Frage-/Antwortkatalog vom 30. Dezember 2014 zu ausgewählten Fragen zum Mindestlohngesetz (MiLoG) aus dem Betriebsprüfdienst

Inhalt

	Seite
Mindestlohnanspruch……	1
Berechnung des Mindestlohns……	2
Flexible Arbeitszeitregelungen……	8
Aufzeichnungspflichten……	9
Praktikanten……	11
Langzeitarbeitslose……	12
Ehrenamtlich Beschäftigte……	13
Tarifverträge……	13
Gesetzes- und Verordnungstext……	14

Mindestlohnanspruch

1. Wann besteht ein Mindestlohnanspruch nach dem Mindestlohngesetz?

Ab 1. Januar 2015 hat jeder Arbeitnehmer (auch in Privathaushalten) Anspruch auf Zahlung eines Arbeitsentgelts mindestens in Höhe des gesetzlichen Mindestlohnes. Dies gilt grundsätzlich auch für Praktikanten im Sinne des § 26 BBiG. Der Mindestlohn beträgt brutto 8,50 Euro je Zeitstunde. Zur Zahlung des Mindestlohnes sind alle Arbeitgeber mit Sitz im In- oder Ausland verpflichtet, soweit sie Arbeitnehmer in Deutschland beschäftigen (§ 1 MiLoG).

Keinen Anspruch auf Zahlung des Mindestlohns haben nach § 22 MiLoG:

- Praktikanten, wenn das Praktikum:
  - auf Grund einer schulrechtlichen Bestimmung, einer Ausbildungsordnung, einer hochschulrechtlichen Bestimmung oder im Rahmen einer Ausbildung an einer gesetzlichen Berufsakademie verpflichtend zu leisten ist,
  - bis zu drei Monate zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder für Aufnahme eines Studiums dienen soll,
  - bis zu drei Monate begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung durchgeführt wird, wenn nicht schon zuvor ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Auszubildenden bestand oder
  - im Rahmen der Teilnahme an einer Einstiegsqualifizierung nach § 54a SGB III oder an einer Berufsvorbereitung nach §§ 68 bis 70 BBiG erfolgt
- Personen im Sinne von § 2 Abs. 1 und 2 JArbSchG, also Kinder und Jugendliche unter 18 Jahren, ohne abgeschlossene Berufsausbildung
- zur Berufsausbildung Beschäftigte
- ehrenamtlich Tätige
- Langzeitarbeitslose, die unmittelbar vor der Beschäftigung nach § 18 SGB III mindestens ein Jahr arbeitslos waren, für die ersten sechs Monate der Beschäftigung

Behinderte Menschen im Arbeitsbereich anerkannter Werkstätten stehen nach § 138 Abs. 1 SGB IX zu den Werkstätten regelmäßig in einem arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis, soweit sich aus dem zugrunde liegenden Sozialleistungsverhältnis nichts anderes ergibt. Da sie in einem Sozialleistungsverhältnis stehen, haben sie keinen Anspruch auf den allgemeinen Mindestlohn. Der Inhalt des arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnisses wird nach § 138 Abs. 3 SGB IX unter Berücksichtigung des zwischen den behinderten Menschen und dem

Rehabilitationsträger bestehenden Sozialleistungsverhältnisses durch Werkstattverträge zwischen den behinderten Menschen und dem Träger der Werkstatt näher geregelt. Ihr Arbeitsentgelt ist in § 138 Absatz 2 SGB IX gesondert geregelt.

Dies gilt nicht für behinderte Menschen in Integrationsprojekten. Integrationsprojekte sind nach § 132 Abs. 1 SGB IX rechtlich und wirtschaftlich selbständige Unternehmen (Integrationsunternehmen) oder unternehmensinterne oder von öffentlichen Arbeitgebern im Sinne des § 71 Abs. 3 SGB IX geführte Betriebe (Integrationsbetriebe) oder Abteilungen (Integrationsabteilungen) zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, deren Teilhabe an einer sonstigen Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auf Grund von Art oder Schwere der Behinderung oder wegen sonstiger Umstände voraussichtlich trotz Ausschöpfens aller Fördermöglichkeiten und des Einsatzes von Integrationsfachdiensten auf besondere Schwierigkeiten stößt. Entsprechend dem Grundsatz der Inklusion werden alle Beschäftigten, schwerbehinderte und nicht behinderte, zu den gleichen Bedingungen beschäftigt. Wie in anderen Unternehmen gelten arbeitsrechtliche Vorschriften und damit auch der allgemeine Mindestlohn für alle Beschäftigten eines Integrationsunternehmens.

Heimarbeiter und Jugend- sowie Bundesfreiwilligendienstleistende werden vom Mindestlohngesetz nicht erfasst, da sie nicht zu den Arbeitnehmern zählen.

Dem Mindestlohngesetz gehen die Regelungen des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes, des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und der auf deren Grundlage erlassenen Rechtsverordnungen vor, soweit die Höhe der auf ihrer Grundlage festgesetzten Branchenmindestlöhne die Höhe des Mindestlohnes nach dem Mindestlohngesetz nicht unterschreitet.

Bis zum 31. Dezember 2017 gehen dem Mindestlohngesetz zudem abweichende Regelungen eines Tarifvertrages repräsentativer Tarifvertragsparteien vor, wenn sie für alle unter den Geltungsbereich dieser Tarifverträge fallenden Arbeitgeber mit Sitz im In- und Ausland sowie deren Arbeitnehmer verbindlich gemacht worden sind oder entsprechende Rechtsverordnungen auf der Grundlage von § 7, § 7a und § 11 AEntG sowie § 3a AÜG erlassen worden sind (§ 24 Abs. 1 MiLoG).

Darüber hinaus gelten Sonderregelungen für Zeitungszusteller (§ 24 Abs. 2 MiLoG).

Berechnung des Mindestlohns

2. Welcher Bemessungszeitraum muss der Stundenlohnermittlung bei einer Festlohnvereinbarung zugrunde gelegt werden?

Bemessungszeitraum für den Mindestlohnanspruch ist nach der Fälligkeitsregelung für den Mindestlohn in § 2 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 MiLoG der Kalendermonat.

3. Wie ist der Stundenlohn zu ermitteln, wenn ein monatlicher Festlohn vereinbart wurde?

Der maßgebende Stundenlohn entspricht in diesen Fällen dem Quotienten aus dem Festlohn und der Anzahl der tatsächlichen Arbeitsstunden im Monat.

4. Kann bei einem Stundenlohn, der dem Mindestlohn entspricht, die monatliche Vergütung auf der Grundlage eines Divisors als über das Jahr gleichbleibend hohe Zahlung festgelegt werden oder muss jeweils monatsweise exakt abgerechnet werden (mit der Konsequenz, dass es – trotz gleichbleibender wöchentlicher Arbeitszeit – je nach Anzahl der Werktage im Monat zu in der Höhe schwankenden monatlichen Auszahlungen kommt)?

Der Mindestlohnanspruch ist in diesen Fällen, in denen keine flexiblen Arbeitszeitregelungen gelten, im Rahmen des tatsächlich gezahlten Arbeitsentgelts monatlich zu beachten. Maßgebend ist hier der tatsächliche Stundenlohn, der sich aus dem Quotienten des verstetigten Monatslohns und der regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit ergibt. Die regelmäßige monatliche Arbeitszeit wird wie folgt ermittelt:

$$\frac{\text{wöchentliche Arbeitszeit} \times 13}{3}$$

Wird hiernach der Mindestlohn nur aufgrund der schwankenden Anzahl an Arbeitstagen in einzelnen Monaten unterschritten, ist dies im Rahmen des § 2 Abs. 2 MiLoG nicht zu beanstanden. In diesen Fällen wird im Ergebnis ein (fiktives) Arbeitszeitkonto im Sinne des § 2 Abs. 2 MiLoG vereinbart, in dessen Rahmen die zur Mindestlohnunterschreitung führenden Arbeitsstunden, die über die regelmäßige Monatsarbeitszeit hinausgehen, spätestens innerhalb von 12 Kalendermonaten (regelmäßig innerhalb von drei Monaten), ausgeglichen werden. Bei Beendigung der Beschäftigung ist regelmäßig davon auszugehen, dass der Mindestlohn nicht unterschritten wurde.

5. Welche Ermittlungen sind zu führen, wenn im Arbeitsvertrag nur ein Festlohn und keine feste Arbeitszeit vereinbart wurden?

Nach § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 NachwG haben Arbeitgeber auch die vereinbarte Arbeitszeit schriftlich niederzulegen und nachzuweisen. Wird diese Nachweispflicht nicht erfüllt, sind die Arbeitgeber und ggf. die Arbeitnehmer zu befragen. Ergeben sich Anhaltspunkte für eine Mindestlohnunterschreitung ist ggf. die Zollverwaltung zu informieren (§§ 14, 15 MiLoG i. V. m. § 6 Abs. 1 SchwarzArbG).

6. Gilt der Mindestlohn auch für Bereitschaftsdienste/Abrufbereitschaft und Rufbereitschaft?

Der Mindestlohn gilt auch für Bereitschaftsdienstzeiten und Zeiten der Abrufbereitschaft, nicht jedoch für Zeiten der Rufbereitschaft. Die Rufbereitschaft zählt als Ruhezeit im Sinne des Arbeitsschutzgesetzes. Im Unterschied zur Rufbereitschaft ist der Bereitschafts- und Abrufbereitschaftsdienst regelmäßig an einem vom Arbeitgeber vorgegebenen Ort zu erbringen bzw. der Aufenthalt in einem vom Arbeitgeber vorgegebenen Bereich erforderlich. Arbeitsrechtliche Regelungen zur Arbeitszeit sind demnach maßgebend. Sofern aufgrund nicht nachvollziehbarer Vereinbarungen Zweifel an deren arbeitsrechtlicher Zulässigkeit bestehen und Anhaltspunkte für eine Umgehung des Mindestlohnanspruchs gegeben sind, ist ggf. die Zollverwaltung zu informieren (§§ 14, 15 MiLoG i. V. m. § 6 Abs. 1 SchwarzArbG).

7. Welche Lohnbestandteile erfüllen den Mindestlohnanspruch?

Der arbeitsrechtliche Mindestlohnbegriff im Sinne des § 1 Abs. 1 MiLoG entspricht nicht dem beitragsrechtlichen Arbeitsentgeltbegriff im Sinne des § 14 Abs. 1 SGB IV. Die Auslegung des Mindestlohnbegriffs richtet sich nach der Rechtsprechung des EuGH und des BAG zum Mindestlohnanspruch nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz. Lohnbestandteile wie bspw. bestimmte Zulagen oder Zuschläge sind demnach nur dann auf den Mindestlohn anzurechnen, wenn sie das Verhältnis zwischen der Leistung des Arbeitnehmers und der ihm hierfür erbrachten Gegenleistung nicht verändern. Dies setzt voraus, dass mit der Zulage oder dem

Zuschlag nicht eine Arbeitsleistung vergütet werden soll, die von der vom Arbeitnehmer geschuldeten Normalleistung abweicht, was etwa bei Mehrarbeit oder Arbeitsleistung unter erschwerten Bedingungen der Fall sein kann. Eine Anrechnung ist demnach regelmäßig dann möglich, wenn die Zulagen oder Zuschläge zusammen mit anderen Leistungen des Arbeitgebers ihrem Zweck nach diejenige Arbeitsleistung des Arbeitnehmers entgelten sollen, die mit dem Mindestlohn zu vergüten ist (sogenannte funktionale Gleichwertigkeit der zu vergleichenden Leistungen). Dabei ist hinsichtlich der funktionalen Gleichwertigkeit insbesondere auf die geschuldete Tätigkeit in ihrer Ausprägung durch repräsentative Tarifverträge oder die Verkehrssitte abzustellen. Hierzu ist im Rahmen der Rechtsprechung des europäischen Gerichtshofs auch maßgebend, ob man von dem Arbeitnehmer erwarten durfte, dass er diese Art Tätigkeit ohne eine zusätzliche Entlohnung in Gestalt einer Zulage erbringt. Maßgebend sind daher auch tarif-, betriebs- bzw. einzelarbeitsvertragliche Vereinbarungen.

Auf den Mindestlohn sind anrechenbar:

- Zulagen und Zuschläge, mit denen lediglich die regelmäßig und dauerhaft vertraglich geschuldete Arbeitsleistung vergütet wird (z. B. Bauzulage für alle auf einer Baustelle beschäftigten Arbeitnehmer).
- Zulagen, die im Arbeitsvertrag eines aus dem Ausland entsandten Arbeitnehmers als Differenz zwischen dem in seinem Herkunftsstaat und dem im Aufnahmestaat Deutschland geschuldeten Mindestlohn ausgewiesen sind.
- Ebenso Zulagen, die in Ergänzung besonderer Entlohnungsmodelle wie z.B. Stücklohnmodelle gezahlt werden, um im Ergebnis einen Stundenlohn von mindestens 8,50 Euro zu erzielen, ohne dass der Arbeitnehmer hierzu eine über die "Normalleistung" hinausgehende Leistung erbringen muss (z. B. sog. Wegegelder, die im Rahmen der Zustellung von Presseerzeugnissen gezahlt werden, wenn der Arbeitgeber in strukturschwachen, aber wegintensiven Zustellbezirken einen Stücklohn durch die zusätzliche Zahlung eines Wegegeldes "aufstockt").
- Einmalzahlungen (z. B. Weihnachts-/Urlaubsgeld) oder Gratifikationen im Fälligkeitsmonat, in dem diese (ggf. auch anteilig) unwiderruflich gezahlt werden. Eine einmalige jährliche Zahlung von Weihnachtsgeld im Dezember eines Jahres kann also nur auf den Mindestlohn im November angerechnet werden, da die Fälligkeiten der Mindestlohnzahlungen von Januar bis Oktober bereits abgelaufen sind.
- Zulagen und Zuschläge, mit denen das Verhältnis von Leistung und Gegenleistung nicht berührt wird, wie z. B. Betriebstreuezulagen, Kinderzulagen.
- Entgeltumwandlungen zur betrieblichen Altersversorgung, wenn Arbeitsentgeltbestandteile umgewandelt werden, die auf den Mindestlohn anrechenbar sind. Dies gilt für Arbeitsentgeltbestandteile, auf deren Auszahlung im Rahmen einer Wertguthabenvereinbarung nach § 7b SGB IV zugunsten eines Wertguthabenkontos verzichtet wird analog.

Auf den Mindestlohn sind nicht anrechenbar:

- Zuschläge und Zulagen, deren Zahlung Folgendes voraussetzt:
  - mehr Arbeit pro Zeiteinheit (Akkordprämien),
  - überdurchschnittliche qualitative Arbeitsergebnisse (Qualitätsprämien),
  - Arbeit zu besonderen Zeiten (z. B. Überstunden-, Sonn-, Feiertags- oder Nachtarbeitszuschläge),
  - Arbeit unter erschwerten oder gefährlichen Bedingungen (z. B. Schmutzzulagen, Gefahrenzulagen, Erschwerniszuschläge, (Wechsel-)Schichtzulagen), sofern damit nicht die Normalleistung abgegolten wird und die Zulagen bzw. Zuschläge nicht eher wie eine allgemeine Tätigkeitszulage zu behandeln ist.

- Alle sonstigen Zulagen und Zuschläge, die eine vertraglich nicht geschuldete Zusatzleistung ausgleichen.
- Arbeitgeberbeiträge zur betrieblichen Altersversorgung und sonstige vermögenswirksame Leistungen.
- Aufwandsentschädigungen: Hierzu gehört insbesondere die Erstattung von tatsächlich angefallenen Kosten, die dem Arbeitnehmer im Rahmen des Arbeitsverhältnisses durch Weisungen des Arbeitgebers entstanden sind (z. B. Durchführung von Reisen/Fahrten zu Kundeneinsätzen, Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen). Ohne Bedeutung ist dabei die Bezeichnung der Zulage. Auch eine - ggf. auch pauschalierte - Leistung, die der Arbeitgeber als "Wegegeld" bezeichnet, mit der aber nur ein besonderer Fahrtaufwand des Arbeitnehmers abgegolten wird, ist als reine Kostenerstattung nicht berücksichtigungsfähig.
- Dementsprechend auch (im Recht ausländischer Staaten oft vorgesehene) Entsendezulagen, soweit sie der Erstattung bei dem entsandten Arbeitnehmer tatsächlich angefallener Entsendungskosten (z. B. Unterkunft, Verpflegung, Reisekosten) dienen.
- Zahlt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen Gesamtbetrag, in dem Beträge enthalten sind, mit denen der Arbeitnehmer seine Aufwendungen für Unterkunft und/oder Verpflegung selbst bestreiten soll, so ist von dem Gesamtbetrag die nach der Sozialversicherungsentgeltverordnung jeweils niedrigste Stufe für Unterkunfts- bzw. Verpflegungsleistungen abzuziehen und nur der nach Abzug verbleibende Betrag zu berücksichtigen.
- geldwerte Sachleistungen (Ausnahme: Saisonarbeitnehmer)
- Zahlt der Arbeitgeber den Lohn nur abzüglich von Kosten für arbeitgeberseitige Leistungen (z. B. Unterkunft, Verpflegung) aus, so ist lediglich dieser tatsächlich ausgezahlte Betrag als Mindestlohnzahlung zu berücksichtigen.
- Trinkgelder (§ 107 Abs. 3 GewO)
- zusätzlich gewährte (steuer- und beitragsfreie) Zulagen, Zuschläge, Zuschüsse und ähnliche Einnahmen

8. Können bei Saisonarbeitnehmern Sachbezüge für Unterkunft und Verpflegung auf den Mindestlohn angerechnet werden?

Im Rahmen des gesetzgeberischen Verständnisses des Berichts des Ausschusses für Arbeit und Soziales zum Entwurf des Tarifautonomiestärkungsgesetzes vom 2. Juli 2014 (BT-Drs. 8/2010, S. 16; Abschn. IV Ziffer 7) soll nach Auffassung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales freie Unterkunft und Verpflegung für Saisonarbeitarbeitnehmer im Rahmen des § 107 GewO und der Sozialversicherungsentgeltverordnung auf den Mindestlohn angerechnet werden können. Sachbezüge können nach § 107 Abs. 2 Satz 5 GewO jedoch nur in Höhe des pfändbaren Teils des Arbeitsentgelts als Arbeitsentgelt vereinbart werden. Die nach der Sozialversicherungsentgeltverordnung maßgebenden Sachbezugswerte für freie Unterkunft und Verpflegung sind daher nur auf den Mindestlohn anrechenbar, soweit dem Saisonarbeitarbeitnehmer ein Nettobarlohn bis zur Höhe der individuellen Pfändungsfreigrenze verbleibt.

Saisonarbeitnehmer im Rahmen dieser Ausnahmeregelung sind Arbeitnehmer, die befristet bei einem in Deutschland ansässigen Arbeitgeber angestellt sind und Tätigkeiten ausüben, die aufgrund eines immer wiederkehrenden saisonbedingten Ereignisses oder einer immer wiederkehrenden Abfolge saisonbedingter Ereignisse an eine Jahreszeit gebunden sind, während der der Bedarf an Arbeitskräften den für gewöhnlich durchgeführte Tätigkeiten erforderlichen Bedarf in erheblichem Maße übersteigt. Dies sind insbesondere Beschäftigte

- in der Land- und Forstwirtschaft sowie im Gartenbau insbesondere Erntehelfer in Sonderkulturbetrieben wie Obst-, Gemüse- und Weinanbau

- im Tourismus, insbesondere in Gaststätten und Hotels (z. B. Kellner, Küchenpersonal und Zimmermädchen) und in Betrieben oder Teilen von Betrieben, die ihrer Natur nach nicht ganzjährig geöffnet sind (z. B. Biergärten, Skihütten) oder die während bestimmter befristeter Zeiträume Arbeitsspitzen und erhöhten Arbeitskräftebedarf abdecken müssen (z. B. Ausflugslokale).

Bei entsandten Saisonarbeitnehmern ist die Anrechnung von Unterkunft und Verpflegung auf den Mindestlohn ausgeschlossen, da Arbeitgeber diese Kosten nach der Entsende-Richtlinie zu tragen haben.

9. Wie wird der Mindestlohn bei Provisionszahlungen/Umsatzbeteiligungen und einem monatlichen Fixum berechnet?

Provisionszahlungen/Umsatzbeteiligungen sind in den Monaten der Zahlung auf den Mindestlohn anzurechnen. Sofern das Fixum den Mindestlohn unterschreitet, besteht in den Monaten, in denen durch geringe oder ausfallende Provisionszahlungen/Umsatzbeteiligungen der Mindestlohn nicht erreicht wird, der Mindestlohnanspruch. Provisionszahlungen sind jedoch nur dann berücksichtigungsfähig, wenn sie nicht zurückgefordert werden können. Sofern demnach Provisionsregelungen Stornierungsklauseln enthalten, nach denen die Provision zurückzuzahlen ist, wenn der Kunde das Geschäft storniert oder das Geschäft notleidend wird, kann die Provisionszahlung nicht auf den Mindestlohn angerechnet werden.

10. Wie wird der Mindestlohn bei Stücklohnvereinbarungen z. B. für Zeitungsausträger ermittelt und welche Stundenaufzeichnungen/-berechnungen hat der Arbeitgeber zu führen?

Der Stücklohn ist vom Arbeitgeber im Rahmen arbeitsanalytischer Verfahren so zu bemessen, dass der Mindestlohn mit einer Durchschnittsleistung erreichbar ist. Eine Überprüfung dieses arbeitsanalytischen Verfahrens ist lediglich hinsichtlich des Mindestlohnanspruchs für eine Durchschnittsleistung möglich. Bei fehlenden oder offensichtlich unschlüssigen Analysen ist die Zollverwaltung zu informieren. Der maßgebende Stücklohn ergibt sich aus dem Quotienten der ermittelten Anzahl der Stücke je Stunde und dem Mindestlohn von 8,50 EUR. Kann die Durchschnittsleistung nicht erreicht werden, besteht ein Differenzlohnanspruch zum Mindestlohn. Eine besondere Verpflichtung zur Aufzeichnung der Arbeitszeit besteht nach dem Mindestlohngesetz nicht. Für geringfügig Beschäftigte ist jedoch nach § 17 Abs. 1 Satz 1 MiLoG Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit aufzuzeichnen. Die Aufzeichnungen sind allerdings nur maximal zwei Jahre aufzubewahren.

11. Die Übergangsregelung für Zeitungszusteller gilt nur für Zusteller von ausschließlich periodischen Zeitungen und Zeitschriften sowie Anzeigenblättern mit redaktionellem Inhalt. Was gilt bei einer „gemischten" Zustellung bzw. bei einer Zusammenstellung von Anzeigenblättern mit redaktionellem Inhalt (z. B. TV-Programm) und weiteren Anzeigenblättern als Postwurfsendung?

Für Zeitungszusteller gilt bis 31. Dezember 2015 ein Mindestlohn in Höhe von 75% und ab 1. Januar 2016 in Höhe von 85% des allgemeinen Mindestlohns nach § 1 Abs. 2 MiLoG. Im Jahr 2017 gilt ein Mindestlohn in Höhe von 8,50 EUR (§ 24 Abs. 2 MiLoG). Zeitungszusteller sind Personen, die ausschließlich periodische Zeitungen und Zeitschriften an Endkunden zustellen. Hierzu zählen auch Zusteller von Anzeigenblättern mit redaktionellem Inhalt. Dies bedeutet, dass Arbeitnehmer, die nicht ausschließlich periodische Zeitungen oder Zeitschriften oder Anzeigenblätter mit redaktionellem Inhalt an Endkunden zustellen, sondern daneben auch z. B. Werbematerial, welches nicht zur Zeitung bzw. dem Anzeigeblatt gehört, verteilen (Mischtätigkeiten), von der Übergangsregelung nicht erfasst werden, und somit An-

spruch auf den allgemeinen, ungekürzten Mindestlohn für das gesamte Arbeitsverhältnis haben. Wenn die Reklameprospekte zum Anzeigenblatt gehören, und somit eine Werbeleistung des Anzeigenblatts darstellen, handelt es sich nicht um ein Mischarbeitsverhältnis, sondern um Zeitungs-/Zeitschriftenzustellung im Sinne der Übergangsregelung und es besteht lediglich Anspruch auf den abgesenkten Mindestlohn nach den Übergangsregelungen. Ob die Prospekte ins Anzeigenblatt oder auf das Anzeigenblatt gelegt werden oder neben dem Anzeigenblatt in den Briefkasten eingeworfen werden, ist unerheblich. In aller Regel dürfte es einen „physischen Verbund“ zwischen Anzeigenblatt und Reklameprospekt geben, wenn das Prospekt eine Werbeleistung des Anzeigenblattes darstellt.

12. Der Mindestlohn kann aufgrund einer Gehaltsumwandlung zugunsten einer betrieblichen Altersversorgung unterschritten werden (vgl. Gesetzesbegründung zu § 3 MiLoG). Gilt dies auch für Mindestlöhne nach dem AEntG?

Ja. Sofern sich der Lohnanspruch aus einem Tarifvertrag ergibt, gilt dies nur dann, wenn der Tarifvertrag die Möglichkeit der Entgeltumwandlung zur betrieblichen Altersversorgung vorsieht oder eine Öffnungsklausel enthält.

13. Kommt es bei zeitversetzten Zahlungen hinsichtlich des Mindestlohnanspruchs auf den Zeitpunkt der Entstehung/Erarbeitung oder auf den Zeitpunkt der Auszahlung an?

Für den Mindestlohnanspruch kommt es auf den Zeitpunkt des Entstehens des Lohnanspruchs an. Zeitversetzte Entgeltzahlungen sind daher maximal im Rahmen des § 2 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 MiLoG möglich. Die beitragsrechtliche Behandlung verspätet gezahlter variabler Entgeltbestandteile nach dem Beratungsergebnis der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung vom 16./17.01.1979 setzt demnach voraus, dass in den Monaten, in denen das Entgelt verdient worden ist, der Mindestlohn nicht unterschritten wird. Wird der Mindestlohn aufgrund der zeitversetzten Zahlung der variablen Entgeltbestandteile unterschritten, ist daher ein Arbeitsentgelt in Höhe des Mindestlohnanspruchs beitragspflichtig.

14. In Arbeitsverträgen ist vereinzelt die Klausel enthalten, dass die Ableistung von Überstunden bis zu einem bestimmten Umfang mit der Zahlung des verstetigten Arbeitsentgelts abgegolten ist. Ist dies weiterhin zulässig?

Ja, wenn dadurch der Mindestlohnanspruch von 8,50 € pro tatsächlich geleisteter Arbeitsstunde nicht unterschritten wird. Unschädlich sind hierbei Mindestlohnunterschreitungen nur im Rahmen des § 2 Abs. 2 MiLoG.

15. Unter welchen Voraussetzungen (Formerfordernisse) kann ein gerichtlicher Vergleich zur Unterschreitung des Mindestlohns geschlossen werden?

Der zulässige Verzicht auf den Mindestlohnanspruch im Rahmen eines gerichtlichen Vergleichs gilt nach § 3 Satz 2 MiLoG für den gerichtlichen Vergleich im Sinne des § 278 ZPO.

16. Bei kurzfristigen Beschäftigungen hat die Nichtzahlung des Mindestlohns keine beitragsrechtlichen Auswirkungen. Sind in diesem Fall dennoch die Differenzen für die AAG-, UV- bzw. Insolvenzgeld-Umlage unter Zugrundelegung des Mindestlohns erheblich?

Ja, bei der Bemessung der AAG-, Unfallversicherungs- und Insolvenzgeldumlage für kurzfristig Beschäftigte ist der Mindestlohnanspruch zu berücksichtigen.

Flexible Arbeitszeitregelungen

17. Der Mindestlohn wird auch bei verstetigtem Arbeitsentgelt fällig, wenn er aufgrund von Überstunden unterschritten wird, die in ein Arbeitszeitkonto eingestellt und nicht innerhalb von 12 Kalendermonaten (§ 2 Abs. 2 MiLoG) ausgeglichen werden. Die Beiträge werden aber erst zum Zeitpunkt des Entgeltzuflusses fällig (§ 22 Abs. 1 Satz 2 SGB IV). Wird das in § 22 Abs. 1 Satz 2 SGB IV normierte Zuflussprinzip durch § 2 Abs. 2 Satz 1 MiLoG aufgehoben?

Nein. Der Mindestlohnanspruch wird grundsätzlich nicht zum Zeitpunkt der „Einstellung" der Überstunde in das Arbeitszeitkonto fällig, sondern erst zu dem Zeitpunkt, zu dem der erforderliche Ausgleich nach § 2 Abs. 2 Satz 1 MiLoG unterlassen wird; also nach 12 Monaten. Daher handelt sich in diesen Fällen um einen Beitragsanspruch auf ein Entgeltguthaben aus einem Arbeitszeitkonto, der erst mit der Auszahlung des Entgeltguthabens entsteht.

18. Gilt das in § 22 Abs. 1 Satz 2 SGB IV normierte Zuflussprinzip auch, wenn entgegen § 2 Abs. 2 Satz 3 MiLoG in einem Monat mehr als 50% der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit in ein Arbeitszeitkonto eingestellt werden?

Nein. In diesen Fällen ist für die den Grenzwert nach § 2 Abs. 2 Satz 3 MiLoG übersteigenden Arbeitsstunden der Mindestlohnanspruch nach § 2 Abs. 1 MiLoG zu prüfen. Der darauf basierende Beitragsanspruch kann nicht durch die arbeitsrechtswidrige Einstellung von Überstunden in ein Arbeitszeitkonto nach § 22 Abs. 1 Satz 2 SGB IV hinausgeschoben werden. In diesen Fällen sind die, über 50% der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit hinausgehenden, Arbeitsstunden unmittelbar mit dem Mindestlohn zu vergüten, soweit die Mindestlohnvergütung nicht bereits durch den verstetigten Arbeitslohn erfolgt ist.

Beispiel:

Es besteht eine arbeitsvertragliche Vereinbarung über eine monatliche Arbeitszeit von 100 Stunden zu einem monatlichen Arbeitsentgelt von 900 EUR. Daraus ergibt sich ein Stundenlohn von 9 EUR. Darüber hinaus wird ein Arbeitszeitkonto vereinbart.

Bis zu einer monatlichen Arbeitszeit von 105,88 Stunden (900 EUR / 8,50 EUR) wird der Mindestlohn nicht unterschritten. Soweit diese Grenze durch weitere Überstunden überschritten wird, ist dies im Rahmen des Arbeitszeitkontos nach § 2 Abs. 2 MiLoG mindestlohnunschädlich, wenn die über 105,88 Stunden hinausgehende monatliche Arbeitszeit innerhalb von 12 Monaten ausgeglichen wird (§ 2 Abs. 2 Satz 1 MiLoG).

Im Januar beträgt die monatliche Arbeitszeit 163 Stunden. Damit gilt die Einschränkung des § 2 Abs. 2 Satz 3 MiLoG, wonach lediglich 50% der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit in das Arbeitszeitkonto eingestellt werden können. Die über diese Grenze hinausgehenden 13 Überstunden sind in Höhe von 60,50 EUR zu vergüten:

100 Stunden x 9,00 EUR Stundenlohn	= 900,00 EUR vertragliches mtl. AEG
113 Stunden x 8,50 EUR Mindeststundenlohn	= 960,50 EUR zu zahlendes mtl. AEG
	= 60,50 EUR Mindestlohndifferenz

19. Gilt die 50%-Grenze nach § 2 Abs. 2 Satz 3 MiLoG auch für den Fall, dass der Anspruch auf den Mindestlohn durch Zahlung des verstetigten Arbeitsentgelts erfüllt ist oder die Stundenvergütung oberhalb des Mindestlohns liegt?

Nein. Die Regelungen des § 2 Abs. 2 MiLoG finden nur dann Anwendung, wenn der Mindestlohn aufgrund von Überstunden unterschritten wird, die auf einem Arbeitszeitkonto eingestellt werden.

20. Wie sind Zeitguthaben, die vor dem 1. Januar 2015 aufgebaut wurden und in ein Arbeitszeitkonto geflossen sind, bei einem Abbau ab 2015 zu bewerten?

Ein Anspruch auf Vergütung der vor 2015 in ein Arbeitszeitkonto eingeflossenen Stunden mit dem Mindestlohn besteht nicht.

21. Bezieht sich der Vorrang der Regelungen des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes und des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes nach § 1 Abs. 3 MiLoG nur auf den Mindestlohn oder auch auf die Arbeitszeitregelungen?

Es sind einheitlich entweder die Regelungen nach dem Mindestlohngesetz oder nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetzes bzw. dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz anzuwenden. Maßgeblich ist, von welchem Anwendungsbereich der zu beurteilende Arbeitnehmer erfasst wird.

Aufzeichnungspflichten

22. Sind Stundenaufzeichnungen auch dann zu führen, wenn ein verstetigtes Arbeitsentgelt gezahlt wird und konkrete arbeitsvertragliche Regelungen zur Arbeitszeit (Wochenarbeitstage, tägliche Arbeitszeit) bestehen?

Ja, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit sind auch in diesen Fällen nach § 17 Abs. 1 MiLoG für geringfügig Beschäftigte und die in den in § 2a SchwarzbG genannten Wirtschaftsbereichen oder -zweigen Beschäftigten aufzuzeichnen.

23. Welche Konsequenzen hat die Nichtführung von Stundenaufzeichnungen? Können neben der Verhängung von Bußgeldern durch die FKS auch Schätzbescheide erteilt werden?

Sofern der Verpflichtung zu Stundenaufzeichnungen nach § 17 Abs. 1 MiLoG nicht nachgekommen wurde, wäre der Arbeitgeber und ggf. der Arbeitnehmer zu befragen. Ergeben sich Anhaltspunkte für eine Mindestlohnunterschreitung ist aufgrund der bußgeldbewährten Pflichtverletzung (§ 21 Abs. 1 Nr. 7 bzw. 8 MiLoG) die Zollverwaltung zu informieren (§§ 14, 15 MiLoG i. V. m. § 6 Abs. 1 SchwarzArbG). Schätzungen der vermeintlich tatsächlichen Arbeitsentgelte und daraus folgender Mindestlohndifferenzen sind nicht vorzunehmen.

24. Welche Aufzeichnungspflichten gelten für die Regelungen nach § 2 Abs. 2 MiLoG für Arbeitszeitkonten?

Es gelten keine besonderen Regelungen. Es fehlt an einer § 17 Abs. 1 MiLoG bzw. § 8 Abs. 1 Satz 1 Nr. 7 BVV vergleichbaren Regelung zur Konkretisierung der sich aus § 2 Abs. 2 MiLoG ergebenden Pflicht. Die Feststellung der monatlich geleisteten, über die vertragliche Arbeitszeit hinausgehenden, Arbeitsstunden und ihre Abgeltung mit dem Mindestlohn ist daher ggf. mangels entsprechender Aufzeichnungen nicht möglich.

25. Bestehen zur Aufbewahrungspflicht nach § 17 Abs. 1 MiLoG Formvorschriften?

Über die in § 17 Abs. 2 MiLoG bestehende Verpflichtung hinaus, die für die Kontrolle der Einhaltung des Mindestlohnanspruchs nach § 20 i. V. m. § 2 MiLoG erforderlichen Unterlagen in deutscher Sprache für maximal zwei Jahre bereit zu halten, bestehen keine Formvorschriften. Davon unberührt sind die schon bisher und weiterhin unverändert bestehenden Aufzeichnungspflichten nach der Beitragsverfahrensverordnung.

26. Wie kann die Prüfung des Mindestlohnanspruchs anhand von Stundenaufzeichnungen über die letzten beiden Jahre hinaus und ohne die Stundenaufzeichnungen für die mehr als geringfügig Beschäftigten der nicht im Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz aufgeführten Branchen erfolgen?

Da die Nachweispflichten im Rahmen des § 17 MiLoG für die geringfügig Beschäftigten und die in den in § 2a SchwarzArbG genannten Wirtschaftsbereichen oder -zweigen Beschäftigten auf maximal zwei Jahre beschränkt sind, können darüber hinaus ggf. keine Feststellungen getroffen werden. Für die nicht von § 2a SchwarzArbG genannten Wirtschaftsbereiche oder -zweige sind mangels Nachweispflichten ggf. überhaupt keine Feststellungen möglich.

27. Ist eine mündliche Änderung des Arbeitsvertrags hinsichtlich der vereinbarten Arbeitsstunden zu berücksichtigen?

Grundsätzlich sind die Regelungen des Arbeitsvertrages maßgebend. Sofern der Arbeitsvertrag mündliche Änderungen nicht ausschließt, sind auch diese zu berücksichtigen. Nach § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 NachwG haben Arbeitgeber jedoch auch die vereinbarte Arbeitszeit schriftlich niederzulegen und nachzuweisen. Wird diese Nachweispflicht nicht erfüllt, sind die Arbeitgeber und ggf. Arbeitnehmer zu befragen. Ergeben sich Anhaltspunkte für eine Mindestlohnunterschreitung ist ggf. die Zollverwaltung zu informieren (§§ 14, 15 MiLoG i. V. m. § 6 Abs. 1 SchwarzArbG).

28. Gilt die Aufzeichnungs- und Aufbewahrungspflicht des § 17 Abs. 1 MiLoG für alle Arbeitnehmer der betroffenen Unternehmen; z. B. auch für diejenigen, für die der Mindestlohn aufgrund ihrer Entgelthöhe keinerlei Relevanz hat und für die auch das Arbeitszeitgesetz nicht gilt, wie leitende Angestellte, Geschäftsführer, Vorstände… oder ausschließlich mobil beschäftigte Arbeitnehmer?

Die Aufzeichnungspflichten nach § 17 Abs. 1 MiLoG gelten nach dem Wortlaut der Regelung – unabhängig von der Entgelthöhe – für alle geringfügig beschäftigten Arbeitnehmer und alle in den in § 2a SchwarzArbG genannten Wirtschaftsbereichen oder -zweigen beschäftigten Arbeitnehmer. Es gilt zudem der durch die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung entwickelte und vom sozialversicherungsrechtlichen Beschäftigtenbegriff ggf. abweichende allgemeine Arbeitnehmerbegriff, wonach bspw. Vorstände und Geschäftsführer ggf. nicht in einem Arbeitsverhältnis stehen.

Nach der Mindestlohnaufzeichnungsverordnung (MiLoAufzV) reicht zudem die Aufzeichnung der Dauer der täglichen Arbeitszeit für Arbeitnehmer mit ausschließlich mobilen Tätigkeiten (insbesondere bei der Zustellung von Briefen, Paketen, Druckereierzeugnissen, der Abfallsammlung, Straßenreinigung, dem Winterdienst, Gütertransport oder der Personenbeförderung) aus, wenn diese keinen Vorgaben zur konkreten täglichen Arbeitszeit (Beginn und Ende) unterliegen und sich ihre tägliche Arbeitszeit eigenverantwortlich einteilen können, also regelmäßig nicht durch ihren Arbeitgeber oder Dritte Arbeitsaufträge entgegennehmen oder für entsprechende Arbeitsaufträge zur Verfügung stehen müssen.

29. Welche Anforderungen werden an die Aufzeichnungen gestellt? Reicht eine handschriftliche Notiz aus? Muss der Arbeitnehmer die Aufzeichnungen gegenzeichnen?

Es bestehen keine besonderen Anforderungen. Eine handschriftliche Notiz wird als ausreichend angesehen. Es besteht auch keine Verpflichtung, dass Arbeitsaufzeichnungen vom Arbeitnehmer unterschrieben bzw. bestätigt werden müssen.

30. Kann der Arbeitgeber die Aufzeichnungspflicht an den Arbeitnehmer delegieren?

Grundsätzlich ist die Aufzeichnungspflicht eine Arbeitgeberpflicht. Der Arbeitgeber kann die Aufzeichnungspflicht jedoch auf den Arbeitnehmer delegieren. Der Arbeitgeber bleibt aber für die Richtigkeit und Vollständigkeit der Aufzeichnung verantwortlich.

Praktikanten

31. Wie kann ein Arbeitgeber das Praktikum zur Orientierung oder ein Pflichtpraktikum nachweisen?

Das MiLoG enthält keine Regelungen, wie die jeweils maßgebenden Praktika im Einzelfall nachzuweisen sind. Für den zivilrechtlichen Anspruch des Praktikanten auf den Mindestlohn weist das MiLoG dem Arbeitgeber in § 22 Abs. 1 Satz 2 MiLoG die Beweislast zu („es sei denn"), dass ein mindestlohnrechtlicher Ausnahmetatbestand vorliegt. Dafür wäre ausreichend, wenn sich der Arbeitgeber für das Praktikum zur Orientierung vom Praktikanten bestätigen lässt, welche Ausbildung bzw. welches Studium beabsichtigt wird, und die am in § 22 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 MiLoG enthaltenen Orientierungsziel ausgerichteten Inhalte des Praktikums geregelt werden. Für das Pflichtpraktikum wäre ausreichend, wenn sich der Arbeitgeber die Bescheinigung für das Absolvieren einer Ausbildung (insbesondere Studienbescheinigung) und die entsprechende Bestimmung, aus der sich die Praktikumspflicht ergibt (z. B. Ausbildungs-/Prüfungs- oder Studienordnung), vom Praktikanten vorlegen lässt und zu seinen Unterlagen nimmt.

32. Ein freiwilliges Praktikum dauert (ggf. unvorhergesehen) länger als drei Monate. Entsteht der Mindestlohnanspruch bereits ab dem 1. Praktikumstag oder erst ab Überschreiten der 3-Monats-Frist?

Der Mindestlohnanspruch besteht in diesen Fällen (rückwirkend) für die gesamte Zeit des Praktikums, da das Praktikum den Ausnahmetatbestand nicht erfüllt. Dies gilt in den Fällen analog, in denen ein zunächst auf drei Monate befristetes Praktikum verlängert wird.
Da das MiLoG keine Übergangsregelungen enthält, besteht in Übergangsfällen der Mindestlohnanspruch ab 01.01.2015 (z. B. bei einem vom 01.10.2014 bis 31.03.2015 befristeten freiwilligen Praktikum). Dies gilt für Orientierungspraktika im Sinne des § 22 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 MiLoG analog.

33. Kann ein Orientierungspraktikum bzw. ein freiwilliges Zwischenpraktikum nach § 22 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 bzw. 3 MiLoG bei verschiedenen Arbeitgebern und somit mehrmals absolviert werden?

Ja. In diesen Fällen besteht kein Mindestlohnanspruch, wenn die Praktika jeweils drei Monate nicht überschreiten.

34. Ist das sogenannte Abiturientenmodell (verkürzte Berufsausbildungen) vom Mindestlohnanspruch nach § 22 Absatz 3 MiLoG ausgenommen?

Beim sog. Abiturientenmodell handelt es sich nicht um einen Rechtsbegriff. Gemeint sind in der Regel verkürzte Berufsausbildungen für Abiturienten, an die sich eine Aufstiegsfortbildung anschließt. Nach Auskunft betroffener Verbände (insbesondere HDE) handelt es sich bei diesen Aufstiegsfortbildungen ihrerseits nicht um eine weitere Berufsausbildung im Sinne des § 22 Abs. 3 MiLoG. Die Aufstiegsfortbildungen fielen daher grundsätzlich unter den Anwendungsbereich des MiLoG, wenn sie in einem Arbeitsverhältnis oder einem Praktikumsverhältnis im Sinne des § 26 BBiG durchgeführt würden. Ein Arbeitsverhältnis scheidet mit Blick auf den Ausbildungszweck der Beschäftigung aus. Die Aufstiegsfortbildungen sind daher nicht zum Mindestlohn zu vergüten, wenn sie im Rahmen eines Ausbildungsverhältnis-

ses sui generis bzw. im Rahmen eines Rechtsverhältnisses im Sinne des § 26 BBiG, welches kein Praktikumsverhältnis ist, stattfinden. Dies ergibt sich aus § 22 Abs. 1 Satz 2 MiLoG, wonach nur Praktikumsverhältnisse, nicht aber sonstige Rechtsverhältnisse im Sinne des § 26 BBiG unter den Mindestlohn fallen. Der Begriff des Praktikanten wird in § 22 Abs. 1 Satz 2 MiLoG definiert.

35. Gilt der Mindestlohn für Teilnehmer an dualen Studiengängen?

Nein. (vgl. BT-Drs. 18/1020, S. 24)

36. Kann ein Praktikant beim selben Arbeitgeber im Sinne des § 22 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 MiLoG zwei Praktika hintereinander auch mit zeitlichen Unterbrechungen absolvieren, wenn dabei eine Gesamtdauer von drei Monaten nicht überschritten wird?

Soweit es sich dabei um zwei Praktikumsverhältnisse handelt, ist der Ausnahmetatbestand des § 22 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 MiLoG nicht eröffnet. Ein ausbildungsbegleitendes Praktikum ist nur dann vom Mindestlohn ausgenommen, wenn „nicht zuvor ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Ausbildenden bestanden hat." Inwieweit von einem einheitlichen Praktikumsverhältnis oder von zwei Praktikumsverhältnissen auszugehen ist, hängt von den Umständen des Einzelfalls ab. Entscheidend ist dabei die tatsächliche Ausgestaltung und Durchführung des Vertragsverhältnisses (§ 22 Abs. 1 S. 3 MiLoG).

37. Kann ein Praktikant, der bei einem Arbeitgeber bereits ein Praktikum gemäß § 22 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 oder 2 MiLoG absolviert hat, beim selben Arbeitgeber ein Praktikum gemäß § 22 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 MiLoG absolvieren?

Das MiLoG schließt es nicht aus, dass ein Praktikant, der bereits ein Pflicht- oder Orientierungspraktikum absolviert hat, im selben Unternehmern noch ein ausbildungsbegleitendes Praktikum nach § 22 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 MiLoG absolviert. Nach § 22 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 MiLoG ist ein ausbildungsbegleitendes Praktikum vom Mindestlohn ausgenommen, wenn „nicht zuvor ein *solches* Praktikumsverhältnis mit demselben Ausbildenden bestanden hat." Ein „solches" Praktikumsverhältnis ist nur ein ausbildungsbegleitendes Praktikumsverhältnis im Sinne des § 22 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 MiLoG. Eine ziffernübergreifendes „Vorbeschäftigungsverbot" statuiert § 22 Abs. 1 Satz 2 MiLoG nicht.

38. Kann jemand, der bereits einen Bachelor-Abschluss hat, vor der Aufnahme eines Masterstudiums ein Orientierungspraktikum im Sinne von § 2 Abs. 1 Nr. 2 MiLoG absolvieren?

Nach einem Bachelor-Abschluss wird in der Regel davon auszugehen sein, dass die fachliche Orientierungsphase abgeschlossen ist (vgl. BT-Drs. 18/2145 S. 23), weil regelmäßig davon auszugehen ist, dass das Masterstudium im selben Fachbereich erfolgt. Die Voraussetzungen des § 22 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 MiLoG dürften insofern regelmäßig nicht vorliegen, sofern nicht ein Masterstudium in einem anderen Fachbereich angestrebt wird.

Langzeitarbeitslose

39. Wie ist die Langzeitarbeitslosigkeit im Sinne von § 18 Abs. 1 SGB III feststellbar? Ist der Arbeitgeber nachweispflichtig?

Das MiLoG regelt nicht, wie Langzeitarbeitslosigkeit im Einzelfall nachzuweisen ist. Ob die Voraussetzungen des § 22 Abs. 4 MiLoG vorliegen, ist objektiv zu bestimmten. Der Arbeitnehmer kann sich insofern nicht selbst zum Langzeitarbeitslosen erklären. Der Arbeitgeber hat sich entsprechende Nachweise des Arbeitnehmers, aus denen dessen Status als Langzeitarbeitsloser hervorgeht, vorlegen zu lassen und zu den Entgeltunterlagen zu nehmen.

40. Verlängert sich der Zeitraum von sechs Monaten nach § 22 Abs. 4 Satz 1 MiLoG durch Arbeitsunfähigkeit, Urlaub usw.?

Grundsätzlich nicht. Die Regelung stellt zwar im Wortlaut nicht auf das Arbeitsverhältnis sondern die Beschäftigung ab. Aber auch die Beschäftigung besteht im sozialversicherungsrechtlichen Sinne zumindest während der Entgeltfortzahlung und darüber hinaus ggf. nach § 7 Abs. 3 SGB IV für einen weiteren Monat fort.

41. Wie ist der Begriff „langzeitarbeitslos unmittelbar vor der Beschäftigung“ auszulegen?

Der Begriff „unmittelbar“ erfordert in Angrenzung zur Formulierung „zuletzt“ einen direkten Übergang aus der Langzeitarbeitslosigkeit in die Beschäftigung.

42. Ein zuvor Langzeitarbeitsloser arbeitet nur zwei Wochen bei einem Arbeitgeber (kein Anspruch auf Mindestlohn) und wechselt anschließend unmittelbar zu einem anderen Arbeitgeber. Besteht im neuen Beschäftigungsverhältnis Anspruch auf Mindestlohn?

Ja, da nach dem Gesetzeswortlaut zuvor keine unmittelbare Langzeitarbeitslosigkeit bestand. Dies gilt nicht, wenn neben der Langzeitarbeitslosigkeit eine kurzzeitige Beschäftigung aufgenommen wird. In diesen Fällen findet die Sechs-Monatsregelung bei einem Arbeitgeberwechsel erneut Anwendung.

Ehrenamtlich Beschäftigte

43. Wie ist nach dem Mindestlohngesetz der Begriff des ehrenamtlich Tätigen zu verstehen und welche Personen werden darunter im Einzelnen erfasst?

Von einer ehrenamtlichen Tätigkeit im Sinne des § 22 Abs. 3 MiLoG ist nach Auffassung des Gesetzgebers immer dann auszugehen, wenn sie nicht von der Erwartung einer adäquaten finanziellen Gegenleistung, sondern von dem Willen geprägt sei, sich für das Gemeinwohl einzusetzen. Liege diese Voraussetzung vor, seien auch Aufwandsentschädigungen unabhängig von ihrer Höhe unschädlich (BT-Drs. 18/2010, S. 15).

44. Sind öffentliche Dienste ehrenamtlich leistende Personen, die Aufwandsentschädigungen über 200 EUR erhalten, wovon 1/3 bzw. mindestens 200 EUR nach § 3 Nr. 12 EStG steuerfrei sind, in ihrer gesamten Tätigkeit vom Mindestlohn ausgenommen?

Ja, wenn es sich bei der Geldleistung nicht um eine adäquate Gegenleistung für die Tätigkeit handelt.

Tarifverträge

45. Nach welchen Tarifverträgen kann der Mindestlohn unter den Voraussetzungen des § 24 Abs. 1 Satz 2 MiLoG wirksam unterschritten werden?

Eine Unterschreitung ist nur möglich, wenn der Tarifvertrag nach § 24 Abs. 1 Satz 1 MiLoG vom Arbeitnehmer-Entsendegesetz erfasst ist. Die zum 1. Januar 2015 maßgebenden Mindestlöhne nach den betreffenden Branchen-Tarifverträgen ergeben sich aus der folgenden Übersicht:

Branche	Mindestlohn ab 01.01.2015 (Ost / West)
Abfallwirtschaft	8,86
Arbeitnehmerüberlassung	7,86 / 8,50
Aus- und Weiterbildung	12,50 / 13,35
Baugewerbe	10,75 / 11,15
Dachdecker	11,85
Elektrohandwerk	9,35 / 10,10
Fleischwirtschaft	8,00
Friseurhandwerk	7,55 / 8,00
Gebäudereiniger	8,50 / 9,55
Gerüstbau	10,25
Land-, Forstwirtschaft und Gartenbau	7,20 / 7,40
Maler und Lackierer	9,90
Pflege (VO steht noch aus)	ggf. 8,65 / 9,40
Steinkohlebergbau	11,92
Steinmetz und Steinbildhauerhandwerk	10,66 / 11,25
Textilindustrie (VO steht noch aus)	ggf. 7,50 / -
Wäscherei	8,00 / 8,50

46. Verlieren nach dem TVG allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge mit einem Stundenlohn unter 8,50 EUR nur hinsichtlich des Mindestlohns ihre Gültigkeit oder auch hinsichtlich der anderen dort festgeschriebenen Normen (z. B. Öffnungsklauseln)?

Nach § 3 Satz 1 MiLoG sind allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge mit einem Stundenlohn unter 8,50 EUR nur hinsichtlich des Mindestlohns und der Arbeitszeitflexibilisierung unwirksam.

Gesetzes- und Verordnungstext

Anlage:

- Tarifautonomiegesetz
- Mindestlohnaufzeichnungsverordnung
- Mindestlohnmeldeverordnung

Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie (Tarifautonomiestärkungsgesetz)

Vom 11. August 2014

Der Bundestag hat mit der Mehrheit seiner Mitglieder und der Zustimmung des Bundesrates das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1

Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (Mindestlohngesetz – MiLoG)

Inhaltsübersicht

Abschnitt 1
Festsetzung des allgemeinen Mindestlohns
Unterabschnitt 1
Inhalt des Mindestlohns
§ 1 Mindestlohn
§ 2 Fälligkeit des Mindestlohns
§ 3 Unabdingbarkeit des Mindestlohns
Unterabschnitt 2
Mindestlohnkommission
§ 4 Aufgabe und Zusammensetzung
§ 5 Stimmberechtigte Mitglieder
§ 6 Vorsitz
§ 7 Beratende Mitglieder
§ 8 Rechtsstellung der Mitglieder
§ 9 Beschluss der Mindestlohnkommission
§ 10 Verfahren der Mindestlohnkommission
§ 11 Rechtsverordnung
§ 12 Geschäfts- und Informationsstelle für den Mindestlohn; Kostenträgerschaft
Abschnitt 2
Zivilrechtliche Durchsetzung
§ 13 Haftung des Auftraggebers
Abschnitt 3
Kontrolle und Durchsetzung durch staatliche Behörden
§ 14 Zuständigkeit
§ 15 Befugnisse der Behörden der Zollverwaltung und anderer Behörden; Mitwirkungspflichten des Arbeitgebers
§ 16 Meldepflicht
§ 17 Erstellen und Bereithalten von Dokumenten
§ 18 Zusammenarbeit der in- und ausländischen Behörden
§ 19 Ausschluss von der Vergabe öffentlicher Aufträge
§ 20 Pflichten des Arbeitgebers zur Zahlung des Mindestlohns
§ 21 Bußgeldvorschriften
Abschnitt 4
Schlussvorschriften
§ 22 Persönlicher Anwendungsbereich
§ 23 Evaluation
§ 24 Übergangsregelung

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 ver-

stetigten Arbeitsentgelts erfüllt ist. Im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitgeber nicht ausgeglichene Arbeitsstunden spätestens in dem auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses folgenden Kalendermonat auszugleichen. Die auf das Arbeitszeitkonto eingestellten Arbeitsstunden dürfen monatlich jeweils 50 Prozent der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nicht übersteigen.

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

§ 3
Unabdingbarkeit des Mindestlohns

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

Unterabschnitt 2
Mindestlohnkommission

§ 4
Aufgabe und Zusammensetzung

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

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

§ 5
Stimmberechtigte Mitglieder

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

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

§ 6
Vorsitz

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

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

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

§ 7
Beratende Mitglieder

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

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

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

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

§ 8
Rechtsstellung der Mitglieder

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

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

(3) Die Mitglieder der Mindestlohnkommission erhalten eine angemessene Entschädigung für den ihnen bei der Wahrnehmung ihrer Tätigkeit erwachsenden 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 Organisationeinheit eingerichtet.

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

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

Abschnitt 2

Zivilrechtliche Durchsetzung

§ 13

Haftung des Auftraggebers

§ 14 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes findet entsprechende Anwendung.

Abschnitt 3

Kontrolle und Durchsetzung durch staatliche Behörden

§ 14

Zuständigkeit

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

§ 15

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

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

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

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

§ 16

Meldepflicht

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

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

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

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

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

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

Absatz 1 Satz 3 gilt entsprechend.

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

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

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

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

§ 17

Erstellen und Bereithalten von Dokumenten

(1) Ein Arbeitgeber, der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach § 8 Absatz 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch oder in den in § 2a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes genannten Wirtschaftsbereichen oder Wirtschaftszweigen beschäftigt, ist verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit dieser Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages aufzuzeichnen und diese Aufzeichnungen mindestens zwei Jahre beginnend ab dem für die Aufzeichnung maßgeb-

lichen 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 Wettbewerbsbeschränkungen und solchen Stellen, die von öffentlichen Auftraggebern zugelassene Präqualifikationsverzeichnisse oder Unternehmer- und Lieferantenverzeichnisse führen, auf Verlangen die erforderlichen Auskünfte geben.

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

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

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

§ 20

Pflichten des Arbeitgebers zur Zahlung des Mindestlohns

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

§ 21

Bußgeldvorschriften

(1) Ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig

1. entgegen § 15 Satz 1 in Verbindung mit § 5 Absatz 1 Satz 1 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes eine Prüfung nicht duldet oder bei einer Prüfung nicht mitwirkt,

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

Artikel 2

Änderung des Arbeitsgerichtsgesetzes

Das Arbeitsgerichtsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Juli 1979 (BGBl. I S. 853, 1036), das zuletzt durch Artikel 3 des Gesetzes vom 10. Oktober 2013 (BGBl. I S. 3786) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 2a Absatz 1 wird wie folgt geändert:
   a) In Nummer 4 wird der Punkt am Ende durch ein Semikolon ersetzt.
   b) Folgende Nummer 5 wird angefügt:
      „5. die Entscheidung über die Wirksamkeit einer Allgemeinverbindlicherklärung nach § 5 des Tarifvertragsgesetzes, einer Rechtsverordnung nach § 7 oder § 7a des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes und einer Rechtsverordnung nach § 3a des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes."
2. In § 8 Absatz 1 werden nach dem Wort „zuständig" die Wörter „, soweit durch Gesetz nichts anderes bestimmt ist" eingefügt.
3. Dem § 10 wird folgender Satz angefügt:
   „Parteifähig im arbeitsgerichtlichen Verfahren sind in den Fällen des § 2a Absatz 1 Nummer 5 auch die oberste Arbeitsbehörde des Bundes oder die oberste Arbeitsbehörde eines Landes, soweit ihr nach § 5 Absatz 6 des Tarifvertragsgesetzes Rechte übertragen sind."
4. § 97 wird wie folgt geändert:
   a) In der Überschrift wird das Wort „und" durch das Wort „oder" ersetzt.
   b) Absatz 2 wird wie folgt gefasst:
      „(2) Für Verfahren nach § 2a Absatz 1 Nummer 4 ist das Landesarbeitsgericht zuständig, in dessen Bezirk die Vereinigung, über deren Tariffähigkeit oder Tarifzuständigkeit zu entscheiden ist, ihren Sitz hat."
   c) Nach Absatz 2 wird folgender Absatz 2a eingefügt:
      „(2a) Für das Verfahren sind § 80 Absatz 1, 2 Satz 1 und Absatz 3, §§ 81, 83 Absatz 1 und 2 bis 4, §§ 83a, 84 Satz 1 und 2, § 90 Absatz 3, § 91 Absatz 2 und §§ 92 bis 96 entsprechend anzuwenden. Für die Vertretung der Beteiligten gilt § 11 Absatz 4 und 5 entsprechend."
   d) Dem Wortlaut des Absatzes 3 wird folgender Satz vorangestellt:
      „Der rechtskräftige Beschluss über die Tariffähigkeit oder Tarifzuständigkeit einer Vereinigung wirkt für und gegen jedermann."
   e) In Absatz 4 Satz 1 wird das Wort „und" durch das Wort „oder" ersetzt.
5. Nach § 97 wird folgender § 98 eingefügt:

„§ 98

Entscheidung
über die Wirksamkeit einer Allgemeinverbindlicherklärung oder einer Rechtsverordnung

(1) In den Fällen des § 2a Absatz 1 Nummer 5 wird das Verfahren eingeleitet auf Antrag

1. jeder natürlichen oder juristischen Person oder
2. einer Gewerkschaft oder einer Vereinigung von Arbeitgebern,

die nach Bekanntmachung der Allgemeinverbindlicherklärung oder der Rechtsverordnung geltend macht, durch die Allgemeinverbindlicherklärung oder die Rechtsverordnung oder deren Anwendung in ihren Rechten verletzt zu sein oder in absehbarer Zeit verletzt zu werden.

(2) Für Verfahren nach § 2a Absatz 1 Nummer 5 ist das Landesarbeitsgericht zuständig, in dessen Bezirk die Behörde ihren Sitz hat, die den Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt hat oder die Rechtsverordnung erlassen hat.

(3) Für das Verfahren sind § 80 Absatz 1, 2 Satz 1 und Absatz 3, §§ 81, 83 Absatz 1 und 2 bis 4, §§ 83a, 84 Satz 1 und 2, § 90 Absatz 3, § 91 Absatz 2 und §§ 92 bis 96 entsprechend anzuwenden. Für die Vertretung der Beteiligten gilt § 11 Absatz 4 und 5 entsprechend. In dem Verfahren ist die Behörde, die den Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt hat oder die Rechtsverordnung erlassen hat, Beteiligte.

(4) Der rechtskräftige Beschluss über die Wirksamkeit einer Allgemeinverbindlicherklärung oder einer Rechtsverordnung wirkt für und gegen jedermann. Rechtskräftige Beschlüsse von Gerichten für Arbeitssachen im Verfahren nach § 2a Absatz 1 Nummer 5 sind alsbald der obersten Arbeitsbehörde des Bundes in vollständiger Form abschriftlich zu übersenden oder elektronisch zu übermitteln. Soweit eine Allgemeinverbindlicherklärung oder eine Rechtsverordnung rechtskräftig als wirksam oder

unwirksam festgestellt wird, ist die Entscheidungsformel durch die oberste Arbeitsbehörde des Bundes im Bundesanzeiger bekannt zu machen.

(5) In den Fällen des § 2a Absatz 1 Nummer 5 findet eine Wiederaufnahme des Verfahrens auch dann statt, wenn die Entscheidung über die Wirksamkeit einer Allgemeinverbindlicherklärung oder einer Rechtsverordnung darauf beruht, dass ein Beteiligter absichtlich unrichtige Angaben oder Aussagen gemacht hat. § 581 der Zivilprozessordnung findet keine Anwendung.

(6) Hängt die Entscheidung eines Rechtsstreits davon ab, ob eine Allgemeinverbindlicherklärung oder eine Rechtsverordnung wirksam ist, so hat das Gericht das Verfahren bis zur Erledigung des Beschlussverfahrens nach § 2a Absatz 1 Nummer 5 auszusetzen. Im Falle des Satzes 1 sind die Parteien des Rechtsstreits auch im Beschlussverfahren nach § 2a Absatz 1 Nummer 5 antragsberechtigt."

6. Der bisherige § 98 wird § 99.

7. Nach § 111 wird folgender § 112 eingefügt:

„§ 112

Übergangsregelung

Für Beschlussverfahren nach § 2a Absatz 1 Nummer 4, die bis zum Ablauf des 15. August 2014 anhängig gemacht worden sind, gilt § 97 in der an diesem Tag geltenden Fassung bis zum Abschluss des Verfahrens durch einen rechtskräftigen Beschluss fort."

Artikel 3

Änderung des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes

Das Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz vom 23. Juli 2004 (BGBl. I S. 1842), das zuletzt durch Artikel 7 des Gesetzes vom 21. Juli 2012 (BGBl. I S. 1566) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In § 2 Absatz 1 Satz 1 Nummer 5 werden nach dem Wort „Maßgabe" die Wörter „des Mindestlohngesetzes," eingefügt und die Wörter „, des Mindestarbeitsbedingungengesetzes" gestrichen.

2. In § 6 Absatz 3 Satz 1 Nummer 10 wird das Wort „Mindestarbeitsbedingungengesetz" durch das Wort „Mindestlohngesetz" ersetzt.

3. In § 16 Absatz 2 werden in dem Satzteil vor Nummer 1 die Wörter „§ 18 Abs. 1 Nr. 1 und Abs. 2 des Mindestarbeitsbedingungengesetzes" durch die Wörter „§ 21 Absatz 1 Nummer 1 und Absatz 2 des Mindestlohngesetzes" ersetzt.

Artikel 3a

Änderung des Nachweisgesetzes

Das Nachweisgesetz vom 20. Juli 1995 (BGBl. I S. 946), das zuletzt durch Artikel 6 des Gesetzes vom 5. Dezember 2012 (BGBl. I S. 2474) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Dem § 1 wird folgender Satz angefügt:

„Praktikanten, die gemäß § 22 Absatz 1 des Mindestlohngesetzes als Arbeitnehmer gelten, sind Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes."

2. In § 2 wird nach Absatz 1 folgender Absatz 1a eingefügt:

„(1a) Wer einen Praktikanten einstellt, hat unverzüglich nach Abschluss des Praktikumsvertrages, spätestens vor Aufnahme der Praktikantentätigkeit, die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Praktikanten auszuhändigen. In die Niederschrift sind mindestens aufzunehmen:

1. der Name und die Anschrift der Vertragsparteien,
2. die mit dem Praktikum verfolgten Lern- und Ausbildungsziele,
3. Beginn und Dauer des Praktikums,
4. Dauer der regelmäßigen täglichen Praktikumszeit,
5. Zahlung und Höhe der Vergütung,
6. Dauer des Urlaubs,
7. ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Praktikumsverhältnis anzuwenden sind.

Absatz 1 Satz 3 gilt entsprechend."

Artikel 4

Änderung des Verdienststatistikgesetzes

Das Verdienststatistikgesetz vom 21. Dezember 2006 (BGBl. I S. 3291), das zuletzt durch Artikel 4 des Gesetzes vom 4. November 2010 (BGBl. I S. 1480) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 2 Absatz 1 Satz 1 wird wie folgt geändert:
   a) In Nummer 3 wird das Komma am Ende durch einen Punkt ersetzt.
   b) Nummer 4 wird aufgehoben.
2. § 4 wird wie folgt geändert:
   a) Absatz 1 Satz 1 wird wie folgt geändert:
      aa) In dem Satzteil vor Nummer 1 werden die Angabe „34 000" durch die Angabe „60 000" und die Angabe „§ 3 Abs. 3" durch die Wörter „§ 3 Absatz 3 ohne die Ausnahme der Nummer 1" ersetzt.
      bb) Der Nummer 6 wird folgender Buchstabe m angefügt:

      „m) angewandte Vergütungsvereinbarung,".
   b) Absatz 2 wird wie folgt geändert:
      aa) In Satz 1 werden nach den Wörtern „Buchstabe a bis h" die Angabe „und m" eingefügt und die Wörter „des Kalendermonats Oktober" durch die Wörter „eines repräsentativen Kalendermonats" ersetzt.
      bb) In Satz 2 werden die Wörter „Kalendermonat Oktober" durch die Wörter „repräsentativen Kalendermonat" ersetzt.

3. § 6 wird wie folgt gefasst:

„§ 6

Erprobung der
Verwendung von Verwaltungsdaten

Für die Erhebung nach § 4 wird beginnend mit der Erfassung für das Kalenderjahr 2014 untersucht, welche der in § 4 Absatz 1 genannten Erhebungsmerkmale sich durch die Verknüpfung mit den Daten der Sozialversicherung unter Nutzung des Hilfsmerkmals der Versicherungsnummer der gesetzlichen Rentenversicherung ersetzen lassen."

4. In § 7 Nummer 3 werden die Wörter „Personalnummern der in die Erhebung nach § 4 und § 6 einbezogenen Beschäftigten oder, wenn Personalnummern nicht vorhanden sind" durch die Wörter „Versicherungsnummern der gesetzlichen Rentenversicherung der in die Erhebung nach § 4 einbezogenen Beschäftigten oder, wenn keine Versicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung vorliegt" ersetzt.

Artikel 5

Änderung des Tarifvertragsgesetzes

Das Tarifvertragsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1323), das zuletzt durch Artikel 88 des Gesetzes vom 8. Dezember 2010 (BGBl. I S. 1864) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 5 wird wie folgt geändert:

   a) Absatz 1 wird wie folgt gefasst:

   „(1) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann einen Tarifvertrag im Einvernehmen mit einem aus je drei Vertretern der Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer bestehenden Ausschuss (Tarifausschuss) auf gemeinsamen Antrag der Tarifvertragsparteien für allgemeinverbindlich erklären, wenn die Allgemeinverbindlicherklärung im öffentlichen Interesse geboten erscheint. Die Allgemeinverbindlicherklärung erscheint in der Regel im öffentlichen Interesse geboten, wenn

   1. der Tarifvertrag in seinem Geltungsbereich für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen überwiegende Bedeutung erlangt hat oder

   2. die Absicherung der Wirksamkeit der tarifvertraglichen Normsetzung gegen die Folgen wirtschaftlicher Fehlentwicklung eine Allgemeinverbindlicherklärung verlangt."

   b) Nach Absatz 1 wird folgender Absatz 1a eingefügt:

   „(1a) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann einen Tarifvertrag über eine gemeinsame Einrichtung zur Sicherung ihrer Funktionsfähigkeit im Einvernehmen mit dem Tarifausschuss auf gemeinsamen Antrag der Tarifvertragsparteien für allgemeinverbindlich erklären, wenn der Tarifvertrag die Einziehung von Beiträgen und die Gewährung von Leistungen durch eine gemeinsame Einrichtung mit folgenden Gegenständen regelt:

   1. den Erholungsurlaub, ein Urlaubsgeld oder ein zusätzliches Urlaubsgeld,

   2. eine betriebliche Altersversorgung im Sinne des Betriebsrentengesetzes,

   3. die Vergütung der Auszubildenden oder die Ausbildung in überbetrieblichen Bildungsstätten,

   4. eine zusätzliche betriebliche oder überbetriebliche Vermögensbildung der Arbeitnehmer,

   5. Lohnausgleich bei Arbeitszeitausfall, Arbeitszeitverkürzung oder Arbeitszeitverlängerung.

   Der Tarifvertrag kann alle mit dem Beitragseinzug und der Leistungsgewährung in Zusammenhang stehenden Rechte und Pflichten einschließlich der dem Verfahren zugrunde liegenden Ansprüche der Arbeitnehmer und Pflichten der Arbeitgeber regeln. § 7 Absatz 2 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes findet entsprechende Anwendung."

   c) Dem Absatz 4 wird folgender Satz angefügt:

   „Ein nach Absatz 1a für allgemeinverbindlich erklärter Tarifvertrag ist vom Arbeitgeber auch dann einzuhalten, wenn er nach § 3 an einen anderen Tarifvertrag gebunden ist."

   d) Dem Absatz 7 wird folgender Satz angefügt:

   „Die Bekanntmachung umfasst auch die von der Allgemeinverbindlicherklärung erfassten Rechtsnormen des Tarifvertrages."

2. § 12b wird aufgehoben.

Artikel 6

Änderung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes

Das Arbeitnehmer-Entsendegesetz vom 20. April 2009 (BGBl. I S. 799), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 24. Mai 2014 (BGBl. I S. 538) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In § 1 Satz 1 werden nach dem Wort „Wettbewerbsbedingungen" die Wörter „durch die Erstreckung der Rechtsnormen von Branchentarifverträgen" eingefügt.

2. In § 3 Satz 1 werden nach dem Wort „Tarifvertrag" die Wörter „als Tarifvertrag nach § 4 Absatz 1 Nummer 1" und nach der Angabe „§ 7" die Angabe „oder § 7a" eingefügt.

3. § 4 wird wie folgt geändert:

   a) In der Überschrift wird das Wort „Einbezogene" gestrichen.

   b) Der Wortlaut wird Absatz 1.

   c) Folgender Absatz 2 wird angefügt:

   „(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 ins-

besondere einem Verdrängungswettbewerb über die Lohnkosten entgegen zu wirken."

4. Dem § 5 wird folgender Satz angefügt:

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

5. In § 6 wird jeweils nach der Angabe „§ 4" die Angabe „Absatz 1" eingefügt.

6. § 7 wird wie folgt geändert:

a) Der Überschrift werden die Wörter „für die Fälle des § 4 Absatz 1" angefügt.

b) Absatz 1 wird wie folgt gefasst:

„(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."

c) In Absatz 4 werden nach dem Wort „Tarifverträge" die Wörter „und paritätisch besetzten Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber zumindest teilweise im Geltungsbereich der Rechtsverordnung festlegen," eingefügt.

d) Absatz 5 wird wie folgt geändert:

aa) Satz 1 wird wie folgt gefasst:

„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."

bb) In Satz 2 wird das Wort „drei" durch das Wort „zwei" ersetzt.

cc) In Satz 4 wird die Angabe „§ 4 Nr. 1 bis 3" durch die Wörter „§ 4 Absatz 1 Nummer 1 bis 8" ersetzt.

7. Nach § 7 wird folgender § 7a eingefügt:

„§ 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. § 8 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 1 werden die Wörter „den §§ 4 bis 6" durch die Wörter „§ 4 Absatz 1 Nummer 1 sowie §§ 5 und 6 Absatz 2" ersetzt und nach der Angabe „§ 7" die Angabe „oder § 7a" eingefügt.

bb) In Satz 2 wird nach der Angabe „§ 7" die Angabe „oder § 7a" eingefügt.

b) Absatz 2 wird wie folgt gefasst:

„(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."

c) In Absatz 3 werden die Wörter „den §§ 4, 5 Nr. 1 bis 3 und § 6" durch die Wörter „§ 4 Absatz 1 Nummer 1 sowie §§ 5 und 6 Absatz 2" ersetzt, nach der Angabe „§ 7" die Angabe „oder § 7a"

und nach dem Wort „leisten" die Wörter „; dies gilt auch dann, wenn der Betrieb des Entleihers nicht in den fachlichen Geltungsbereich dieses Tarifvertrages oder dieser Rechtsverordnung fällt" eingefügt.

8a. In § 9 Satz 1 werden nach dem Wort „Verzicht" die Wörter „auf den entstandenen Anspruch" und nach dem Wort „zulässig" die Wörter „; im Übrigen ist ein Verzicht ausgeschlossen" eingefügt.

9. Dem § 12 Absatz 5 wird folgender Satz angefügt:

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

10. In § 16 werden nach der Angabe „§ 8" die Wörter „, soweit sie sich auf die Gewährung von Arbeitsbedingungen nach § 5 Satz 1 Nummer 1 bis 3 beziehen," eingefügt.

11. In § 18 Absatz 1 Satz 1 werden die Wörter „den §§ 4, 5 Nr. 1 bis 3 und § 6" durch die Wörter „§ 4 Absatz 1 Nummer 1, § 5 Satz 1 Nummer 1 bis 3 und § 6 Absatz 2" ersetzt und nach der Angabe „§ 7" die Wörter „oder § 7a, soweit sie Arbeitsbedingungen nach § 5 Satz 1 Nummer 1 bis 3 vorschreibt," eingefügt.

12. § 19 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 Satz 1 wird wie folgt gefasst:

„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."

b) In Absatz 2 Satz 1 werden die Wörter „den §§ 4, 5 Nr. 1 bis 3 und § 6" durch die Wörter „§ 4 Absatz 1 Nummer 1, § 5 Satz 1 Nummer 1 bis 3 und § 6 Absatz 2" und die Wörter „einer Rechtsverordnung nach § 7" durch die Wörter „einer entsprechenden Rechtsverordnung nach § 7 oder § 7a" ersetzt.

c) Folgende Absätze 3 und 4 werden angefügt:

„(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."

13. § 20 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 1 wird das Wort „Finanzämter" durch die Wörter „örtlichen Landesfinanzbehörden" ersetzt.

b) Absatz 4 wird aufgehoben.

14. § 22 wird aufgehoben.

15. § 23 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

aa) In Nummer 1 werden die Wörter „, jeweils in Verbindung mit einem Tarifvertrag nach den §§ 4 bis 6, der nach § 5 des Tarifvertragsgesetzes für allgemeinverbindlich erklärt oder durch Rechtsverordnung nach § 7 Abs. 1 erstreckt worden ist," gestrichen und jeweils nach dem Wort „nicht" die Wörter „oder nicht rechtzeitig" eingefügt.

bb) In Nummer 7 werden nach dem Wort „nicht" die Wörter „, nicht richtig oder nicht rechtzeitig" eingefügt.

cc) Nummer 8 wird wie folgt gefasst:

„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".

b) In Absatz 2 Nummer 1 und 2 werden jeweils die Wörter „, jeweils in Verbindung mit einem Tarifvertrag nach den §§ 4 bis 6, der nach § 5 des Tarifvertragsgesetzes für allgemeinverbindlich erklärt oder durch Rechtsverordnung nach § 7 Abs. 1 erstreckt worden ist," gestrichen und jeweils nach dem Wort „nicht" die Wörter „oder nicht rechtzeitig" eingefügt.

c) Absatz 5 wird wie folgt geändert:

aa) Die Sätze 1 und 3 werden aufgehoben.

bb) In dem neuen Satz 1 werden die Wörter „unmittelbaren Körperschaften und Anstalten" durch die Wörter „bundesunmittelbaren juristischen Personen" ersetzt und nach dem Wort „Verwaltungs-Vollstreckungsgesetz" die Wörter „des Bundes" eingefügt.

16. Nach § 24 wird folgender § 24a eingefügt:

„§ 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."

Artikel 7

Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes

Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 3. Februar 1995 (BGBl. I S. 158), das zuletzt durch Artikel 4 Absatz 46 des Gesetzes vom 7. August 2013 (BGBl. I S. 3154) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 3a wird wie folgt geändert:
   a) In Absatz 1 Satz 1 werden nach dem Wort „differenzieren" die Wörter „und auch Regelungen zur Fälligkeit entsprechender Ansprüche einschließlich hierzu vereinbarter Ausnahmen und deren Voraussetzungen umfassen" eingefügt.
   b) In Absatz 2 Satz 1 werden nach dem Wort „kann" die Wörter „, wenn dies im öffentlichen Interesse geboten erscheint," eingefügt.
   c) Absatz 3 Satz 1 wird aufgehoben.
2. § 16 Absatz 1 wird wie folgt geändert:
   a) In Nummer 7b werden nach dem Wort „nicht" die Wörter „oder nicht rechtzeitig" eingefügt.
   b) Nummer 17 wird wie folgt gefasst:
      „17. entgegen § 17c Absatz 1 eine Aufzeichnung nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig erstellt oder nicht oder nicht mindestens zwei Jahre aufbewahrt oder".
3. In § 17c Absatz 1 werden vor dem Wort „aufzuzeichnen" die Wörter „spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages" und vor dem Wort „aufzubewahren" die Wörter „beginnend ab dem für die Aufzeichnung maßgeblichen Zeitpunkt" eingefügt.
4. § 18 wird wie folgt geändert:
   a) Absatz 4 wird aufgehoben.
   b) In Absatz 5 wird das Wort „Finanzämter" durch die Wörter „örtlichen Landesfinanzbehörden" ersetzt.
5. § 18a wird aufgehoben.

Artikel 8

Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch

Das Dritte Buch Sozialgesetzbuch – Arbeitsförderung – (Artikel 1 des Gesetzes vom 24. März 1997, BGBl. I S. 594, 595), das zuletzt durch Artikel 3 des Gesetzes vom 21. Juli 2014 (BGBl. I S. 1133) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Dem § 18 Absatz 1 wird folgender Satz angefügt:
   „Die Teilnahme an einer Maßnahme nach § 45 sowie Zeiten einer Erkrankung oder sonstiger Nicht-Erwerbstätigkeit bis zu sechs Wochen unterbrechen die Dauer der Arbeitslosigkeit nicht."
2. Dem § 282a Absatz 2 wird folgender Satz angefügt:
   „Die in Satz 1 genannten Daten dürfen den Statistischen Ämtern des Bundes und der Länder auch übermittelt werden, wenn sie für Zwecke des Verdienststatistikgesetzes erforderlich sind."

Artikel 9

Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch

Das Vierte Buch Sozialgesetzbuch – Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung – in der Fassung der Bekanntmachung vom 12. November 2009 (BGBl. I S. 3710, 3973; 2011 I S. 363), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 30. Juli 2014 (BGBl. I S. 1311) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In der Inhaltsangabe wird nach der Angabe zu § 114 folgende Angabe eingefügt:
   „§ 115 Geringfügige Beschäftigung und geringfügige selbständige Tätigkeit".
2. Nach § 18f Absatz 2 wird folgender Absatz 2a eingefügt:
   „(2a) Die Statistischen Ämter des Bundes und der Länder dürfen die Versicherungsnummer nur erheben, verarbeiten oder nutzen, soweit dies im Einzelfall für die Erfüllung einer gesetzlichen Aufgabe zur Erhebung statistischer Daten erforderlich ist."
3. Nach § 114 wird folgender § 115 eingefügt:

„§ 115

Geringfügige Beschäftigung und geringfügige selbständige Tätigkeit

Vom 1. Januar 2015 bis einschließlich 31. Dezember 2018 gilt § 8 Absatz 1 Nummer 2 mit der Maßgabe, dass die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens drei Monate oder 70 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist, es sei denn, dass die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und ihr Entgelt 450 Euro im Monat übersteigt."

Artikel 10

Änderung des Zehnten Buches Sozialgesetzbuch

§ 75 Absatz 1 des Zehnten Buches Sozialgesetzbuch – Sozialverwaltungsverfahren und Sozialdatenschutz – in der Fassung der Bekanntmachung vom 18. Januar 2001 (BGBl. I S. 130), das zuletzt durch Artikel 6 des Gesetzes vom 25. Juli 2013 (BGBl. I S. 2749) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In Satz 1 Nummer 1 werden nach dem Wort „Sozialleistungsbereich" die Wörter „oder der wissenschaftlichen Arbeitsmarkt- und Berufsforschung" eingefügt.
2. In Satz 2 werden die Wörter „oder den Zweck der Forschung oder Planung auf andere Weise zu erreichen" gestrichen.
3. Folgender Satz wird angefügt:
   „Angaben über den Familien- und Vornamen, die Anschrift, die Telefonnummer sowie die für die Einlei-

tung eines Vorhabens nach Satz 1 zwingend erforderlichen Strukturmerkmale des Betroffenen können für Befragungen auch ohne Einwilligungen übermittelt werden."

Artikel 11

Änderung der Gewerbeordnung

§ 150a Absatz 1 Satz 1 der Gewerbeordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 22. Februar 1999 (BGBl. I S. 202), die zuletzt durch Artikel 11 des Gesetzes vom 15. Juli 2014 (BGBl. I S. 934) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In Nummer 1 Buchstabe b werden nach den Wörtern „§ 8 Abs. 1 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes," die Wörter „§ 21 Absatz 1 und 2 des Mindestlohngesetzes" eingefügt und die Wörter „, § 18 Abs. 1 und 2 des Mindestarbeitsbedingungengesetzes" gestrichen.
2. In Nummer 4 werden nach Wörtern „§ 21 Abs. 1 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes," die Wörter „§ 21 Absatz 1 und 2 des Mindestlohngesetzes" eingefügt und die Wörter „§ 18 Abs. 1 und 2 des Mindestarbeitsbedingungengesetzes" gestrichen.

Artikel 12

Änderung der Vergabeverordnung Verteidigung und Sicherheit

In § 23 Absatz 3 der Vergabeverordnung Verteidigung und Sicherheit vom 12. Juli 2012 (BGBl. I S. 1509), die durch Artikel 8 des Gesetzes vom 25. Juli 2013 (BGBl. I S. 2722) geändert worden ist, werden die Wörter „§ 16 des Mindestarbeitsbedingungsgesetzes" durch die Wörter „§ 19 des Mindestlohngesetzes" ersetzt.

Artikel 13

Änderung der Beitragsverfahrensverordnung

In § 8 Absatz 2 Nummer 13 der Beitragsverfahrensverordnung vom 3. Mai 2006 (BGBl. I S. 1138), die zuletzt durch Artikel 5 des Gesetzes vom 30. Juli 2014 (BGBl. I S. 1311) geändert worden ist, werden nach dem Wort „Arbeitnehmer-Entsendegesetzes" die Wörter „und nach § 17 Absatz 1 des Mindestlohngesetzes" eingefügt.

Artikel 14

Aufhebung bisherigen Rechts

Das Mindestarbeitsbedingungengesetz in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 802-2, veröffentlichten bereinigten Fassung, das zuletzt durch Artikel 1 Absatz 1 und 2 des Gesetzes vom 22. April 2009 (BGBl. I S. 818) geändert worden ist, wird aufgehoben.

Artikel 15

Inkrafttreten, Außerkrafttreten

(1) Dieses Gesetz tritt am Tag nach der Verkündung in Kraft.

(2) Artikel 1 § 24 und Artikel 6 Nummer 16 treten mit Ablauf des 31. Dezember 2017 außer Kraft.

(3) Artikel 9 Nummer 1 und 3 tritt mit Ablauf des 31. Dezember 2018 außer Kraft.

Das vorstehende Gesetz wird hiermit ausgefertigt. Es ist im Bundesgesetzblatt zu verkünden.

Berlin, den 11. August 2014

Der Bundespräsident
Joachim Gauck

Die Bundeskanzlerin
Dr. Angela Merkel

Die Bundesministerin
für Arbeit und Soziales
Andrea Nahles

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

Vom 26. November 2014

Auf Grund des § 17 Absatz 4 des Mindestlohngesetzes vom 11. August 2014 (BGBl. I S. 1348) und des § 19 Absatz 4 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes, der durch Artikel 6 Nummer 12 Buchstabe c des Gesetzes vom 11. August 2014 (BGBl. I S. 1348) angefügt worden ist, verordnet das Bundesministerium der Finanzen im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales:

§ 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.

Berlin, den 26. November 2014

Der Bundesminister der Finanzen
Schäuble

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

Vom 26. November 2014

Auf Grund des § 16 Absatz 5 Nummer 2 und 3 des Mindestlohngesetzes vom 11. August 2014 (BGBl. I S. 1348), des § 18 Absatz 5 Nummer 2 und 3 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes vom 20. April 2009 (BGBl. I S. 799) und des § 17b Absatz 3 Nummer 2 und 3 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes, der durch Artikel 1 Nummer 3 des Gesetzes vom 20. Juli 2011 (BGBl. I S. 1506) eingefügt worden ist, verordnet das Bundesministerium der Finanzen im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales:

§ 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 Angabe von Datum und Uhrzeiten konkretisiert. Die Einsatzplanung kann einen Zeitraum von bis zu drei Monaten umfassen. Beim Einsatz von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern 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 Auftragssicherheit 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 Straßenreinigung, dem Winterdienst, dem Gütertransport und der Personenbeförderung vor. Das Erbringen ambulanter Pflegeleistungen 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.

Berlin, den 26. November 2014

Der Bundesminister der Finanzen
Schäuble