voraussetzung ist jedoch ein bestehender Arbeitsvertrag.

Hinweis: Ist der Arbeitgeber eine juristische Person oder eine rechtsfähige Personengesellschaft, so kommt es auf das Bestehen einer entsprechenden verwandtschaftlichen Beziehung zu dem vertretungsberechtigten Organ der juristischen Person (z.B. GmbH) oder einem Mitglied eines solchen Organs oder einem vertretungsberechtigten Gesellschafter der rechtfähigen Personengesellschaft (z.B. Kommanditgesellschaft, KG) an, gemäß § 1 Absatz 2 MiLoDokV.

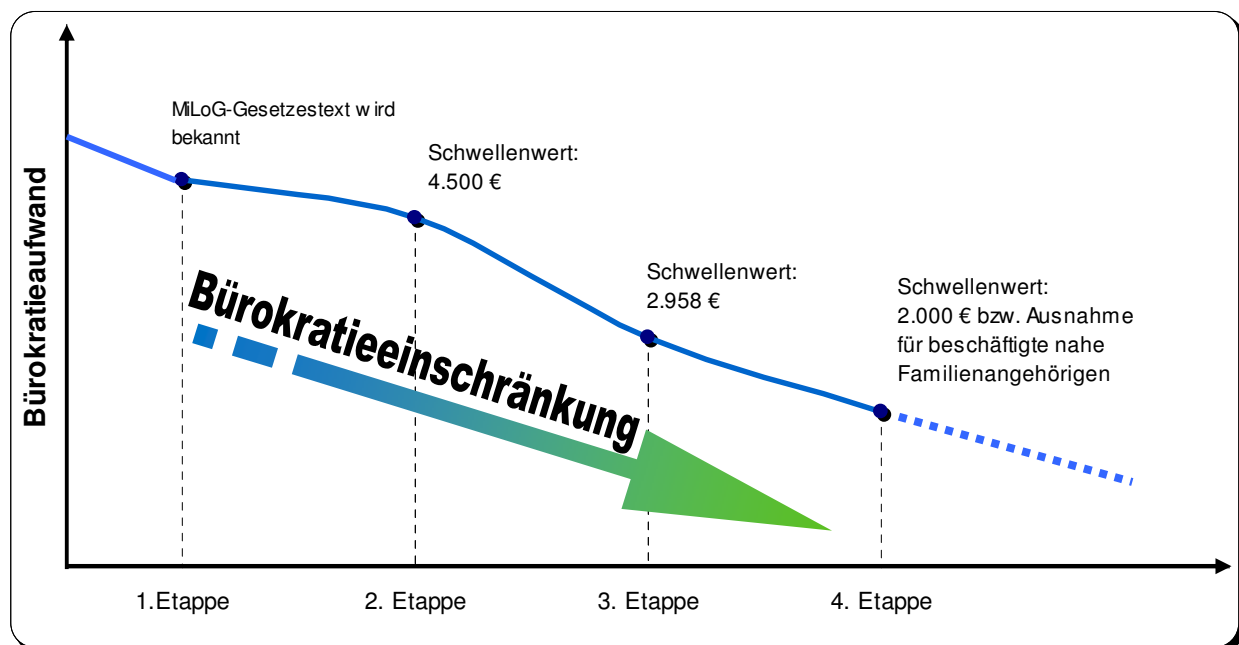
13.7 Chronik der erfolgreichen Arbeit des BGL zur Einschränkung der überzogenen MiLoG-Bürokratie

Der BGL hat durch intensive Arbeit erreicht, dass die durch das MiLoG entstehenden Bürokratiebelastungen für das Transportlogistikgewerbe spürbar verringert wurden.

Zum Hintergrund der MiLoG-Bürokratiebelastung:

Nach § 17 Absatz 1 Satz 1 MiLoG sind Arbeitgeber des Transportlogistikgewerbes verpflichtet, die tägliche Arbeitszeit ihrer Arbeitnehmer aufzuzeichnen und die Unterlagen für mindestens zwei Jahre aufzubewahren (siehe Punkt 13.3). Der Verstoß gegen die Aufzeichnungs- und Dokumentationspflichten ist nach § 21 Absatz 3 MiLoG mit bis zu 30.000 Euro bußgeldbewehrt.

Der BGL hat erfolgreich darauf hingewirkt, dass im Rahmen der MiLoDokV der Schwellenwert, ab dem nicht mehr aufgezeichnet werden soll, von vormals angesetzten 4.500 Euro auf nun 2.000 Euro brutto abgesenkt wurde. Zudem konnte der BGL erfolgreich beim Verordnungsgeber mit seinem Anliegen durchdringen, die Ausnahmen von den bürokratischen Pflichten auch auf via Arbeitsvertrag beschäftigte nahe Familienangehörige auszudehnen.



1. Etappe: MiLoG-Gesetzestext wird bekannt

Der BGL sieht Gefahr der erheblichen Belastung der Transportlogistikunternehmen mit weiterer Bürokratie durch Aufzeichnungs- und Dokumentationspflichten nach dem MiLoG.

Der BGL setzte sich mit Nachdruck für die Festlegung einer monatlichen Einkommensgrenze ein, bei der unter Zugrundelegung einer nach dem Arbeitszeitgesetz maximal zulässigen Arbeitszeit die Entlohnung mit Mindestlohn rechnerisch garantiert ist und schlägt vor, erst ab Überschreiten dieses Schwellenwertes (2.210 Euro) die Bürokratiepflichten entfallen zu lassen.

2. Etappe: Schwellenwert 4.500 Euro

In einem ersten Verordnungsentwurf des MiLoDokV war die Bruttoeinkommensgrenze mit 4.500 Euro angesetzt. Zusätzlich zu diesem Einkommenskriterium sollte die Einschränkung der Bürokratiepflichten nur auf Führungskräfte (z.B. mit Generallvollmacht oder Prokura) gelten. **Der BGL kritisiert mit Nachdruck erfolgreich diesen Verordnungsentwurf.**

3. Etappe: Schwellenwert 2.958 Euro

Die im Zeitraum vom 01.01. bis 31.07.2015 geltende alte MiLoDokV sah eine Einkommensschwelle von 2.958 Euro brutto vor. **Der BGL kritisiert erfolgreich, dass auch diese Einkommensgrenze für das Transport- und Logistikgewerbe noch viel zu hoch angesetzt ist, um für eine spürbare Bürokratieentlastung zu sorgen.**

4. Etappe: Schwellenwert 2.000 Euro und Ausnahme für beschäftigte nahe Familienangehörigen

Schwellenwert wird unter den in Punkt 13.5 aufgeführten Voraussetzungen auf 2.000 Euro herabgesetzt. Ausnahmen von den Bürokratiepflichten erstrecken sich auch auf via Arbeitsvertrag beschäftigte nahe Familienangehörige (siehe Punkt 13.6).

13.8 Wer kontrolliert den Mindestlohn?

Zuständig für die Kontrolle sind die Behörden der Zollverwaltung. Zollintern ist auf Grund ihres Prüf- und Ermittlungsauftrags nach dem Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes (SchwarzArbG), dem AEntG und dem MiLoG die „Finanzkontrolle Schwarzarbeit“ (FKS)

u.a. für die Kontrolle des Mindestlohns zuständig. Sie zählt mittlerweile ca. 7000 Bedienstete. Die FKS soll nach bisheriger Planung bis 2019 etwa 1600 neue Stellen erhalten.

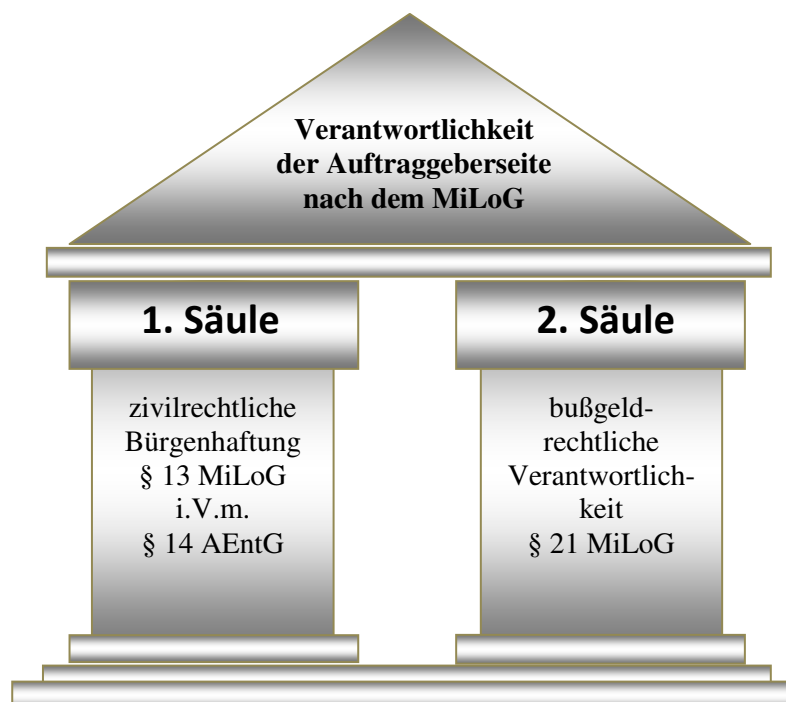
Hinweis: Zukünftig ist geplant, dass die Aufzeichnungen von Überstunden nach dem ArbZG nicht mehr durch die FKS, sondern durch die – bislang – zuständigen Behörden (Gewerbeaufsichtsämter) kontrolliert werden.

14. Kann ich der Haftungs- und Bußgeldfalle im Rahmen des MiLoG entkommen?

14.1 Grundlagen

Zur Beantwortung dieser Frage bedarf es zunächst einer kurzen Einleitung in die Systematik der Verantwortlichkeit des Auftraggebers nach dem MiLoG:

Im Rahmen des MiLoG ist die **zivilrechtliche Bürgenhaftung** zur Zahlung des Mindestlohns von der **bußgeldrechtlichen Verantwortlichkeit** zu unterscheiden. Insoweit kann von den **zwei Säulen** der Verantwortlichkeit des Auftraggebers nach dem MiLoG gesprochen werden.

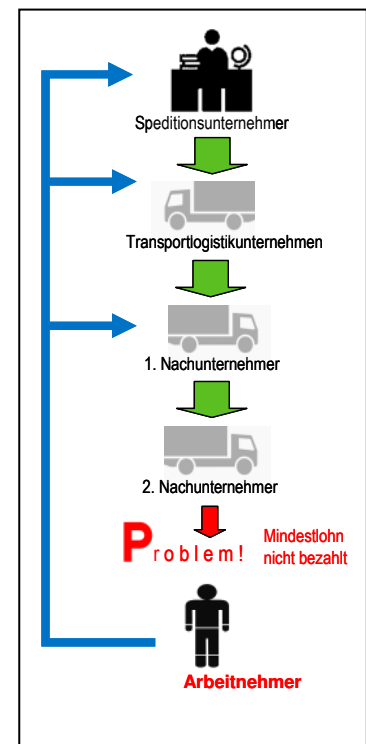


1. Säule: Die zivilrechtliche Bürgenhaftung

§ 13 MiLoG i.V.m. § 14 AEntG begründet eine Einstandspflicht für alle Unternehmer (Auftraggeber), die sich bei der Erbringung von Werk- oder Dienstleistungen Dritter (Auftragnehmer) bedienen. Der Auftraggeber soll gegenüber Betriebsfremden haften, wenn er sich vertraglich verpflichtet, eine bestimmte Dienst- oder Werkleistung zu erbringen und diese nicht mit eigenen Arbeitskräften erledigt, sondern sich **zur Erfüllung dieser Pflicht** eines oder mehrerer Nachunternehmer bedient (siehe dazu auch Punkt 15).

Die Einstandspflicht des Auftraggebers entsteht nach dem MiLoG, wenn ein Dienst- oder Werkvertragsunternehmer seinen Arbeitnehmern den Mindestlohn nicht oder nicht vollständig zahlt. Dabei greift diese Haftung nicht nur bei Verstößen des eigenen Vertragspartners, sondern auch bei Verstößen von Subunternehmern und Nachunternehmern in der Auftragskette. Es besteht also eine **verschuldensunabhängige Durchgriffshaftung** für die gesamte Auftragskette. Diese Haftung ist so ausgestaltet, dass der Auftraggeber wie ein Bürge haftet, der auf die Einrede der Vorausklage verzichtet. Die Haftung ist betragsmäßig auf das sich aus dem Mindestlohn ergebende Nettoentgelt (ohne Steuern und Sozialversicherungsbeiträge) begrenzt.

Beispiel: Beauftragt ein Speditionsunternehmen ein Transportlogistikunternehmen mit der Durchführung einer Beförderungsleistung und beauftragt dieses Unternehmen einen weiteren Auftragnehmer (erster Nachunternehmer) mit der Durchführung und dieser Auftragnehmer wiederum einen weiteren Auftragnehmer (zweiter Nachunternehmer), haftet jeder Auftraggeber (also im Fallbeispiel das Speditionsunternehmen, das Transportlogistikunternehmen und der erste Nachunternehmer) nach der zivilrechtlichen Bürgenhaftung im Rahmen des MiLoG. Dem Arbeitnehmer ist freigestellt, an welches Unternehmen er in der Bürgenkette seine Ansprüche stellt.



Wenn nun der Arbeitnehmer – als letztes Glied in der Auftragskette – von seinem Arbeitgeber (im Fallbeispiel: dem zweiten Nachunternehmer) keinen Mindestlohn erhält, muss er sich nicht darauf verweisen lassen, erst gegen diesen vorzugehen; er kann sich direkt an jeden Auftraggeber der Auftragskette wenden.

Im Fallbeispiel wäre Auftraggeber sowohl das Speditionsunternehmen und das Transportlogistikunternehmen als auch der erste Nachunternehmer.

Wendet sich der Arbeitnehmer an das Speditionsunternehmen, steht dieses für einen Verstoß des zweiten Nachunternehmers gegen das MiLoG ein. Wendet er sich stattdessen an das Transportlogistikunternehmen, greift auch hier die **verschuldensunabhängige Durchgriffshaftung** für einen Verstoß des zweiten Nachunternehmers gegen das MiLoG.

2. Säule: Die bußgeldrechtliche Verantwortlichkeit

Die Nichtzahlung des Mindestlohns führt aber nicht nur zur zivilrechtlichen Bürgenhaftung. Vielmehr sind in § 21 MiLoG zudem zahlreiche Bußgeldtatbestände bei Verstößen gegen das MiLoG normiert.

Relevant ist insbesondere die bußgeldrechtliche Verantwortung des Auftraggebers nach § 21 Absatz 2 MiLoG, die an ein eigenes schuldhaftes Verhalten des Auftraggebers anknüpft. Nach § 21 Absatz 2 MiLoG handelt derjenige **ordnungswidrig, der als Auftraggeber Werk- oder Dienstleistungen in erheblichem Umfang ausführen lässt und weiß oder fahrlässig nicht weiß, dass sein Auftragnehmer den Mindestlohn nicht oder nicht rechtzeitig zahlt** oder sein Auftragnehmer diese Handlung begeht. Es droht ein Bußgeld in Höhe von bis zu 500.000 €.

§ 19 MiLoG sieht des Weiteren eine Rechtsfolge bei Mindestlohnverstößen vor, die jedenfalls für Unternehmen, die stark von öffentlichen Aufträgen abhängig sind, existenzbedrohend sein kann. Wurde gegen ein Unternehmen ein Bußgeld auf Grundlage des § 21 MiLoG mit einer Geldbuße von wenigstens 2.500 € verhängt, soll nämlich das betroffene Unternehmen gemäß § 19 Absatz 1 MiLoG von öffentlichen Aufträgen für eine angemessene Zeit ausgeschlossen sein.

Anmerkung: Für den Fall, dass Mindestlöhne nicht gezahlt werden, droht auch eine Strafverfolgung wegen nicht gezahlter Sozialversicherungsbeiträge nach § 266a Strafgesetzbuch (StGB).

14.2 Lösungsmöglichkeiten?

Es sind zwei Situationen zu unterscheiden.

Auftragnehmer-Situation: Transport- und Logistikunternehmer sehen sich – als Auftragnehmer – in jüngster Zeit im zunehmenden Maße mit sog. „Freistellungs-, Schadensersatz- oder Regressvereinbarungen“ konfrontiert, die ihnen ihre Auftraggeber zur Unterschrift vorlegen. Mit solchen Vereinbarungen beabsichtigen die Auftraggeber, sich vor Inanspruchnahme auf Zahlung von Mindestlohn und Bußgeld zu schützen, falls an einer Stelle in der Auftragskette die Zahlung des Mindestlohns unterbleibt.

Auftraggeber-Situation: Auf der anderen Seite fragen sich Transport- und Logistikunternehmer, ob nicht auch sie, falls sie einen Auftrag weitergeben, sich mittels einer „Vereinbarung“ gegen eine zivilrechtliche und bußgeldrechtliche Inanspruchnahme absichern können (siehe Punkt 14).

14.3 Auftragnehmer-Situation

Ob und inwieweit Unternehmen vorgelegte Vereinbarungen tatsächlich geeignet sind, das beabsichtigte Ziel – vertragliche Begrenzung des Haftungs- und Bußgeldrisikos – zu erreichen, ist derzeit noch völlig offen.

Hinsichtlich der Bürgenhaftung (**1. Säule**) ist bereits jetzt sicher: **Die zivilrechtliche Bürgenhaftung für die Zahlung von Mindestlohn besteht kraft Gesetzes gegen jeden Teilnehmer innerhalb der Auftragskette. Sie kann deshalb von keinem Teilnehmer vertraglich ausgeschlossen werden. Lediglich ein Regressanspruch gegenüber dem Subunternehmer lässt sich über vertragliche Vereinbarungen im Innenverhältnis begründen.**

Was die bußgeldrechtliche Verantwortlichkeit (**2. Säule**) angeht, kann zwar der Auftraggeber den Auftragnehmer vertraglich darauf verpflichten, die Bestimmungen des MiLoG einzuhalten. Dies allein ist aber nicht ausreichend.

Das BMF äußerte sich in einem Schreiben an den BGL dazu wie folgt: „Nicht ausreichend dürfte es jedoch sein, sich vom Auftragnehmer versichern zu lassen, dass dieser die Mindestlohnregelungen einhält. Hinzu kommen gegebenenfalls weitere Aufklärungspflichten des Auftraggebers.“

Dementsprechend sind auch die sorgfältige Auswahl und die „Kontrolle“ des beauftragten Unternehmers mit ausschlaggebend, ohne jedoch die Garantie geben zu können, zu 100 Prozent auf der sicheren Seite zu stehen (siehe Punkt 14).

In diesem Zusammenhang ist es aus Sicht des BGL unbefriedigend, wenn der Gesetzgeber eine „Überwachung“ der **Durchführung des Vertragsverhältnisses** in Bezug auf die ordnungsgemäße Umsetzung des MiLoG fordert, dem Auftraggeber aber kein entsprechendes Werkzeug an die Hand gegeben wird.

14.4 Gängige Klauseln

An dieser Stelle soll ein kurzer Überblick über gängige Klauseln in den „Verpflichtungsvereinbarungen“ mit einer Einschätzung zur deren Praxistauglichkeit gegeben werden (siehe auch Anlage 1, Seite 44 ff. und **Anlage 2, Seite 48 ff.**).

1. Die Vereinbarung einer **Vertragsstrafe** ist möglich. Unter einer Vertragsstrafe nach § 339 BGB ist ein **pauschalierter** Schadenersatz zu verstehen, zu welchem sich der Schuldner für den Fall der Nichterfüllung oder nicht gehörigen Erfüllung verpflichtet hat. Die Pauschalierung erspart das häufige Problem, die Höhe eines eingetretenen Schadens festzustellen. Mangels anderer Vereinbarung ist die Vertragsstrafe **verschuldensabhängig**.
2. Die Vereinbarung eines **vertraglichen Kündigungsrechts** ist möglich. Dies beschreibt einen Rechtsanspruch auf die vorzeitige Beendigung eines bestehenden

Vertragsverhältnisses. Ein eingeräumtes Kündigungsrecht für **alle** bestehenden Vertragsverhältnisse, könnte jedoch gegen das Übermaßverbot verstoßen.

3. Die Beibringung einer **Bankbürgschaft** ist theoretisch möglich, für die Praxis aber wenig tauglich.
4. Möglich erscheint auch eine Vereinbarung, wonach der Auftraggeber einen gewissen Anteil der seinem Subunternehmer geschuldeten Vergütung vertraglich **zurückbehält**, um hiervon gegebenenfalls mögliche Mindestlohnforderungen zu erfüllen. Hier stellt sich aber die praktische Frage, wie lange das Zurückbehaltungsrecht ausgeübt werden kann. Schließlich beträgt die Verjährungsfrist für den Anspruch auf Mindestlohn drei Jahre. Vor diesem Hintergrund ist eine derartige Klausel eher wenig praxistauglich.
5. Es existieren auch Mustervereinbarungen, wonach der Auftraggeber das Recht erhalten soll, regelmäßig **geeignete Nachweise** (z.B. Lohnunterlagen) über die Zahlung des Mindestlohns bei seinem Subunternehmer **anzufordern** oder zur **Auditierung** Dritten zu überlassen. Bei der Verpflichtung des Auftragnehmers zur Vorlage geeigneter Nachweise müssen die datenschutzrechtlichen Bestimmungen beachtet werden. Es ist Vorsicht geboten, personenbezogene Daten offenzulegen, da gegebenenfalls strafrechtliche Konsequenzen aus der Nichtbeachtung von Datenschutzbestimmungen drohen.
6. **Freistellungsvereinbarungen** sind möglich und wirtschaftlich sinnvoll. Dazu sei Folgendes angemerkt: Die zivilrechtliche Bürgenhaftung lässt sich im Außenverhältnis gegenüber den Arbeitnehmern des Auftragnehmers bzw. des Nachunternehmers vertraglich nicht ausschließen. Auftraggeber können sich aber im Innenverhältnis von ihrem unmittelbaren Auftragnehmer zusichern lassen, dass dieser ihn im Fall der zivilrechtlichen Inanspruchnahme finanziell schadlos hält. **Die Vereinbarung einer Freistellungsvereinbarung ist aus wirtschaftlichen Gründen geboten und dient dem Selbstschutz des Unternehmers. Nur durch eine Freistellungsvereinbarung verhindert der Unternehmer die grundsätzliche gesamtschuldnerische Mitbeteiligung am Lohndifferenzanspruch eines Mitarbeiters eines beauftragten Unternehmens. Ohne eine Freistellungsvereinbarung wäre der Unternehmer mit einer Quote von bis zu 50 % beteiligt.**

Hinweis: Der BGL hat eine MiLoG-Freistellungsvereinbarung und eine **deutsch-englischsprachige MiLoG-Freistellungsvereinbarung** erstellt, nebst Erläuterungen und empfiehlt – unverbindlich – deren Verwendung (siehe Anlage 1, Seite 44 ff. und Anlage 2, Seite 48 ff.).

Fazit: Es gibt keine universale Lösung. Die Reichweite der gebotenen vertraglichen Absicherung hängt stets auch von den Gegebenheiten des Einzelfalls ab. Im Hinblick auf die Ausführungen des BMF dürften entsprechende vertragliche Vereinbarungen aber nicht alleine ausreichend sein (siehe dazu Punkt 14).

15. Gibt es einen Leitfaden zu den Sorgfaltspflichten, an denen ich mein Verhalten ausrichten kann, um mich nicht dem Risiko eines Bußgeldes auszusetzen?

Der BGL hat gegenüber dem Gesetzgeber deutlich gemacht, dass Transportlogistikunternehmen – für mehr Rechtssicherheit – einen „amtlichen Leitfaden“ benötigen.

Ein „amtlicher Leitfaden“ wäre dringend notwendig, damit die beauftragenden Unternehmer wissen, was sie bei der **Auswahl** des beauftragten **Unternehmers** und während der **Durchführung des Vertragsverhältnisses** beachten müssen; was also Sorgfaltsmaßstab ist.

Das BMF äußert sich zu diesem Thema wie folgt: „Zu den angesprochenen Sorgfaltspflichten eines Auftraggebers kann ich Ihnen leider keinen Leitfaden zur Verfügung stellen. Die Vielfalt des Geschäftslebens erlaubt hier keine abschließende Antwort.“

Der **BGL empfiehlt** den Transportlogistikunternehmen folgende **Handlungsoptionen** – wobei im Einzelfall die Verhältnismäßigkeit von bürokratischen Anforderungen und Bußgeldrisiko abgewogen werden sollte – um die Bußgeldfalle (**2. Säule**) zu vermeiden.

Dabei gilt: Was zur Verhinderung der Bußgeldfalle (**2. Säule**) gut ist – eine 100prozentige Sicherheit gibt es aber nicht –, ist als vorbeugende Maßnahme zur Vermeidung der zivilrechtlichen Haftungsfalle (**1. Säule**) nicht schlecht. Die nachfolgenden Empfehlungen gelten also für **beide Säulen**.

I. Tatsächliche Maßnahmen:

1. Sorgfältige Auswahl des Auftragnehmers. Es sollte möglichst ein **bekannter Unternehmer** – der für Seriosität und Zuverlässigkeit steht – eingesetzt werden.
2. Das Angebot des Auftragnehmers sollte einer **Plausibilitätsprüfung** unterzogen werden. Der Auftraggeber muss sich die Frage stellen: Kann die angefragte Leistung bei Zahlung des Mindestlohns vom Auftragnehmer kostendeckend erbracht werden? Ist dies nicht der Fall, sollte von einer Beauftragung abgesehen werden.

II. Vorsorgliche Vertragsgestaltung mit dem Auftragnehmer

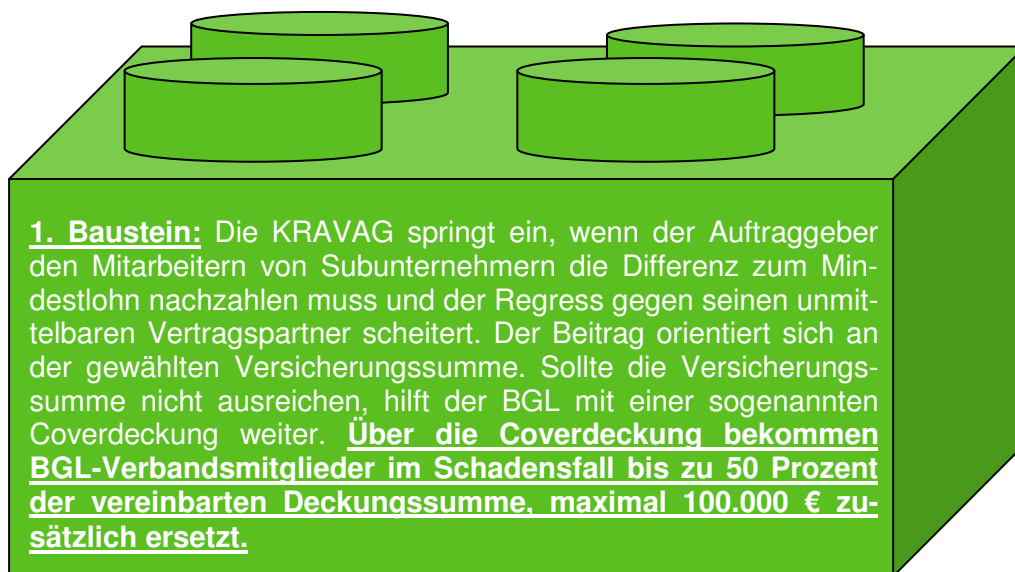
1. Verpflichtung des Auftragnehmers zur rechtzeitigen Zahlung des Mindestlohns
2. Verpflichtung des Auftragnehmers zur Selbsterbringung der Leistung; nur nach vorheriger Zustimmung Einsetzung eines Nachunternehmers möglich
3. Verpflichtung des Auftragnehmers, seinerseits nur **bekannte Unternehmer** – die für Seriosität und Zuverlässigkeit stehen – einzusetzen. (Hier könnte ein Kriterienkatalog, der detaillierte Vorgaben macht, hilfreich sein.)
4. Verpflichtung des Auftragnehmers, bei Einsatz von Nachunternehmern dafür zu sorgen, dass diese sich ebenfalls zur Zahlung des Mindestlohns schriftlich vertraglich verpflichten und ihrerseits bei Einsatz weiterer Nachunternehmer die Verpflichtung ebenfalls vertraglich aufnehmen.

Hinweis: In Anlage 1 Seite 44 ff. und Anlage 2, Seite 48 ff. finden Sie Muster einer Freistellungsvereinbarung!

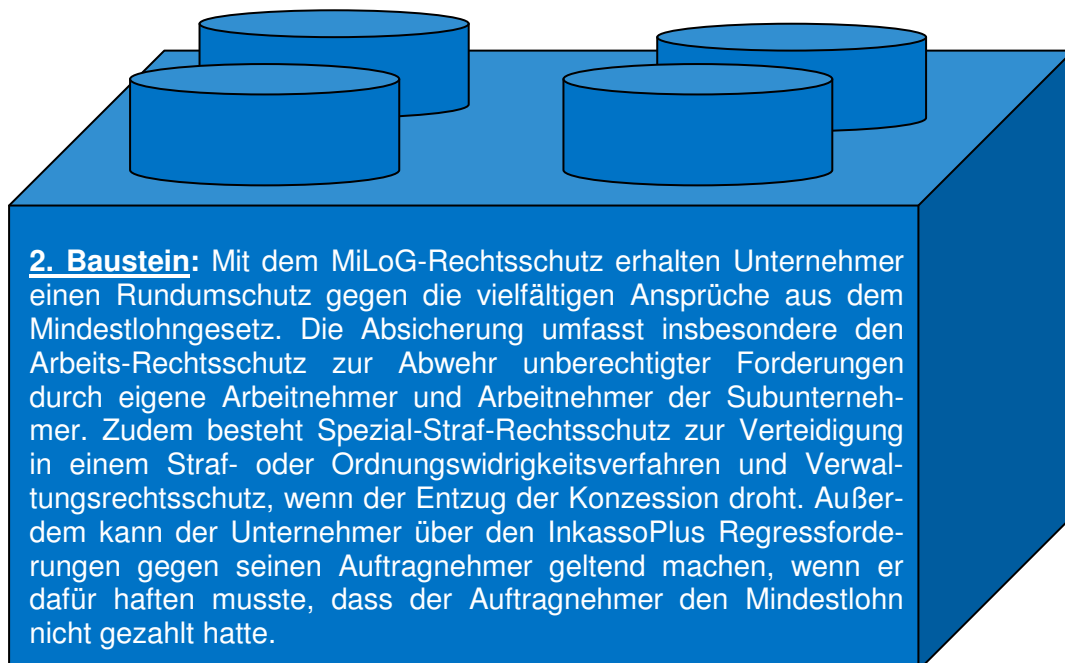
16. Gibt es einen Versicherungsschutz, um sich gegen zivilrechtliche Ansprüche nach dem MiLoG abzusichern?

Ja. Die KRAVAG-Versicherung bietet eine Versicherungslösung für BGL-Verbandsmitglieder an, um Unternehmen gegen zivilrechtliche Ansprüche abzusichern, die sich aus der Auftraggeberhaftung nach § 13 MiLoG ergeben können.

Die KRAVAG-Verbandslösung hat zwei Bausteine.



1. Baustein: Die KRAVAG springt ein, wenn der Auftraggeber den Mitarbeitern von Subunternehmern die Differenz zum Mindestlohn nachzahlen muss und der Regress gegen seinen unmittelbaren Vertragspartner scheitert. Der Beitrag orientiert sich an der gewählten Versicherungssumme. Sollte die Versicherungssumme nicht ausreichen, hilft der BGL mit einer sogenannten Coverdeckung weiter. Über die Coverdeckung bekommen BGL-Verbandsmitglieder im Schadensfall bis zu 50 Prozent der vereinbarten Deckungssumme, maximal 100.000 € zusätzlich ersetzt.



2. Baustein: Mit dem MiLoG-Rechtsschutz erhalten Unternehmer einen Rundumschutz gegen die vielfältigen Ansprüche aus dem Mindestlohngesetz. Die Absicherung umfasst insbesondere den Arbeits-Rechtsschutz zur Abwehr unberechtigter Forderungen durch eigene Arbeitnehmer und Arbeitnehmer der Subunternehmer. Zudem besteht Spezial-Straf-Rechtsschutz zur Verteidigung in einem Straf- oder Ordnungswidrigkeitsverfahren und Verwaltungsrechtsschutz, wenn der Entzug der Konzession droht. Außerdem kann der Unternehmer über den InkassoPlus Regressforderungen gegen seinen Auftragnehmer geltend machen, wenn er dafür haften musste, dass der Auftragnehmer den Mindestlohn nicht gezahlt hatte.

Hinweis zum 1. Baustein: Der **BGL** hat eine **MiLoG-Freistellungserklärung** erstellt und empfiehlt – unverbindlich – deren Verwendung (siehe Anlage 1, Seite 44 ff. und Anlage 2, Seite 48 ff). Wie uns die KRAVAG bestätigt, genügt diese MiLoG-Freistellungserklärung den Obliegenheiten aus dem Einzelversicherungsvertrag. Sie können die MiLoG-Freistellungserklärung auch als „AGB-Baustein“ in Ihre Allgemeinen Geschäftsbedingungen integrieren.

17. Haftet auch der „Urverlader“ aus Industrie und Handel?

Hier bedarf es der Differenzierung: Zu unterscheiden sind erneut die zivilrechtliche Bürgenhaftung zur Zahlung des Mindestlohns (**1. Säule**) und die bußgeldrechtliche Verantwortung (**2. Säule**) (siehe Punkt 14).

Grundlage der Bürgenhaftung (**1. Säule**) auf Zahlung von Mindestlohn ist § 13 MiLoG, der auf § 14 AEntG verweist. Der Unternehmensbegriff des § 14 AEntG wird durch die Rechtsprechung **eng** ausgelegt.

Der „eingeschränkte“ Unternehmerbegriff besagt, dass ein Unternehmen nur die Verantwortung für beauftragte Unternehmen übernimmt, wenn eigene vertraglich übernommene Pflichten weitergegeben werden.

Danach unterliegt nur derjenige Unternehmer der Bürgenhaftung für die Zahlung von Mindestlohn, der sich **zur Erfüllung einer eigenen Transportverpflichtung** eines Subunternehmers bedient. Damit ist der „Urverlader“ (Produzent/Händler/Verkäufer) nicht ausdrücklich von der Haftung ausgeschlossen. Es kommt – wie immer – auf den Einzelfall an. So dürfte im Werk-Werk-Transport die Beauftragung eines Spediteurs durch den „Urverlader“ keine Vergabe von Werk- oder Dienstleistungen zur Erfüllung eigener vertraglicher Pflichten darstellen. In diesem Fall würde nur der Spediteur für Verstöße seiner Subunternehmer gegen das MiLoG haften.

Nach Ankündigung des BMAS, soll gemeinsam mit dem BMF gegenüber den Behörden der Zollverwaltung klargestellt werden, dass auch im Rahmen der bußgeldrechtlichen Verantwortung (2. Säule) ein „eingeschränkter“ Unternehmerbegriff zugrunde gelegt werden soll. Damit dürfte nur in konstruierten Ausnahmefällen eine bußgeldrechtliche Verantwortlichkeit des Urverladers gegeben sein. Diese Bestimmung entspricht daher immer noch nicht den praktischen Erfordernissen des Transportlogistiksektors.

18. Wo und wie kann man gegen behördliche Entscheidungen zum Mindestlohn vorgehen?

Es ist festzustellen, dass sich Kontrollen des Zolls nicht in der Prüfung der Einhaltung der Mindestlohnvorschriften erschöpfen. Vielmehr kann ein „Besuch“ des Zolls weitere Behörden auf den Plan rufen. Für ein Vorgehen gegen behördliche Entscheidungen muss danach differenziert werden, von welcher Behörde welche Entscheidung (Bußgeldbescheid oder Verwaltungsakt) ergangen ist.

18.1 Bußgeldbescheide der Zollbehörde und des Gewerbeaufsichtsamts

Gegen Bußgeldbescheide der Zollbehörde und des Gewerbeaufsichtsamts kann der Betroffene Einspruch einlegen. Gemäß §§ 67 ff. Gesetz über Ordnungswidrigkeiten (OWiG) entscheidet das zuständige Amtsgericht. Das heißt, die Amtsgerichte und nicht die Arbeitsgerichte entscheiden hier, obwohl der Grund für den Verstoß im Bereich des Arbeitsrechts anzusiedeln ist.

18.2 Verwaltungsakte des Zolls

Gegen Verwaltungsakte, die im Rahmen von Prüfungen der FKS erlassen werden – z.B. eine Verfügung über die Vorlage einer Arbeitszeitdokumentation nach dem MiLoG –, ist aufgrund der Verweisung des § 22 SchwarzArbG der Rechtsbehelf des Einspruchs gemäß § 347 Abgabenordnung (AO) gegeben. Dieser ist schriftlich oder zur Niederschrift bei dem Hauptzollamt, das den Verwaltungsakt erlassen hat, einzulegen. Der Einspruch hat grundsätzlich keine aufschiebende Wirkung. Über den Einspruch entscheidet das Hauptzollamt.

Gegen diese Einspruchsentscheidung, können die Finanzgerichte nach der Finanzgerichtsordnung (FGO) angerufen werden.

18.3 Verwaltungsakte des Gewerbeaufsichtsamts

Gegen Verwaltungsakte der Gewerbeaufsichtsämter muss zunächst das behördeninterne Widerspruchsverfahren durchlaufen werden, bevor vor den Verwaltungsgerichten geklagt werden kann.

18.4 Verwaltungsakte der Sozialversicherung

Soweit eine Entscheidung der Sozialversicherung ergangen ist, muss gegen diese zunächst erfolglos Widerspruch eingelegt worden sein, bevor der Rechtsweg zu den Sozialgerichten gemäß Sozialgerichtsgesetz (SGG) eröffnet ist.

Fazit: Nicht nur die Arbeitsgerichte sind für Streitigkeiten im Zusammenhang mit den Mindestlohnvorschriften zuständig. Divergierende gerichtliche Entscheidungen im Bereich des Mindestlohns erscheinen vor diesem Hintergrund möglich.

19. Können mehrere Ordnungswidrigkeiten im Rahmen des MiLoG ein Risiko für meine EU-Lizenz bzw. GüKG-Erlaubnis darstellen?

Nach derzeitiger Rechtslage kann dies nicht ausgeschlossen werden. Gefährdet erscheint die **persönliche Zuverlässigkeit** des Unternehmers, wenn er gegen Pflichten im Rahmen des MiLoG verstößt – z.B. den Mindestlohn nicht zahlt – und ein gegen ihn ergangener Bußgeldbescheid unanfechtbar geworden oder er rechtskräftig verurteilt worden ist.

Neben der finanziellen Leistungsfähigkeit, fachlichen Eignung und der tatsächlichen und dauerhaften Niederlassung in einem Mitgliedstaat ist nämlich die **persönliche Zuverlässigkeit** des Unternehmers eine wesentliche Voraussetzung, die vorliegen muss, um eine EU-Lizenz bzw. eine GüKG-Erlaubnis zu erhalten.

Sollte die persönliche Zuverlässigkeit, aufgrund eines „schweren Verstoßes“ – im Sinne der Berufszugangsverordnung für den Güterkraftverkehr (GBZugV) – gegen die MiLoG-Pflichten, nicht mehr gegeben sein, kann die zuständige Landesbehörde die EU-Lizenz bzw. die GüKG-Erlaubnis widerrufen. Dabei haben die Landesbehörden einen Beurteilungsspielraum.

Eine Wiedererteilung der EU-Lizenz bzw. GüKG-Erlaubnis kann dann erst wieder auf Antrag erfolgen. Dies aber nur, wenn Tatsachen die Annahme rechtfertigen, dass eine Unzuverlässigkeit nicht mehr vorliegt.

20. Gibt es von offizieller Seite eine „Mindestlohn-Hotline“?

Ja. Von offizieller Seite wurde eine „Mindestlohn-Hotline“ eingerichtet. Diese „Mindestlohn-Hotline“ wird aber die Informationen und Hinweise, die Sie vom BGL rund um das Thema Mindestlohn im Transport- und Logistikgewerbe erhalten, nicht ersetzen können.

Zur Information: Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat unter der Telefonnummer 030/60280028 eine Mindestlohn-Hotline freigeschaltet und einen Email-service mindestlohn@buergerservice.bund eingerichtet. Allgemeine Anfragen zur Meldepflicht nach dem MiLoG beantwortet das Informations- und Wissensmanagement der Zollverwaltung auf der Website (http://www.zoll.de/DE/Service/Auskuenfte/Allgemeine-Fragen-zum-Zollrecht/allgemeine-fragen-zum-zollrecht_node.html). Fragesteller können sich an die Zentrale Auskunft für Rechts- und Fachthemen wenden (Telefon: 0351/44834520; Fax: 0351/44834590; Email: [eMail info.gewerblich@zoll.de](mailto:info.gewerblich@zoll.de)).

Freistellungsvereinbarung

zwischen der Firma

.....

Anschrift

.....
(nachfolgend Auftraggeber genannt)

und der Firma

.....

Anschrift

.....
(nachfolgend Auftragnehmer genannt)

§ 1 Verpflichtung nach dem Mindestlohngesetz

¹Der Auftragnehmer verpflichtet sich, bei Ausführung von Aufträgen des Auftraggebers alle ihm aus dem Mindestlohngesetz (MiLoG) obliegenden Pflichten zu erfüllen. ²Der Auftragnehmer verpflichtet sich insbesondere:

1. den Mindestlohn gemäß § 20 MiLoG an alle von ihm im Inland beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer rechtzeitig im Sinne des § 2 MiLoG zu zahlen,
2. gemäß § 17 MiLoG Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit seiner 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,
3. gemäß § 16 MiLoG als Arbeitgeber mit Sitz im Ausland vor Beginn jeder Werk- oder Dienstleistung eine schriftliche Anmeldung in deutscher Sprache bei der zuständigen Behörde der Zollverwaltung vorzulegen.

§ 2 Zustimmungsvorbehalt

¹Der Auftragnehmer verpflichtet sich, die von ihm geschuldeten Leistungen grundsätzlich nicht durch einen Nachunternehmer erbringen zu lassen. ²Nur nach vorheriger Zustimmung des Auftraggebers ist es dem Auftragnehmer gestattet, Nachunternehmer einzusetzen. ³In einem solchen Fall hat der Auftragnehmer dem Auftraggeber die Firma und den Sitz des Nachunternehmers mitzuteilen. ⁴Der Auftragnehmer hat den Nachunternehmer schriftlich darauf zu verpflichten, die geschuldeten Leistungen grundsätzlich selbst zu erbringen sowie die Regelungen des § 1 einzuhalten. ⁵Der Auftragnehmer hat den Nachunternehmer darauf zu verpflichten, dass dieser, bei Einsatz von weiteren Nachunternehmern nach vorher einzuholender Zustimmung durch den Auftragnehmer, die Verpflichtung zur Einhaltung der Regelung des § 1 ebenfalls vertraglich aufnimmt. ⁶Dem Auftragnehmer sind in diesen Fällen vom Nachunternehmer die weiteren Nachunternehmer mit Firma und Sitz zu benennen.

§ 3 Vorlagepflicht

¹Der Auftragnehmer ist auf Anforderung durch den Auftraggeber verpflichtet, geeignete Unterlagen vorzulegen, die den Auftraggeber in die Lage versetzen, die Einhaltung des § 20 MiLoG beim Auftragnehmer zu überprüfen. ²Die Bestimmungen des Datenschutzes finden Anwendung. ³Die Vorlagepflicht kann auch durch eine Bescheinigung des Steuerberaters oder Wirtschaftsprüfers des Auftragnehmers erfolgen.

§ 4 Zusicherung

Der Auftragnehmer sichert dem Auftraggeber zu, nicht von der Vergabe öffentlicher Aufträge ausgeschlossen zu sein.

§ 5 Freistellung

Der Auftragnehmer verpflichtet sich, bei etwaigen Verstößen gegen die zuvor in § 1 bezeichneten Pflichten, den Auftraggeber von zivilrechtlichen Ansprüchen Dritter freizustellen.

§ 6 Rechtswahl

Es gilt deutsches Recht.

§ 7 Gerichtsstand

Für alle Streitigkeiten aus dieser Vereinbarung ist, soweit nicht gesetzlich zwingend etwas anderes bestimmt ist, der Gerichtsstand ... (Ort einsetzen) vereinbart.

....., den
(Ort, Datum)

....., den
(Ort, Datum)

.....
Unterschrift des Auftragnehmers

.....
Unterschrift des Auftraggebers

Hinweis: Diese Freistellungsvereinbarung des BGL dient nur als Muster und ersetzt nicht die rechtsanwaltliche Beratung im Einzelfall. Die rechtlichen Ausführungen stehen unter dem Vorbehalt des derzeitigen Kenntnisstandes und wurden nach besten Wissen und Gewissen gemacht. Eine Haftung für den Inhalt der Freistellungsvereinbarung kann seitens des BGL ebenso wenig übernommen werden, wie die Gewähr für die Richtigkeit und den Bestand der Klauseln im Streitfall.

Erläuterungen zur Freistellungsvereinbarung

Zu § 1 Verpflichtung nach dem Mindestlohngesetz

Aus Klarstellungsgründen sollten dem Auftragnehmer noch einmal die Pflichten aus dem MiLoG aufgezeigt werden. Insoweit hat § 1 eine "Hinweisfunktion". Durch die Regelung in § 1 Satz 2, Nr. 1 minimieren die Auftraggeber eine bußgeldrechtliche Haftung nach § 21 Abs. 2 Nr. 2 MiLoG, indem sie eine ordnungsgemäße Nachunternehmerauswahl dokumentieren.

Zu § 2 Zustimmungsvorbehalt

Die Weitergabe von Aufträgen an Nachunternehmer durch den Auftragnehmer bedarf vorab der Zustimmung des Auftraggebers. Damit hat es der Auftraggeber "in der Hand", ob sich die Auftragskette um weitere Nachauftragnehmer verlängert. Der Zustimmungsvorbehalt hat für den Auftraggeber eine "Risikokontrollfunktion". Die dem Auftragnehmer auferlegten Pflichten – insbesondere die Einholung der vorherigen Zustimmung vom Auftraggeber, die Verpflichtung, dass der Auftragnehmer den eingesetzten Nachunternehmer darauf verpflichten muss, dass der Einsatz weiterer Nachunternehmer seiner vorherigen Zustimmung bedarf –, dienen dem Auftraggeber dazu, im Fall einer bußgeldrechtlichen Inanspruchnahme eine sorgfältige Auswahl und Kontrolle seiner Auftragnehmer zu dokumentieren.

Zu § 3 Vorlagepflicht

Die Vorlagepflicht des Auftragnehmers dient dem Auftraggeber dazu, im Fall einer bußgeldrechtlichen Inanspruchnahme eine sorgfältige Kontrolle seiner Auftragnehmer zu dokumentieren. Die Vorlagepflicht hat für den Auftraggeber eine "Risikokontrollfunktion". Bei der Vorlage geeigneter Nachweise müssen die datenschutzrechtlichen Bestimmungen beachtet werden. In der Regel wird eine Bestätigung des Steuerberaters oder Wirtschaftsprüfers des Auftragnehmers, mit welcher die Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns bestätigt wird, genügen.

Zu § 4 Zusicherung

Die Zusicherungspflicht hat für den Auftraggeber eine "Risikokontrollfunktion", vor dem Hintergrund des § 19 MiLoG. Wurde gegen ein Unternehmen ein Bußgeld auf der Grundlage des § 21 MiLoG mit einer Geldbuße von wenigstens 2.500 € verhängt, soll nämlich das betroffene Unternehmen gemäß § 19 Absatz 1 MiLoG von öffentlichen Aufträgen für eine angemessene Zeit ausgeschlossen sein. Die Zusicherungspflicht des Auftragnehmers dient dem Auftraggeber dazu, im Fall einer bußgeldrechtlichen Inanspruchnahme eine sorgfältige Auswahl seiner Auftragnehmer zu dokumentieren.

Zu § 5 Freistellung

Das Gesetz bestimmt, dass der Auftraggeber wie ein Bürge dafür haftet, dass die von ihm eingesetzten Auftragnehmer und Nachunternehmer ihren Verpflichtungen nachkommen und das Mindestentgelt in Höhe von 8,50 Euro brutto zahlen, wenn ihre Arbeitnehmer in Deutschland arbeiten. Dies gilt auch dann, wenn diese aus dem Ausland kommen. Zu gering entlohnte Arbeitnehmer der Auftragnehmer und Nachunternehmer können die

Differenz zum Mindestlohn direkt beim Auftraggeber einklagen – und dies bis zum Eintritt der dreijährigen Verjährung.

Die zivilrechtliche Bürgenhaftung lässt sich im Außenverhältnis gegenüber den Arbeitnehmern des Auftragnehmers bzw. des Nachunternehmers vertraglich nicht ausschließen. Auftraggeber können sich aber im Innenverhältnis von ihrem unmittelbaren Auftragnehmer zusichern lassen, dass dieser ihn im Fall der zivilrechtlichen Inanspruchnahme finanziell schadlos hält. **Wichtig: Von Bußgeldern kann man sich nicht freistellen lassen!**

Zu § 6 Rechtswahl

Bei Verträgen mit Auslandsbezug (grenzüberschreitende Auftragsketten) taucht das Problem der Rechtswahl auf, weil die Rechtsordnungen in den Staaten teilweise erhebliche Unterschiede aufweisen können. Um mögliche Streitigkeiten wegen einer fehlenden oder unklaren Rechtswahl zu vermeiden, ist daher die Vereinbarung der Geltung deutschen Rechts zu empfehlen.

Zu § 7 Gerichtsstand

Es kann empfehlenswert sein – soweit rechtlich zulässig – einen Gerichtsstand (z.B. den Sitz des Unternehmens) zu vereinbaren, um Kosten im Falle eines Gerichtsverfahrens zu minimieren.

Hinweis: Bei Bedarf kann die Freistellungsvereinbarung durch eine Vertragsstrafenklausel und eine Kündigungsklausel ergänzt werden.

Da es zu der komplexen Materie bisher noch keine einschlägige Rechtsprechung gibt, soll an dieser Stelle der Hinweis wiederholt werden, dass die Freistellungsvereinbarung des BGL nur als Muster dient und keinesfalls die rechtsanwaltliche Beratung im Einzelfall ersetzen kann. Die rechtlichen Ausführungen stehen unter dem Vorbehalt des derzeitigen Kenntnisstandes und wurden nach besten Wissen und Gewissen gemacht. Eine Haftung für den Inhalt der Freistellungsvereinbarung kann seitens des BGL ebenso wenig übernommen werden, wie die Gewähr für die Richtigkeit und den Bestand der Klauseln im Streitfall.

Freistellungsvereinbarung / Declaration of Indemnity

zwischen der Firma /
between the company

Adresse / address
(nachfolgend Auftraggeber genannt / hereinafter referred to as Principal)

und der Firma /
and the company

Adresse / address
(nachfolgend Auftragnehmer genannt / hereinafter referred to as Contractor)

§ 1 Obligation According to the Minimum Wage Act	§ 1 Verpflichtung nach dem Mindestlohngesetz
¹When carrying out the Principal's commissions, the Contractor undertakes to fulfil any duties that are incumbent to him according to the Minimum Wage Act (MiLoG). ²Notably, the Contractor undertakes: 1. to pay the minimum wage according to § 20 of the Minimum Wage Act to all employees occupied inland, and to do so in a timely manner as defined in § 2 MiLoG, 2. to keep records, according to § 17 MiLoG, of the start, end and duration of the daily working period of his employees not later than by the end of the seventh calendar day following the day when the work was performed, and to retain these records for a minimum of two years, counting from the point in time relevant for the recording, 3. in case the Contractor is an employer resident abroad: to present, according to § 16 MiLoG, and prior to any work or services, a written registration in German language to the responsible authority within the Customs Administration.	¹Der Auftragnehmer verpflichtet sich, bei Ausführung von Aufträgen des Auftraggebers alle ihm aus dem Mindestlohngesetz (MiLoG) obliegenden Pflichten zu erfüllen. ²Der Auftragnehmer verpflichtet sich insbesondere: 1. den Mindestlohn gemäß § 20 MiLoG an alle von ihm im Inland beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer rechtzeitig im Sinne des § 2 MiLoG zu zahlen, 2. gemäß § 17 MiLoG Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit seiner 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, 3. gemäß § 16 MiLoG als Arbeitgeber mit Sitz im Ausland vor Beginn jeder Werk- oder Dienstleistung eine schriftliche Anmeldung in deutscher Sprache bei der zuständigen Behörde der Zollverwaltung vorzulegen.

§ 2 Reservation of Approval ¹In principle, the Contractor undertakes not to have a subcontractor perform the services owed by him. ²The Contractor may use subcontractors only after having obtained the Principal's prior consent. ³In this case, the Contractor must communicate to the Principal the subcontractor's commercial firm name and his place of business. ⁴The Contractor must bind the subcontractor in writing to principally perform the owed services himself and to comply with the regulations of § 1. ⁵In case of using further subcontractors after having obtained the Contractor's prior consent, the subcontractor must bind these further subcontractors by contract to also comply with the regulation of § 1. ⁶In such cases, the subcontractor must communicate to the Contractor all further subcontractors, indicating their commercial firm names and places of business.	§ 2 Zustimmungsvorbehalt ¹Der Auftragnehmer verpflichtet sich, die von ihm geschuldeten Leistungen grundsätzlich nicht durch einen Nachunternehmer erbringen zu lassen. ²Nur nach vorheriger Zustimmung des Auftraggebers ist es dem Auftragnehmer gestattet, Nachunternehmer einzusetzen. ³In einem solchen Fall hat der Auftragnehmer dem Auftraggeber die Firma und den Sitz des Nachunternehmers mitzuteilen. ⁴Der Auftragnehmer hat den Nachunternehmer schriftlich darauf zu verpflichten, die geschuldeten Leistungen grundsätzlich selbst zu erbringen sowie die Regelungen des § 1 einzuhalten. ⁵Der Auftragnehmer hat den Nachunternehmer darauf zu verpflichten, dass dieser, bei Einsatz von weiteren Nachunternehmern nach vorher einzuholender Zustimmung durch den Auftragnehmer, die Verpflichtung zur Einhaltung der Regelung des § 1 ebenfalls vertraglich aufnimmt. ⁶Dem Auftragnehmer sind in diesen Fällen vom Nachunternehmer die weiteren Nachunternehmer mit Firma und Sitz zu benennen.
§ 3 Obligation to Present Documentation ¹Upon the Principal's request, the Contractor is obliged to present appropriate documentation that will enable the Principal to monitor the Contractor's compliance with the provisions of § 20 MiLoG. ²The provisions of data protection shall apply. The duty to present the above documentation may also be met by means of a certificate made out by the Contractor's tax adviser or financial auditor.	§ 3 Vorlagepflicht ¹Der Auftragnehmer ist auf Anforderung durch den Auftraggeber verpflichtet, geeignete Unterlagen vorzulegen, die den Auftraggeber in die Lage versetzen, die Einhaltung des § 20 MiLoG beim Auftragnehmer zu überprüfen. ²Die Bestimmungen des Datenschutzes finden Anwendung. ³Die Vorlagepflicht kann auch durch eine Bescheinigung des Steuerberaters oder Wirtschaftsprüfers des Auftragnehmers erfolgen.
§ 4 Warranty The Contractor declares that he has not been excluded from public procurement procedures.	§ 4 Zusicherung Der Auftragnehmer sichert dem Auftraggeber zu, nicht von der Vergabe öffentlicher Aufträge ausgeschlossen zu sein.

§ 5 Indemnity In case of infringements of the obligations laid down in § 1 above, the Contractor undertakes to indemnify the Principal against any civil claims of third parties.	§ 5 Freistellung Der Auftragnehmer verpflichtet sich, bei etwaigen Verstößen gegen die zuvor in § 1 bezeichneten Pflichten, den Auftraggeber von zivilrechtlichen Ansprüchen Dritter freizustellen.
§ 6 Choice of Law German law shall apply.	§ 6 Rechtswahl Es gilt deutsches Recht.
§ 7 Jurisdiction For all disputes arising from this declaration, (please insert place) shall be the sole place of jurisdiction unless otherwise required by mandatory law.	§ 7 Gerichtsstand Für alle Streitigkeiten aus dieser Vereinbarung ist, soweit nicht gesetzlich zwingend etwas anderes bestimmt ist, der Gerichtsstand ... (Ort einsetzen) vereinbart.
§ 8 Legal bindingness of the German Version The German version of this Declaration shall prevail.	§ 8 Verbindlichkeit der dt. Fassung Verbindlich ist die deutsche Fassung der Vereinbarung.

.....
(Ort und Datum / Place and date)

.....
(Ort und Datum / Place and date)

.....
Unterschrift des Auftraggebers / Principal's signature

.....
Unterschrift des Auftragnehmers / Contractor's signature

Note: This Declaration of Indemnity drafted by BGL may serve as a specimen only. It cannot replace individual counselling. Legal information is subject to the present state of knowledge, and is given in all conscience. BGL is not in a position to assume any liability for the Declaration of Indemnity's contents, nor can he guarantee the clauses' accuracy and legal validity in the event of dispute.	Hinweis: Diese Freistellungsvereinbarung des BGL dient nur als Muster und ersetzt nicht die rechtsanwaltliche Beratung im Einzelfall. Die rechtlichen Ausführungen stehen unter dem Vorbehalt des derzeitigen Kenntnisstandes und wurden nach besten Wissen und Gewissen gemacht. Eine Haftung für den Inhalt der Freistellungsvereinbarung kann seitens des BGL ebenso wenig übernommen werden, wie die Gewähr für die Richtigkeit und den Bestand der Klauseln im Streitfall.
--	--

Explanations to the Declaration of Indemnity

Re § 1 Obligation According to the Minimum Wage Act

For the sake of clarity, the contractor should be informed again about the duties resulting from MiLoG. In this respect, § 1 is of indicative value.

By virtue of § 1 (2) n° 1, principals minimize their liability under administrative law according to § 21 (2) n° 2 MiLoG by documenting that they have correctly selected their subcontractors.

Re § 2 Reservation of Approval

Subcontracting to third parties is subject to the principal's prior consent. Thus, the principal controls whether the subcontracting chain is being further prolonged. The Reservation of Approval serves for the principal to control his risk.

Imposing duties upon the contractor – most notably those of obtaining the principal's prior consent and the contractor's obligation to oblige any eventual subcontractors to obtain his prior consent for using further subcontractors –, serves for the principal to document the diligent selection and monitoring of his contractors in case of claims originating from administrative law.

Re § 3 Obligation to Present Documentation

The contractor's obligation to present documentation serves to enable the principal to document, in case of claims originating from administrative law, that he has diligently monitored his contractors. The Obligation to Present Documentation serves for the principal to control his risk.

When presenting appropriate documentation, the provisions of data protection law must be observed. As a rule, a certificate made out by the contractor's tax adviser or financial auditor and confirming the payment of the statutory minimal wage will be sufficient.

Re § 4 Warranty

The obligation of Warranty serves for the principal to control his risk before the background of § 19 MiLoG. In case a company was fined, on the basis of § 21 MiLoG, with an amount of at least 2'500 EUR, § 19 (1) MiLoG stipulates that the relevant company is to be excluded from public procurement procedures for a commensurate period. The contractor's obligation of Warranty serves for the principal to document the diligent selection of his contractors in case of claims originating from administrative law.

Re § 5 Indemnity

The law stipulates for the principal to become liable, in the same way as a guarantor, for his contractors and subcontractors observing their obligations and paying the minimum wage of 8.50 Euros gross while their employees work in Germany. This will also apply in the case they come from abroad. In case contractors' and subcontractors' employees have been paid too low, they are entitled to refer to court in order to obtain payment of the differential amount with respect to the minimal wage directly from the principal – and they can do so until the start of the three years' limitation period.

The guarantor's liability under Civil Law cannot be contractually excluded as far as concerns the external relationship with the contractor's or subcontractor's employees. However, principals can have their immediate contractor warrant, in the framework of an

internal relationship, to financially indemnify them in case of civil claims. **It is important to note that it is not legally possible to obtain indemnification against a fine!**

Re § 6 Choice of Law

Contracts with cross-border relevance (trans-border subcontracting chains) raise the problem of the choice of law, as parts of the relevant states' legal systems can substantially differ. In order to avoid disputes resulting from the absence or lack of clarity of a choice of law, it is recommended to agree that German law shall apply.

Re § 7 Jurisdiction

It might be advisable to agree – where legally permissible – on a place of jurisdiction (e.g. the company's place of business) in order to minimize costs in the event of a legal dispute.

Note: If need be, the Declaration of Indemnity can be supplemented by a penalty clause and a cancellation clause

Due to the fact that there is no relevant case law yet for this complex matter, it should be reiterated at this point that the BGL Declaration of Indemnity may serve as a specimen only and that it cannot replace individual counselling. Legal information is subject to the present state of knowledge, and is given in all conscience. BGL is not in a position to assume any liability for the Declaration of Indemnity's contents, nor can he guarantee the clauses' accuracy and legal validity in the event of dispute.

Zusatzvereinbarung zur Entgeltregelung im Arbeitsvertrag

Zwischen der Firma

.....

Anschrift

.....
(nachfolgend Arbeitgeber genannt)

und

Herrn/Frau

.....

Anschrift

.....
(nachfolgend Mitarbeiter genannt)

Im Hinblick auf das Inkrafttreten des Gesetzes zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns werden die im o. g. Arbeitsvertrag vom enthaltenen Regelungen zum Arbeitentgelt wie folgt abgeändert:

1. ARBEITSENTGELT

a) Stundenlohn*

Der Stundenlohn beträgt Euro

b) Monatsgrundlohn*

Der Monatsgrundlohn beträgt Euro

(*Nichtzutreffendes bitte streichen)

2. ARBEITSZEITKONTO

Arbeitgeber und Mitarbeiter vereinbaren die schriftliche Führung eines **Arbeitszeitkontos**, auf dem die über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinausgehenden Arbeitsstunden monatlich erfasst werden. Die dort erfassten Arbeitsstunden sind spätestens innerhalb von zwölf Kalendermonaten nach der monatlichen Erfassung durch bezahlte Freizeitgewährung oder Zahlung des Mindestlohns auszugleichen, soweit der Anspruch auf den Mindestlohn für die geleisteten Arbeitsstunden nicht bereits durch Zahlung eines regelmäßig über dem Mindestlohn liegenden Entgelts erfüllt ist.

Die auf das Arbeitszeitkonto eingestellten Arbeitsstunden dürfen monatlich jeweils 50 Prozent der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nicht übersteigen, soweit als verstetigtes Arbeitsentgelt nur Mindestlohn gezahlt wird.

3. BEREITSCHAFTSZEIT

Bereitschaftszeit **gem. § 21a Arbeitszeitgesetz** wird vergütet

- a) gemäß tarifvertraglicher Regelung *,
- b) bis zur Bereitschaftszeitstunde pauschal mit Euro *,
- c) je Bereitschaftszeitstunde mit * Euro
(*Nichtzutreffendes bitte streichen)

4. PRÄMIEN

Darüber hinaus erhält der Arbeitnehmer gem. der betrieblichen Prämienvereinbarung:

Art der Prämie (z. B. Kraftstoffsparprämie, Prämie für unfallfreies Fahren etc.):

..... Euro
..... Euro
..... Euro

Besondere Vereinbarungen:

.....

5. SALVATORISCHE KLAUSEL

Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages rechtsunwirksam sein oder werden, so berührt dies nicht die Wirksamkeit der übrigen Regelungen dieses Vertrages.

....., den

.....
Unterschrift des Mitarbeiters

.....
Unterschrift des Arbeitgebers

Hinweis: Diese Zusatzvereinbarung zu den Entgeltregelungen in den Musterarbeitsverträgen des BGL dient nur als Muster und ersetzt nicht die rechtsanwaltliche Beratung im Einzelfall. Die rechtlichen Ausführungen stehen unter dem Vorbehalt des derzeitigen Kenntnisstandes und wurden nach besten Wissen und Gewissen gemacht. Eine Haftung für den Inhalt der Mustervereinbarung kann seitens des BGL ebenso wenig übernommen werden, wie die Gewähr für die Richtigkeit und den Bestand der Klauseln im Streitfall.

Erläuterungen zur Zusatzvereinbarung

Zu Ziffer 1. ARBEITSENTGELT

Zu a) Falls keine oder eine niedrigere Tariflohnpflicht besteht, mindestens 8,50 Euro/Zeitstunde

Zu b) Falls keine oder eine niedrigere Tariflohnpflicht besteht, sind pro Zeitstunde mindestens 8,50 Euro zu vergüten. Dies entspricht beispielsweise bei 48 Wochenstunden einem Mindestlohn von 1.768 Euro. Bei monatlicher Vergütung ist darauf zu achten, dass auf jeden Fall für jede Zeitstunde mindestens 8,50 Euro abgerechnet wird. Dies gilt **grundsätzlich** auch für Mehrarbeitsstunden!

Zu Ziffer 2. ARBEITSZEITKONTO nach § 2 Abs. 2 MiLoG

Beispiel Entlohnung liegt über dem Mindestlohniveau:

Bei einer tariflichen Wochenarbeitszeit von 37,5 Wochenstunden und einem monatlichen Divisor von 163 beträgt das vereinbarte und gezahlte Monatsentgelt 1.800 Euro. Werden nun in einem Monat zehn Mehrarbeitsstunden geleistet, so wären mindestens 173 Stunden mit dem Mindestlohn von 8,50 Euro zu vergüten. Das ergibt einen Betrag von 1.470,50 (173 Stunden x 8,50 Euro). Da das gezahlte Monatsentgelt den Mindestlohnanspruch einschließlich Mehrarbeit übererfüllt, können in diesem Falle die Mehrarbeitsstunden auch länger als 12 Monate im Arbeitszeitkonto verbleiben und sind spätestens bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses auszuzahlen.

Beispiel Entlohnung liegt wegen Mehrarbeitsstunden unterhalb des Mindestlohniveaus:

Bei einer vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit von 38 Stunden beträgt die monatliche Arbeitszeit 165 Stunden, die mit einem verstetigten Einkommen in Höhe des Mindestlohns vergütet werden. In das Arbeitszeitkonto können maximal 82,5 zusätzliche Mehrarbeitsstunden eingestellt werden. Dies führt zur Unterschreitung des Mindestlohniveaus. Der Ausgleich muss innerhalb von zwölf Kalendermonaten nach der monatlichen Erfassung durch bezahlte Freizeitgewährung oder mindestens Zahlung des Mindestlohns ausgeglichen werden.

Zu Ziffer 3. BEREITSCHAFTSZEIT

Im Geltungsbereich der EU-Sozialvorschriften, d.h. für Fahrer von Fahrzeugen mit einem zulässigem Gesamtgewicht über 3,5 t, sind nach **§ 21a Abs. 3 Arbeitszeitgesetz (ArbZG)** Bereitschaftszeiten unter bestimmten Voraussetzungen nicht zur Arbeitszeit hinzuzurechnen.

Die Vorschrift bestimmt (auszugsweise):

„Abweichend von § 2 Abs. 1 [ArbZG] ist keine Arbeitszeit:

1. die Zeit, während derer sich ein Arbeitnehmer am Arbeitsplatz bereithalten muss, um seine Tätigkeit aufzunehmen,
2. die Zeit, während derer sich ein Arbeitnehmer bereithalten muss, um seine Tätigkeit auf Anweisung aufnehmen zu können, ohne sich an seinem Arbeitsplatz aufhalten zu müssen;
3. für Arbeitnehmer, die sich beim Fahren abwechseln, die während der Fahrt neben dem Fahrer oder in einer Schlafkabine verbrachte Zeit.

Für die Zeiten nach Satz 1 Nr. 1 und 2 gilt dies nur, wenn der Zeitraum und dessen voraussichtliche Dauer im Voraus, spätestens unmittelbar vor Beginn des betreffenden Zeitraums bekannt ist. Die in Satz 1 genannten Zeiten sind keine Ruhezeiten. Die in Satz 1 Nr.1 und 2 genannten Zeiten sind keine Ruhepausen.“

Daraus folgt zunächst die Feststellung, dass die Bereitschaftszeit, die nach § 21a Abs. 3 ArbZG nicht zur Arbeitszeit zählt, trotzdem erfasst und vergütet werden muss. Dazu hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) mit Urteil vom 20.04.2011 (Az. 5 AZR 200/10) festgestellt, dass auch Bereitschaftszeiten (im konkreten Fall: Anwesenheitszeiten des Beifahrers im Lkw) grundsätzlich **wie** Arbeit bezahlt werden müssen. Zur Entlohnungshöhe führt das LAG Berlin-Brandenburg (Urteil vom 04.02.2010, Az 2 Sa 498/09 und 2 Sa 839/09) aus, dass für Bereitschaftszeiten nach § 21a ArbZG nicht zwingend die volle Vergütung gezahlt werden müsse. Das Arbeitsentgelt für diesen Zeitraum könne angesichts der geringeren Beanspruchung auch geringer sein als das Entgelt für Vollarbeit (BAG vom 12.03.2008 – 4 AZR 616/06). Die Höhe der Vergütung, die für Arbeitsbereitschaft zu zahlen sei, richte sich dann nach dem jeweiligen Arbeitsvertrag in seiner Ausgestaltung durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung. Auch die Arbeitsvertragsparteien seien frei, für unterschiedliche Arten der Beanspruchung durch tatsächliche Arbeitsleistung Vergütungen in unterschiedlicher Höhe vorzusehen. Die Vergütungshöhe unterliege dabei grundsätzlich der freien Vereinbarung der Parteien. Ebenso wie sie regeln könnten, dass besondere Belastungen zu einer höheren Vergütung führen, könnten sie bestimmen, dass Zeiten mit geringerer Belastung oder Inanspruchnahme niedriger vergütet würden. Nichts anderes gelte im Verhältnis von Vollarbeit zu Bereitschaftsdienst, der eine insgesamt minder wertvolle Dienstleistung darstelle (BAG vom 12.03.2008 – 4 AZR 616/06). Dafür sei allerdings eine entsprechende Vereinbarung erforderlich. Falls eine solche fehlt ist im Zweifel die volle Vergütung gerechtfertigt

Demzufolge ist eine angemessene Entgeltregelung mit dem Arbeitnehmer zu vereinbaren. Bei der Festsetzung der Höhe der pauschalen oder auf die Bereitschaftsstunde bezogenen Vergütung ist eine eventuell dazu bestehende tarifvertragliche Regelung zu beachten. Einige Tarifverträge des Verkehrsgewerbes sehen z. B. eine Entlohnung der Bereitschaftszeit mit 50 - 70 % der Vollarbeitszeit vor. Hierbei sollte jedoch berücksichtigt werden, dass die Bereitschaft des Arbeitnehmers, im jeweils konkreten Fall zutreffend Bereitschaftszeit statt Vollarbeit zu registrieren, proportional mit der Verringerung der Vergütung für Bereitschaftszeit abnehmen dürfte.

Und nochmals: Fehlt eine Vergütungsvereinbarung, sind Bereitschaftszeiten mit dem Vollarbeitslohn (mindestens 8,50 Euro) oder einem evt. darüber hinausgehenden Individual-/Tariflohn für Vollarbeit zu vergüten.

Zu Ziffer 4. PRÄMIEN

Prämien aller Art fallen nicht unter den Mindestlohn und dürfen nicht auf die Grundvergütung angerechnet werden. Falls die Überprüfung ergibt, dass der Mindestlohn ohne Prämien nicht erreicht wird, so ist die Grundvergütung entsprechend zu erhöhen. Denkbar ist auch eine der Entgelterhöhung entsprechende Verringerung der Prämie. Dies bedarf allerdings einer gesonderten Vereinbarung mit dem Mitarbeiter.

Da es zu der komplexen Materie bisher weder belastbare Verwaltungsaussagen noch einschlägige Rechtsprechung gibt, soll an dieser Stelle der Hinweis wiederholt werden, dass die Zusatzvereinbarung zu den Entgeltregelungen in den Musterarbeitsverträgen des BGL nur als Muster dienen und keinesfalls die rechtsanwaltliche Beratung im Einzelfall ersetzen kann. Die rechtlichen Ausführungen stehen unter dem Vorbehalt des derzeitigen Kenntnisstandes und wurden nach besten Wissen und Gewissen gemacht. Eine Haftung für den Inhalt der Mustervereinbarung kann seitens des BGL ebenso wenig übernommen werden, wie die Gewähr für die Richtigkeit und den Bestand der Klauseln im Streitfall.



Erfassung der täglichen Arbeitszeit des Arbeitnehmers



Name, Vorname des Arbeitnehmers:

Datum	Arbeitsbeginn Uhrzeit hh:mm	Arbeitsende Uhrzeit hh:mm	Dauer der 1., 2. ... Pause hh:mm	Arbeitszeit (...)	Sonstige bezahlte Std. (U=Urlaub, F=Feiertag, K=Krank, ...)

Summe:

Datum, Unterschrift des Arbeitgebers

Datum, Unterschrift des Arbeitnehmers

© und Herausgeber:
Bundesverband Güterkraftverkehr Logistik und Entsorgung (BGL) e.V.
Breitenbachstraße 1 • 60487 Frankfurt am Main
Telefon (0 69) 79 19 – 0 • Telefax (0 69) 79 19 – 227
E-Mail: bgl@bgl-ev.de • Internet: www.bgl-ev.de

Bezug:
BDF-Infoservice GmbH
Breitenbachstraße 1 • 60487 Frankfurt am Main
Telefon (0 69) 79 19 – 0 • Telefax (0 69) 79 19 – 227
E-Mail: bdf-infoservice@bgl-ev.de • Internet: www.bgl-ev.de



Erläuterung



Nach **§ 17 Abs. 1 Mindestlohngesetz** sind Arbeitgeber u.a. im Speditions-, Transport- und Logistikgewerbe verpflichtet, **Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer** aufzuzeichnen. Die Aufzeichnung hat bis spätestens zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages zu erfolgen. Die Aufzeichnungen sind sodann mindestens zwei Jahre, beginnend ab dem für die Aufzeichnung maßgeblichen Zeitpunkt, aufzubewahren.

Der **Arbeitgeber** kann die Arbeitszeitaufzeichnung z. B. auch auf seine Mitarbeiter delegieren. Dabei bleibt der Arbeitgeber jedoch **zur Kontrolle** der von den Mitarbeitern erstellten Aufzeichnungen verpflichtet.

Mit dem **Formularblock** wird die Möglichkeit geschaffen, der Verpflichtung zur Erfassung der Arbeitszeit nach dem Mindestlohngesetz schnell, unkompliziert, übersichtlich und rechtssicher nachzukommen.

Beispiel für die Arbeitszeiterfassung **auf Basis einer regelmäßigen werktäglichen Arbeitszeit von acht Stunden:**

Erfassung der täglichen Arbeitszeit des Arbeitnehmers

Name, Vorname des Arbeitnehmers:

Datum	Arbeitsbeginn Uhrzeit hh:mm	Arbeitsende Uhrzeit hh:mm	Dauer der 1., 2. ... Pause hh:mm	Arbeitszeit (ohne Pausen) hh:mm	Sonstige bezahlte Std. (U=Urlaub, F=Feiertag, K=Krank, ...)
23.3.2015	8:00	16:30		8:00	
24.3.2015	7:30	17:15	0:30 0:45	8:15	
25.3.2015				8:00	U
26.3.2015		19:00	0:45 0:45	8:30	
27.3.2015	8:00		0:30	8:00	
28.3.2015				8:00	K
29.3.2015					
Summe:				48:45	

30.3.2015, Modell GmbH

Unterschrift/Stempel des Arbeitgebers

30.3.2015, Timo Beispiel

Datum, Unterschrift des Arbeitnehmers

© und Herausgeber:
Bundesverband Güterkraftverkehr Logistik und Entsorgung (BGL) e.V.
Breitenbachstraße 1 • 60487 Frankfurt am Main
Telefon (0 69) 79 19 - 0 • Telefax (0 69) 79 19 - 227
E-Mail: bgl-ev.de • Internet: www.bgl-ev.de

Bezug:
BDF-Infoservice GmbH
Breitenbachstraße 1 • 60487 Frankfurt am Main
Telefon (0 69) 79 19 - 0 • Telefax (0 69) 79 19 - 227
E-Mail: bdf-infoservice@bgl-ev.de • Internet: www.bgl-ev.de

Stand: März 2015

Produktdaten zu den von der BDF-Infoservice GmbH zum Arbeitszeitznachweis nach § 17 Absatz 1 Mindestlohngesetz angebotenen Formularen:

Block mit je 60 Blatt, Format DIN A4, 2-fach gelocht

5er Pack zum Preis von 15,00 € netto bzw. 17,85 € inkl. 19 % MwSt., jeweils zzgl. Versandkosten

Bezug: BDF-Infoservice GmbH, Postfach 93 02 60, 60457 Frankfurt am Main

Email: bdf-infoservice@bgl-ev.de

Telefon: 069/79190

Fax: 069/7919-227

Internet: http://www.bgl-ev.de/web/service/angebote_publicationen.htm

Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (Mindestlohngesetz - MiLoG)

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 Zeitstunde. 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 Sachverständs. 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 Verdienstausfall 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 im 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 Arbeitsleis-

tung 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 § 2a 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 Wettbewerbsbeschrän-

kungen 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 genannte 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.

Verordnung zur Abwandlung der Pflicht zur Arbeitszeitaufzeichnung nach dem Mindestlohngesetz und dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz (Mindestlohnaufzeichnungsverordnung – MiLoAufzV)

§ 1

Vereinfachung und Abwandlung der Pflicht zur Arbeitszeitaufzeichnung

(1) Abweichend von § 17 Absatz 1 Satz 1 des Mindestlohngesetzes und § 19 Absatz 1 Satz 1 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes genügt ein Arbeitgeber,

1. soweit er Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit ausschließlich mobilen Tätigkeiten beschäftigt,
2. diese keinen Vorgaben zur konkreten täglichen Arbeitszeit (Beginn und Ende) unterliegen und
3. sich ihre tägliche Arbeitszeit eigenverantwortlich einteilen,

seiner Aufzeichnungspflicht, wenn für diese Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nur die Dauer der tatsächlichen täglichen Arbeitszeit aufgezeichnet wird.

(2) Bei einer ausschließlich mobilen Tätigkeit im Sinne des Absatzes 1 handelt es sich um eine Tätigkeit, die nicht an Beschäftigungsorte gebunden ist. Eine ausschließlich mobile Tätigkeit liegt insbesondere bei der Zustellung von Briefen, Paketen und Druckerzeugnissen, der Abfallsammlung, der Straßenreinigung, dem Winterdienst, dem Gütertransport und der Personenbeförderung vor. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unterliegen im Sinne des Absatzes 1 keinen Vorgaben zur konkreten täglichen Arbeitszeit, wenn die Arbeit lediglich innerhalb eines bestimmten zeitlichen Rahmens geleistet werden muss, ohne dass die konkrete Lage (Beginn und Ende) der Arbeitszeit durch den Arbeitgeber festgelegt wird. Eine eigenverantwortliche Einteilung der Arbeitszeit im Sinne des Absatzes 1 liegt vor, wenn Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer während ihrer täglichen Arbeitszeit regelmäßig nicht durch ihren Arbeitgeber oder Dritte Arbeitsaufträge entgegennehmen oder für entsprechende Arbeitsaufträge zur Verfügung stehen müssen. Die zeitliche Ausführung des täglichen Arbeitsauftrages muss in der Verantwortung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer liegen.

§ 2

Inkrafttreten

Diese Verordnung tritt am 1. Januar 2015 in Kraft.

Verordnung über die Meldepflichten nach dem Mindestlohngesetz, dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz und dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (Mindestlohnmeldeverordnung – MiLoMeldV)

§ 1 Meldung

Für die Abgabe der Meldung nach § 16 Absatz 1 des Mindestlohngesetzes und § 18 Absatz 1 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes sollen Arbeitgeber mit Sitz im Ausland den von der Zollverwaltung hierfür vorgesehenen Vordruck verwenden. Entsprechendes gilt für Entleiher hinsichtlich der Meldung nach § 16 Absatz 3 des Mindestlohngesetzes, § 18 Absatz 3 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes und § 17b Absatz 1 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes.

§ 2 Abwandlung der Anmeldung

(1) Abweichend von der Meldepflicht nach § 16 Absatz 1 Satz 1 und 2 des Mindestlohngesetzes und § 18 Absatz 1 Satz 1 und 2 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes ist in den Fällen, in denen ein Arbeitgeber mit Sitz im Ausland Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

1. an einem Beschäftigungsort
 - a) zumindest teilweise vor 6 Uhr oder nach 22 Uhr oder
 - b) in Schichtarbeit

2. an mehreren Beschäftigungsorten am selben Tag oder

3. in ausschließlich mobiler Tätigkeit

beschäftigt, eine Einsatzplanung vorzulegen.

(2) In den Fällen des Absatzes 1 Nummer 1 und 2 hat der Arbeitgeber in der Einsatzplanung für jeden Beschäftigungsort die dort eingesetzten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Geburtsdatum auszuweisen. Die Angaben zum Beschäftigungsort müssen die Ortsbezeichnung, die Postleitzahl und, soweit vorhanden, den Straßennamen sowie die Hausnummer enthalten. Der Einsatz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am Beschäftigungsort wird durch die Angaben von Datum und Uhrzeit konkretisiert. Die Einsatzplanung kann einen Zeitraum von bis zu drei Monaten umfassen. Beim Einsatz von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Geltungsbereich von Tarifverträgen für Bergbauspezialarbeiten auf Steinkohlebergwerken gilt der Schacht als Ort der Beschäftigung.

(3) In den Fällen des Absatzes 1 Nummer 3 hat der Arbeitgeber in der Einsatzplanung den Beginn und die voraussichtliche Dauer der Werk- oder Dienstleistung, die voraussichtlich eingesetzten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Geburtsdatum sowie die Anschrift, an der Unterlagen bereitgehalten werden, zu melden. Die Einsatzplanung kann je nach Auftragsicherheit einen Zeitraum von bis zu sechs Monaten umfassen. Sofern die Unterlagen im Ausland bereitgehalten werden, ist der Einsatzplanung eine Versicherung beizufügen, dass die Unterlagen auf Anforderung der Behörden der Zollverwaltung für die Prüfung in deutscher Sprache im Inland bereitgestellt werden. Diesen Unterlagen sind auch Angaben zu den im gemeldeten Zeitraum tatsächlich erbrachten Werk- oder Dienstleistungen sowie den jeweiligen Auftraggebern beizufügen.

(4) Bei einer ausschließlich mobilen Tätigkeit im Sinne des Absatzes 1 Nummer 3 handelt es sich um eine Tätigkeit, die nicht an Beschäftigungsorte gebunden ist. Eine ausschließlich mobile Tätigkeit liegt insbesondere bei der Zustellung von Briefen, Paketen und Druckerzeugnissen, der Abfallsammlung, der Straßenrei-



nigung, dem Winterdienst, dem Gütertransport und der Personenbeförderung vor. Der Erbringen ambulanter Pflegeleistungen wird einer wird einer ausschließlich mobilen Tätigkeit gleichgestellt.

(5) Die Absätze 1 bis 4 gelten entsprechend für Angaben des Entleihers auf Grund des § 16 Absatz 3 des Mindestlohngesetzes, des § 18 Absatz 3 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes und des § 17b Absatz 1 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes.

§ 3 **Änderungsmeldung**

(1) Eine Abweichung der Beschäftigung von den in der gemeldeten Einsatzplanung nach § 2 Absatz 2 gemachten Angaben müssen Arbeitgeber oder Entleiher entgegen § 16 Absatz 1 Satz 3 und Absatz 3 Satz 2 des Mindestlohngesetzes, § 18 Absatz 1 Satz 3 und Absatz 3 Satz 2 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes und § 17b Absatz 1 Satz 2 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes nur melden, wenn der Einsatz am gemeldeten Ort um mindestens acht Stunden verschoben wird.

(2) Eine Abweichung der Beschäftigung von den in der gemeldeten Einsatzplanung nach § 2 Absatz 3 gemachten Angaben müssen Arbeitgeber oder Entleiher entgegen § 16 Absatz 1 Satz 3 und Absatz 3 Satz 2 des Mindestlohngesetzes, § 18 Absatz 1 Satz 3 und Absatz 3 Satz 2 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes und § 17b Absatz 1 Satz 2 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes nicht melden.

§ 4 **Inkrafttreten, Außerkrafttreten**

Diese Verordnung tritt am 1. Januar 2015 in Kraft. Gleichzeitig tritt die Arbeitnehmer-Entsendegesetz-Meldeverordnung vom 10. September 2010 (BGBl. I S. 1304) außer Kraft.

Verordnung zu den Dokumentationspflichten nach den §§ 16 und 17 des Mindestlohngesetzes und den §§ 18 und 19 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes in Bezug auf bestimmte Arbeitnehmergruppen (Mindestlohdokumentationspflichten-Verordnung – MiLoDokV)

Vom 19. Juli 2015

Auf Grund des § 17 Absatz 3 des Mindestlohngesetzes vom 11. August 2014 (BGBl. I S. 1348) und des § 19 Absatz 3 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes vom 20. April 2009 (BGBl. I S. 799), der durch Artikel 6 Nummer 12 Buchstabe c des Gesetzes vom 11. August 2014 (BGBl. I S. 1348) angefügt worden ist, verordnet das Bundesministerium für Arbeit und Soziales:

§ 1

(1) Die Pflichten zur Abgabe einer schriftlichen Anmeldung nach § 16 Absatz 1 oder 3 des Mindestlohngesetzes, die Pflicht zur Abgabe einer Versicherung nach § 16 Absatz 2 oder 4 des Mindestlohngesetzes sowie die Pflicht zum Erstellen und Bereithalten von Dokumenten nach § 17 Absatz 1 und 2 des Mindestlohngesetzes werden vorbehaltlich des Absatzes 3 dahingehend eingeschränkt, dass sie nicht gelten für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, deren verstetigtes regelmäßiges Monatsentgelt brutto 2 958 Euro überschreitet. Für die Ermittlung des verstetigten Monatsentgelts sind ungeachtet ihrer Anrechenbarkeit auf den gesetzlichen Mindestlohnanspruch nach den §§ 1 und 20 des Mindestlohngesetzes sämtliche verstetigte monatliche Zahlungen des Arbeitgebers zu berücksichtigen, die regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt sind. Satz 1 und Satz 2 gelten entsprechend für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, deren verstetigtes regelmäßiges Monatsentgelt brutto 2 000 Euro überschreitet, wenn der Arbeitgeber dieses Monatsentgelt für die letzten vollen zwölf Monate nachweislich gezahlt hat; Zeiten ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt bleiben bei der Berechnung des Zeitraums von zwölf Monaten unberücksichtigt.

(2) Die in Absatz 1 Satz 1 genannten Pflichten nach § 16 Absatz 1 bis 4 und § 17 Absatz 1 und 2 des Mindestlohngesetzes sowie die entsprechenden Pflichten nach § 18 Absatz 1 bis 4 und nach § 19 Absatz 1 und 2 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes werden vorbehaltlich des Absatzes 3 dahingehend eingeschränkt, dass sie nicht gelten für im Betrieb des Arbeitgebers arbeitenden Ehegatten, eingetragene Lebenspartner, Kinder und Eltern des Arbeitgebers oder, wenn der Arbeitgeber eine juristische Person oder eine rechtsfähige Personengesellschaft ist, des vertretungsberechtigten Organs der juristischen Person oder eines Mitglieds eines solchen Organs oder eines vertretungsberechtigten Gesellschafters der rechtsfähigen Personengesellschaft.

(3) In Bezug auf die in Absatz 1 oder 2 genannten Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen hat deren Arbeitgeber diejenigen Unterlagen im Inland in deutscher Sprache bereit zu halten, aus denen sich die Erfüllung der in Absatz 1 oder 2 genannten Voraussetzungen ergibt.

§ 2

Die Verordnung tritt am 1. August 2015 in Kraft. Gleichzeitig tritt die Mindestlohdokumentationspflichten-Verordnung vom 18. Dezember 2014 (BANZ AT 29.12.2014 V1) außer Kraft.

Verordnung zur Bestimmung der zuständigen Behörde nach § 16 Absatz 6 des Mindestlohngesetzes (MiLoGMeldStellV)

Vom 24. November 2014

Auf Grund des § 16 Absatz 6 des Mindestlohngesetzes vom 11. August 2014 (BGBl. I S. 1348) verordnet das Bundesministerium der Finanzen:

§ 1 Meldestelle

Die Bundesfinanzdirektion West ist zuständige Behörde der Zollverwaltung im Sinne von § 16 Absatz 1 Satz 1 und Absatz 3 Satz 1 des Mindestlohngesetzes.

1.

§ 2 Inkrafttreten

Diese Verordnung tritt am 1. Januar 2015 in Kraft.

Gesetz über zwingende Arbeitsbedingungen für grenzüberschreitend entsandte und für regelmäßig im Inland beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (Arbeitnehmer-Entsendegesetz – AEntG)

Abschnitt 1 Zielsetzung

§ 1 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. Dadurch sollen zugleich sozialversicherungspflichtige Beschäftigung erhalten und die Ordnungs- und Befriedungsfunktion der Tarifautonomie gewahrt werden.

Abschnitt 2 Allgemeine Arbeitsbedingungen

§ 2 Allgemeine Arbeitsbedingungen

Die in Rechts- oder Verwaltungsvorschriften enthaltenen Regelungen über

1. die Mindestentgeltsätze einschließlich der Überstundensätze,
2. den bezahlten Mindestjahresurlaub,
3. die Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten,
4. die Bedingungen für die Überlassung von Arbeitskräften, insbesondere durch Leiharbeitsunternehmen,
5. die Sicherheit, den Gesundheitsschutz und die Hygiene am Arbeitsplatz,
6. die Schutzmaßnahmen im Zusammenhang mit den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Schwangeren und Wöchnerinnen, Kindern und Jugendlichen und
7. die Gleichbehandlung von Männern und Frauen sowie andere Nichtdiskriminierungsbestimmungen

finden auch auf Arbeitsverhältnisse zwischen einem im Ausland ansässigen Arbeitgeber und seinen im Inland beschäftigten Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen zwingend Anwendung.

Abschnitt 3 Tarifvertragliche Arbeitsbedingungen

§ 3 Tarifvertragliche Arbeitsbedingungen

Die Rechtsnormen eines bundesweiten Tarifvertrages finden unter den Voraussetzungen der §§ 4 bis 6 auch auf Arbeitsverhältnisse zwischen einem Arbeitgeber mit Sitz im Ausland und seinen im räumlichen Geltungsbereich dieses Tarifvertrages beschäftigten Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen zwingend Anwendung.

wendung, wenn der Tarifvertrag als Tarifvertrag nach § 4 Absatz 1 Nummer 1 für allgemeinverbindlich erklärt ist oder eine Rechtsverordnung nach § 7 oder § 7a vorliegt. Eines bundesweiten Tarifvertrages bedarf es nicht, soweit Arbeitsbedingungen im Sinne des § 5 Nr. 2 oder 3 Gegenstand tarifvertraglicher Regelungen sind, die zusammengefasst räumlich den gesamten Geltungsbereich dieses Gesetzes abdecken.

§ 4 Branchen

(1) § 3 gilt für Tarifverträge

1. des Bauhauptgewerbes oder des Baunebengewerbes im Sinne der Baubetriebe-Verordnung vom 28. Oktober 1980 (BGBl. I S. 2033), zuletzt geändert durch die Verordnung vom 26. April 2006 (BGBl. I S. 1085), in der jeweils geltenden Fassung einschließlich der Erbringung von Montageleistungen auf Baustellen außerhalb des Betriebssitzes,
2. der Gebäudereinigung,
3. für Briefdienstleistungen,
4. für Sicherheitsdienstleistungen,
5. für Bergbauspezialarbeiten auf Steinkohlebergwerken,
6. für Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft,
7. der Abfallwirtschaft einschließlich Straßenreinigung und Winterdienst,
8. für Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch und
9. für Schlachten und Fleischverarbeitung.

(2) § 3 gilt darüber hinaus für Tarifverträge aller anderen als der in Absatz 1 genannten Branchen, wenn die Erstreckung der Rechtsnormen des Tarifvertrages im öffentlichen Interesse geboten erscheint, um die in § 1 genannten Gesetzesziele zu erreichen und dabei insbesondere einem Verdrängungswettbewerb über die Lohnkosten entgegen zu wirken.

§ 5 Arbeitsbedingungen

Gegenstand eines Tarifvertrages nach § 3 können sein

1. Mindestentgeltsätze, die nach Art der Tätigkeit, Qualifikation der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und Regionen differieren können, einschließlich der Überstundensätze,
2. die Dauer des Erholungsurlaubs, das Urlaubsentgelt oder ein zusätzliches Urlaubsgeld,
3. die Einziehung von Beiträgen und die Gewährung von Leistungen im Zusammenhang mit Urlaubsansprüchen nach Nummer 2 durch eine gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien, wenn sichergestellt ist, dass der ausländische Arbeitgeber nicht gleichzeitig zu Beiträgen zu der gemeinsamen Einrichtung der Tarifvertragsparteien und zu einer vergleichbaren Einrichtung im Staat seines Sitzes herangezogen wird und das Verfahren der gemeinsamen Einrichtung der Tarifvertragsparteien eine Anrechnung derjenigen Leistungen vorsieht, die der ausländische Arbeitgeber zur Erfüllung des gesetzlichen, tarifvertraglichen oder einzelvertraglichen Urlaubsanspruchs seines Arbeitnehmers oder seiner Arbeitnehmerin bereits erbracht hat, und
4. Arbeitsbedingungen im Sinne des § 2 Nr. 3 bis 7.

Die Arbeitsbedingungen nach Satz 1 Nummer 1 bis 3 umfassen auch Regelungen zur Fälligkeit entsprechender Ansprüche einschließlich hierzu vereinbarter Ausnahmen und deren Voraussetzungen.

§ 6

Besondere Regelungen

(1) Dieser Abschnitt findet keine Anwendung auf Erstmontage- oder Einbauarbeiten, die Bestandteil eines Liefervertrages sind, für die Inbetriebnahme der gelieferten Güter unerlässlich sind und von Facharbeitern oder Facharbeiterinnen oder angelernten Arbeitern oder Arbeiterinnen des Lieferunternehmens ausgeführt werden, wenn die Dauer der Entsendung acht Tage nicht übersteigt. Satz 1 gilt nicht für Bauleistungen im Sinne des § 101 Abs. 2 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch und nicht für Arbeitsbedingungen nach § 5 Nr. 4.

(2) Im Falle eines Tarifvertrages nach § 4 Absatz 1 Nr. 1 findet dieser Abschnitt Anwendung, wenn der Betrieb oder die selbstständige Betriebsabteilung im Sinne des fachlichen Geltungsbereichs des Tarifvertrages überwiegend Bauleistungen gemäß § 101 Abs. 2 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch erbringt.

(3) Im Falle eines Tarifvertrages nach § 4 Absatz 1 Nr. 2 findet dieser Abschnitt Anwendung, wenn der Betrieb oder die selbstständige Betriebsabteilung überwiegend Gebäudereinigungsleistungen erbringt.

(4) Im Falle eines Tarifvertrages nach § 4 Absatz 1 Nr. 3 findet dieser Abschnitt Anwendung, wenn der Betrieb oder die selbstständige Betriebsabteilung überwiegend gewerbs- oder geschäftsmäßig Briefsendungen für Dritte befördert.

(5) Im Falle eines Tarifvertrages nach § 4 Absatz 1 Nr. 4 findet dieser Abschnitt Anwendung, wenn der Betrieb oder die selbstständige Betriebsabteilung überwiegend Dienstleistungen des Bewachungs- und Sicherheitsgewerbes oder Kontroll- und Ordnungsdienste erbringt, die dem Schutz von Rechtsgütern aller Art, insbesondere von Leben, Gesundheit oder Eigentum dienen.

(6) Im Falle eines Tarifvertrages nach § 4 Absatz 1 Nr. 5 findet dieser Abschnitt Anwendung, wenn der Betrieb oder die selbstständige Betriebsabteilung im Auftrag eines Dritten überwiegend auf inländischen Steinkohlebergwerken Grubenräume erstellt oder sonstige untertägige bergbauliche Spezialarbeiten ausführt.

(7) Im Falle eines Tarifvertrages nach § 4 Absatz 1 Nr. 6 findet dieser Abschnitt Anwendung, wenn der Betrieb oder die selbstständige Betriebsabteilung gewerbsmäßig überwiegend Textilien für gewerbliche Kunden sowie öffentlich-rechtliche oder kirchliche Einrichtungen wäscht, unabhängig davon, ob die Wäsche im Eigentum der Wäscherei oder des Kunden steht. Dieser Abschnitt findet keine Anwendung auf Wäschereidienstleistungen, die von Werkstätten für behinderte Menschen im Sinne des § 136 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch erbracht werden.

(8) Im Falle eines Tarifvertrages nach § 4 Absatz 1 Nr. 7 findet dieser Abschnitt Anwendung, wenn der Betrieb oder die selbstständige Betriebsabteilung überwiegend Abfälle im Sinne des § 3 Absatz 1 Satz 1 des Kreislaufwirtschaftsgesetzes sammelt, befördert, lagert, beseitigt oder verwertet oder Dienstleistungen des Kehrens und Reinigens öffentlicher Verkehrsflächen und Schnee- und Eisbeseitigung von öffentlichen Verkehrsflächen einschließlich Streudienste erbringt.

(9) Im Falle eines Tarifvertrages nach § 4 Absatz 1 Nr. 8 findet dieser Abschnitt Anwendung, wenn der Betrieb oder die selbstständige Betriebsabteilung überwiegend Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch durchführt. Ausgenommen sind Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation im Sinne des § 35 Abs. 1 Satz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch.

(10) Im Falle eines Tarifvertrages nach § 4 Absatz 1 Nummer 9 findet dieser Abschnitt Anwendung in Betrieben und selbstständigen Betriebsabteilungen, in denen überwiegend geschlachtet oder Fleisch verarbeitet wird (Betriebe der Fleischwirtschaft) sowie in Betrieben und selbstständigen Betriebsabteilungen, die ihre Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen überwiegend in Betrieben der Fleischwirtschaft einsetzen. Das Schlachten umfasst dabei alle Tätigkeiten des Schlachtens und Zerlegens von Tieren mit Ausnahme von Fischen. Die Verarbeitung umfasst alle Tätigkeiten der Weiterverarbeitung von beim Schlachten gewonnenen Fleischprodukten zur Herstellung von Nahrungsmitteln sowie deren Portionierung und Verpackung. Nicht erfasst ist die Verarbeitung, wenn die Behandlung, die Portionierung oder die Verpackung beim Schlachten gewonnener Fleischprodukte direkt auf Anforderung des Endverbrauchers erfolgt.

§ 7

Rechtsverordnung für die Fälle des § 4 Absatz 1

(1) Auf gemeinsamen Antrag der Parteien eines Tarifvertrages im Sinne von § 4 Absatz 1 sowie §§ 5 und 6 kann das Bundesministerium für Arbeit und Soziales durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates bestimmen, dass die Rechtsnormen dieses Tarifvertrages auf alle unter seinen Geltungsbereich fallenden und nicht an ihn gebundenen Arbeitgeber sowie Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen Anwendung finden, wenn dies im öffentlichen Interesse geboten erscheint, um die in § 1 genannten Gesetzesziele zu erreichen.

(2) Kommen in einer Branche mehrere Tarifverträge mit zumindest teilweise demselben fachlichen Geltungsbereich zur Anwendung, hat der Ordnungsgeber bei seiner Entscheidung nach Absatz 1 im Rahmen einer Gesamtabwägung ergänzend zu den in § 1 genannten Gesetzeszielen die Repräsentativität der jeweiligen Tarifverträge zu berücksichtigen. Bei der Feststellung der Repräsentativität ist vorrangig abzustellen auf

1. die Zahl der von den jeweils tarifgebundenen Arbeitgebern beschäftigten unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallenden Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen,
2. die Zahl der jeweils unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallenden Mitglieder der Gewerkschaft, die den Tarifvertrag geschlossen hat.

(3) Liegen für mehrere Tarifverträge Anträge auf Allgemeinverbindlicherklärung vor, hat der Ordnungsgeber mit besonderer Sorgfalt die von einer Auswahlentscheidung betroffenen Güter von Verfassungsrang abzuwägen und die widerstreitenden Grundrechtsinteressen zu einem schonenden Ausgleich zu bringen.

(4) Vor Erlass der Rechtsverordnung gibt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales den in den Geltungsbereich der Rechtsverordnung fallenden Arbeitgebern sowie Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, den Parteien des Tarifvertrages sowie in den Fällen des Absatzes 2 den Parteien anderer Tarifverträge und paritätisch besetzten Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber zumindest teilweise im Geltungsbereich der Rechtsverordnung festlegen, Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme innerhalb von drei Wochen ab dem Tag der Bekanntmachung des Entwurfs der Rechtsverordnung.

(5) Wird in einer Branche nach § 4 Absatz 1 erstmals ein Antrag nach Absatz 1 gestellt, wird nach Ablauf der Frist nach Absatz 4 der Ausschuss nach § 5 Absatz 1 Satz 1 des Tarifvertragsgesetzes (Tarifausschuss) befasst. Stimmen mindestens vier Ausschussmitglieder für den Antrag oder gibt der Tarifausschuss innerhalb von zwei Monaten keine Stellungnahme ab, kann eine Rechtsverordnung nach Absatz 1 erlassen werden. Stimmen zwei oder drei Ausschussmitglieder für den Antrag, kann eine Rechtsverordnung nur von der Bundesregierung erlassen werden. Die Sätze 1 bis 3 gelten nicht für Tarifverträge nach § 4 Absatz 1 Nummer 1 bis 8.

§ 7a

Rechtsverordnung für die Fälle des § 4 Absatz 2

(1) Auf gemeinsamen Antrag der Parteien eines Tarifvertrages im Sinne von § 4 Absatz 2 sowie §§ 5 und 6 Absatz 1 kann das Bundesministerium für Arbeit und Soziales durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates bestimmen, dass die Rechtsnormen dieses Tarifvertrages auf alle unter seinen Geltungsbereich fallenden und nicht an ihn gebundenen Arbeitgeber sowie Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen Anwendung finden, wenn dies im öffentlichen Interesse geboten erscheint, um die in § 1 genannten Gesetzesziele zu erreichen und dabei insbesondere einem Verdrängungswettbewerb über die Lohnkosten entgegenzuwirken.

(2) § 7 Absatz 2 und 3 findet entsprechende Anwendung.

(3) Vor Erlass der Rechtsverordnung gibt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales den in den Geltungsbereich der Rechtsverordnung fallenden und den möglicherweise von ihr betroffenen Arbeitgebern sowie Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, den Parteien des Tarifvertrages sowie allen am Ausgang des Verfahrens interessierten Gewerkschaften, Vereinigungen der Arbeitgeber und paritätisch besetzten Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber festlegen, Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme innerhalb von drei Wochen ab dem Tag der Bekanntmachung des Entwurfs der Rechtsverordnung. Die Gelegenheit zur Stellungnahme umfasst insbesondere auch die Frage, inwieweit eine Erstreckung der Rechtsnormen des Tarifvertrages geeignet ist, die in § 1 genannten Gesetzesziele zu erfüllen und dabei insbesondere einem Verdrängungswettbewerb über die Lohnkosten entgegenzuwirken.

(4) Wird ein Antrag nach Absatz 1 gestellt, wird nach Ablauf der Frist nach Absatz 3 der Ausschuss nach § 5 Absatz 1 Satz 1 des Tarifvertragsgesetzes (Tarifausschuss) befasst. Stimmen mindestens vier Ausschussmitglieder für den Antrag oder gibt der Tarifausschuss innerhalb von zwei Monaten keine Stellungnahme ab, kann eine Rechtsverordnung nach Absatz 1 erlassen werden. Stimmen zwei oder drei Ausschussmitglieder für den Antrag, kann eine Rechtsverordnung nur von der Bundesregierung erlassen werden.

§ 8

Pflichten des Arbeitgebers zur Gewährung von Arbeitsbedingungen

(1) Arbeitgeber mit Sitz im In- oder Ausland, die unter den Geltungsbereich eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages nach § 4 Absatz 1 Nummer 1 sowie §§ 5 und 6 Absatz 2 oder einer Rechtsverordnung nach § 7 oder § 7a fallen, sind verpflichtet, ihren Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen mindestens die in dem Tarifvertrag für den Beschäftigungsort vorgeschriebenen Arbeitsbedingungen zu gewähren sowie einer gemeinsamen Einrichtung der Tarifvertragsparteien die ihr nach § 5 Nr. 3 zustehenden Beiträge zu leisten. Satz 1 gilt unabhängig davon, ob die entsprechende Verpflichtung kraft Tarifbindung nach § 3 des Tarifvertragsgesetzes oder kraft Allgemeinverbindlicherklärung nach § 5 des Tarifvertragsgesetzes oder aufgrund einer Rechtsverordnung nach § 7 oder § 7a besteht.

(2) Ein Arbeitgeber ist verpflichtet, einen Tarifvertrag nach § 4 Absatz 1 Nummer 1 sowie §§ 5 und 6 Absatz 2, der durch Allgemeinverbindlicherklärung sowie einen Tarifvertrag nach §§ 4 bis 6, der durch Rechtsverordnung nach § 7 oder § 7a auf nicht an ihn gebundene Arbeitgeber sowie Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen erstreckt wird, auch dann einzuhalten, wenn er nach § 3 des Tarifvertragsgesetzes oder kraft Allgemeinverbindlicherklärung nach § 5 des Tarifvertragsgesetzes an einen anderen Tarifvertrag gebunden ist.

(3) Wird ein Leiharbeiter oder eine Leiharbeiterin vom Entleiher mit Tätigkeiten beschäftigt, die in den Geltungsbereich eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages nach § 4 Absatz 1 Nummer 1 sowie §§ 5 und 6 Absatz 2 oder einer Rechtsverordnung nach § 7 oder § 7a fallen, hat der Verleiher zumindest die in diesem Tarifvertrag oder in dieser Rechtsverordnung vorgeschriebenen Arbeitsbedingungen zu gewähren sowie die der gemeinsamen Einrichtung nach diesem Tarifvertrag zustehenden Beiträge zu leisten; dies gilt auch dann, wenn der Betrieb des Entleihers nicht in den fachlichen Geltungsbereich dieses Tarifvertrages oder dieser Rechtsverordnung fällt.

§ 9

Verzicht, Verwirkung

Ein Verzicht auf den entstandenen Anspruch auf das Mindestentgelt nach § 8 ist nur durch gerichtlichen Vergleich zulässig; im Übrigen ist ein Verzicht ausgeschlossen. Die Verwirkung des Anspruchs der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen auf das Mindestentgelt nach § 8 ist ausgeschlossen. Ausschlussfristen für die Geltendmachung des Anspruchs können ausschließlich in dem für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag nach den §§ 4 bis 6 oder dem der Rechtsverordnung nach § 7 zugrunde liegenden Tarifvertrag geregelt werden; die Frist muss mindestens sechs Monate betragen.

Abschnitt 4

Arbeitsbedingungen in der Pflegebranche

§ 10

Anwendungsbereich

Dieser Abschnitt findet Anwendung auf die Pflegebranche. Diese umfasst Betriebe und selbstständige Betriebsabteilungen, die überwiegend ambulante, teilstationäre oder stationäre Pflegeleistungen oder ambulante Krankenpflegeleistungen für Pflegebedürftige erbringen (Pflegebetriebe). Pflegebedürftig ist, wer wegen einer körperlichen, geistigen oder seelischen Krankheit oder Behinderung für die gewöhnlichen und regelmäßig wiederkehrenden Verrichtungen im Ablauf des täglichen Lebens vorübergehend oder auf Dauer der Hilfe bedarf. Keine Pflegebetriebe im Sinne des Satzes 2 sind Einrichtungen, in denen die Leistungen zur medizinischen Vorsorge, zur medizinischen Rehabilitation, zur Teilhabe am Arbeitsleben oder am Leben in der Gemeinschaft, die schulische Ausbildung oder die Erziehung kranker oder behinderter Menschen im Vordergrund des Zweckes der Einrichtung stehen, sowie Krankenhäuser.

§ 11

Rechtsverordnung

(1) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates bestimmen, dass die von einer nach § 12 errichteten Kommission vorgeschlagenen Arbeitsbedingungen nach § 5 Nr. 1 und 2 auf alle Arbeitgeber sowie Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die unter den Geltungsbereich einer Empfehlung nach § 12 Abs. 4 fallen, Anwendung finden.

(2) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat bei seiner Entscheidung nach Absatz 1 neben den in § 1 genannten Gesetzeszielen die Sicherstellung der Qualität der Pflegeleistung sowie den Auftrag kirchlicher und sonstiger Träger der freien Wohlfahrtspflege nach § 11 Abs. 2 des Elften Buches Sozialgesetzbuch zu berücksichtigen.

(3) Vor Erlass einer Rechtsverordnung gibt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales den in den Geltungsbereich der Rechtsverordnung fallenden Arbeitgebern und Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen sowie den Parteien von Tarifverträgen, die zumindest teilweise in den fachlichen Geltungsbereich der Rechtsverordnung fallen, und paritätisch besetzten Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber in der Pflegebranche festlegen, Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme innerhalb von drei Wochen ab dem Tag der Bekanntmachung des Entwurfs der Rechtsverordnung.

§ 12

Kommission

(1) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales errichtet eine Kommission zur Erarbeitung von Arbeitsbedingungen oder deren Änderung. Die Errichtung erfolgt im Einzelfall auf Antrag einer Tarifvertragspartei aus der Pflegebranche oder der Dienstgeberseite oder der Dienstnehmerseite von paritätisch besetzten Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber in der Pflegebranche festlegen.

(2) Die Kommission besteht aus acht Mitgliedern. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales benennt je zwei geeignete Personen sowie jeweils einen Stellvertreter aufgrund von Vorschlägen

1. der Gewerkschaften, die in der Pflegebranche tarifzuständig sind,
2. der Vereinigungen der Arbeitgeber in der Pflegebranche,
3. der Dienstnehmerseite der in Absatz 1 genannten paritätisch besetzten Kommissionen sowie

4. der Dienstgeberseite der in Absatz 1 genannten paritätisch besetzten Kommissionen.

(3) Die Sitzungen der Kommission werden von einem oder einer nicht stimmberechtigten Beauftragten des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales geleitet. Die Kommission kann sich eine Geschäftsordnung geben.

(4) Die Kommission beschließt unter Berücksichtigung der in den §§ 1 und 11 Abs. 2 genannten Ziele Empfehlungen zur Festsetzung von Arbeitsbedingungen nach § 5 Nr. 1 und 2. Sie kann eine Ausschlussfrist empfehlen, die den Anforderungen des § 9 Satz 3 entspricht. Empfehlungen sind schriftlich zu begründen.

(5) Die Kommission ist beschlussfähig, wenn alle Mitglieder anwesend oder vertreten sind. Ein Beschluss der Kommission bedarf jeweils einer Mehrheit von drei Vierteln der Mitglieder

1. der Gruppe der Mitglieder nach Absatz 2 Nr. 1 und 2,
2. der Gruppe der Mitglieder nach Absatz 2 Nr. 3 und 4,
3. der Gruppe der Mitglieder nach Absatz 2 Nr. 1 und 3 sowie
4. der Gruppe der Mitglieder nach Absatz 2 Nr. 2 und 4.

Die Sitzungen der Kommission sind nicht öffentlich; der Inhalt ihrer Beratungen ist vertraulich.

(6) Mit Beschlussfassung über Empfehlungen nach Absatz 4 wird die Kommission aufgelöst.

§ 13 Rechtsfolgen

Eine Rechtsverordnung nach § 11 steht für die Anwendung der §§ 8 und 9 sowie der Abschnitte 5 und 6 einer Rechtsverordnung nach § 7 gleich.

Abschnitt 4a Arbeitsbedingungen im Gewerbe des grenzüberschreitenden Straßentransports von Euro-Bargeld

§ 13a Gleichstellung

Die Verordnung (EU) Nr. 1214/2011 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. November 2011 über den gewerbsmäßig grenzüberschreitenden Straßentransport von Euro-Bargeld zwischen den Mitgliedstaaten des Euroraums (ABl. L 316 vom 29.11.2011, S. 1) steht für die Anwendung der §§ 8 und 9 sowie der Abschnitte 5 und 6 einer Rechtsverordnung nach § 7 gleich.

Abschnitt 5 Zivilrechtliche Durchsetzung

§ 14 Haftung des Auftraggebers

Ein Unternehmer, der einen anderen Unternehmer mit der Erbringung von Werk- oder Dienstleistungen beauftragt, haftet für die Verpflichtungen dieses Unternehmers, eines Nachunternehmers oder eines von dem Unternehmer oder einem Nachunternehmer beauftragten Verleihers zur Zahlung des Mindestentgelts an Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen oder zur Zahlung von Beiträgen an eine gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien nach § 8 wie ein Bürge, der auf die Einrede der Vorausklage verzichtet hat. Das Mindestentgelt im Sinne des Satzes 1 umfasst nur den Betrag, der nach Abzug der Steuern und der Beiträge

zur Sozialversicherung und zur Arbeitsförderung oder entsprechender Aufwendungen zur sozialen Sicherung an Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen auszuzahlen ist (Nettoentgelt).

§ 15

Gerichtsstand

Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die in den Geltungsbereich dieses Gesetzes entsandt sind oder waren, können eine auf den Zeitraum der Entsendung bezogene Klage auf Erfüllung der Verpflichtungen nach den §§ 2, 8 oder 14 auch vor einem deutschen Gericht für Arbeitssachen erheben. Diese Klagemöglichkeit besteht auch für eine gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien nach § 5 Nr. 3 in Bezug auf die ihr zustehenden Beiträge.

Abschnitt 6

Kontrolle und Durchsetzung durch staatliche Behörden

§ 16

Zuständigkeit

Für die Prüfung der Einhaltung der Pflichten eines Arbeitgebers nach § 8, soweit sie sich auf die Gewährung von Arbeitsbedingungen nach § 5 Satz 1 Nummer 1 bis 3 beziehen, sind die Behörden der Zollverwaltung zuständig.

§ 17

Befugnisse der Behörden der Zollverwaltung und anderer Behörden

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 der Arbeitsbedingungen nach § 8 geben, und
2. die nach § 5 Abs. 1 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes zur Mitwirkung Verpflichteten diese Unterlagen vorzulegen haben.

Die §§ 16 bis 19 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes finden Anwendung. § 6 Abs. 3 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes findet entsprechende Anwendung. Für die Datenverarbeitung, die dem in § 16 genannten Zweck oder der Zusammenarbeit mit den Behörden des Europäischen Wirtschaftsraums nach § 20 Abs. 2 dient, findet § 67 Abs. 2 Nr. 4 des Zehnten Buches Sozialgesetzbuch keine Anwendung.

§ 18

Meldepflicht

(1) Soweit die Rechtsnormen eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages nach § 4 Absatz 1 Nummer 1, § 5 Satz 1 Nummer 1 bis 3 und § 6 Absatz 2 oder einer Rechtsverordnung nach § 7 oder § 7a, soweit sie Arbeitsbedingungen nach § 5 Satz 1 Nummer 1 bis 3 vorschreibt, auf das Arbeitsverhältnis Anwendung finden, ist ein Arbeitgeber mit Sitz im Ausland, der einen Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin oder mehrere Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen innerhalb des Geltungsbereichs dieses Gesetzes beschäftigt, verpflichtet, vor Beginn jeder Werk- oder Dienstleistung eine schriftliche Anmeldung in deutscher Sprache bei der zuständigen Behörde der Zollverwaltung vorzulegen, die die für die Prüfung wesentlichen Angaben enthält. Wesentlich sind die Angaben über

1. Familienname, Vornamen und Geburtsdatum der von ihm im Geltungsbereich dieses Gesetzes beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen,
2. Beginn und voraussichtliche Dauer der Beschäftigung,
3. Ort der Beschäftigung, bei Bauleistungen die Baustelle,
4. Ort im Inland, an dem die nach § 19 erforderlichen Unterlagen bereitgehalten werden,
5. Familienname, Vornamen, Geburtsdatum und Anschrift in Deutschland des oder der verantwortlich Handelnden,
6. Branche, in die die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen entsandt werden sollen, und
7. Familienname, Vornamen und Anschrift in Deutschland eines oder einer Zustellungsbevollmächtigten, soweit dieser oder diese nicht mit dem oder der 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 seine Verpflichtungen nach § 8 einhält.

(3) Überlässt ein Verleiher mit Sitz im Ausland einen Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin oder mehrere Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen zur Arbeitsleistung einem Entleiher, hat der Entleiher 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. Familienname, Vornamen und Geburtsdatum der überlassenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen,
2. Beginn und Dauer der Überlassung,
3. Ort der Beschäftigung, bei Bauleistungen die Baustelle,
4. Ort im Inland, an dem die nach § 19 erforderlichen Unterlagen bereitgehalten werden,
5. Familienname, Vornamen und Anschrift in Deutschland eines oder einer Zustellungsbevollmächtigten des Verleihers,
6. Branche, in die die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen entsandt werden sollen, und
7. Familienname, Vornamen oder Firma sowie Anschrift des Verleihers.

Absatz 1 Satz 3 gilt entsprechend.

(4) Der Entleiher hat der Anmeldung eine Versicherung des Verleihers beizufügen, dass dieser seine Verpflichtungen nach § 8 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, Änderungsmeldung und 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 Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen 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.

§ 19

Erstellen und Bereithalten von Dokumenten

(1) Soweit die Rechtsnormen eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages nach § 4 Absatz 1 Nummer 1, § 5 Satz 1 Nummer 1 bis 3 und § 6 Absatz 2 oder einer entsprechenden Rechtsverordnung nach § 7 oder § 7a über die Zahlung eines Mindestentgelts oder die Einziehung von Beiträgen und die Gewährung von Leistungen im Zusammenhang mit Urlaubsansprüchen auf das Arbeitsverhältnis Anwendung finden, ist der Arbeitgeber verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen 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 einen Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin oder mehrere Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen zur Arbeitsleistung überlässt.

(2) Jeder Arbeitgeber ist verpflichtet, die für die Kontrolle der Einhaltung eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages nach § 4 Absatz 1 Nummer 1, § 5 Satz 1 Nummer 1 bis 3 und § 6 Absatz 2 oder einer entsprechenden Rechtsverordnung nach § 7 oder § 7a erforderlichen Unterlagen im Inland für die gesamte Dauer der tatsächlichen Beschäftigung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im Geltungsbereich dieses Gesetzes, mindestens für die Dauer der gesamten Werk- oder Dienstleistung, insgesamt jedoch nicht länger als zwei Jahre in deutscher Sprache bereitzuhalten. Auf Verlangen der Prüfbehörde sind die Unterlagen auch am Ort der Beschäftigung bereitzuhalten, bei Bauleistungen auf der Baustelle.

(3) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates die Verpflichtungen des Arbeitgebers oder eines Entleihers nach § 18 und den Absätzen 1 und 2 hinsichtlich einzelner Branchen oder Gruppen von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen einschränken.

(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 Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen aufzuzeichnen und diese Aufzeichnungen aufzubewahren, vereinfacht oder abgewandelt werden kann, sofern Besonderheiten der zu erbringenden Werk- oder Dienstleistungen oder Besonderheiten der Branche dies erfordern.

§ 20

Zusammenarbeit der in- und ausländischen Behörden

(1) Die Behörden der Zollverwaltung unterrichten die zuständigen örtlichen Landesfinanzbehörden über Meldungen nach § 18 Abs. 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 § 8 erfüllt. Die Regelungen über die internationale Rechtshilfe in Strafsachen bleiben hiervon unberührt.

(3) Die Behörden der Zollverwaltung unterrichten das Gewerbezentralregister über rechtskräftige Bußgeldentscheidungen nach § 23 Abs. 1 bis 3, sofern die Geldbuße mehr als zweihundert Euro beträgt.

(4) (weggefallen)

§ 21

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 Bewerber oder Bewerberinnen für eine angemessene Zeit bis zur nachgewiesenen Wiederherstellung ihrer Zuverlässigkeit ausgeschlossen werden, die wegen eines Verstoßes nach § 23 mit einer Geldbuße von wenigstens zweitausendfünfhundert Euro belegt worden sind. Das Gleiche gilt auch schon vor Durchführung eines Bußgeldverfahrens, wenn im Einzelfall angesichts der Beweislage kein vernünftiger Zweifel an einer schwerwiegenden Verfehlung im Sinne des Satzes 1 besteht.
- (2) Die für die Verfolgung oder Ahndung der Ordnungswidrigkeiten nach § 23 zuständigen Behörden dürfen öffentlichen Auftraggebern nach § 98 Nr. 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 § 23 Abs. 1 oder 2 an oder verlangen von Bewerbern oder Bewerberinnen eine Erklärung, dass die Voraussetzungen für einen Ausschluss nach Absatz 1 nicht vorliegen. Im Falle einer Erklärung des Bewerbers oder der Bewerberin 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 den Bewerber oder die Bewerberin, der oder die 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 der Bewerber oder die Bewerberin zu hören.

§ 22

(weggefallen)

§ 23

Bußgeldvorschriften

- (1) Ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig
 1. entgegen § 8 Abs. 1 Satz 1 oder Abs. 3 eine dort genannte Arbeitsbedingung nicht oder nicht rechtzeitig gewährt oder einen Beitrag nicht oder nicht rechtzeitig leistet,
 2. entgegen § 17 Satz 1 in Verbindung mit § 5 Abs. 1 Satz 1 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes eine Prüfung nicht duldet oder bei einer Prüfung nicht mitwirkt,
 3. entgegen § 17 Satz 1 in Verbindung mit § 5 Abs. 1 Satz 2 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes das Betreten eines Grundstücks oder Geschäftsraums nicht duldet,
 4. entgegen § 17 Satz 1 in Verbindung mit § 5 Abs. 3 Satz 1 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes Daten nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig übermittelt,
 5. entgegen § 18 Abs. 1 Satz 1 oder Abs. 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,
 6. entgegen § 18 Abs. 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,
 7. entgegen § 18 Abs. 2 oder 4 eine Versicherung nicht, nicht richtig oder nicht rechtzeitig beifügt,

8. entgegen § 19 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 oder
 9. entgegen § 19 Abs. 2 eine Unterlage nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht in der vorgeschriebenen Weise bereithält.
- (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 § 8 Abs. 1 Satz 1 oder Abs. 3 eine dort genannte Arbeitsbedingung nicht oder nicht rechtzeitig gewährt oder einen Beitrag nicht oder nicht rechtzeitig leistet oder
 2. einen Nachunternehmer einsetzt oder zulässt, dass ein Nachunternehmer tätig wird, der entgegen § 8 Abs. 1 Satz 1 oder Abs. 3 eine dort genannte Arbeitsbedingung nicht oder nicht rechtzeitig gewährt oder einen Beitrag nicht oder nicht rechtzeitig leistet.
- (3) Die Ordnungswidrigkeit kann in den Fällen des Absatzes 1 Nr. 1 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 Abs. 1 Nr. 1 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten sind die in § 16 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 § 16 genannten Behörden gilt das Verwaltungs-Vollstreckungsgesetz des Bundes.

Abschnitt 7 Schlussvorschriften

§ 24 Evaluation

Die nach § 7 festgesetzten Mindestentgeltsätze sind im Hinblick auf ihre Beschäftigungswirkungen, insbesondere auf sozialversicherungspflichtige Beschäftigung sowie die Schaffung angemessener Mindestarbeitsbedingungen, fünf Jahre nach Inkrafttreten des Gesetzes zu überprüfen.

§ 24a Übergangsregelung

In der Zeit vom 1. Januar 2015 bis zum 31. Dezember 2017 gilt § 1 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.

§ 25 Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am Tag nach der Verkündung in Kraft.