

# Gesetzlicher Mindestlohn ab 01.01.2015

Für wen gilt was?

Welche Pflichten bestehen für Arbeitgeber?

Jan A. Strunk

Rechtsanwalt

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Fachanwalt für Informationstechnologierecht

Kreishandwerkerschaft Flensburg

10.11.2014

Harnis 24  
Flensburg

## Jan A. Strunk



- Jahrgang 1967
- Heimatort Handewitt, Abitur in Flensburg, Studium in Kiel
- Rechtsanwalt seit 1999
- Fachanwalt für Arbeitsrecht seit 2008
- Fachanwalt für Informationstechnologierecht (IT-Recht) seit 2009
- Jur. Fach(buch)autor, Dozent in der Aus- & Weiterbildung, Seminarreferent
- Bis 2013 Rechtsanwalt in Kiel. Seit August 2013 tätig in der Kanzlei für Wirtschafts- und Unternehmensrecht HOECK SCHLÜTER VAAGT in Flensburg
- Beratungsschwerpunkte:
  - Informations- und Kommunikationsrecht (*insbes. Datenschutz, Internet- & Onlinerecht, Medien & Social Media*)
  - Arbeits- und Berufsrecht
  - Gewerblicher Rechtsschutz (*Marken-, Urheber- und Wettbewerbsrecht*)
  - Corporate Compliance (*rechtlich*)
  - Sport- und Vereinsrecht

## Mindestlohngesetz = Art. 1

### Tarifautonomiestärkungsgesetz v. 11.08.2014

Weitere dort vorgenommene Änderungen u.a. im TVG, AEntG, AÜG

## Stärkung der Tarifautonomie durch gesetzlich vorgeschriebene Arbeitsvergütung?

- Staatlich garantiertes Mindesteinkommen zuletzt politisches Ziel fast aller Parteien
- Unterschiedliche Ansätze: „allgemeine Lohnuntergrenze“ (CDU/CSU) vs. „flächendeckender gesetzlicher Mindestlohn“ (SPD, Bündnis 90 / Die Grünen)
- Neue Regelung ist ein staatlicher Eingriff in die verfassungsmäßig geschützte Tarifautonomie (Art. 9 GG), nach h.M. gerechtfertigt durch die gesetzgeberischen Ziele:
  - Schaffung angemessener Arbeitsbedingungen für die Arbeitnehmer im Niedriglohnsektor
  - Erhaltung eines fairen Wettbewerbs
  - Erhalt der Stabilität der sozialen Sicherungssysteme

## Inhalt

- I. Anwendungsbereich
- II. Anspruchsinhalt / Pflichten
- III. Haftung des Auftraggebers
- IV. Kontrolle / Durchsetzung durch Behörden
- V. Sanktionen bei Nichtbefolgung
- VI. Kündigung wg. Einführung des Mindestlohns?
- VII. Ausblick / Handlungsempfehlungen

## Inhalt

- I. Anwendungsbereich**
- II. Anspruchsinhalt / Pflichten
- III. Haftung des Auftraggebers
- IV. Kontrolle / Durchsetzung durch Behörden
- V. Sanktionen bei Nichtbefolgung
- VI. Kündigung wg. Einführung des Mindestlohns?
- VII. Ausblick / Handlungsempfehlungen

## Räumlicher Anwendungsbereich:

**Mindestlohnhöhe ist zu beachten gem. § 20 MiLoG**

- **von allen Arbeitgebern mit Sitz im In- oder Ausland,**
- **die im Inland (= gesamtes Bundesgebiet)  
Arbeitnehmer beschäftigen**

## Zeitlicher Anwendungsbereich:

- **MiLoG bereits in Kraft seit dem 16.08.2014**
- Grundsatz in **§ 1 - Mindestlohn:**
  - Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf Zahlung eines Arbeitsentgelts mindestens in Höhe des Mindestlohns durch den Arbeitgeber.
  - **Die Höhe des Mindestlohns beträgt ab dem 1. Januar 2015 EUR 8,50 brutto je Zeitstunde.**
- Aber Ausnahmen in **§ 24 - Übergangsregelungen:**
  - 1) Bis zum 31. Dezember 2017 gehen
    - die im Arbeitnehmerentsendegesetz festgelegten Mindestlöhne
    - die auf Grundlage des Arbeitnehmerentsendegesetzes ( § 3 a AÜG) festgelegten Lohnuntergrenzen
    - Regelungen eines allgemeinverbindlichen Mindestlohn-Tarifvertrags dem Mindestlohn vor
  - 2) Zeitungszusteller: Ab dem 1. Januar 2015 Anspruch auf 75 % und ab dem 1. Januar 2016 auf 85 % des Mindestlohns.
- Ab dem 1. Januar 2017 gilt zwingend für alle ein Mindestlohn von EUR 8,50 brutto je Zeitstunde (auch für die Tarifverträge!)

## MiLoG: § 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.



## Persönlicher Anwendungsbereich:

- **Alle (!) Arbeitnehmer** = auch Rentner, Minijobber + Saisonarbeiter (für letztere gilt jedoch Befreiung von der Sozialversicherungspflicht, sofern Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres nun längstens auf drei Monate oder 70 Arbeitstage beschränkt erfolgt)  
Ausnahmen: Langzeitarbeitslose in den ersten 6 Monaten, Kinder und Jugendliche ohne Berufsabschluß, Azubis, Ehrenamtler  
[P] Arbeitnehmereigenschaft
- **Praktikanten**  
Ausnahme: Volontäre, Pflichtpraktika, Einstiegsqualifizierung (SGB III), Berufsbildungsvorbereitung (BBiG) & „Schnupperpraktika“ bis max. 3 Monate  
[P] Abgrenzung Praktikumszweck
- **Sondersituationen: Geschäftsführer & Familie**
  - Auch GF kann (obwohl kein AN!) gem. aktueller EuGH-Rspr. u.U. Arbeitnehmerschutzrechte beanspruchen -> [P] Geringes Monatsfixum z.B. bei Start-ups
  - Mitarbeit i.d. Familie kann in den Anwendungsbereich fallen, sofern übl. Indizien für Arbeitsverhältnis vorliegen

## Sachlicher Anwendungsbereich: Vorrang anderer Vorschriften

MiLoG gibt allgemeinen gesetzlichen Grundlohn als unterste Grenze für die Entlohnung von Arbeitnehmern vor.

Wegen seines Auffangcharakters gilt es nur subsidiär zu anderen Mindestlohnvorgaben = Arbeitnehmer haben nur dann Anspruch auf Mindestlohn nach dem MiLoG, wenn sie vom persönlichen Anwendungsbereich des jeweiligen Branchenmindestlohns nicht erfasst sein sollten.

- Regelungen des Arbeitnehmerentsendegesetz (AEntG) und des § 3 a Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) bleiben unangetastet. Branchenmindestlöhne dürfen aber die Mindestlohngrenze nach § 1 MiLoG nicht unterschreiten.
- Findet auf das Arbeitsverhältnis eine Mindestlohnregelung nach § 3 a AÜG oder dem AEntG Anwendung, setzt sich der dort vorgegebene („bessere“) Mindestlohn gegen das gesetzliche Mindestentgelt durch ( § 3 MiLoG)

## Sachlicher Anwendungsbereich: MiLoG nur bei tatsächlich geleisteter Arbeit!

Keine Anwendbarkeit des MiLoG auf Zahlungsansprüche, die dem Arbeitnehmer aufgrund anderer gesetzlicher Anspruchsgrundlagen gegen den Arbeitgeber zustehen, also insbesondere nicht für **Lohnersatzleistungen** :

- **Annahmeverzugslohn gem. § 615 S. 1 BGB**
- **Lohnfortzahlung gem. § 3 Abs. 1 EFZG**
- **Urlaubsentgelt gem. § 11 BUrIG**

### **Praktische Konsequenz:**

Fälligkeitsbestimmungen, Rechtsfolgen und Sanktionsmöglichkeiten des MiLoG gelten in diesen Zeiträumen nicht!

# MiLoG: Anspruchsinhalt / Pflichten

HOECK SCHLÜTER VAAGT Rechtsanwälte | Fachanwälte | Notare

## Inhalt

- I. Anwendungsbereich
- II. Anspruchsinhalt / Pflichten**
- III. Haftung des Auftraggebers
- IV. Kontrolle / Durchsetzung durch Behörden
- V. Sanktionen bei Nichtbefolgung
- VI. Kündigung wg. Einführung des Mindestlohns?
- VII. Ausblick / Handlungsempfehlungen

## MiLoG: § 3 Unabdingbarkeit des Mindestlohns

- Vereinbarungen, die den Anspruch auf Mindestlohn unterschreiten oder seine Geltendmachung beschränken oder ausschließen, sind **insoweit** unwirksam  
**[P]** Ausschlußklauseln in bestehenden Verträgen
- Verzicht auf den entstandenen Lohnanspruch nur durch gerichtlichen Vergleich möglich
- Keine Verwirkung des Anspruchs
- **Sonderfall:** Vereinbarungen zur Entgeltumwandlung i.S.d. Betriebsrentengesetzes (§ 1a BetrAVG) = betriebliche Altersversorgung durch Vergütungsbestandteile => Minderung des Nettoentgelts nicht MiLoG-relevant
- Verjährung: Normal, 3 Jahre gem. § 195 BGB

# MiLoG: Anspruchsinhalt / Pflichten

HOECK SCHLÜTER VAAGT Rechtsanwälte | Fachanwälte | Notare

## Geschuldete Vergütung bei Unterschreitung der gesetzlichen Vorgabe

- Abreden, die den Mindestlohn unterschreiten, sind nach § 3 S. 1 MiLoG unwirksam. Arbeitsvertrag als solcher bleibt wirksam
- Mindestlohnwidrige Vergütungsvereinbarungen werden nicht „geltungserhaltend“ auf den Mindestlohn „gehoben.“

Stattdessen Vergütungsregelung des § 612 BGB:

Arbeitgeber schuldet nicht nur den Mindestlohn, sondern die Vergütung, die im Wirtschaftsgebiet üblicherweise für eine vergleichbare Tätigkeit bezahlt wird = häufig den in einem fachlich und räumlich einschlägigen Tarifvertrag vorgesehenen Arbeitslohn

## MiLoG: § 2 Fälligkeit des Mindestlohns

Der Mindestlohn muß vom Arbeitgeber entweder

- zum Zeitpunkt der vereinbarten Fälligkeit oder aber
- spätestens am letzten Bankarbeitstag (Frankfurt am Main) des Monats, der auf den Monat folgt, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde,

an den Arbeitnehmer gezahlt werden.

Bei fehlender Vereinbarung gilt § 614 BGB = Fälligkeit nach Ablauf des Vergütungs-Zeitabschnitts

### Ausnahmen:

- Flexibilisierungsregelung: Bei schriftlich vereinbartem **Arbeitszeitkonto** können die über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinausgehenden Arbeitsstunden spätestens innerhalb von zwölf Kalendermonaten durch bezahlte Freizeitgewährung oder Zahlung des Mindestlohns ausgeglichen werden, wobei die auf das Arbeitszeitkonto eingestellten Arbeitsstunden monatlich jeweils 50 % der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nicht übersteigen dürfen
- Fälligkeitsregelungen gelten nicht für sog. **Wertguthabenvereinbarungen** i.S.d. SGB IV, also z.B. Freistellungsphase bei Altersteilzeit im Blockmodell

# MiLoG: Anspruchsinhalt / Pflichten

HOECK SCHLÜTER VAAGT Rechtsanwälte | Fachanwälte | Notare

## MiLoG gilt auch für „Besserverdiener“!

- Sämtliche Regelungen des MiLoG, die absichern sollen, dass ein Arbeitnehmer zum maßgeblichen Fälligkeitszeitpunkt tatsächlich den Mindestlohn erhält, gelten für jeden Beschäftigten, ganz gleich wie viel auch immer er verdient
- Daher nun i.d.R. gedankliche Aufspaltung der Vergütung in einen mindestlohnrelevanten und einen darüber hinausgehenden Teil



# MiLoG: Anspruchsinhalt / Pflichten

HOECK SCHLÜTER VAAGT Rechtsanwälte | Fachanwälte | Notare

## § 1 MiLoG:

Anspruch auf Zahlung eines Arbeitsentgelts mindestens in Höhe des Mindestlohns durch den Arbeitgeber + Höhe des Mindestlohns = EUR 8,50 brutto je Zeitsunde ab dem 1. Januar 2015.

- Mindestlohn als Stundenlohn = Zeitvergütung
- Flächendeckend, also keine Unterscheidung Ost/West
- Stück- und Akkordlöhne aber weiterhin zulässig, soweit gewährleistet, dass ges. Mindestlohn f. d. geleisteten Arbeitsstunden erreicht wird  
**[P]** Steuerung der Arbeitsleistung?

# MiLoG: Anspruchsinhalt / Pflichten

HOECK SCHLÜTER VAAGT Rechtsanwälte | Fachanwälte | Notare

## Mindestlohn höher als EUR 8,50 / h möglich!

Konstellationen, in denen stets ein höherer Mindestlohn geschuldet ist:

- Arbeits- oder Tarifvertrag sehen höhere Vergütung vor
- Für Aufträge und Zuwendungen der öffentlichen Hand: Tariftreue- und Vergabegesetz Schleswig-Holstein = EUR 9,18 gem. § 4 Abs. 3 TTG SH
- Zuschlag für Nachtarbeit i.S.d. § 6 Abs. 5 ArbZG (23:00 – 06:00 Uhr) = 25% = EUR 2,13 - somit gesetzlicher Mindestlohn für Nachtarbeit = EUR 10,63
- 2/3-Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts („Lohnwucher“, § 138 BGB)

## Bemessung

- Bemessungszeitraum für den Mindestlohnanspruch: Monat der Arbeitsleistung (ergibt sich aus § 2 Abs. 1 MiLoG)
- Wochenstunden x 13 : 3 = durchschnittliche (!) Monatsstunden  
z.B.: 40 x 13 : 3 = 173,34 h  
Mindestlohn somit 173,34 x EUR 8,50 = EUR 1.473,39
- Sonderfall Minijobber (max. 52 h & EUR 450,00 / Monat)  
Berechnung auf Basis Nettoentgelt anstatt fiktives Brutto zu ermitteln:  
Ausbezahltes Entgelt : Monatsstunden = relevanter Stundenlohn
- Entgelt ist monatsgenau zu berechnen
- Ggf. Möglichkeit von Arbeitszeitkonten nutzen!
- **[P]** Arbeitsverhältnisse auf Provisionsbasis:  
Erfolgsabhängige Vergütung weiterhin möglich, sofern Grundsatz eingehalten wird: „Durch normale Arbeit muß dem Arbeitnehmer die Erzielung einer Vergütung von durchschnittlich EUR 8,50 / h möglich sein“  
-> Bei pauschaler monatlicher Vergütung muß das monatliche Entgelt geteilt durch die tatsächlich erbrachten Arbeitsstunden mindestens den gesetzlich geschuldeten Mindestlohn je Zeitstunde ergeben.

# MiLoG: Anspruchsinhalt / Pflichten

HOECK SCHLÜTER VAAGT Rechtsanwälte | Fachanwälte | Notare

## Anrechenbarkeit von Vergütungsbestandteilen? [P]

MiLoG selbst enthält keine Regelungen dazu, welche vertraglichen bzw. tatsächlich geleisteten Vergütungselemente für den Abgleich mit dem Mindestlohn heranzuziehen sind.

Nach dem Willen des Gesetzgebers soll hier auf die Rspr. des EuGH zum AEntG zurückgegriffen werden. Danach können nur solche Vergütungsbestandteile bei der Bestimmung des Mindestlohns berücksichtigt werden, die ihrem Zweck nach die „normale“ Arbeitsleistung entlohnen sollen.

Im Einzelnen ist hier allerdings noch vieles umstritten und wird erst noch zu klären sein:

- **Zulagen und Zuschläge:** Bleiben bei der Berechnung d. MiLo unberücksichtigt, wenn sie nur dafür gezahlt werden, dass Arbeit unter erschwerten Bedingungen erbracht wird, z.B. Nacht-, Sonn- und Feiertagszuschläge, Schichtzulagen, Überstundenzuschläge, Schmutz-/Gefahrenzulagen. Ebenso unberücksichtigt: Akkord- / Qualitätsprämien
- **Jährliche Zahlungen:** Anrechnung 13. Gehalt, Urlaubs-/Weihnachtsgeld u.ä. grds. möglich, allerdings nur soweit tatsächlich mit der jeweiligen Fälligkeit des MiLo ausgezahlt = Problem bei „geballten“ Sonderleistungen
- **Gratifikationen für Betriebstreue:** (-), da keine Entlohnung der normalen Arbeitsleistung
- **Provisionen, Tantiemen, Bonuszahlungen:** : (-), da keine Gewährleistung, dass AN sie in Abhängigkeit der von ihm aufgewendeten Arbeitszeit tatsächlich erhält
- **Sachleistungen:** (-), Ausnahme: Aufwendungen für Kost & Logis bei Saisonarbeitern „in angemessenem Rahmen“ vom MiLo abzugsfähig
- **Vermögenswirksame Leistungen:** (-) lt. EuGH, da gebundene Vermögensbildung und „Mischfinanzierung“, zudem sozialpolitisches Ziel unabhängig von der Arbeitsleistung

# MiLoG: Anspruchsinhalt / Pflichten

HOECK SCHLÜTER VAAGT Rechtsanwälte | Fachanwälte | Notare

## § 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.

# MiLoG: Anspruchsinhalt / Pflichten

HOECK SCHLÜTER VAAGT Rechtsanwälte | Fachanwälte | Notare

## § 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 maßgeblichen Zeitpunkt aufzubewahren. Satz 1 gilt entsprechend für einen Entleiher, dem ein Verleiher eine Arbeitnehmerin oder einen Arbeitnehmer oder mehrere Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung in einem der in § 2a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes genannten Wirtschaftszweige überlässt. Satz 1 gilt nicht für Beschäftigungsverhältnisse nach § 8a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch.

(2) Arbeitgeber im Sinne des Absatzes 1 haben die für die Kontrolle der Einhaltung der Verpflichtungen nach § 20 in Verbindung mit § 2 erforderlichen Unterlagen im Inland in deutscher Sprache für die gesamte Dauer der tatsächlichen Beschäftigung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Geltungsbereich dieses Gesetzes, mindestens für die Dauer der gesamten Werk- oder Dienstleistung, insgesamt jedoch nicht länger als zwei Jahre, bereitzuhalten. Auf Verlangen der Prüfbehörde sind die Unterlagen auch am Ort der Beschäftigung bereitzuhalten. [...].

## Melde- und Aufzeichnungspflichten

- **Besondere Meldepflichten** des ausländischen Arbeitgebers oder Verleihers gem. § 16 MiLoG bei grenzüberschreitender Arbeitnehmerbeschäftigung:
  - Schriftliche Anmeldung in deutscher Sprache bei der zuständigen Behörde mit allen für die Prüfung wesentlichen Angaben
  - Pflicht zur Mitteilung von Änderungen
  - Schriftliche Versicherung bezgl. § 20 MiLoG
  
- **Aufzeichnungspflichten** gem. § 17 MiLoG (Wirtschaftszweige i.S.d. § 2a SchwarzArbG + geringfügig Beschäft.): AG / Entleiher müssen
  - Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer spätestens bis zum Ablauf des 7. auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages aufzeichnen und diese Aufzeichnungen mindestens zwei Jahre aufbewahren
  - MiLoG-relevante UL im Inland für die gesamte Dauer der Beschäftigung, längstens 2 Jahre aufbewahren

# MiLoG: Haftung des Auftraggebers

HOECK SCHLÜTER VAAGT Rechtsanwälte | Fachanwälte | Notare

## Inhalt

- I. Anwendungsbereich
- II. Anspruchsinhalt / Pflichten
- III. Haftung des Auftraggebers**
- IV. Kontrolle / Durchsetzung durch Behörden
- V. Sanktionen bei Nichtbefolgung
- VI. Kündigung wg. Einführung des Mindestlohns?
- VII. Ausblick / Handlungsempfehlungen



# MiLoG: Haftung des Auftraggebers

HOECK SCHLÜTER VAAGT Rechtsanwälte | Fachanwälte | Notare

## § 13 MiLoG = § 14 AEntG ist analog anzuwenden:

§ 14 AEntG

**(1) Ein Unternehmer, der einen anderen Unternehmer mit der Erbringung von Werk- oder Dienstleistungen beauftragt, haftet für die Verpflichtungen dieses Unternehmers, eines Nachunternehmers oder eines von dem Unternehmer oder einem Nachunternehmer beauftragten Verleihers zur Zahlung des Mindestentgelts an Arbeitnehmer [...] wie ein Bürge [...].**

- Erhebliches, ggf. unverhältnismäßiges Haftungsrisiko (intransparente, nicht kontrollierbare Haftungskette)
- Persönlicher Anwendungsbereich: Unternehmer gem. § 14 Abs. 1 BGB
- Sachlicher Anwendungsbereich: Werk- und Dienstleistungen
- Anspruchsinhaber: Arbeitnehmer der beauftragten Unternehmen, unabhängig davon, ob direkter oder indirekter Einsatz (AÜG)
- Haftungsgegenstand: Nur „Zahlung des Mindestentgelts“ also nicht Annahmeverzugslohn, EFZG, BUrlG, Zinsen etc.
- Geschuldet: Vergütungsdifferenz + Nachzahlung Sozialversicherungsbeiträge („Phantom-Lohn“!)
- Haftungsumfang: Akzessorisch, andere Einreden als die der Vorausklage grds. möglich. Mehrere nachgeschaltete Unternehmen sind Mitbürgen, und haben alle gegenüber dem Arbeitnehmer einzustehen. Ausgleich im Innenverhältnis gem. § 426 BGB

# MiLoG: Kontrolle & Durchsetzung

HOECK SCHLÜTER VAAGT Rechtsanwälte | Fachanwälte | Notare

## Inhalt

- I. Anwendungsbereich
- II. Anspruchsinhalt / Pflichten
- III. Haftung des Auftraggebers
- IV. Kontrolle / Durchsetzung durch Behörden**
- V. Sanktionen bei Nichtbefolgung
- VI. Kündigung wg. Einführung des Mindestlohns?
- VII. Ausblick / Handlungsempfehlungen

# MiLoG: Kontrolle & Durchsetzung

HOECK SCHLÜTER VAAGT Rechtsanwälte | Fachanwälte | Notare

## § 14 MiLoG: Behörde der Zollverwaltung => HZA / FKS

### **Befugnisse, § 15 MiLoG:**

- Einsicht in Arbeitsverträge, Niederschriften nach § 2 des Nachweisgesetzes und andere Geschäftsunterlagen, die mittelbar oder unmittelbar Auskunft über die Einhaltung des Mindestlohns geben
- Betreten von Geschäftsräumen und Grundstücken des Arbeitgebers während der Arbeitszeit zwecks Auskunftseinholung bei den dort tätigen Personen sowie Einsichtnahme in Unterlagen
- Überprüfung der Personalien der dort tätigen Personen
- Anhalten und Betreten von Beförderungsmitteln
- Mitwirkungs- und Duldungspflicht von Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Dritten
- **Ebenfalls durch Behörden überwacht:**  
**Besondere Meldepflichten** des Arbeitgebers gem. § 16 MiLoG (grenzüberschreitende arbeitsrechtliche Sachverhalte) und
- **Aufzeichnungspflichten** gem. § 17 MiLoG (Wirtschaftszweige i.S.d. § 2a SchwarzArbG + geringfügig Beschäftigte)

# MiLoG: Sanktionen bei Nichtbefolgung

HOECK SCHLÜTER VAAGT Rechtsanwälte | Fachanwälte | Notare

## Inhalt

- I. Anwendungsbereich
- II. Anspruchsinhalt / Pflichten
- III. Haftung des Auftraggebers
- IV. Kontrolle / Durchsetzung durch Behörden
- V. Sanktionen bei Nichtbefolgung**
- VI. Kündigung wg. Einführung des Mindestlohns?
- VII. Ausblick / Handlungsempfehlungen

# MiLoG: Sanktionen bei Nichtbefolgung

HOECK SCHLÜTER VAAGT Rechtsanwälte | Fachanwälte | Notare

## § 21 MiLoG: Ordnungswidrigkeiten

## § 19 MiLoG: Ausschluß von der Vergabe öffentlicher Aufträge

- § 10 OWiG: Haftung für vorsätzliches oder fahrlässiges Handeln
- § 9 OWiG: Verantwortlichkeit der gesetzlichen oder „gewillkürten“ Vertreter = u.U. auch der Betriebsleiter
- Geldbußen: Bis zu EUR 500.000,00 ( § 21 Abs. 1) bzw. bis zu EUR 30.000,00 ( § 21 Abs. 2) für VS + Fahrlässigkeit  
*Formel: Nicht gezahlte Mindestlohnsumme x 2 + 30% - bei Vorsatz doppelter Gesamtbetrag*  
*Berechnungsbeispiel: EUR 20.000,00 x 2 + 30% = EUR 52.000,00 Bußgeld (bei Vorsatz EUR 104.000,00)*
- Hinzu kommen die Nachzahlungen an die Sozialversicherungsträger. Diese sind auch dann fällig, wenn die Differenzvergütung durch AN nicht geltend gemacht wurde !

# MiLoG: Kündigungsgrund

HOECK SCHLÜTER VAAGT Rechtsanwälte | Fachanwälte | Notare

HOECK  
SCHLÜTER  
VAAGT  
Rechtsanwälte und Notare

## Inhalt

- I. Anwendungsbereich
- II. Anspruchsinhalt / Pflichten
- III. Haftung des Auftraggebers
- IV. Kontrolle / Durchsetzung durch Behörden
- V. Sanktionen bei Nichtbefolgung
- VI. Kündigung wg. Einführung des Mindestlohns?**
- VII. Ausblick / Handlungsempfehlungen

## Einführung des MiLoG als „dringendes betriebliches Erfordernis“ i.S.d. KSchG?

- Außerbetrieblicher Grund (-):  
MiLoG führt zwar zu erhöhten Lohnkosten, allein hierdurch aber noch kein Überhang an Arbeitskräften. Allenfalls indirekte Auswirkung (z.B. Umsatzrückgang durch wg. MiLoG notwendige Preissteigerungen)
- Innerbetriebliche Gründe?  
**[P]** Erforderlich: Unternehmerische Entscheidung zur Umorganisation, aus der sich ein konkreter Wegfall von Beschäftigungsmöglichkeiten ergibt + keine anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit f. d. betroffenen AN

# MiLoG: Ausblick & Handlungsempfehlungen

HOECK SCHLÜTER VAAGT Rechtsanwälte | Fachanwälte | Notare

## Inhalt

- I. Anwendungsbereich
- II. Anspruchsinhalt / Pflichten
- III. Haftung des Auftraggebers
- IV. Kontrolle / Durchsetzung durch Behörden
- V. Sanktionen bei Nichtbefolgung
- VI. Kündigung wg. Einführung des Mindestlohns?
- VII. Ausblick / Handlungsempfehlungen**



# MiLoG: Ausblick & Handlungsempfehlungen

HOECK SCHLÜTER VAAGT Rechtsanwälte | Fachanwälte | Notare

## Was ist also zu tun?

- Die vertraglich vereinbarte Vergütung muß ab Januar 2015 den Mindestlohn erreichen oder überschreiten. Daher: Arbeitgeber müssen die bestehenden Vereinbarungen überprüfen und Arbeitnehmern, die weniger als EUR 8,50 /h verdienen, eine Anpassung des Arbeitsvertrags anbieten.
- Insbesondere Altverträge mit hohem variablen Vergütungsbestandteil und / oder hohen Stundenzahlen müssen auf MiLoG-Konformität überprüft werden
- Ggf. Anpassung der Altverträge: Aufteilung in mindestlohnrelevante und sonstige Regelungen zu der darüber hinausgehenden Vergütung
- Ausschlußklauseln in Altverträgen sind zu überprüfen, ggf. Anpassung
- Möglichkeiten zur Einführung von Arbeitszeitkonten als Flexibilisierungsinstrument prüfen & ggf. umsetzen
- Weitere Überlegungen: Azubis? Freie Mitarbeiter? (Vorsicht!) Änderungskündigungen ? (KSchG anwendbar? Fristen!)

## Alles wird gut!



Jan A. Strunk

Rechtsanwalt  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
Fachanwalt für Informationstechnologierecht

E-Mail: [strunk@hsv-fl.de](mailto:strunk@hsv-fl.de)

XING: [www.xing.com/profile/JanA\\_Strunk](http://www.xing.com/profile/JanA_Strunk)

LinkedIn: <http://de.linkedin.com/in/foerdeanwalt>

### HOECK SCHLÜTER VAAGT

Rechtsanwälte | Fachanwälte | Notare

Lise-Meitner-Straße 15 - 24941 Flensburg

fon + 49 461 / 903 60 0 | fax + 49 461 / 903 60 80

[www.hsv-fl.de](http://www.hsv-fl.de)

Recht aktuell: [HSV-BLOG](#)