



## **Merkblatt zum Mindestlohngesetz Stand: 6. August 2015**

Der Gesetzgeber hat am 16. August 2014 das Mindestlohngesetz (MiLoG) beschlossen. Zum 1. Januar 2015 wurde in der Bundesrepublik Deutschland ein branchenunabhängiger, allgemeingültiger Mindestlohn eingeführt. Er gilt auch für die Betriebe der Land- und Forstwirtschaft sowie des Gartenbaus. Das MiLoG greift in die Tarifautonomie ein. Bestehende regionale Tarifverträge in der Landwirtschaft, Forstwirtschaft sowie im Gartenbau wurden vom Gesetzgeber ignoriert. Lohngruppen, die unter dem Mindestlohn liegen, können ab 1. Januar 2015 nicht mehr zur Anwendung kommen.

Die Tarifvertragsparteien, Arbeitsgemeinschaft der gärtnerischen Arbeitgeberverbände e.V. (AGA), Gesamtverband der Deutschen Land- und Forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverbände e.V. (GLFA) und Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) haben eine Übergangsregelung des Gesetzgebers genutzt und einen Mindestlohntarifvertrag abgeschlossen, der voraussichtlich vom 1. Januar 2015 bis zum 31. Dezember 2017 gilt. Damit wird erreicht, dass in der Übergangszeit der gesetzliche Mindestlohn unterschritten werden kann. Voraussetzung dafür ist, dass das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) den Mindestentgelttarifvertrag als „allgemeinverbindlich“ erklärt. Dies ist mit der „Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen in der Land- und Forstwirtschaft sowie im Gartenbau“ geschehen. Die Verordnung wurde am 19. Dezember 2014 im Bundesanzeiger veröffentlicht. Damit unterliegen alle vom Geltungsbereich des Mindestlohntarifvertrags erfassten Betriebe den Regelungen des Tarifvertrags.

Der Gesetzgeber hat eine Vielzahl von Rechtsfragen offen gelassen und im Gesetz selber nicht geklärt. Daher ist davon auszugehen, dass die Arbeitsgerichte vielfach angerufen werden und die Klärung dieser Rechtsfragen daher erst durch die Rechtsprechung erfolgen wird.

Dieses Merkblatt soll zu einigen wichtigen Fragen Antworten für die betriebliche Praxis geben. Es kann jedoch eine qualifizierte Beratung nicht ersetzen.

### **Impressum:**

Herausgeber: Zentralverband Gartenbau e.V. (ZVG), Godesberger Allee 142-148, 53175 Bonn

Die Ausführungen stehen unter dem Vorbehalt neuer Erkenntnisse und Entwicklungen der Gesetz- und Verordnungsgebung, Rechtsprechung und Wissenschaft. Die vorstehenden Informationen wurden mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt. Eine Gewähr für deren Richtigkeit und Vollständigkeit kann jedoch nicht übernommen werden. Eine Haftung für Fehler oder Auslassungen wird nicht übernommen. Die Nutzung der Information erfolgt auf eigene Gefahr. Vorsorglich wird darauf hingewiesen, dass die vorstehenden Informationen keine anwaltliche Rechtsberatung darstellen und keine einzelfallbezogene rechtliche Beratung ersetzen können. Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichwohl für beiderlei Geschlecht.

## Fragen und Antworten für die Praxis

### 1. Wen betrifft der gesetzliche Mindestlohn?

Ab dem 1. Januar 2015 gilt der gesetzliche Mindestlohn für alle Unternehmen, unabhängig vom Wirtschaftsbereich, der Unternehmensgröße, der Mitarbeiterzahl oder der Tarifbindung.

Der gesetzliche Mindestlohn ist grundsätzlich für alle Arbeitnehmer verbindlich. Anspruch auf den Mindestlohn haben nicht nur sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, sondern auch geringfügig entlohnte Beschäftigte (Minijobber, 450 Euro-Jobs) und kurzfristig Beschäftigte (Saisonkräfte).

Auch Arbeitnehmer von ausländischen Werkvertragsunternehmen, die in Deutschland tätig sind, haben Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn in Deutschland.

Arbeitnehmer, die von Zeitarbeitsfirmen (Arbeitgeber) dem Unternehmen „überlassen“ werden, haben gegenüber ihrem Arbeitgeber (Entleiher) zumindest Anspruch auf den Branchenmindestlohn nach dem allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag für die Zeitarbeit. Das gilt auch für Zeitarbeitsfirmen mit Sitz im Ausland.

### 2. Gilt der Mindestlohn für Auszubildende?

Nein. Auszubildende sind keine Arbeitnehmer. Unabhängig von ihrem Lebensalter gilt der Mindestlohn nicht für „zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte“, d. h. für Auszubildende im dualen System. Die Ausbildungsvergütung wird durch das Berufsbildungsgesetz und Tarifverträge geregelt.

Auszubildende sind auch Personen, die eine Ausbildung zum „Werker/Helfer“ (§ 66 BBiG) absolvieren.

### 3. Gibt es weitere Ausnahmen vom gesetzlichen Mindestlohn?

Ja. Der gesetzliche Mindestlohn gilt nicht

- für Jugendliche unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung,
- für Langzeitarbeitslose, die zuvor über ein Jahr arbeitslos waren, in den ersten sechs Monaten der Beschäftigung (für sie gilt aber der tarifliche Mindestlohn),
- für Praktikanten, die
  - ein Pflichtpraktikum im Rahmen einer Schul-, Ausbildungs- oder Studienordnung oder im Rahmen einer Ausbildung an einer gesetzlich geregelten Berufsakademie absolvieren oder
  - ein Praktikum von max. drei Monaten zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder ein Studium absolvieren oder
  - ein Praktikum von max. drei Monaten begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung absolvieren, sofern nicht bereits zuvor ein solches Praktikum beim gleichen Auszubildenden absolviert wurde oder
  - eine Einstiegsqualifizierung nach § 54a SGB III oder Berufsausbildungsvorbereitung nach §§ 68-70 Berufsbildungsgesetz absolvieren.

Hinweis: Zum tariflichen Mindestlohn siehe Frage 13.

#### 4. Wer ist Praktikant?

Nach dem Gesetz ist Praktikant, wer sich nach der tatsächlichen Ausgestaltung und Durchführung des Vertrags 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 oder damit vergleichbare praktische Ausbildung handelt. Entscheidend ist, dass bei einem Praktikum das Lernen im Vordergrund steht. Wenn der Erwerb von Berufserfahrung gegenüber der Verpflichtung zur Arbeitsleistung in den Hintergrund tritt, handelt es sich nicht um ein Praktikum, sondern um ein „Scheinpraktikum“, ein mit falschem Namen bezeichnetes Arbeitsverhältnis. Dann gilt der gesetzliche Mindestlohn. Diese Grundsätze gelten auch für ausländische Praktikanten.

#### 5. Unterliegt ein Praktikum, welches über den Jahreswechsel 2014/2015 besteht, ab dem 1. Januar 2015 dem MiLoG?

Ja. Zum 1. Januar 2015 muss das Praktikumsverhältnis neu beurteilt werden. Wenn es nicht unter die Ausnahmeregelungen (siehe Frage 3) fällt, ist ab dem 1. Januar 2015 der gesetzliche Mindestlohn zu zahlen.

#### 6. Gilt für mitarbeitende Familienangehörige auch der Mindestlohn?

Der Mindestlohn gilt für Arbeitnehmer. Daher ist im Fall der mitarbeitenden Familienangehörigen (Mifa) zu prüfen, ob diese den Status eines Arbeitnehmers haben. Dabei ist von Bedeutung, ob

- der Mifa im Betrieb des Arbeitgebers wie eine fremde Arbeitskraft eingegliedert ist und die Beschäftigung tatsächlich ausübt, der Mifa – wenn auch in abgeschwächter Form – dem Weisungsrecht des Arbeitgebers unterliegt,
- der Mifa anstelle einer fremden Arbeitskraft beschäftigt wird,
- das Arbeitsentgelt der Lohnsteuer unterworfen wird und
- das Arbeitsentgelt – von buchführungspflichtigen Betrieben – als Betriebsausgabe verbucht wird.

Dagegen liegt grundsätzlich keine Arbeitnehmereigenschaft vor, wenn der Mifa ohne Arbeitsvertrag und nicht hauptberuflich beschäftigt wird. Letztendlich wird oftmals eine Einzelfallentscheidung notwendig sein. Dies wird auch in dem vom BMEL zu dieser Frage herausgegebenen Merkblatt deutlich. Dieses führt aus, dass die Mitarbeit der Ehefrau im landwirtschaftlichen oder gartenbaulichen Unternehmen ihre Ehemann oder die Mitarbeit eines anderen Familienmitglieds die Arbeitnehmereigenschaft nicht grundsätzlich ausschließt. Für die Abgrenzung sind in erster Linie die tatsächlichen Umstände der Leistungserbringung von Bedeutung. Weder die Bezeichnung, die die Parteien ihrem Rechtsverhältnis gegeben haben oder gar die gewünschten Rechtsfolgen bestimmen die Einordnung, sondern der wirkliche Geschäftsinhalt. Dieser wiederum erfolgt aus den getroffenen Vereinbarungen und der tatsächlichen Durchführung. Widersprechen sich Vertragsinhalt und tatsächliche Durchführung, ist die tatsächliche Durchführung maßgebend.

Bei Unsicherheit, ob ein Mifa als Arbeitnehmer zu bewerten ist, empfiehlt sich zunächst eine Nachfrage bei der Krankenkasse. Ist aufgrund deren Einschätzung von

einem Arbeitnehmerverhältnis auszugehen, sollte eine Anmeldung per „Meldung zur Sozialversicherung“ erfolgen, die dann automatisch im obligatorischen Statusfeststellungsverfahren durch die Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund geprüft wird. Besteht auch bei der Krankenkasse Unsicherheit hinsichtlich der Einordnung, sollte die Clearingstelle direkt eingeschaltet werden.

7. Gibt es einen Unterschied, ob die Tätigkeit von einem Ausländer oder im Ausland ansässigen Firmen verrichtet wird?

Der Mindestlohn muss gezahlt werden, wenn der Arbeitnehmer im Hoheitsgebiet Deutschlands tätig ist. Er ist auch zu zahlen, wenn ein Arbeitsvertrag besteht, der sich nach deutschem Recht richtet. Wird die Tätigkeit eines Arbeitnehmers ausgeübt, der sich nach deutschem Recht richtet aber in einem anderen Staat ausgeübt wird, gilt dies vorbehaltlich weitergehender Vorschriften am ausländischen Beschäftigungsort.

Die Nationalität des Beschäftigten spielt dabei keine Rolle. Der Mindestlohn gilt auch für Beschäftigte mit ausländischer Staatsangehörigkeit, wenn sie in Deutschland arbeiten. Dabei ist es egal, ob sie bei einem in- oder einem ausländischen Unternehmen angestellt sind. So erhalten z. B. auch Grenzgänger den Mindestlohn. Ausländische Firmen, die mit ausländischen Beschäftigten in Deutschland Werk- oder Dienstleistungsverträge erfüllen, müssen gleichfalls den Mindestlohn zahlen.

8. Gibt es Ausnahmen vom Mindestlohn für geistig oder körperlich Schwerbehinderte?

Nein. Behinderte Arbeitnehmer sind grundsätzlich wie nicht behinderte Arbeitnehmer zu behandeln. Der Mindestlohn dient der Sicherstellung des Existenzminimums und ist nicht von der persönlichen Leistungsfähigkeit abhängig.

9. Werden Rentner vom gesetzlichen Mindestlohn ausgenommen, wenn sie nebenher noch arbeiten?

Nein. Auch nebenbei arbeitende Rentner müssen den Mindestlohn pro Stunde erhalten.

10. Gibt es Änderungen bei der kurzfristigen Beschäftigung?

Ja. Eine kurzfristige Beschäftigung ist eine Beschäftigung, die innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens zwei Monate oder 50 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. Dies ist die Definition nach § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV.

Für die Zeit vom 1. Januar 2015 bis 31. Dezember 2018 beträgt der maximale Zeitraum für die kurzfristige Beschäftigung nicht 50 sondern 70 Tage bzw. nicht 2 sondern 3 Monate im Kalenderjahr. Kurzfristige Beschäftigungen sind sozialversicherungsfrei. Die Beurteilung, ob eine kurzfristige Beschäftigung insbesondere bei ausländischen Saisonarbeitskräften vorliegt, ist schwierig. Daher ist eine Beratung zu empfehlen.

### 11. Was ist mit kurzfristigen Beschäftigungsverhältnissen, die über den Jahreswechsel 2014/2015 bestehen?

Diese Beschäftigungen müssen zum 1. Januar 2015 neu beurteilt werden. Aufgrund der dann längeren Beschäftigungsdauer können unter Umständen bisher versicherungspflichtige Beschäftigungen versicherungsfrei werden.

*Beispiel:* Eine befristete Beschäftigung wird vom 1. Dezember 2014 bis zum 28. Februar 2015 vereinbart. Es liegt zunächst keine kurzfristige Beschäftigung vor, da zum Zeitpunkt der Aufnahme der Beschäftigung die Voraussetzungen der Kurzfristigkeit nicht erfüllt sind. Da es keine Übergangsregelungen für Bestandsbeschäftigungen gibt, ist ab 1. Januar 2015 das neue Recht anzuwenden, mit der Folge, dass in der versicherungspflichtigen Beschäftigung Versicherungsfreiheit wegen Kurzfristigkeit eintritt.

### 12. Gibt es eine Übergangsregelung für Beschäftigte in der Land- und Forstwirtschaft sowie dem Gartenbau?

Ja. Die AGA und der GLFA haben mit der IG BAU einen bundesweiten Tarifvertrag abgeschlossen. Dieser wurde durch Rechtsverordnung des BMAS allgemeinverbindlich erklärt. Damit müssen alle vom Geltungsbereich erfassten Arbeitgeber den Tarifvertrag zwingend anwenden. Er gilt für die Übergangszeit vom 1. Januar 2015 bis zum 31. Dezember 2017. Arbeitnehmer in den betroffenen Betrieben haben in dieser Übergangszeit nicht den Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn, sondern auf den in diesem Tarifvertrag festgesetzten Lohn.

### 13. Wen betrifft der Mindestentgelttarifvertrag?

#### *Auf Arbeitgeberseite:*

Der Geltungsbereich des Mindestentgelttarifvertrags umfasst alle Betriebe und selbstständigen Betriebsabteilungen, die arbeitszeitlich überwiegend landwirtschaftliche, gartenbauliche oder forstwirtschaftliche Tätigkeiten verrichten. Dies sind grundsätzlich alle Betriebe und selbstständigen Betriebsabteilungen, die bei der Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (SVLFG) versichert sind, bzw. für die diese zuständig wäre.

Ausgenommen davon sind aber Betriebe und selbstständige Betriebsabteilungen, die unter den fachlichen Geltungsbereich des Bundesrahmentarifvertrags für gewerbliche Arbeitnehmer im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau in der Bundesrepublik Deutschland fallen, auch wenn sie bei der SVLFG versichert sind.

#### *Auf Arbeitnehmerseite:*

Der Geltungsbereich des Mindestentgelttarifvertrags umfasst grundsätzlich alle Arbeitnehmer (ständig Beschäftigte, Teilzeitbeschäftigte, geringfügig Beschäftigte und auch Saisonarbeitskräfte). Hat ein Arbeitnehmer aufgrund einer einzelvertraglichen Regelung oder aufgrund der Anwendung eines Tarifvertrags einen höheren Entgeltanspruch, geht dieser vor.

14. Gibt es Ausnahmen vom tariflichen Mindestlohn?

Ja, der Mindestentgelttarifvertrag gilt nicht für:

- Auszubildende,
- Praktikanten (entsprechend der Regelung im MiLoG),
- Kinder und Jugendliche unterhalb von 18 Jahren, die Schüler an allgemeinbildenden Schulen sind.

Weitere Ausnahmen gibt es nicht. Langzeitarbeitslose fallen auch in den ersten sechs Monaten unter den Mindestentgelttarifvertrag.

15. Wie hoch ist der gesetzliche Mindestlohn und wie entwickelt er sich?

Der gesetzliche Mindestlohn beträgt ab dem 1. Januar 2015 8,50 Euro brutto pro Stunde. Im Laufe des Jahres 2016 wird er mit Wirkung zum 1. Januar 2017 angepasst. Diese erste Anpassung sowie alle weiteren Anpassungen erfolgen im Zwei-Jahres-Rhythmus auf Vorschlag einer „Mindestlohnkommission“ durch Rechtsverordnung der Bundesregierung. Die Anpassung soll sich nachlaufend vor allem an der allgemeinen Tarifentwicklung orientieren. Dieser Mechanismus wird zu einer ständigen Erhöhung des Mindestlohns führen.

16. Wie hoch ist der Mindestlohn nach dem Mindestentgelttarifvertrag Landwirtschaft und Gartenbau?

Der tarifliche Mindestlohn ersetzt in der Zeit vom 1. Januar 2015 bis 31. Dezember 2017 den gesetzlichen Mindestlohn. Er gilt für alle Arbeitnehmer in dem Wirtschaftsbereich Landwirtschaft und Gartenbau, somit für Dauerbeschäftigte, Teilzeitbeschäftigte, geringfügig entlohnt Beschäftigte (Minijobber) und auch für Saisonarbeitskräfte.

Der tarifliche Mindestlohn beträgt:

	Mindestentgelt-Tarifvertrag	
	West	Ost <sup>1)</sup>
Ab 1. Januar 2015	7,40 Euro	7,20 Euro
Ab 1. Januar 2016	8,00 Euro	7,90 Euro
Ab 1. Januar 2017	8,60 Euro	8,60 Euro
Ab 1. November 2017	9,10 Euro	9,10 Euro
<b>Ab 1. Januar 2018 gilt der gesetzliche Mindestlohn</b>		

1) Berlin, Brandenburg, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Mecklenburg-Vorpommern, Thüringen

17. Kann der Mindestlohn mit Hinweis auf die Rechtsprechung zur Sittenwidrigkeit unterschritten werden?

Nein. Der gesetzliche Mindestlohn bzw. das Mindestentgelt nach dem allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag (in der Übergangszeit 1. Januar 2015 bis 31. Dezember 2017) kann nicht unterschritten werden. Die Rechtsprechung zur Sittenwidrigkeit von Löhnen – Löhne, die bis zu einem Drittel unterhalb des Tariflohns liegen, sind nicht sittenwidrig – ist nicht anwendbar.

### 18. Ist ein Akkord- oder Stücklohn möglich?

Ja. Entscheidend ist, dass für die geleisteten Arbeitsstunden der Mindestlohn (entweder nach MiLoG oder nach Mindestentgelttarifvertrag) im Durchschnitt des Abrechnungszeitraums erreicht wird. Der Gesetzgeber hat ausdrücklich in der Begründung zu § 1 Abs. 2 MiLoG ausgeführt:

„Die Vereinbarung von Stücklöhnen und Akkordlöhnen bleibt auch nach Einführung des Mindestlohns zulässig, wenn gewährleistet ist, dass der Mindestlohn für die geleisteten Arbeitsstunden erreicht wird.“

Als Abrechnungszeitraum dürfte grundsätzlich der Kalendermonat zu unterstellen sein. Dies ergibt sich auch daraus, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, dem Arbeitnehmer den Mindestlohn spätestens am letzten Bankarbeitstag des Monats, der auf den Monat folgt, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde, zu zahlen. Der Abrechnungszeitraum sollte im Arbeitsvertrag festgelegt werden.

Der Zoll prüft, ob das bezahlte Bruttoentgelt/Monat, dividiert durch die geleisteten Arbeitsstunden/Abrechnungszeitraum, zumindest den Mindestlohn je Stunde ergibt. Ob die Zahlung des „Monatslohns“ aufgrund einer Akkord- oder Stücklohnvereinbarung erfolgt, dürfte für die Kontrollbehörden unerheblich sein. Daher ist davon auszugehen, dass entsprechende im Betrieb dokumentierte Vereinbarungen weiterhin angewendet werden können, jedoch muss mindestens im Durchschnitt der geleisteten Arbeitsstunden im Abrechnungszeitraum (Monat) der Mindestlohn erreicht werden.

### 19. Brutto für netto – bei Minijobbern eine Ausnahme?

Der Mindestlohn gilt für alle Arbeitnehmer. Er gilt auch für Minijobber (450 Euro-Kräfte). Es ist unerheblich, ob die Beschäftigung sozialversicherungspflichtig oder sozialversicherungsfrei ist. Der Mindestlohn ist ein Brutto-Stundenlohn. Minijobber erhalten ihren Arbeitslohn brutto für netto. Sie erhalten den Mindestlohn netto ausgezahlt. Der Arbeitgeber muss – wie bisher auch – zusätzlich zum Lohn eine Pauschalabgabe in Höhe von 30 % an die Minijob-Zentrale leisten.

### 20. Kann der Arbeitnehmer auf den Mindestlohn verzichten?

Nein. Der Mindestlohn ist unabdingbar, d. h. auch durch eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer kann er nicht unterschritten werden. Solche Vereinbarungen sind unwirksam.

Auch nach Beendigung des Arbeitsvertrags kann der Arbeitnehmer die Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns noch verlangen und durchsetzen. Allerdings unterliegt der Mindestlohnanspruch der allgemeinen gesetzlichen Verjährungsfrist von drei Jahren, beginnend mit dem Schluss des Kalenderjahres, in dem der Anspruch entstanden ist.

Hinweis: Bei arbeitsvertraglichen Ausschlussfristen ist aufzunehmen, dass der Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn von ihnen nicht erfasst ist. Sonst könnte die gesamte Klausel unwirksam werden.

21. Kann eine pauschale Überstundenabgeltung mit dem Gehalt weiterhin geregelt werden?

Gemäß § 3 MiLoG kann der Arbeitnehmer auf den Mindestlohn nur durch gerichtlichen Vergleich verzichten. Im Übrigen ist ein Verzicht definitiv ausgeschlossen. Die in einzelnen Arbeitsverträgen enthaltene Klausel:

„Mit dem Lohn/Gehalt sind auch ... (Anzahl) Überstunden abgegolten“, könnte bei Mindestlohnunterschreitung als ein Verzicht gewertet werden und insgesamt unzulässig sein. Zur genauen Berechnung wird man das tatsächlich gezahlte Entgelt pro Monat ins Verhältnis zu der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit stellen müssen. Hat der Arbeitnehmer viele Überstunden leistet, die nach der arbeitsvertraglichen Regelung zulässig mit dem Gehalt/Lohn abgegolten sein sollen und der reale Stundenlohn sinkt unter den Mindestlohn/Mindestentgelt, müsste das gezahlte Entgelt aufgestockt werden.

22. Sollte der Arbeitsvertrag wegen des MiLoG angepasst werden?

Wenn eine Anpassung des Arbeitsvertrags aufgrund der Regelungen des MiLoG vom Arbeitgeber für notwendig angesehen wird, kann dies grundsätzlich nur gemeinsam durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer geschehen.

*Änderung der vertraglichen Arbeitszeit*

Dies kann z. B. notwendig werden, wenn die Anzahl der Arbeitsstunden bei einem Minijobber so hoch festgelegt ist, dass bei Zahlung des Mindestlohns die Entgeltgrenze von 450 Euro/Monat überschritten wird und dadurch keine geringfügig entlohnte Tätigkeit (Minijobber) mehr vorliegen würde.

*Beispiel für den gesetzlichen Mindestlohn:*Bisher:

60 Stunden/Monat x 7,50 Euro = 450 Euro/Monat

Ab 1. Januar 2015:

60 Stunden/Monat x gesetzlicher Mindestlohn 8,50 Euro = 510 Euro/Monat

*Änderung von Vergütungsregelungen*

Zuschläge für Sonn-, Feiertags- und Nacharbeit sind nach Auffassung des BMAS nicht auf den Mindestlohn anrechenbar. Somit müssen die Zuschläge zusätzlich zu dem gesetzlichen Mindestlohn gezahlt werden. Wenn bisher unter Einrechnung der Zuschläge im Durchschnitt ein Lohn von 8,50 Euro/Stunde gezahlt wurde, reicht dies in Zukunft nicht mehr aus. Die Zuschläge sind nach Auffassung des BMAS zusätzlich zum gesetzlichen Mindestlohn zu zahlen. Diese Rechtsauffassung wurde auch durch erste Gerichtsurteile bestätigt.

23. Ist eine einseitige Anpassung des Arbeitsvertrags möglich?

Die Änderung von Arbeitsverträgen ist nur einvernehmlich oder durch Änderungskündigung möglich. Eine Änderungskündigung zur Anpassung der Vergütungsstruktur wird rechtlich kaum durchsetzbar sein, so weit sie zu einer Verschlechterung für den Arbeitnehmer führt. Die Verpflichtung zur Zahlung des Mindestlohns an sich ist kein wirksamer Kündigungsgrund i.S. des Kündigungsschutzgesetzes. Das Kündigungsschutzgesetz findet grundsätzlich auf Betriebe Anwendung, die regelmäßig mehr als 10 Arbeitnehmer beschäftigen. Wenn eine Anpassung des Arbeitsvertrags nicht mit

dem Arbeitnehmer vereinbart werden kann, sollte mit Hilfe des Arbeitgeberverbands geprüft werden, ob der Betrieb unter das Kündigungsschutzgesetz fällt. Wenn nein, sind dennoch bestimmte Grenzen (Verbot treuwidriger Kündigung, Verstoß gegen die guten Sitten, Mindestmaß an sozialer Rücksichtnahme) zu beachten. Wenn ja, ist gegenüber dem Arbeitsgericht ein umfassendes Sanierungskonzept dazulegen. Die Einzelheiten sollten mit dem Arbeitgeberverband geklärt werden.

**24. Zu welchem Zeitpunkt muss der Mindestlohn gezahlt werden?**

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer den Mindestlohn entweder zum Zeitpunkt der vereinbarten Fälligkeit oder spätestens am letzten Bankarbeitstag des Monats, der auf den Monat folgt, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde, zu zahlen.

*Beispiel für den letzteren Fall:*

Eine Tätigkeit beginnt am 25. April. Der Mindestlohn für die geleisteten Arbeitsstunden im April ist spätestens Ende Mai, für die geleisteten Arbeitsstunden im Mai spätestens Ende Juni usw. vom Arbeitgeber zu zahlen.

Ohne eine arbeitsvertragliche oder tarifvertragliche Regelung gilt § 614 BGB. Danach wird der Lohn am Ende des Monats fällig, in dem die Arbeitsleistung erbracht wird. Eine abweichende Regelung über die Fälligkeit des Mindestlohns ist grundsätzlich bei der Führung von Arbeitszeitkonten möglich.

**25. Ist eine Verschiebung der Fälligkeit des Mindestlohns durch Arbeitszeitkonten möglich?**

Eine abweichende Fälligkeit des Mindestlohns nach dem MiLoG (siehe Frage 24) ist möglich, wenn

- ein Arbeitszeitkonto zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer schriftlich vereinbart wurde,
- monatlich nicht mehr als 50 % der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit auf dem vereinbarten Arbeitszeitkonto eingestellt werden,
- die eingestellten Arbeitsstunden spätestens innerhalb von 12 Kalendermonaten nach ihrer monatlichen Erfassung durch bezahlte Freizeitgewährung oder Zahlung des Mindestlohns ausgeglichen werden.

Voraussetzung für ein derartiges Arbeitszeitkonto ist, dass ein monatlich verstetigtes Einkommen auf der Basis der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit gezahlt wird.

Wenn ein Arbeitnehmer bereits durch sein verstetigtes Arbeitsentgelt mehr verdient als die mit dem gesetzlichen Mindestlohn vergüteten geleisteten Arbeitsstunden einschließlich der Überstunden, kann das Arbeitszeitkonto über 12 Monate hinaus gestaltet werden.

**Beispiel siehe nächste Seite.**

Beispiel:

vereinbarte Arbeitszeit: 172 Std/Monat Lohn 172 Stunden x 8,50 Euro = 1.462 Euro  
wird monatlich verstetigt gezahlt

Monate	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
geleistete Arbeitsstunden	80	100	100	100	200	240	250	250	240	240	140	130
bezahlte Arbeitsstunden	172	172	172	172	172	172	172	172	172	172	172	172
Arbeitszeitkto. +/-	-92	-72	-72	-72	+28	+68	+78	+78	+68	+68	-32	-42
		-164	-236	-308	-280	-212	-134	-56	+12	+80	+48	+6

26. Gibt es eine Einschränkung bei der Fälligkeit des Mindestlohns durch den Mindestentgelttarifvertrag?

Der allgemeinverbindlich erklärte Mindestentgelttarifvertrag Land- und Forstwirtschaft sowie im Gartenbau, der für alle erfassten Betriebe verpflichtend gilt, regelt, dass der Mindestlohn spätestens am Ende des folgenden Kalendermonats fällig wird. Die Verschiebung der Fälligkeit des Mindestlohns bei Arbeitszeitkonten im Rahmen der gesetzlichen Regelung (siehe Frage 24) ist nur aufgrund einer gültigen tarifvertraglichen Arbeitszeitflexibilisierung zulässig. Wenn die Führung eines Arbeitszeitkontos erwogen wird, sollte dies mit dem zuständigen land- und forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverband oder gartenbaulichen Arbeitgeberverband erörtert werden.

Die entsprechende Passage aus dem Mindestentgelttarifvertrag ist auch auf den Internetseiten des Zolls veröffentlicht und lautet:

**„Land- und Forstwirtschaft sowie Gartenbau**

Der Anspruch auf das Mindestentgelt wird spätestens zum letzten Bankarbeitstag (Frankfurt am Main) des Kalendermonats fällig, der dem Kalendermonat folgt, für den das Mindestentgelt zu zahlen ist. Ein Hinausschieben der Fälligkeit ist nur aufgrund einer gültigen tarifvertraglichen Arbeitszeitflexibilisierung in den Grenzen von § 2 Absatz 2 des Mindestlohngesetzes zulässig.“

27. Welche Arbeitgeberleistungen werden auf den Mindestlohnanspruch angerechnet?

Das Gesetz trifft keine Aussage dazu, welche Arbeitgeberleistungen auf den Mindestlohnanspruch angerechnet werden können. Allerdings hat der Zoll bereits in der Vergangenheit Grundsätze aufgestellt, welche Arbeitgeberleistungen auf die bestehenden tariflichen Mindestlöhne nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) angerechnet werden können und welche nicht ([www.zoll.de](http://www.zoll.de)).

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

Arbeitsleistung des Arbeitnehmers entgelten sollen, die mit dem Mindestlohn zu vergüten ist.

Beim Mindestlohn nicht berücksichtigungsfähig sind also Zahlungen des Arbeitgebers, die nicht mit der Arbeitsleistung in Zusammenhang stehen. Dies sind z. B.:

- Zulagen und Zuschläge wie:
  - Zuschläge für Sonn-, Feiertagsarbeit,
  - Nachtzuschläge,
  - Überstundenzuschläge,
  - Erschwerniszuschläge,
  - Schmutz- und Gefahrenzulagen,
  - Kinderzuschläge (soziale Gründe).
- Vermögenswirksame Leistungen,
- Aufwandsentschädigungen, z. B. Wegegeld, Fahrtkostenerstattung, Kleider- und Reinigungsgeld,
- Jubiläumszahlungen oder Treueprämien.

Weihnachts- und Urlaubsgeld werden als Bestandteil des Mindestlohns gewertet wenn sie tatsächlich dem Arbeitnehmer unwiderruflich zugeflossen sind, d.h. sie können auf den Mindestlohn nur in dem Monat angerechnet werden, in dem sie ausgezahlt werden. Daher ist zu überlegen, ob Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Auszahlung des Urlaubs- und Weihnachtsgeldes jeweils zu 1/12 für jeden Monat vereinbaren. Auch diese wird aber nur im Rahmen einer einvernehmlichen Regelung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer möglich sein. Als Grund für eine Änderungskündigung – so erste Urteile von Arbeitsgerichten – reicht dies nicht aus.

#### 28. Kann ich Kost und Logis auf den gesetzlichen Mindestlohn anrechnen?

Eine Anrechnung von Kost und Logis auf den gesetzlichen Mindestlohn ist grundsätzlich nicht möglich. Eine Ausnahmeregelung gilt nur für Saisonarbeitskräfte, wenn die Branche unter die Regelungen nach dem MiLoG fällt.

Danach gilt aufgrund der Veröffentlichungen auf den Seiten des Zolls ([www.zoll.de](http://www.zoll.de)) folgendes:

Für Saisonarbeiter wird die Anrechnung von Kost und Logis nach § 107 Abs. 2 Gewerbeordnung (GewO) auf den gesetzlichen Mindestlohn zugelassen. Saisonarbeiter 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).

Für die Berücksichtigung von Kost und Logis soll deshalb im Hinblick auf Saisonarbeiter für die Kontrolle des Mindestlohns § 107 Abs. 2 GewO herangezogen werden. Die nachfolgenden Voraussetzungen müssen vorliegen, um die Kosten für Kost und Logis auf den Mindestlohn anrechnen zu können.

#### *Vorliegen einer Vereinbarung*

Die Anrechnung kann nicht einseitig durch den Arbeitgeber erfolgen; sie bedarf einer entsprechenden Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Da es insoweit um die Zusammensetzung des Arbeitsentgelts geht, muss der Inhalt der Vereinbarung im Arbeitsvertrag niedergelegt sein, § 2 Absatz 1 Nr. 6 Nachweisgesetz (NachwG).

#### *Allgemeine Anforderungen*

Die Anrechnung muss dem Interesse des Arbeitnehmers oder der Eigenart des Arbeitsverhältnisses entsprechen.

Davon kann in der Regel bei einem Saisonarbeitsverhältnis ausgegangen werden.

#### *Maximalbeträge für die Anrechnung*

Bei der Anrechnung sind zwei Grenzen zu beachten.

Zum einen darf die Anrechnung der Sachleistungen **in allen Fällen die Höhe des pfändbaren Teils des Arbeitsentgelts nicht übersteigen (§ 107 Abs. 2 Satz 5 GewO, Pfändungsfreigrenze)**. Dabei wird im Rahmen der Kontrolle der für eine ledige, nicht unterhaltspflichtige Person maßgebliche Betrag zugrunde gelegt. Nach der Anlage zu § 850c Zivilprozessordnung (ZPO) beträgt der pfändungsfreie Betrag für eine ledige, nicht unterhaltspflichtige Person **ab dem 1. Juli 2015 1.079,99 Euro netto bis zum 1. Juli 2014 betrug er 1.045,04 Euro netto**. Dies bedeutet, dass durch die Anrechnung der Sachleistungen dem Arbeitnehmer zumindest der jeweilige Betrag netto verbleiben muss.

Hinweis: Liegen Unterhaltsverpflichtungen vor, erhöht sich die Pfändungsfreigrenze je nach Anzahl der Unterhaltspflichtigen. Auch wenn der Zoll dies bei den Kontrollen nicht zugrunde legt, ist dies geltendes Recht. Auch diese Beträge wurden zum 1. Juli 2015 erhöht.

Zum anderen gelten hinsichtlich einzelner Leistungen neben der Pfändungsfreigrenze zusätzlich folgende Höchstgrenzen:

Die Anrechnung vom Arbeitgeber gewährter Verpflegungsleistungen darf den Betrag von monatlich 229 Euro nicht überschreiten. Dieser Wert setzt sich zusammen aus dem Wert für:

1. Frühstück 49 Euro,
2. Mittagessen 90 Euro und
3. Abendessen 90 Euro.

Die Anrechnung einer als Sachbezug zur Verfügung gestellten Unterkunft ist – bis zur Höhe von monatlich 223 Euro – zulässig.

Der Wert der Unterkunft vermindert sich:

- bei Aufnahme des Beschäftigten in den Haushalt des Arbeitgebers oder bei Unterbringung in einer Gemeinschaftsunterkunft um 15 %,
- für Jugendliche bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres um 15 %  
und
- bei der Belegung
  - a) mit zwei Beschäftigten um 40 %,
  - b) mit drei Beschäftigten um 50 % und
  - c) mit mehr als drei Beschäftigten um 60 %.

#### *Qualität der Sachleistung*

Die vom Arbeitgeber gewährte Sachleistung muss von „mittlerer Art und Güte“ sein; d.h. Unterkunft und Verpflegung dürfen qualitativ nicht zu beanstanden sein. Als Maßstab für die Bewertung können die Richtlinien für die Unterkünfte ausländischer Arbeitnehmer in der Bundesrepublik Deutschland vom 29. März 1971 herangezogen werden.

#### *Besonderheit Entsendefälle*

Die Anrechnung von Kost und Logis ist bei entsandten Arbeitnehmern ausgeschlossen. Aus Artikel 3 Abs. 7 Unterabsatz 2 der Entsenderichtlinie (Richtlinie 96/71/EG, Amtsblatt Nr. L 018 vom 21. Januar 1997) folgt, dass der Arbeitgeber die Unterbringungs- und Verpflegungskosten zu tragen hat, wenn er Arbeitnehmer zur Erbringung von Dienst- oder Werkleistungen aus dem Herkunftsstaat in ein anderes Land entsendet. Diese Vorschrift dürfte vor allem dann einschlägig sein, wenn Werkverträge mit ausländischen Firmen abgeschlossen werden, die ihre Mitarbeiter nach Deutschland entsenden, um dort zu arbeiten.

Hinweis: Die hier dargestellte Anrechnung von Kost und Logis auf den gesetzlichen Mindestlohn gilt aber nur für den Bereich des MiLoG. Wir waren bisher davon ausgegangen, dass eine Anrechnung überhaupt nicht möglich ist. Jetzt ist sie zumindest für Saisonarbeitskräfte möglich. Da aber die Branche Landwirtschaft und Gartenbau aufgrund des allgemeinverbindlichen Tarifvertrags unter die Rechtsvorschriften des AEntG fällt, sind die Regelungen für die Anrechnung für unsere Betriebe derzeit nicht anwendbar.

***Für den Mindestlohn nach dem AEntG gilt nach den Veröffentlichungen des Zolls folgendes:*** Unabhängig von der Anrechenbarkeit von Kost und Logis als Lohnbestandteil bei Saisonarbeitnehmern gelten die allgemeinen rechtlichen Gestaltungsmöglichkeiten wie die Aufrechnung.

Anders als bei der Anrechnung, bei der die Gewährung von Kost und Logis nach entsprechender Vereinbarung als unmittelbarer Lohnbestandteil berücksichtigt wird, werden bei der Aufrechnung wechselseitige Forderungen miteinander verrechnet. Die Aufrechnung erfordert daher eine separate Forderung über die entgeltliche Gewährung von Kost und Logis oder sonstiger Leistungen des Arbeitgebers.

Um das Aufrechnungsverfahren für die Praxis möglichst transparent und unbürokratisch auszugestalten, wird – soweit mit Blick auf die rechtlichen Unterschiede möglich – auf zentrale Elemente der Festlegungen zum allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn [insbesondere konkrete Beträge aus der Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) und die Grundwertungen des § 107 GewO] zurückgegriffen. Die entspre-

chende Handhabung wird den Mindestlohnprüfungen der Behörden der Zollverwaltung nach dem AEntG und dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) zugrunde gelegt.

Der Anwendung gesetzlicher Vorschriften im Übrigen, wie z. B. des Steuerrechts, des Mietrechts sowie von öffentlich-rechtlichen Gesundheits- und Sicherheitsbestimmungen – soweit einschlägig –, kann eine Aufrechnung selbstverständlich nicht entgegenstehen.

***Im Einzelnen wird den Mindestlohnprüfungen der Behörden der Zollverwaltung Folgendes zugrunde gelegt:*** Nach der Aufrechnung muss dem Arbeitnehmer ein Nettobetrag in Höhe des unpfändbaren Teils des Arbeitsentgelts verbleiben (§ 107 Abs. 2 Satz 5 GewO, Pfändungsfreigrenze); dabei wird der für eine ledige, nicht unterhaltspflichtige Person maßgebliche Betrag zugrunde gelegt. Ebenso werden die Maximalbeträge für Verpflegungsleistungen und Unterkunft nach der SvEV berücksichtigt.

Die einzelnen Beträge und Detailinformationen finden Sie oben unter den Ausführungen zur Anrechnung auf den Mindestlohn bei Saisonarbeitskräften.

29. Kann ich Entgeltumwandlungen auf den Mindestlohn anrechnen?

Ja. Zwar ist ein Verzicht auf den Mindestlohn unzulässig. Die Gesetzesbegründung stellt aber ausdrücklich klar, dass Entgeltumwandlung für die betriebliche Altersvorsorge davon unberührt bleibt.

30. Was ist mit vermögenswirksamen Leistungen?

Vermögenswirksame Leistungen können nicht angerechnet werden, denn sie stellen keinen Lohnbestandteil im engeren Sinne dar, sondern dienen der Vermögensbildung und der Arbeitnehmer kann über sie nicht zeitnah verfügen.

31. Wer kontrolliert die Zahlung des Mindestlohns?

Zuständige Prüfbehörde für die Einhaltung der Vorschriften des MiLoG ist der Zoll. Jedoch bleibt daneben die Zuständigkeit der weiteren Behörden wie Finanzbehörden, Agenturen für Arbeit, Beitragseinzugsstellen der Sozialversicherung, Prüfdienste der Renten- und Unfallversicherung bestehen.

32. Welche Unterlagen muss der Arbeitgeber bereithalten?

Der Arbeitgeber hat die für eine Kontrolle erforderlichen Unterlagen bereitzuhalten. Dazu gehören alle Unterlagen, die die Behörde in die Lage versetzt, die Bezahlung des Mindestlohns zu kontrollieren. Dazu gehören z. B. die Arbeitsverträge oder schriftlich niedergelegten Arbeitsbedingungen nach § 2 Nachweisgesetz, Arbeitszeitnachweise, Lohnlisten, Urlaubspläne, aber auch Nachweise hinsichtlich Zeiten ohne Entgeltanspruch (Langzeiterkrankung).

### 33. Müssen Arbeitszeiten aufgezeichnet werden?

Ja, wie bisher auch schon. Darüber hinaus gilt die arbeitgeberseitige Aufzeichnungspflicht des MiLoG für alle geringfügig Beschäftigten (Minijobber und kurzfristig Beschäftigte) nach § 8 SGB IV.

Zum 1. August 2015 ist eine neue Mindestlohndokumentationspflichten-Verordnung (MiLoDokV) in Kraft getreten. Die schon zu Beginn des Jahres erfolgten Festlungen, dass für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ein verstetigtes Arbeitsentgelt von **mehr als 2.958 Euro** monatlich beziehen und für die der Arbeitgeber seine nach § 16 Abs. 2 des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) bestehenden Verpflichtungen zur Aufzeichnung der Arbeitszeit (über acht Arbeitsstunden an Werktagen sowie Sonn- und Feiertagsarbeit insgesamt) und zur Aufbewahrung dieser Aufzeichnungen tatsächlich erfüllt, die Arbeitszeitaufzeichnungen nach dem MiLoG (täglich Beginn, Ende und Dauer der Arbeitszeit) entbehrlich ist, bleibt bestehen. Erhält der Arbeitnehmer ein verstetigtes Bruttoeinkommen von **mehr als 2.000 Euro und wurde diese Einkommen in den letzten 12 Monaten auch tatsächlich vom Arbeitgeber gezahlt**, so entfällt die Verpflichtung zur Aufzeichnung der täglichen Arbeitszeit nach dem MiLoG ebenfalls. Voraussetzung ist aber auch hier, dass die Pflichten zur Aufzeichnung der Arbeitszeit nach dem Arbeitszeitgesetz eingehalten werden (§ 1 Abs. 1 MiLoDokV).

Die Ministerien vertreten weiterhin die Auffassung, dass die Wirtschaftsbranche Landwirtschaft und Gartenbau aufgrund des allgemeinverbindlich erklärten Mindestentgelttarifvertrags unter die Regelungen des AEntG im Übergangszeitraum (bis 31. Dezember 2017) fällt. Danach betrifft die Aufzeichnungspflicht **alle Arbeitnehmer in der Wirtschaftsbranche**. Nach Ablauf des Mindestentgelttarifvertrags unterliegt die Wirtschaftsbranche den Regelungen des MiLoG. Dann betrifft die spezielle Aufzeichnungspflicht nur noch die geringfügig Beschäftigten nach § 8 SGB IV.

### Erleichterungen bei der Aufzeichnungspflicht für bestimmte Familienangehörige des Arbeitgebers

Mit der am 1. August 2015 in Kraft getretenen neuen Mindestlohndokumentationspflichten-Verordnung hat es aber eine weitere Erleichterung gegeben, die für alle Betriebe gilt, also sowohl für diejenigen, die die Aufzeichnungspflichten nach dem MiLoG erfüllen müssen, als auch für diejenigen, die die Aufzeichnungspflichten nach dem AEntG zu erfüllen haben. Für im Betrieb des Arbeitgebers **mitarbeitende Ehegatten, Lebenspartner, Kinder und Eltern des Arbeitgebers** gelten die Aufzeichnungspflichten nach dem MiLoG und dem AEntG nicht mehr. Dies gilt auch für Familienangehörige, wenn der Arbeitgeber eine juristische Person oder eine rechtsfähige Personengesellschaft ist. Hier muss es sich um die entsprechenden Familienmitglieder des vertretungsberechtigten Organs oder eines Mitglied eines solchen Organs oder eines vertretungsberechtigten Gesellschafter der rechtsfähigen Personengesellschaft handeln (§ 1 Abs. 2 MiLoDokV). Um es nochmals deutlich zu sagen: **diese Erleichterungen gelten damit auch für die Betriebe, die unter den Mindestentgelttarifvertrag fallen.**

### 34. Wie ist die Arbeitszeit zu dokumentieren?

Das MiLoG sieht folgende Anforderungen vor:

- Aufzuzeichnen sind Beginn, Dauer und Ende der täglichen Arbeitszeit.
- Die Aufzeichnung muss spätestens bis zum Ablauf des 7. auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages erfolgen.
- Die Aufzeichnungen müssen mindestens zwei Jahre lang aufbewahrt werden.
- Auf Verlangen des Zolls müssen die Unterlagen auch am Ort der Beschäftigung bereitgehalten werden. Die Aufbewahrung der Unterlagen beim Steuerberater oder im Lohnbüro ist ausreichend.

Die Aufzeichnungen sind an keine Form gebunden. Handschriftliche Aufzeichnungen reichen aus. Sie müssen nicht vom Arbeitgeber oder vom Arbeitnehmer unterschrieben werden. Aufgrund der Nachweisbarkeit ist dies jedoch zu empfehlen. Aufgezeichnet werden müssen Beginn, Dauer und Ende der täglichen Arbeitszeit. Nicht aufgezeichnet werden müssen die einzelnen Pausenzeiten.

Ausschließlich der Arbeitgeber ist für die Vollständigkeit und Richtigkeit der Aufzeichnungen verantwortlich. Es reicht somit aus, wenn der Arbeitgeber für jeden Tag und jeden Mitarbeiter Arbeitsbeginn und Arbeitsende sowie die in diesem Zeitraum tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden dokumentiert. Beispielhaft kann die Arbeitszeitaufzeichnung wie folgt geschehen:

**Erfassung der Arbeitszeit für Dokumentationspflichten nach dem Mindestlohngesetz**

Arbeitnehmer:

Name \_\_\_\_\_

Vorname \_\_\_\_\_

Geburtsdatum \_\_\_\_\_

lfd. Nr.	Datum	Beginn (Uhrzeit)	Ende (Uhrzeit)	Dauer der Arbeitszeit abzüglich Pausen (Stunden : Minuten)
Beispiel	17.06.2015	7:15	17:35	8:45
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				

\_\_\_\_\_

Ort / Datum

\_\_\_\_\_

eventuell Unterschrift

Anschrift des Unternehmens (ggf. Stempel):

### 35. Welche wichtigen gesetzlichen Arbeitszeitregelungen gibt es?

#### Höchst Arbeitszeit

Die werktägliche Arbeitszeit darf 8 Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu 10 Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von 6 Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt 8 Stunden werktäglich nicht überschritten werden. Die max. wöchentliche Arbeitszeit liegt damit bei 48 Stunden.

Eine Überschreitung der täglichen Höchstarbeitsgrenze ist nur dann möglich, wenn eine Bewilligung der Aufsichtsbehörde (je nach Landesrecht Gewerbeaufsichtsamt bzw. Amt für Arbeitsschutz) vorliegt.

### *Pausen*

Pausen sind keine Arbeitszeit. Sie müssen nicht bezahlt werden und zählen bei der Höchstarbeitszeit nicht mit. Bei einer Arbeitszeit von mehr als 6 Stunden muss mindestens 30 Minuten Pause gemacht werden, bei einer Arbeitszeit von mehr als 9 Stunden mindestens 45 Minuten. Die Pausen dürfen nicht am Rande der Arbeitszeit liegen. Pausen werden grundsätzlich vom Arbeitgeber festgelegt. Der Betriebsrat hat ein Mitbestimmungsrecht.

### *Ruhezeit*

Nach Beendigung ihrer täglichen Arbeitszeit müssen Arbeitnehmer eine ununterbrochene Ruhepause von mindestens 11 Stunden haben. Nach § 5 Abs. 2 ArbZG kann die Dauer der Ruhezeit unter anderem in der Landwirtschaft und in der Tierhaltung um bis zu eine Stunde verkürzt werden, wenn jede Verkürzung der Ruhezeit innerhalb eines Kalendermonats oder innerhalb von vier Wochen durch Verlängerung einer anderen Ruhezeit auf mindestens 12 Stunden ausgeglichen wird.

Hinweis: Die Regelungen zum ArbZG gelten für alle Arbeitnehmer unabhängig von der Dauer der Beschäftigung und ihrer Nationalität. Auch Verstöße gegen das ArbZG können mit Bußgeldern von bis zu 15.000 Euro belegt werden. Selbst ein Verstoß gegen die Aushangpflicht des ArbZG oder einschlägiger tariflicher Regelungen kann mit einem Bußgeld von bis zu 2.500 Euro geahndet werden.

### 36. Welche Folgen kann es haben, wenn der Mindestlohn nicht gezahlt wird?

Die Nichtzahlung des Mindestlohns kann mit einem Bußgeld bis zu 500.000 Euro geahndet werden. Der Arbeitnehmer hat die Möglichkeit, seinen höheren Lohnanspruch vor den Arbeitsgerichten einzuklagen. Weiterhin wird die Deutsche Rentenversicherung aufgrund der nicht geleisteten Sozialversicherungsabgaben auf den Lohnanspruch Nachforderungen geltend machen.

### 37. Wie hafte ich, wenn ein von mir beauftragter Unternehmer den Mindestlohn nicht zahlt?

Ab dem 1. Januar 2015 müssen Arbeitgeber nicht nur den Mindestlohn zahlen, sondern sie haften auch dafür, dass von ihnen beauftragte Unternehmen den Mindestlohn zahlen. Das MiLoG übernimmt die bestehende Haftung aus dem AEntG. Danach muss der Auftraggeber dafür einstehen, wenn ein Dienst- oder Werkvertragsunternehmen seinen Arbeitnehmern den Mindestlohn nicht oder nicht vollständig zahlt. Dabei ist es unerheblich, ob es sich um deutsche oder ausländische Dienst- oder Werkvertragsunternehmen handelt. Der Arbeitnehmer des beauftragten Unternehmens muss sich nicht darauf verweisen lassen, erst gegen seinen Arbeitgeber die Zwangsvollstreckung zu betreiben. Er kann direkt gegen den Auftraggeber vorgehen.

Die Haftung besteht nicht nur für die Verpflichtungen des beauftragten Unternehmens, sondern auch für die Verpflichtungen eines Nachunternehmers oder eines von dem Unternehmer oder einem Nachunternehmen beauftragten Verleihers. Die Ver-

pflichtung besteht in der Zahlung des Mindestentgelts an Arbeitnehmer. Die Haftung bezieht sich auf das Nettoentgelt.

Die Haftung ist verschuldensunabhängig. Eine Vereinbarung zwischen dem beteiligten Unternehmen, nach welcher die Haftung nach § 13 MiLoG ausgeschlossen wird, ist unzulässig. Der Auftraggeber muss somit beurteilen, ob das beauftragte Unternehmen die erforderliche Leistung (Werk/Dienstleistung) mit vernünftigen Arbeitsbedingungen (Mindestlohn) zu den angebotenen Preisen überhaupt erbringen kann.

Empfehlung: Man sollte sich vom Auftragnehmer schriftlich bestätigen lassen, dass der Auftragnehmer den gesetzlichen Mindestlohn zahlt und nicht von der Vergabe öffentlicher Aufträge ausgeschlossen ist. Außerdem sollte man sich eine Kostenkalkulation des Auftragnehmers vorlegen lassen.

### 38. Gibt es weitere Bußgeldvorschriften?

Ja. Es gibt eine Vielzahl von Bußgeldvorschriften.

Mit einer Geldbuße bis zu 30.000 Euro z. B. kann belegt werden, wer vorsätzlich oder fahrlässig

- Prüfungen der Zollbehörden und der diese unterstützende Stellen nicht duldet oder bei einer Prüfung nicht mitwirkt, insbesondere für die Prüfung erhebliche Auskünfte nicht erteilt und geforderte Unterlagen (z. B. Arbeitsverträge) nicht vorlegt,
- im Rahmen einer Prüfung das Betreten eines Grundstücks oder Geschäftsraums nicht duldet,
- in den Datenverarbeitungsanlagen gespeicherte Daten nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig übermittelt,
- eine Aufzeichnung der Arbeitszeiten der beschäftigten Arbeitnehmer nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig erstellt oder nicht oder nicht mindestens zwei Jahre aufbewahrt,
- die für die Kontrolle der Einhaltung des Mindestlohns und der Fälligkeit erforderlichen Unterlagen (z. B. Lohnabrechnungen, Arbeitszeitkonten) nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht in der vorgeschriebenen Weise, auf Verlangen auch am Ort der Beschäftigung bereithält.