

Das Mindestlohngesetz (MiLoG)

- Was Unternehmen wissen müssen -

Leitfaden für Unternehmen
- Skript zum Vortrag 19.01.2015
vor der IHK Kassel-Marburg -
(Stand 30.09.2015)

RA Roland Wille
- Fachanwalt für Arbeitsrecht -

www.wille-rechtsanwaelte.de

Gliederung

Seite

I. Ausgangssituation und europäisches Umfeld

1. Tarifautonomiestärkungsgesetz	1
2. Europäischer Kontext	1
3. Situation in der Bundesrepublik Deutschland	2

II. Kerninhalte des Mindestlohngesetzes (MiLoG)

1. „Definition“ Mindestlohn	4
2. Persönlicher Anwendungsbereich	4
3. Arbeitnehmereigenschaft	4
4. Ausnahmen im persönlichen Anwendungsbereich	5
5. Sonstige personelle Sonder- und Übergangsregelungen	5
6. Besondere Regelungen für Praktikanten	6
7. Übersicht der personellen Ausnahmen von der Mindestlohnpflicht	7
8. Ausnahmeregelungen aufgrund Tarifvorbehalt	7
9. Anpassung des Mindestlohnes durch die Mindestlohnkommission	8
10. Nachunternehmerhaftung	8
11. Rechtsfolgen bei Verstößen gegen das MiLoG	9

III. Einzelprobleme des Mindestlohngesetzes

1. Ausschluss von Verzicht, Verwirkung und Ausschlussfristgeltung	10
2. Fälligkeit des Mindestlohnes	10
3. Aufzeichnungspflichten des Arbeitgebers	10
4. Arbeitszeitkonten	12
5. Zuschläge für Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit (SFN-Zuschläge)	12
6. Sondergratifikationen, Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld	13
7. Sonstige Entgeltumwandlungen zur Nettolohnmaximierung	13
8. Berechnung Urlaubsentgelt und Entgeltfortzahlung	14
9. Arbeitnehmerüberlassung	14
10. Geringfügige Beschäftigung	15
11. Bereitschaftszeiten	15
12. Akkord- und Stücklohn	16
13. Integrationsbetriebe, Beschäftigung behinderter Menschen	16
14. Beschäftigung von Familienangehörigen	16
15. Lohnwucher-Rechtsprechung des BAG	17

I. Ausgangssituation und europäisches Umfeld

1. Tarifautonomiestärkungsgesetz

Am 16.08.2014 ist das Tarifautonomiestärkungsgesetz in Kraft getreten, welches das zentrale Projekt betreffend den Arbeitsmarkt der Großen Koalition darstellt. Mittelpunkt und Kernbestandteil des Tarifautonomiestärkungsgesetzes ist das **Mindestlohngesetz (MiLoG)**.

Die Regelungen des Mindestlohngesetzes gelten seit dem 01.01.2015 flächendeckend und branchenübergreifend für Arbeitsverhältnisse in der Bundesrepublik Deutschland.

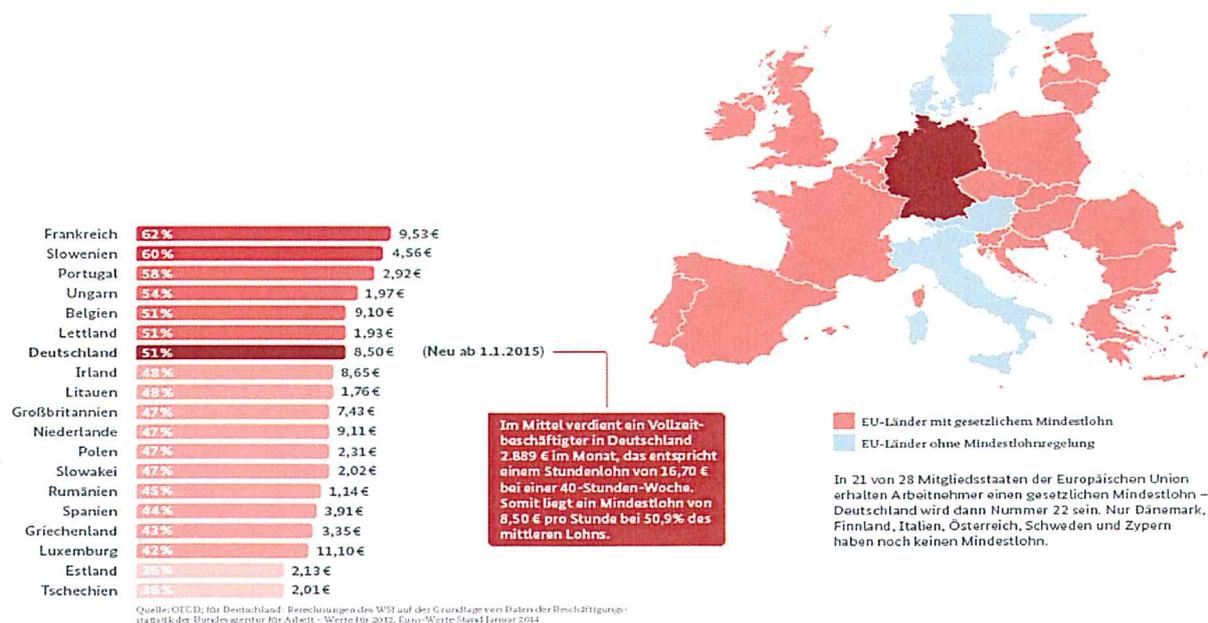
Im Rahmen des Gesetzespaketes des *Tarifautonomiestärkungsgesetzes* wurden zugleich Änderungen und Ergänzungen des *Arbeitnehmerentsendegesetzes* (AEntG) vorgenommen, des *Tarifvertragsgesetzes* (TVG), des *Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes* (AÜG) und des *Nachweisgesetzes* (NachwG). Darüber hinaus wurden insbesondere Verfahrensregelungen und Zuständigkeiten im *Arbeitsgerichtsgesetz* sowie im *Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz* sowie in einzelnen SGB-Vorschriften vorgenommen.

Zugleich wurde das bisherige *Mindestarbeitsbedingungengesetz* aufgehoben, dessen praktische Bedeutung zuletzt ohnehin gering war.

Zu beachten: Mit Ausnahme des erst zum 01.01.2015 in Kraft getretenen *Mindestlohngesetzes* (MiLoG) gelten die übrigen Gesetzesbestandteile des *Tarifautonomiestärkungsgesetzes* bereits seit dem 16.08.2014 und damit beispielsweise auch bereits die Verpflichtung des neuen § 2 Abs. 1 a *Nachweisgesetz*, wonach die Praktikumsbedingungen schriftlich für Praktikanten niederzulegen sind und dem Praktikanten spätestens zu Praktikumsbeginn auszuhändigen sind.

2. Europäischer Kontext

Bereits vor der Verabschiedung des *Mindestlohngesetzes* galt und gilt bereits in 21 von 28 EU-Mitgliedsstaaten ein branchenübergreifender gesetzlicher Mindestlohn.



Seit dem 01.01.2015 gilt danach kein gesetzlicher Mindestlohn lediglich in sechs EU-Staaten

- Dänemark,
- Finnland,
- Schweden,
- Österreich,
- Italien,
- und Zypern.

Gerade in den skandinavischen Ländern liegt nach Erhebungen der OECD der Anteil tarifgebundener Arbeitsverhältnisse bei 80 % und darüber, währenddessen in Deutschland die Quote tarifgebundener Arbeitsverhältnisse auf zuletzt ca. 50 % zurückgegangen ist.

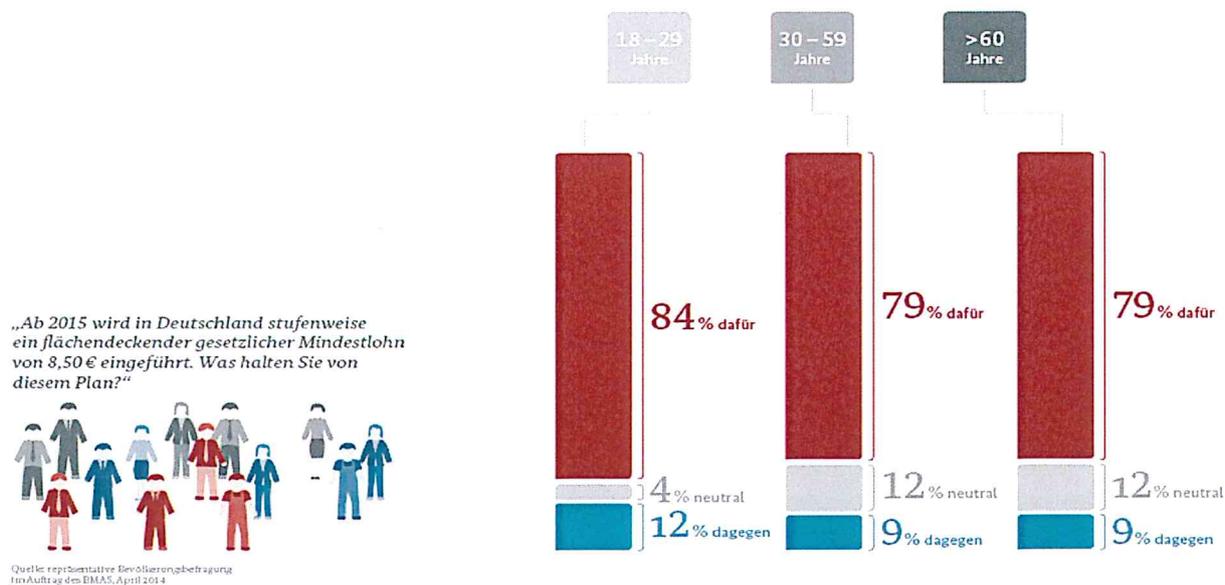
Allerdings bestehen in Europa, insbesondere zwischen West- und Osteuropa sowie Nord- und Südeuropa große Unterschiede beim Mindestlohn der Höhe nach.

Während Belgien, die Niederlande und Frankreich durchschnittliche Mindestlohnhöhen von rund € 1.500,00 brutto/Monat aufweisen und Großbritannien immerhin noch gut € 1.200,00 brutto, betragen diese in Spanien rund € 750,00 brutto, Portugal € 570,00 brutto, Polen € 390,00 brutto und in Rumänien und Bulgarien lediglich knapp € 200,00 brutto.

Demgegenüber ergibt ausgehend von einer 40 Stunden/Woche der Mindestlohn in Deutschland ab 01.01.2015 rund € 1.500,00 brutto (173,33 Stunden x € 8,50 = € 1.473,31).

3. Situation in der Bundesrepublik Deutschland

In Deutschland wird die Diskussion um Für und Wider zur Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes seit rund zehn Jahren intensiv geführt. Nach einer im Auftrag des Bundesarbeitsministeriums (BMAS) im April 2014 durchgeführten Bevölkerungsbefragung sollen altersübergreifend rund 80 % der bundesdeutschen Bevölkerung für die Einführung eines flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohnes sein, rund 10 % dagegen und rund 10 % keine klare Meinung haben.



Nach Angaben der Bundesregierung (BMAS) sollen ab 2015 knapp 4 Millionen Arbeitnehmer (3,7 Millionen) vom Mindestlohn profitieren.

Hinzutreten weitere rund 3 bis 4 Millionen Beschäftigte, die in zur Zeit 10 Branchen zu bereits derzeit gültigen Mindestlöhnen auf der Basis der „Allgemeinverbindlichkeitserklärung“ (AVE) aufgrund entsprechender Rechtsverordnungen nach dem Arbeitnehmerentsendegesetz (AEntG) und des AÜG als bundesweite Branchentarifverträge für allgemeinverbindlich erklärt sind.

Hierzu zählen unter anderem Branchen wie

- das Bauhauptgewerbe,
- Dachdecker- und Gerüstbaugewerbe,
- Maler- und Lackiererhandwerk,
- Elektrohandwerk,
- Gebäudereinigung,
- Fleischwirtschaft,
- Abfallwirtschaft,
- Pflegebranche.

In der Zeitarbeitsbranche gelten Mindestlohnregelungen durch das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (§ 3 a AÜG).

Schließlich existieren noch für allgemeinverbindlich erklärte Mindestlöhne nach dem Tarifvertragsgesetz (TVG) für das Friseur- und Schornsteinfegerhandwerk (§ 5 TVG).

Die durch Allgemeinverbindlichkeitserklärung (AVE) für rechtsverbindlich in bestimmten Branchen erklärten Tarifverträge weisen stark differierende Mindestlöhne von beispielsweise € 6,50 Friseurhandwerk (Ost) bis € 13,95 im Bauhauptgewerbe (West) auf.

Zu beachten: Auf Grundlage des AEntG für allgemeinverbindlich erklärt werden können nur bundesweit flächendeckende Branchentarifverträge. Diese und aufgrund des AÜG können in der Übergangszeit der Mindestlohnregelung nach dem MiLoG bis zum 01.01.2017 allein zu einer Unterschreitung des ansonsten ab 01.01.2015 geltenden flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohnes von € 8,50 brutto/Stunde führen.

Zu beachten: Länderspezifische Branchentarifverträge, wie beispielsweise solche, die für das Bundesland Hessen und seine Tarifparteien abgeschlossen sind, können nicht zu einer Ausnahme der (befristeten) Unterschreitung des gesetzlichen Mindestlohnes führen.

Hinweis: Mit den Änderungen des AEntG im Rahmen des am 16.08.2014 in Kraft getretenen Tarifautonomiestärkungsgesetzes ist die Aufnahme weiterer bundesweit geltender oder noch bis zum 01.01.2015 bundesweit abgeschlossener flächendeckender Branchentarifverträge durch Rechtsverordnung des Bundesarbeitsministeriums (BMAS) in Form der „Allgemeinverbindlichkeitserklärung“ (AVE) erleichtert worden. Bis zum 01.01.2015 haben so insgesamt 17 bundesweit geltende bzw. vereinbarte Branchentarifverträge die Allgemeinverbindlichkeit nach dem AEntG/AÜG erreicht, um „weichere Übergangsregelungen“ für Wirtschaftszweige/Branchen im klassischen Niedriglohnsektor zu ermöglichen.

II. Kerninhalte des Mindestlohngesetzes (MiLoG)

1. „Definition“ Mindestlohn

Der gesetzliche Mindestlohn nach dem MiLoG stellt die nicht dispositive (vertraglich nicht abdingbare) Lohnuntergrenze für die arbeitsvertraglich vereinbarte Tätigkeit des/der Arbeitnehmers/in für den Arbeitgeber dar.

2. Persönlicher Anwendungsbereich

Die Mindestlohnregelungen des MiLoG gelten seit 01.01.2015 für alle inländischen und ausländischen Arbeitgeber, die in Deutschland Arbeitnehmer beschäftigen (§ 20 MiLoG).

Zu beachten: Herkunft und Nationalität des Arbeitnehmers spielen für die Anwendbarkeit der Mindestlohnregelungen keine Rolle. Auch ausländische Arbeitnehmer/innen aus EU-Ländern oder sonstigen Drittstaaten fallen als Arbeitnehmer in Deutschland in den Geltungsbereich.

Das MiLoG gilt mithin auch für ausländische Arbeitgeber, die Arbeitnehmer zur Ausübung ihrer Tätigkeit in Deutschland beschäftigen oder nach Deutschland entsenden.

Problem: Kurzfristige Entsendungen von AN aus dem Ausland nach Deutschland, z. B.:

- Transitfahrten durch Deutschland (zur Zeit Klärung mit EU),
- Vorübergehende Entsendung zur Montage/Inbetriebnahme in Deutschland für bis zu 8 Tage nach dem AEntG (Mindestlohn wohl im Zweifel fällig).

3. Arbeitnehmereigenschaft

Arbeitnehmer ist jeder, der in persönlicher Abhängigkeit Dienste auf privatrechtlicher Basis für einen anderen leistet (allgemeiner Arbeitnehmerbegriff im deutschen Arbeitsrecht, vgl. § 22 Abs. 1 MiLoG).

Damit unterfallen nicht dem MiLoG:

- Organe von Kapitalgesellschaften (Vorstand, GmbH-Geschäftsführer),
- Beamte und Soldaten,
- arbeitnehmerähnliche Personen, außer sie sind ausdrücklich dem allgemeinen Arbeitnehmerbegriff arbeitsrechtlich gleichgestellt,
- Freiberufler,
- freie Mitarbeiter, Solo-Selbstständige,
- Auszubildende,
- ehrenamtlich Tätige,
- als „Mitunternehmer“ mitarbeitende Ehegatten,
- Heimarbeiter nach dem Heimarbeitsgesetz.

Zu beachten: Praktikanten sind grundsätzlich in den Regelungsbereich des MiLoG einbezogen. Für diese Gruppe gelten jedoch zahlreiche Ausnahmen vom Mindestlohngebot unter bestimmten Voraussetzungen (s. u., § 22 MiLoG).

Hinweis: Geringfügig Beschäftigte („Mini-Jobber“) sind Arbeitnehmer nach dem allgemeinen Arbeitnehmerbegriff. Für sie gelten die Lohnuntergrenzen nach dem MiLoG, d. h. € 8,50/Stunde ab 01.01.2015.

4. Ausnahmen im persönlichen Anwendungsbereich

Ausgenommen vom Anwendungsbereich des MiLoG sind hiernach folgende Personen/Gruppen:

- a) Kinder und Jugendliche unter 18 Jahren ohne Berufsabschluss.
- b) Auszubildende (Ausbildungsverhältnisse sind keine Arbeitsverhältnisse, hier gilt das BBiG).
- c) Ehrenamtlich tätige, da ehrenamtliche Tätigkeit keine „Arbeit“ im Sinne des MiLoG darstellt.
- d) Langzeitarbeitslose, die unmittelbar nach mindestens einjähriger Arbeitslosigkeit beschäftigt werden. Hier gilt die Ausnahmeregelung jedoch nur für die ersten sechs Beschäftigungsmonate.
- e) Praktikanten unter besonderen Voraussetzungen (s. u.).

5. Sonstige personelle Sonder- und Übergangsregelungen

a) Zeitungszusteller

Für Zeitungszusteller von periodischen Druckerzeugnissen mit redaktionellem Inhalt (keine reinen „Werbeblättchen“ oder Prospektverteiler) wird der gesetzliche Mindestlohn von € 8,50 erst schrittweise eingeführt und gilt uneingeschränkt erst ab dem 01.01.2017. Dies gilt nur für die unmittelbare Zeitungszustellung an Endkunden.

Zeitungszusteller haben 2015 (bis 31.12.2015) lediglich einen Anspruch auf 75 % des Mindestlohnes von € 8,50 (Absenkung um 25 %), im Jahr 2016 (bis 31.12.2016) auf 85 % von € 8,50/Stunde (15 % weniger) und erst ab 01.01.2017 Anspruch auf € 8,50 Mindestlohn.

- 2015 = € 6,38
- 2016 = € 7,23
- 2017 = € 8,50

Hinweis: Sollte die „Mindestlohnkommission“ bereits ab 01.01.2017 (zweijährige Evaluationsperiode) eine Anhebung des gesetzlichen Mindestlohnes auf über € 8,50 beschließen, haben Zeitungszusteller vom 01.01.2017 bis 31.12.2017 lediglich Anspruch auf € 8,50 (ohne Anpassungserhöhung). Ab 01.01.2018 gilt uneingeschränkt der dann gültige Mindestlohn auch für Zeitungszusteller.

b) Saisonarbeiter

Für Saisonarbeiter gilt ab 01.01.2015 der gesetzliche Mindestlohn von € 8,50 brutto/Stunde. Die Möglichkeit von der Befreiung der Sozialversicherungspflicht wurde jedoch von zwei Monaten bzw. 50 Tagen auf maximal drei Monate bzw. 70 Tage ausgeweitet.

Zusätzlich darf hier auf den Mindestlohn Kost und Logis im angemessenen Verhältnis angerechnet werden.

In Erwartung des MiLoG haben die Tarifpartner in der Land- und Forstwirtschaft („grüne Berufe“) einen tariflichen Mindestlohn ab 2015 von € 7,20 (Ost) bzw. € 7,40 (West) vereinbart mit schrittweiser Anhebung auf bundeseinheitlich € 8,60 ab 2017.

6. Besondere Regelungen für Praktikanten

a) Definition Praktikum: Ausbildungsbegleitende oder ausbildungsvorbereitende Tätigkeit, bei der der Erwerb praktischer Kenntnisse und Erfahrungen zur Vorbereitung auf eine berufliche Tätigkeit im Vordergrund steht.

b) Vom Mindestlohn ausgenommen sind:

- Pflichtpraktika im Rahmen von Schule, Ausbildung oder Studium,
- freiwillige Praktika bis zur Maximaldauer von drei Monaten, soweit begleitend für Studium oder Ausbildung (**ACHTUNG:** Einzelfallprüfung erforderlich),
- freiwillige Praktika bis zur Maximaldauer von drei Monaten, die zur Orientierung bei der Berufs- oder Studienwahl dienen,
- Einstiegsqualifizierungen, die gemäß § 54 a SGB III der Ausbildungs- und Berufsvorbereitung dienen sowie Ausbildungsvorbereitungspraktika (§§ 68-70 BBiG),
- Jugendliche unter 18 ohne Berufsabschluss (z. B. Schüler).

Zu beachten: Es gilt für die Herausnahme von Praktikanten beim Mindestlohn eine Beweislastumkehr, wonach der Arbeitgeber den Ausnahmetatbestand im Streitfall nachweisen muss.

Praxistipp: Arbeitgeber sollten sich bei Studien-, Schul- und Ausbildungspraktika vom Bildungsträger bzw. Praktikant nachweisen lassen, aufgrund welcher Ausbildungsordnung und zu welchem ausbildungsbegleitenden Zweck das Praktikum dient. Diese Nachweise sollten für etwaige Betriebsprüfungen dauerhaft aufbewahrt werden.

Zu beachten: Praktika im Rahmen eines sog. „dualen Studiums“ sind dann vom Mindestlohn ausgenommen, wenn sie aufgrund von Kooperationsverträgen zwischen Hochschule und Unternehmen absolviert werden.

c) Anspruch auf Mindestlohn haben:

- Praktikanten außerhalb Ausbildung oder Studium mit abgeschlossener Berufsausbildung oder Studienanschluss,
- freiwillige Praktika begleitend zu Studium oder Ausbildung von mehr als drei Monaten Dauer,
- freiwillige Praktika begleitend zu Studium oder Ausbildung, wenn bereits zuvor ein Praktikumsverhältnis mit demselben Betrieb/Ausbilder bestanden hat,
- freiwillige Praktika zur Orientierung bei der Berufs- und Studienwahl von mehr als drei Monaten Dauer.

d) Schriftformgebot für Praktikumsvertrag

Praktikanten haben seit 16.08.2014 einen Anspruch auf schriftliche Niederlegung der wesentlichen Vertragsbedingungen in einem Praktikumsvertrag. Dieser muss spätestens mit Aufnahme des Praktikums dem Praktikanten vom Betrieb ausgehändigt werden (§ 2 Abs. 1 a NachwG).

Pflichtinhalt:

- Name und Anschrift der Vertragsparteien,
- Lern- und Ausbildungsziel des Praktikums,
- Beginn und Dauer des Praktikums,

- Dauer der regelmäßigen täglichen Praktikumszeit,
- Zahlung und Höhe der Vergütung (sofern Vergütungspflicht besteht oder Vergütung freiwillig gezahlt wird),
- Dauer des Urlaubs,
- Hinweis auf die auf das Praktikum anzuwendenden Tarifverträge sowie Betriebs- oder Dienstvereinbarungen.

Zu beachten: Die Verletzung der Nachweis- und Dokumentationspflichten stellt eine Ordnungswidrigkeit mit Bußgeldandrohung dar.

Praxistipp: „Praktika“ nach abgeschlossener Berufsqualifikation dürften in der Regel „Arbeit“ mit Mindestlohnpflicht nach dem MiLoG sein.

7. Übersicht der personellen Ausnahmen von der Mindestlohnpflicht



© Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2014

8. Ausnahmeregelungen aufgrund Tarifvorbehalt

Für die Dauer von zwei Jahren bis zum 31.12.2016 kann aufgrund von allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträgen nach dem Arbeitnehmerentsendegesetz (AEntG) oder nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (§ 3 a AÜG) der gesetzliche Mindestlohn von € 8,50 noch unterschritten werden. Dies gilt zum einen für die bereits jetzt nach dem AEntG für allgemeinverbindlich erklärten bundesweit flächendeckend geltenden Branchentarifverträge, soweit diese Mindestlohnunterschreitungen bis 31.12.2016 enthalten sowie für die noch im Übergangszeitraum bis zum 31.12.2016 hinzutretenden für allgemeinverbindlich nach dem AEntG erklärten Branchentarifverträge.

Gleichermaßen gilt dies für die Zeitarbeitsbranche gemäß § 3 a AÜG.

Zu beachten: Die schrittweise Übergangsfrist sieht für diese Branchentarifverträge, soweit ab 01.01.2017 mindestens € 8,50/Stunde geregelt sind, eine vollständige Anpassung auf den dann möglicherweise höheren gesetzlichen Mindestlohn erst zum 01.01.2018 vor. Ab 01.01.2017 gilt aber ein Mindestlohn von € 8,50 auch für diese Branchen.

Zu beachten: Der Tarifvorbehalt zur Unterschreitung des Mindestlohnes in der zweijährigen Übergangsphase gilt nur für nach dem AEntG oder AÜG für allgemeinverbindlich erklärte Branchentarifverträge, nicht jedoch für sonstige Tarifverträge (z. B. Haustarifverträge, länderspezifische Tarifverträge etc.).

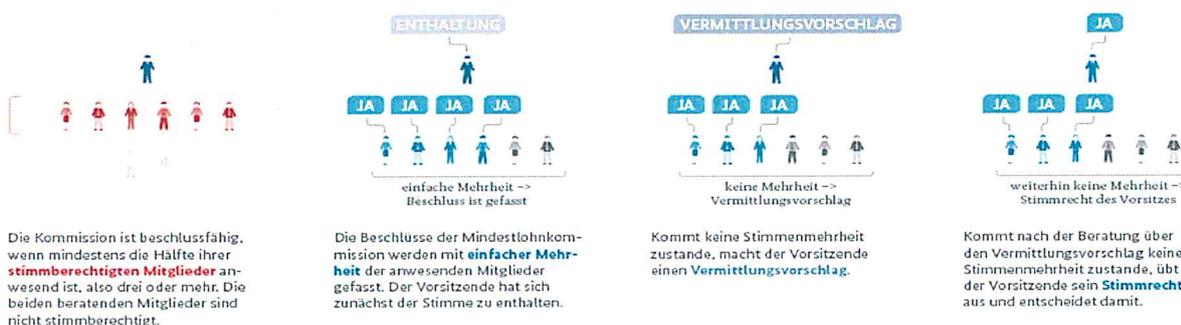
Die Übergangsregelung gilt auch nicht für allgemeinverbindliche Tarifverträge mit AVE aufgrund § 5 TVG (Tarifvertragsgesetz).

Praxistipp: Bei Tarifzugehörigkeit zu einem Branchentarifvertrag im Mindestlohnsektor sollte sich jeder Betrieb bei dem für ihn zuständigen Arbeitgeberverband (AGV) darüber informieren, ob die Voraussetzungen für eine Unterschreitung in der Übergangsphase vorliegen.

9. Anpassung des Mindestlohnes durch die Mindestlohnkommission

Eine von den Tarifpartnern zu besetzende Mindestlohnkommission überwacht Wirkung und Angemessenheit des Mindestlohnes und seiner Höhe und ist berechtigt, nach Ablauf von jeweils zwei Jahren eine Anpassung des gesetzlichen Mindestlohnes vorzunehmen, frühestens also ab dem 01.01.2017.

DAS BESCHLUSSVERFAHREN



© Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2014



* Es sind Abweichungen nach unten unter bestimmten Bedingungen möglich.

© Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2014

10. Nachunternehmerhaftung

Entsprechend den Regelungen des AEntG sieht das MiLoG eine Nachunternehmerhaftung für Auftraggeber vor, die Nachunternehmer/Subunternehmer beauftragen, die die Mindestlohnpflicht verletzen (§ 13 MiLoG, § 14 AEntG).

Diese sieht vor, dass

ein Unternehmer, der einen anderen Unternehmer mit der Erbringung von Werk- oder Dienstleistungen beauftragt, für die Einhaltung dessen Verpflichtungen zur Zahlung des Mindestlohnes an seine Arbeitnehmer wie ein Bürge haftet, der auf die Einrede Vorklage verzichtet hat.

Hinweis: Die Nachunternehmerhaftung ist auf den reinen Nettolohnanspruch der Arbeitnehmer des Auftragnehmers (Nachunternehmer) begrenzt. Eine Nachhaftung für nicht ordnungsgemäße Sozialversicherungsbeiträge auf den Mindestlohn gegenüber den Sozialversicherungsträgern besteht nicht.

Problem: Nicht eindeutig geregelt ist im MiLoG die Frage von Kettenverträgen und einer damit eintretenden „Haftungskette“. Aufgrund der Verweisung auf die gleichlautende Vorschrift in § 14 AEntG dürfte im Zweifel die gesamte „Auftraggeberkette“ bei Verletzungshandlungen des „letzten Nachunternehmers“ beim Mindestlohn als Gesamtschuldner eine „Nachhaftungskette“ bilden (**ACHTUNG:** Einzelfallprüfung vornehmen).

Praxistipp: Im Rahmen der Auftragsvergabe empfiehlt sich für Auftraggeber

- sich die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften, insbesondere des MiLoG, im Rahmen der Vertragsbedingungen durch Nachunternehmer/Subunternehmer bestätigen zu lassen,
- bei begründeten Zweifelsfällen (z. B. Baubranche) sich Prüfungsrechte zur Einhaltung der Mindestlohnvorschriften vertraglich einräumen zu lassen,
- für den Fall der Zulässigkeit weiterer Subunternehmerbeauftragungen durch den Auftragnehmer, sich im Innenverhältnis von Haftungsansprüchen aufgrund Mindestlohnverletzungshandlungen von Subunternehmern des Auftragnehmers freistellen zu lassen (Freistellungsregelung).

11. Rechtsfolgen bei Verstößen gegen das MiLoG

Verletzungshandlungen der Zahlung des gesetzlichen Mindestlohnes können mit Geldbußen bis € 500.000,00 geahndet werden (§ 21 MiLoG).

Aufzeichnungsverstöße können mit Bußgeldern bis € 30.000,00 belegt werden.

Zusätzlich kann der Ausschluss von öffentlicher Auftragsvergabe erfolgen (§ 19 MiLoG).

Zuständig für die Überwachung der Einhaltung des MiLoG und Verstößen hiergegen ist die FKS (Finanzkontrolle Schwarzarbeit) des Zolls.

Hierfür ist seitens der Bundesregierung (BMAS) geplant, zusätzlich zu den bislang rund 6.500 Stellen weitere 1.600 neue Stellen bei der FKS zu schaffen.

Für Geldbußen bei Nichtzahlung des Mindestlohnes gilt die Faustformel:

Geldbuße x nicht gezahlter Mindestlohn x 2 + 30 %.

Beispiel: Mindestlohnunterschreitung € 1.000,00 = € 2.600,00 Geldbuße

Zu beachten: Bei Vorsatz wird die Bußgeldhöhe in der Regel verdoppelt!

Praxistipp: Bei unangekündigten Überprüfungen (Razzien) durch die FKS (Zoll) empfiehlt sich vor der Beantwortung von Fragen unmittelbar einen Rechtsbeistand hinzuzuziehen bzw. hinzuzurufen.

III. Einzelprobleme des Mindestlohngesetzes

1. Ausschluss von Verzicht, Verwirkung und Ausschlussfristgeltung

Der Mindestlohnanspruch kann nicht durch Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag (mit Ausnahme des Tarifvorbehaltes in der Übergangsfrist s. u.) eingeschränkt werden (§ 3 MiLoG).

Zu beachten: Ausschlussfristen finden auf Mindestlohnansprüche keine Anwendung!

Es gilt die allgemeine dreijährige Verjährung (§§ 195, 199 BGB).

Ebenso wenig kann der Mindestlohnanspruch verwirken und der Arbeitnehmer kann nicht wirksam auf ihn verzichten.

Ausnahme: Durch gerichtlichen Vergleich, z. B. vor dem Arbeitsgericht.

Hinweis: Ein Verzicht des Arbeitnehmers aufgrund gerichtlichen Vergleichs ist nur für bereits entstandene Mindestlohnansprüche möglich, nicht jedoch für erst zukünftig entstehende.

Praxistipp: Vertragliche Ausschlussfristen behalten ihren Sinn für oberhalb des Mindestlohnes liegende Arbeitsentgeltanteile sowie sonstige Ansprüche und bleiben weiter empfehlenswert.

2. Fälligkeit des Mindestlohnes

Der Mindestlohnanspruch ist fällig

- zum Zeitpunkt der vereinbarten Fälligkeit (z. B. Arbeits- oder Tarifvertrag),
- spätestens jedoch am letzten Bankarbeitstag (Frankfurt/M.) des Folgemonats der Arbeitsleistung (§ 2 Abs. 1 MiLoG).

Zu beachten: Verletzt der Arbeitgeber die Fälligkeitsregelung, liegt in der Regel ein bußgeldpflichtiger Verstoß (Zahlungsverstoß) gegen das MiLoG vor.

Problem: Überstunden und Arbeitszeitkonten

Werden Überstunden geleistet im Mindestlohnbereich, gilt auch für die Überstundenvergütung die Mindestlohnfälligkeitsregelung. Werden im Mindestlohnbereich Überstunden nicht spätestens am letzten Bankarbeitstag des Folgemonats vergütet, bedarf es der nachweisbaren Führung eines Arbeitszeitkontos unter Berücksichtigung der hierfür geltenden Vorgaben zur Aufzeichnungspflicht des MiLoG (§ 17 MiLoG).

3. Aufzeichnungspflichten des Arbeitgebers

Für diejenigen Arbeitgeber aus Branchen gemäß Aufzählung § 2a Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz gilt die Verpflichtung zur schriftlichen Aufzeichnungspflicht nach § 17 MiLoG. Dies betrifft folgende Branchen bzw. Gewerbe:

- Bau,
- Gaststätten und Hotellerie,
- Personenbeförderung,
- Speditions-, Transport- und damit verbundene Logistikgewerbe,

- Schausteller,
- Forstwirtschaft,
- Gebäudereinigung,
- Messe- und Ausstellungsbau,
- Fleischwirtschaft.

Zu beachten: Darüber hinaus gilt die Aufzeichnungspflicht nach § 17 MiLoG auch für die Beschäftigung von „geringfügig Beschäftigten“ (Mini-Jobber).

Ausnahme: Geringfügige Beschäftigungen in Privathaushalten (§ 8 aSGB IV) sowie von engen Familienangehörigen sind hiervon ausgenommen.

Die Aufzeichnungspflicht beinhaltet (§ 17 MiLoG):

- Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit,
- spätestens bis eine Woche nach arbeitstäglichem Arbeitsende (8. Tag),
- in deutscher Sprache jederzeit bereit zu halten (vgl. FSK/Zoll-Prüfung),
- auf Verlangen der Prüfbehörde (Zoll) Aufbewahrung am Ort der Beschäftigung,
- Aufbewahrungspflicht zwei Jahre ab Beginn der Aufzeichnungspflicht

Zu beachten: Die Aufzeichnung „von Hand“ bleibt erlaubt.

Praxistipp: Sofern keine elektronische Arbeitszeiterfassung erfolgt, empfiehlt sich bei „handgeschriebenen Dienstplänen“ zusätzlich zur Spalte der Diensterteilung (Soll-Arbeitszeit) eine zusätzliche Spalte über die tatsächlich geleistete Arbeitszeit (Ist-Arbeitszeit) zu verwenden.

Erleichterungen/Ausnahmen aufgrund Verordnungen des BMAS bzw. BMF:

a) Mindestlohndokumentationspflichten-Verordnung (MiLoDokV)

- Die strengen Aufzeichnungs- und Dokumentationspflichten nach §§ 16, 17 MiLoG gelten **nicht**
 - für Beschäftigung enger Familienangehöriger (Eltern, Kinder, Ehegatten),
 - für Arbeitnehmer, deren verstetigtes regelmäßiges Arbeitsentgelt in den letzten 12 abgerechneten Monaten mindestens **€ 2.000,00 brutto/Monat beträgt** **und** für die der Arbeitgeber die sonst nach § 16 Abs. 2 ArbeitszeitG bestehenden Verpflichtungen zur Aufzeichnung der Arbeitszeit und Aufbewahrung dieser Aufzeichnungen tatsächlich erfüllt.

b) Mindestlohnaufzeichnungsverordnung (MiLoAufzV)

Unterliegen Arbeitnehmer im Rahmen einer ausschließlich mobilen Tätigkeit keiner Arbeitszeitevorgabe, sondern bestimmen Beginn und Ende sowie Dauer der täglichen Arbeitszeit und der zu erledigenden Arbeitsaufträge eigenverantwortlich, genügt es, wenn für diese Arbeitnehmer nur die Dauer der tatsächlichen täglichen Arbeitszeit aufgezeichnet wird.

Mobile Tätigkeiten in diesem Sinne sind insbesondere:

- Zustellung von Briefen und Paketen,
- Abfallsammlung,
- Straßenreinigung und Winterdienst,
- Gütertransport,
- Personenbeförderung (*Problem: Taxibranche*).

Zu beachten: Für alle Arbeitgeber aller Branchen gelten die allgemeinen Aufzeichnungspflichten, insbesondere für Arbeitszeitznachweise, nach § 2 NachweisG und § 16 ArbeitszeitG (2 Jahre, Bußgeld max. 15 T €)

4. Arbeitszeitkonten

Um Missbrauchsmöglichkeiten zur Umgehung des Mindestlohnes durch „unbezahlte Überstunden“ bzw. im Rahmen der Führung von Arbeitszeitkonten zu verhindern, enthält das MiLoG besondere gesetzliche Schranken für die Führung von Arbeitszeitkonten (§ 2 Abs. 2 MiLoG).

Diese beinhalten:

- Schriftliche Vereinbarung über die Führung eines Arbeitszeitkontos und nachvollziehbare Dokumentation der Arbeitszeit-Kontenführung (elektronisch oder schriftlich),
- Ausgleich des Arbeitszeitkontos in Freizeit oder Entgelt, spätestens zwölf Monate nach der monatlichen Stundenerfassung von „Plusstunden“,
- „Plusstunden“ bis maximal 50 % der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zulässig,
- bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind Arbeitszeitguthaben zum Monatsletzten des auf die Beendigung folgenden Monats zur Auszahlung fällig.

Zu beachten: Die „scharfen“ Vorgaben des § 2 Abs. 2 MiLoG gelten nicht, wenn der Arbeitnehmer im 12-Monatsdurchschnitt mehr als € 8,50/Stunde als „verstetigtes Einkommen“ (einschließlich Gutstunden) erzielt (ca. € 2.500,00).

Praxistipp: Bei Beschäftigung in Mindestlohn-Grenzbereichen empfiehlt sich entweder die unmittelbare Bezahlung von Überstunden spätestens am Ende des Folgemonats oder dringend die Führung eines Arbeitszeitkontos unter Beachtung der o. g. Regelungen (§ 2 Abs. 2 MiLoG).

Andernfalls droht durch „*nicht sofort bezahlte Überstunden*“ die Mindestlohnunterschreitung!

Praxistipp: Regelmäßige Überprüfung der Stände der Arbeitszeitkonten im Mindestlohn-Grenzbereich (z. B. immer zum Quartalsende).

5. Zuschläge für Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit (SFN-Zuschläge)

Problem: Welche Lohnbestandteile sind auf den Mindestlohn anzurechnen.

Grundsätzlich gilt nach der BAG- und EuGH-Rechtsprechung das „**Äquivalenz-Prinzip**“ zum angemessenen Austauschverhältnis zwischen Arbeit und Entgelt.

Hierbei wird in der Regel davon ausgegangen, dass zum regulären Arbeitsentgelt (auch im Sinne des Mindestlohnes) nur dasjenige Arbeitsentgelt zählt, das für die „normale Arbeitsleistung“ (Normalleistung) gezahlt wird.

Zu beachten: Zuschläge für „besondere Arbeiterschwernisse“ sind deshalb nicht anrechnungsfähig auf den Mindestlohn.

Rechtsfolge: SFN-Zuschläge sowie sonstige besondere „Erschwerniszuschläge“ sind nicht auf den Mindestlohn anrechenbar.

Praxistipp: Dort wo keine zwingenden vertraglichen Zuschlagspflichten (Arbeitsvertrag, Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung) bestehen, kann es sich anbieten, statt Zuschlaggewährung den regulären Stundenlohn (einschließlich Sonderarbeitszeiten) anzuheben und damit „Zuschläge einzupreisen“, wenn andernfalls die Mindestlohnuntergrenze unterschritten würde.

Zu beachten: Sonn- und Feiertagsarbeit ist kraft Gesetzes nicht zwingend zuschlagspflichtig; währenddessen Nacharbeit einen angemessenen Ausgleich in Freizeit oder Zusatzentgelt erfordert (§ 6 Abs. 5 ArbZeitG). Gelten keine besonderen vertraglichen Vereinbarungen zur Zuschlagshöhe für Nacharbeit, dürfte in der Regel ein Zuschlag von 25 % angemessen sein (§ 3 b EStG).

6. Sondergratifikationen, Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld

In der Regel ist davon auszugehen, dass Sonder-Einmalzahlungen (Sondergratifikation, Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld) nicht auf den Mindestlohn anrechenbar sind (s. o. Äquivalenz-Prinzip, BAG, 16.04.2014 – 4 AZR 802/11 –; EuGH, 07.11.2013 – C 522/12 – „Isbir“).

In der Regel stellen diese einmaligen Sonderzahlungen keine unmittelbare Gegenleistung für geleistete Arbeit dar (Weihnachtsgeld für Betriebstreue, Urlaubsgeld für angemessenen Erholungsurlaub).

Hinweis: Ob ausdrücklich vertraglich vereinbarte Sonderzahlungen (13. Gehalt) mit zeitanteiliger Anspruchsentstehung pro Beschäftigungsmonat in den Mindestlohn anrechnungsfähig sind, ist streitig.

Nach Auffassung des Unterzeichners kollidiert jedoch selbst der vertragliche Anspruch auf eine vertragliche Zusatzvergütung (13. Gehalt) mit der zwingenden Fälligkeitsvorschrift für den Mindestlohn (§ 2 Abs. 1 MiLoG), sodass eine Anrechnungsfähigkeit nicht vorliegt.

7. Sonstige Entgeltumwandlungen zur Nettolohnmaximierung

Die in der Praxis zur Nettolohnmaximierung („Mehr Netto vom Brutto“) kreativ entwickelten „Entgeltbestandteile“ sind als sachbezogene Sonderleistungen ohne unmittelbaren Arbeitsentgeltcharakter (s. o. Äquivalenz-Prinzip) nicht auf den Mindestlohn anrechnungsfähig.

Hierzu zählen als nicht anrechnungsfähig u. a.:

- Diensthandy,
- Kleidergeld,
- Tankgutscheine,
- Kita-Zuschuss,
- Auslöse,
- Manko- und Besteckgeld,
- vermögenswirksame Leistungen (hierzu s. o. EuGH v. 07.11.2013),
- Trinkgeld.

Ausnahme: Entgeltumwandlung nach dem BetrAVG, sofern auf Wunsch des Arbeitnehmers Entgeltbestandteile für die betriebliche Altersversorgung nach dem BetrAVG aufgewandt werden (ACHTUNG: Rechtsprechung hierzu beobachten).

Allenfalls möglicherweise anrechnungsfähig könnten ohne besonderen Erschwernischarakter gewährte Entgeltumwandlungen für den arbeitstäglichen Weg zwischen Wohnung und Arbeitsstätte sein, wie z. B. Wegegeld, Jobticket, Fahrgeldzuschuss. Auch hier verbleiben jedoch erhebliche Risiken bei Mindestlohnunterschreitung, sodass vorsorglich die Rechtsprechung hierzu abzuwarten ist.

Zu beachten: Gewährung von Kost und Logis kann im Einzelfall anrechenbar sein, z. B. bei Saisonarbeitskräften (Erntehelfer etc.). Hier ist im Einzelfall zu prüfen.

8. Berechnung Urlaubsentgelt und Entgeltfortzahlung

Die Mindestlohnuntergrenzen sind seit 01.01.2015 bei der Berechnung von Urlaubsentgelt und Entgeltfortzahlung bei Krankheit zu berücksichtigen.

Dies gilt auch dann, wenn hierdurch eine Abweichung der bisherigen Berechnung der Regelarbeitsvergütung eintritt (§ 11 BUrlG, § 4 EntgeltfortzahlungsgG).

9. Arbeitnehmerüberlassung

Im Rahmen der Zeit- und Leiharbeit (AÜG) ist für die Einhaltung des MiLoG der Verleiher verantwortlich.

Allerdings bestehen für inländische Entleiher, die Leiharbeitskräfte von Verleihern mit Sitz im Ausland entleihen dann verschärfte Anmeldepflichten, wenn der Entleiher zu den vom Gesetzgeber als besonders missbrauchsanfällig qualifizierten neun Wirtschaftsbereichen bzw. Wirtschaftszweigen gemäß § 2 a des SchwarzarbeitsbekämpfungsgG gehört (s. o. Skript Ziffer III. 3., § 16 Abs. 3, 4 MiLoG i. V. m. MiLoMeldV).

In diesem Fall hat der Entleiher vor Beginn jeder Werk- oder Dienstleistung der zuständigen Behörde der Zollverwaltung (Bundesfinanzdirektion West gemäß MindestlohngesetzmeldestellenV) eine schriftliche Anmeldung in deutscher Sprache mit folgenden Angaben zuzuleiten:

- Vor- und Familienname nebst Geburtsdatum des Leiharbeitnehmers,
- Beginn und Dauer der Überlassung des Leiharbeitnehmers,
- Ort der Beschäftigung,
- Ort im Inland, an dem die Dokumentation zur Aufzeichnung der Arbeitszeit nach § 17 MiLoG bereit gehalten werden (z. B. Baustelle),
- den Vor- und Familiennamen und die Anschrift in Deutschland eines Zustellungsbevollmächtigten des Verleihers mit Sitz im Ausland,
- den Vor- und Familiennamen oder die Firma nebst Anschrift des Verleihers im Ausland.

Zu beachten: Zusätzlich zu diesen besonderen Anmeldepflichten, die ansonsten den besonderen Meldepflichten für Arbeitgeber mit Sitz im Ausland entsprechen, hat der Entleiher mit der Anmeldung eine Versicherung des (ausländischen) Verleihers beizufügen, dass dieser die Pflichten zur Zahlung und Fälligkeit des Mindestlohnes gemäß § 20 MiLoG einhält (§ 16 Abs. 1, 4 MiLoG).

Problem: Ob bei Mindestlohnunterschreitung auch der Entleiher der Nachunternehmerhaftung unterliegt, bleibt im Hinblick auf die sich entwickelnde Rechtsprechung abzuwarten.

10. Geringfügige Beschäftigung

Besonders gravierende Auswirkungen haben die Regelungen des MiLoG für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse (Mini-Jobber auf € 450,00-Basis).

Grundsatz: „Mini-Jobber“ sind reguläre Arbeitnehmer, auch im Sinne des MiLoG. Für sie gilt der Mindestlohn von € 8,50/Stunde, sofern nicht noch in der Übergangsfrist der Tarifvorbehalt greift oder personelle Ausnahmen vorliegen (z. B. Langzeitarbeitslose oder Zeitungszusteller).

Da der Gesetzgeber bewusst die Forderung der Arbeitgeberverbände zu Sonder- und Ausnahmeregelungen für geringfügige Beschäftigung nicht in das MiLoG aufgenommen hat gilt, dass der Mindestlohnanspruch von Mini-Jobbern sich auf € 8,50 ausbezahlter Stundenlohn (netto) bezieht und keine Umrechnung auf einen „fiktiven Bruttolohn“ erfolgt.

Hierdurch „verteuert“ sich die geringfügige Beschäftigung im Niedriglohnssektor überproportional im Hinblick auf den zusätzlich anfallenden in der Regel 30 %igen pauschalierten Zuschlag, den der Arbeitgeber abzuführen hat.

Zu beachten: Alle MiLoG-Regelungen gelten auch für Rentner und/oder volljährige Arbeitnehmer ohne Berufsabschluss bzw. Qualifikation.

Konsequenz: € 450,00 Monatsbezug : € 8,50/Stundenlohn = 52,94 Stunden max. Monat.

Zu beachten: Für Unternehmer (Ausnahme Privathaushalt und enge Familienangehörige) gilt die strenge Aufzeichnungspflicht über die tägliche Arbeitszeit (Beginn, Ende, Dauer etc.) gemäß § 17 MiLoG.

Praxistipp: Will der Arbeitgeber/Unternehmer gerade in der Umstellungsphase auf den Mindestlohn geringfügige Beschäftigungsverhältnisse abbauen, kann sich im Einzelfall anstelle der Reduzierung der Monatsarbeitszeit zur Einhaltung der € 450,00-Grenze anbieten, bei gleichbleibender Arbeitszeit den Mini-Job zum „Midi-Job“ (bis € 850,00/Monat) anwachsen zu lassen. Hierdurch erhöhen sich bis zur Erreichung der € 850,00 Midi-Job-Grenze die Abzüge des Arbeitnehmers (Sozialversicherungsbeiträge und Steuern) erheblich, sodass mittelbar hierdurch ein „Abbau“ geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse erreicht werden kann.

11. Bereitschaftszeiten

Für Bereitschaftszeiten ist vertraglich im angemessenen Umfang ein geringeres Arbeitsentgelt gegenüber „normalen“ Beschäftigungszeiten grundsätzlich zulässig.

Problem: Überschreitung der Mindestlohnuntergrenze durch Einrechnung von Bereitschaftszeiten.

Zu beachten: Das MiLoG differenziert nicht innerhalb unterschiedlicher Arbeitszeitformen. Dies führt dazu, dass Bereitschaftszeit Arbeitszeit im Sinne des MiLoG ist und damit bei der Überprüfung der Einhaltung der Mindestlohngrenze einzurechnen ist.

Hinweis: Unter Einbeziehung der Bereitschaftszeiten darf der umgerechnete Stundenlohn € 8,50 nicht unterschreiten.

Abgrenzung: Anders als bloße „Rufbereitschaft“ ist Bereitschaftszeit dadurch gekennzeichnet, dass der Arbeitgeber den Aufenthaltsort des Arbeitnehmers bestimmt, verbunden mit der Anweisung die Arbeit im Bedarfsfall unverzüglich aufnehmen zu können (BAG v. 19.11.2014 – 5 AZR 1101/12 –).

12. Akkord- und Stücklohn

Die Vergütung in Form von Akkord- und Stücklohn bleibt auch nach dem MiLoG zulässig

Zu beachten: Der Akkord- und Stücklohn bei „normaler Arbeit unter normalen Umständen“ muss in Zeit umgerechnet die Mindestlohnuntergrenze von € 8,50 gewährleisten.

Problem: Unterdurchschnittliche Arbeitsleistung sogenannter „Low-Performer“.

Praxistipp: Bei der „Berechnung“ der „normalen Arbeitszeit unter normalen Umständen“ dürfte nicht allein vom „Durchschnitts-Arbeitnehmer“ auszugehen sein, sondern vielmehr von der für die ganz überwiegende Zahl der im Akkord- oder Stücklohn beschäftigten Arbeitnehmer „leistbaren Arbeitszeit unter normalen Umständen“. In Anlehnung an die Rechtsprechung des BAG zur „arbeitsvertragswidrigen Minderleistung“ (Low-Performing) dürfte der Ansatz von 1/3 unterhalb der Durchschnittsleistung jedenfalls nicht im Rahmen des MiLoG zu bestehen sein.

13. Integrationsbetriebe, Beschäftigung behinderter Menschen

Das MiLoG gilt uneingeschränkt auch für Integrationsbetriebe und die Beschäftigung behinderter Menschen (**Ausnahme:** Behindertenwerkstätten, § 138 SGB IX).

Praxistipp: Im Einzelfall sollten die Möglichkeiten der Zuschussgewährung durch die Integrationsämter (z. B. Lohnzuschuss) geprüft werden. Dies gilt insbesondere vor und im Zusammenhang mit der Aufnahme der Beschäftigung von behinderten Menschen.

14. Beschäftigung von Familienangehörigen

Grundsatz: Das MiLoG gilt auch für die Beschäftigung von Familienangehörigen, insbesondere auch Ehegatten und Kindern.

Ausnahme: Ehepartner oder enger Familienangehöriger arbeitet unentgeltlich als „faktischer Mitunternehmer“ mit („familienhafte Mithilfe“).

Zu beachten: Von den grundsätzlich für Mini-Jobs geltenden strengen Aufzeichnungspflichten nach § 17 MiLoG sind (neben Privathaushaltshilfen) seit 01.08.2015 nun auch geringfügig beschäftigte enge Familienangehörige (Eltern, Kinder, Ehegatten / eingetragene Lebenspartner) des Arbeitgebers ausgenommen (§ 1 MiLoDokV). Bei rechtsfähigen Gesellschaften (z.B. GmbH) ist „Arbeitgeber“ in Sinne der Verordnung der vertretungsberechtigte Gesellschafter sowie deren Organ-Mitglieder (Geschäftsführer, Vorstand).

Praxistipp: Zur Feststellung und Differenzierung zwischen „Beschäftigung“ und „familienhafter Mithilfe“ kann Statusfeststellung beim Rentenversicherungsträger beantragt werden (§ 7 a SGB IV).

15. Lohnwucher-Rechtsprechung des BAG

Auch vor Inkrafttreten des Mindestlohngesetzes galt „richterrechtlich“ die „Lohnwucher-Rechtsprechung“ des BAG. Hiernach liegt eine „sittenwidrige Lohnunterschreitung“ vor, wenn die für die Tätigkeit „übliche Vergütung“ um mehr 1/3 unterschritten wird (vgl. BAG vom 18.04.2012 – 5 AZR 630/10 -).

Entgegen vereinzelter Stimmen von MiLoG-Kritikern ist nicht davon auszugehen, dass diese Rechtsprechung vom BAG aufgegeben werden wird im Hinblick auf eine gesetzliche „Lohnuntergrenze“ von derzeit € 8,50/Stunde nach dem MiLoG.

Unabhängig von einer gesetzlichen Lohnuntergrenze bleibt das arbeitsrechtliche und gesellschaftliche Bedürfnis nach „sittengemäßer Entlohnung“ erhalten, sodass nach der vom Unterzeichner vertretenen und auch überwiegenden Auffassung die „Lohnwuchergrenzen-Rechtsprechung“ des BAG weiter Geltung beansprucht.

Impressum:

Urheber/Herausgeber: Wille Rechtsanwälte, Wilhelmshöher Allee 23, 34117 Kassel, RA Roland Wille, FA f. Arbeitsrecht

Stand: 30.09.2015