

Mindestlohn

Ein Leitfaden für Unternehmer

(Stand April 2015)



Inhalt

I.	Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns.....	2
II.	Wer hat Anspruch auf den Mindestlohn?	2
III.	Ausnahmen vom Mindestlohn	2
IV.	Höhe des gesetzlichen Mindestlohns	3
V.	Fälligkeit des gesetzlichen Mindestlohns	6
VI.	Bestandteile des gesetzlichen Mindestlohns.....	7
VII.	Verschärfte Aufzeichnungs- und Aufbewahrungspflichten für Arbeitgeber.....	8
VIII.	Verstöße gegen das Mindestlohngesetz	11
IX.	Auftraggeberhaftung.....	11
X.	Mindestlohn und Sozialversicherung	12
XI.	Landes-Mindestlohngesetz und Vergaberecht	14

I. Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns

Am 16.08.2014 ist das Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (Mindestlohngesetz) in Kraft getreten. Seit dem 01.01.2015 gilt damit in Deutschland flächendeckend ein einheitlicher und branchenunabhängiger gesetzlicher Mindestlohn von brutto 8,50 Euro je Zeitstunde. Wie das neue Gesetz – neben dem bereits seit längerem geltenden Nachweisgesetz, Arbeitszeitgesetz, Arbeitnehmerentendengesetz und den geltenden Tarifverträgen – angewendet werden soll, ist teilweise noch unklar. Besonderheiten gibt es darüber hinaus unter anderem für die Land- und Forstwirtschaft sowie im Gartenbau. Hier gilt bis Ende 2017 eine Übergangsregelung. In dieser Sonderbeilage geben Experten zusammen mit den Redakteuren von Land & Wirtschaft und des SHBB Journals erste Antworten auf die wichtigsten Fragen.

II. Wer hat Anspruch auf den Mindestlohn?

- **Anspruch** auf den gesetzlichen Mindestlohn haben grundsätzlich (zu den Ausnahmen siehe unten):
 - alle Arbeitnehmer aller Branchen
 - an allen Beschäftigungsorten in Deutschland
 - ab dem 01.01.2015
- Ein Verzicht auf den Mindestlohn ist grundsätzlich nicht möglich

Frau Gurtz: Der Mindestlohn gilt in Deutschland in allen Branchen verbindlich und zwar unabhängig von der Qualifikation des Arbeitnehmers, seinem Alter oder seiner Herkunft. Ein fehlender Berufsabschluss oder ungenügende Sprachkenntnisse rechtfertigen keine Ausnahme vom Mindestlohnananspruch.

Die Mindestlohnpflicht gilt grundsätzlich auch für geringfügig entlohnte Arbeitnehmer (450-Euro- oder Minijobs) und für kurzfristig Beschäftigte (zum Beispiel Saisonkräfte). Im Gegenzug verlängert sich Dauer von kurzfristige Beschäftigungsverhältnissen, für die keine Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen sind (siehe S. 12).

III. Ausnahmen vom Mindestlohn

Insgesamt sind fünf Personengruppen vom persönlichen Geltungsbereich des Mindestlohngesetzes – teilweise jedoch nur zeitlich begrenzt – ausgenommen. Hierzu zählen Praktikanten unter bestimmten Voraussetzungen, Kinder unter 15 Jahren und Jugendliche (unter 18 Jahren) ohne abgeschlossene Berufsausbildung, Auszubildende, ehrenamtlich Tätige und Langzeitarbeitslose, die seit mindestens einem Jahr arbeitslos waren, in den ersten sechs Monaten der Beschäftigung.

Keinen Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn haben

- Kinder und Jugendliche unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung
- Auszubildende
- Ehrenamtliche Tätige
- Vormalig Langzeitarbeitslose in den ersten sechs Monaten der Beschäftigung
- Praktikanten, wenn es sich handelt um ein/e
 - Pflichtpraktikum aufgrund einer Schul-/Ausbildungs-/ Studienordnung
 - Orientierungspraktikum, bis zu drei Monaten für Berufsausbildung/Aufnahme Studium
 - begleitendes Praktikum bis zu drei Monaten bei Berufsausbildung/Studium, wenn nicht zuvor bereits ein Praktikumsverhältnis mit demselben Auszubildenden bestanden hat dann Mindestlohn
 - Teilnahme an Einstiegsqualifizierung gemäß § 54 a SGB III oder Berufsausbildungsvorbereitung gemäß §§ 68-70 BBiG

Praktikanten haben grundsätzlich ebenfalls einen Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn, denn sie gelten als Arbeitnehmer im Sinne des Mindestlohngesetzes. Jedoch gibt es einige Ausnahmen, daher ist hier eine genaue Unterscheidung notwendig: Für Praktikanten, die ein Pflichtpraktikum im Rahmen der Schule, Ausbildung oder des Studiums absolvieren oder ein Schnupper- bzw. Orientierungspraktikum für die Wahl einer Ausbildung oder eines Studiums leisten, besteht keine Pflicht zur Zahlung des Mindestlohns. Gleiches gilt für freiwillige Praktika mit Ausbildungsbezug im Studium oder in der Ausbildung, sofern nicht bereits zuvor ein Praktikumsverhältnis zum Arbeitgeber bestanden hat. Diese sogenannten Schnupperpraktika werden jedoch zeitlich eingeschränkt. Nach dem Willen des Gesetzgebers liegt ein solches Praktikum nur vor, wenn es höchstens drei Monaten andauert. Soweit die drei Monate auch nur um einen Tag überschritten werden, ist der Praktikumszweck verfehlt und von Anfang an der Mindestlohn zu zahlen. Diese Rechtsauffassung ist allerdings umstritten.

Kinder und Jugendliche unter 18 Jahre ohne abgeschlossene Berufsausbildung haben nach dem Mindestlohngesetz keinen Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn. Damit soll verhindert werden, dass sich junge Menschen lieber einen Hilfsjob suchen, anstatt eine schlechter bezahlte Ausbildung zu absolvieren. Für Berufsausbildungen gilt der Mindestlohn nämlich nicht.

Wer nach mindestens einjähriger Arbeitslosigkeit eine Arbeit findet, hat nach dem Mindestlohngesetz in den ersten sechs Monaten der Beschäftigung ebenfalls keinen Mindestlohnananspruch. Mit dieser Aus-

nahmenvorschrift soll den Arbeitgebern ein Anreiz geschaffen werden, Langzeitarbeitslose einzustellen. Die Bundesregierung wird aber prüfen müssen, ob Langzeitarbeitslose von dieser Regelung tatsächlich profitieren und so ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt erhöht werden. Besonderheiten gelten hier allerdings in der Land- und Forstwirtschaft sowie im Gartenbau: hier haben Langzeitarbeitslose aufgrund einer Übergangsregelung derzeit auch in den ersten sechs Monaten der Beschäftigung einen Anspruch auf den tariflich Mindestlohn (siehe S. 2).

Mindestlohn auch für mitarbeitende Familienangehörige?

Herr Breitrück: Das Mindestlohngesetz gilt für alle Arbeitnehmer, also grundsätzlich auch für mitarbeitende Familienangehörige, zum Beispiel in der Land- und Forstwirtschaft sowie im Gartenbau. Es gilt der allgemeine arbeitsrechtliche Arbeitnehmerbegriff: Danach sind mitarbeitende Familienangehörige als Arbeitnehmer mit grundsätzlichem Mindestlohnanspruch anzusehen, wenn sie in einem regulären Arbeitsverhältnis im Dienste eines anderen Familienmitglieds zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet sind. Keine Arbeitnehmer sind demnach Familienangehörige, die Arbeiten allein aufgrund familienrechtlicher Pflichten oder aus familiärer Verbundenheit verrichten. Auf derart mitarbeitende Familienangehörige, die nicht in einem Arbeitsverhältnis beschäftigt werden, findet das Mindestlohngesetz keine Anwendung.

Ob ein Arbeitsverhältnis mit grundsätzlichem Anspruch auf Mindestlohn vorliegt oder der mitarbeitende Familienangehörige allein aufgrund familiärer Bindung ohne Anspruch auf Mindestlohn mitarbeitet, muss im jeweiligen Einzelfall beurteilt werden. Sofern für den mitarbeitenden Familienangehörigen der Arbeitnehmerstatus in der Vergangenheit von der zuständigen Behörde bestätigt wurde, gilt diese Entscheidung auch weiterhin. Der gesetzliche Mindestlohn ist dann zu zahlen. Um den Status festzustellen, können unter anderen folgende Abgrenzungsfragen herangezogen werden:

- Ist der mitarbeitende Familienangehörige wie eine fremde Arbeitskraft in den Betrieb eingegliedert?
- Ersetzt der mitarbeitende Familienangehörige eine fremde Arbeitskraft?
- Inwieweit unterliegt der mitarbeitende Familienangehörige dem Weisungsrecht des Unternehmers?
- Liegt ein Arbeitsvertrag vor?
- Wird Lohn gezahlt und wie wird die Lohnausgabe steuerlich behandelt?

Ergänzende Hinweise zum Nachweisgesetz

Das Nachweisgesetz verpflichtet den Arbeitgeber, spätestens einen Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen. *Herr Kolber:* Auch wenn kein schriftlicher Arbeitsvertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer geschlossen wird, ist der Arbeitgeber aufgrund des Nachweisgesetzes dennoch verpflichtet, die getroffenen Vereinbarungen schriftlich festzuhalten. Die geforderten Mindestinhalte müssen dem Arbeitnehmer in Form einer gedruckten Aufstellung bzw. eines Vertragsdokuments zur Verfügung gestellt werden. Sind diese nicht schon im Vertragsdokument selbst enthalten, muss dies in einer schriftlichen Urkunde

erfolgen, die zumindest vom Arbeitgeber als Aussteller eigenhändig unterzeichnet werden muss.

Zeitgleich mit der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns hat der Gesetzgeber das Nachweisgesetz dergestalt geändert, dass ab 2015 auch für Praktikanten ein Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen in Form einer Niederschrift erfolgen muss, sofern sie nach dem Mindestlohngesetz als Arbeitnehmer gelten. Bisherigen Sonderregelungen, wonach für Praktika generell auf eine Vertragsniederschrift verzichtet wird, wurden außer Kraft gesetzt. Im Gegensatz zu normalen Arbeitsverhältnissen, bei denen die Niederschrift noch innerhalb eines Monats nach dem vereinbarten Arbeitsbeginn erfolgen darf, ist bei Praktikanten die Niederschrift und deren Aushändigung an den Praktikanten zwingend vor Durchführung des Praktikums vorzunehmen. Dementsprechend sind für Praktikanten unverzüglich nach Abschluss des Praktikumsvertrages – spätestens vor Aufnahme der Praktikantentätigkeit – in der Niederschrift bzw. in das Vertragsdokument nach dem Nachweisgesetz mindestens folgende Angaben schriftlich festzuhalten:

- Name und Anschrift der Vertragsparteien
- Die mit dem Praktikum verfolgten Lern- und Ausbildungsziele
- Beginn und Dauer des Praktikums
- Dauer der regelmäßigen täglichen Praktikumszeit
- Zahlung und Höhe der Vergütung
- Dauer des Urlaubs
- Ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf Tarifverträge und Betriebs-/Dienstvereinbarungen, die auf das Praktikumsverhältnis anzuwenden sind.

Grundsätzlich kein Verzicht auf den gesetzlichen Mindestlohn

Der gesetzliche Mindestlohn darf nicht durch missbräuchliche Konstruktionen umgangen werden. Das Mindestlohngesetz sichert daher den Anspruch der Arbeitnehmer auf den Mindestlohn durch eine besondere Regelung: Vereinbarungen, die den Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn unterschreiten oder seine Geltendmachung beschränken oder ausschließen, sind unwirksam. Arbeitnehmer können auf den entstandenen Mindestlohnanspruch nur durch gerichtlichen Vergleich verzichten; ansonsten ist ein Verzicht ausgeschlossen. Die Verwirkung des Mindestlohnanspruchs ist ebenfalls ausgeschlossen. Lediglich im Übergangszeitraum bis Ende 2017 kann in bestimmten Fällen von der Verpflichtung zur Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns abgewichen und weniger als brutto 8,50 Euro je Zeitzunde gezahlt werden (siehe S. 2).

IV. Höhe des gesetzlichen Mindestlohns

Mindestlohn von 8,50 Euro brutto je Zeitzunde ab 01.01.2015

Der gesetzliche Mindestlohn beträgt ab dem 01.01.2015 grundsätzlich brutto 8,50 Euro je Zeitzunde. Da es sich um einen Bruttolohn handelt, hat der Arbeitgeber die Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung sowie von ihm gegebenenfalls geschuldeten Pauschalsteuern zusätzlich zu entrichten. Der Arbeitnehmer erhält von den 8,50 Euro je Zeitzunde den Betrag ausgezahlt, der nach Abzug seines Anteils zur Sozialversicherung und seiner persönlichen Lohnsteuer übrig bleibt.

- Der gesetzliche Mindestlohn ab dem 01.01.2015 beträgt 8,50 Euro
- Anpassung erstmals mit Wirkung zum 01.01.2017
- Niedriger Mindestlohn im Rahmen der Übergangsregelung bis zum 31.12.2017 in bestimmten Branchen
- Höherer Mindestlohn gilt, wenn ein/e
 - allgemeinverbindlicher Branchentarifvertrag dies so vorsieht,
 - landesrechtliche Regelung wegen Erhalt von Fördermitteln oder Vergabe von öffentlichen Aufträgen dies vorschreibt (zum Beispiel in der Landwirtschaft, siehe S. 12).
 - individuelle Betriebsvereinbarung dies vorsieht,
 - individueller Arbeitsvertrag dies so regelt.

Bei geringfügig entlohnten Beschäftigten (Minijobbern) auf 450-Euro-Basis wird in der Regel auf den auszahlenden Betrag – wie zum Beispiel auf 450 Euro – abzustellen sein. Denn der Minijobber hat wegen der Pauschalierung der Lohnsteuer, die der Arbeitgeber trägt, und wegen der regelmäßig vorliegenden Befreiung von der Rentenversicherungspflicht keine Abzüge. Das auszuzahlende monatliche Arbeitsentgelt dividiert durch die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden muss sodann mindestens 8,50 Euro je Zeitsunde ergeben. Daraus ergibt sich rechnerisch, dass die monatliche Arbeitszeit eines Minijobbers bei maximal 52,9 Stunden liegen kann. Das Beschäftigungsverhältnis kann sozialversicherungspflichtig werden, wenn die Anzahl der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden im Monat multipliziert mit 8,50 Euro pro Stunde zu einer Überschreitung der Geringfügigkeitsgrenze von 450 Euro führt.

Anpassung erstmals mit Wirkung zum 01.01.2017

Der gesetzliche Mindestlohn von brutto 8,50 Euro je Zeitsunde findet zunächst für 2015 und 2016 Anwendung. Danach wird alle zwei Jahre über eine eventuelle Anpassung entschieden. Die hierfür zuständige Mindestlohnkommission hat über eine Anpassung der Höhe des Mindestlohns erstmals bis zum 30.6.2016 mit Wirkung zum 01.01.2017 zu beschließen.

Für bestimmte Fälle bzw. Branchen hat der Gesetzgeber Übergangsregelungen vorgesehen, die zunächst weniger als brutto 8,50 Euro je Zeitsunde erlauben. Darüber hinaus kann in bestimmten Fällen aufgrund entsprechender Regelungen ein höherer Mindestlohn beansprucht werden.

Übergangsregelung bis zum 31.12.2017

Um bestimmten Branchen den Einstieg in den Mindestlohn zu erleichtern, hat der Gesetzgeber Übergangsregelungen geschaffen. Bis zum 31.12.2017 darf weniger als als brutto 8,50 Euro je Zeitsunde gezahlt werden, wenn dies in einem bundesweit geltenden Tarifvertrag repräsentativer Tarifvertragsparteien für alle unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallenden Arbeitgeber mit Sitz im In- und Ausland sowie deren Arbeitnehmern verbindlich ist. Dies gilt auch, wenn in entsprechenden Rechtsverordnungen auf der Grundlage des Arbeitnehmerentsendegesetzes oder des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes eine niedrigere Lohnuntergrenze als 8,50 Euro festgesetzt ist. Die abweichende tarifliche Regelung bzw. die abweichende Regelung in der Rechtsverordnung muss dann allerdings ab dem 01.01.2017 branchenunabhängig mindestens ein Entgelt von brutto

8,50 Euro je Zeitsunde vorsehen. Der gesetzliche Mindestlohn kann zu diesem Zeitpunkt wegen der möglichen Anpassung dann schon höher als 8,50 Euro sein. Ab dem 01.01.2018 gilt der dann gültige gesetzliche Mindestlohn allerdings für alle Branchen einheitlich ohne jede Einschränkung.

Während der Übergangszeit bis Ende 2017 wird somit sachnahen und für die Branche repräsentativen Tarifpartnern die Möglichkeit eingeräumt, für ihre Branche einen niedrigeren Mindestlohn als brutto 8,50 Euro je Zeitsunde zu bestimmen und so der spezifischen Ertragskraft der Unternehmen in ihrer Branche Rechnung zu tragen. Dadurch wird eine stufenweise Heranführung bis zum 31.12.2017 ermöglicht und hinreichend Vorlaufzeit für ggf. erforderliche Anpassungsprozesse in den Branchen gelassen. Von dieser Möglichkeit haben insbesondere die Tarifpartner in der Branche Land- und Forstwirtschaft sowie Gartenbau Gebrauch gemacht, die den Übergangszeitraum weitestgehend ausnutzen.

Frau Gurtz: Bis zum 31.12.2017 gehen somit allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge und Rechtsverordnungen, die auf der Grundlage des Arbeitnehmerentsendegesetz oder nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes erlassen worden sind, dem Mindestlohngesetz vor.

Übergangsregelung Land- und Forstwirtschaft und Gartenbau

Um im Übergangszeitraum bis Ende 2017 zunächst weniger zahlen zu können als brutto 8,50 Euro je Zeitsunde, haben die repräsentativen Tarifpartner in der Branche Land- und Forstwirtschaft sowie Gartenbau von der Übergangsregelung Gebrauch gemacht und einen Mindestentgelttarifvertrag in dieser Branche für allgemeinverbindlich erklären lassen. Danach darf in der Land- und Forstwirtschaft sowie im Gartenbau zunächst in 2015 ein Mindestlohn von 7,40 Euro (West) bzw. 7,20 Euro (Ost) je Zeitsunde gezahlt werden. Der Mindestentgelttarifvertrag sieht davon ausgehend im weiteren Zeitverlauf eine schrittweise Steigerung vor, bis der Mindestlohn nach dem Mindestentgelttarifvertrag ab 01.11.2017 schließlich einheitlich 9,10 Euro je Zeitsunde in West und Ost beträgt. Ab 01.01.2018 gilt dann der gesetzliche Mindestlohn flächendeckend.

Mindestlohn in der Land- und Forstwirtschaft sowie Gartenbau nach Mindestentgelttarifvertrag

	ab 01.01.2015	ab 01.01.2016	ab 01.01.2017	ab 01.11.2017	ab 01.01.2018
West	7,40 Euro	8,00 Euro	8,60 Euro	9,10 Euro	dann gültiger gesetzlicher Mindestlohn
Ost	7,20 Euro	7,90 Euro	8,60 Euro	9,10 Euro	

Dieser Mindestentgelttarifvertrag gilt für alle Betriebe und selbständigen Betriebsabteilungen, für die die Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau, das heißt die Landwirtschaftliche Berufsgenossenschaft, zuständig ist oder zuständig wäre, wenn der Betrieb oder die selbständige Betriebsabteilung ihren Sitz in Deutschland hätte. Hierzu gehören folgende Unternehmen:

- Unternehmen der Land- und Forstwirtschaft einschließlich des Garten- und Weinbaues, der Fischzucht, Teichwirtschaft, Seen-,

Bach- und Flussfischerei, der Imkerei sowie der den Zielen des Natur- und Umweltschutzes dienenden Landschaftspflege

- Tierhaltungen ohne Bodenbewirtschaftung
- land- und forstwirtschaftliche Lohnunternehmen
- Park- und Gartenpflege sowie Friedhöfe
- Jagden
- Unternehmen, die unmittelbar der Sicherung, Überwachung oder Förderung der Landwirtschaft überwiegend dienen
- Nebenunternehmen der Landwirtschaft, zum Beispiel Hofladen, Ferien auf dem Bauernhof

Ausgenommen von der Anwendung des für allgemeinverbindlich erklärten Mindestentgelttarifvertrages sind Betriebe und selbständige Betriebsabteilungen, die unter den fachlichen Geltungsbereich des Bundesrahmentarifvertrags für gewerbliche Arbeitnehmer im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau in Deutschland in der Fassung vom 05.03.2007 fallen.

Der persönliche Anwendungsbereich wird im Mindestentgelttarifvertrag abweichend vom Mindestlohngesetz geregelt. Anspruch auf das tarifliche Mindestentgelt haben danach alle Arbeitnehmer und Praktikanten im Sinne des Mindestlohngesetzes, davon ausgenommen sind Kinder und Jugendliche, die Schüler oder Schülerinnen an allgemeinbildenden Schulen sind. Damit haben auch Jugendliche unter 18 Jahren, sofern sie keine Schüler sind, sowie Langzeitarbeitslose ab dem ersten Tag der Beschäftigung Anspruch auf Zahlung des tariflichen Mindestentgeltes.

Bisherige regionale Tarifverträge in der Landwirtschaft

Neben dem bis Ende 2017 geltenden Mindestentgelttarif in der Land- und Forstwirtschaft sowie im Gartenbau finden die bisherigen regional ausgehandelten Tarifverträge nach wie vor Anwendung. Solche regional ausgehandelten – das heißt nicht allgemeinverbindlichen – Tarifverträge gelten allerdings nur dann, wenn

- sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer tarifgebunden sind, das heißt, dass der Arbeitgeber im Arbeitgeberverband und der Arbeitnehmer in der Gewerkschaft organisiert ist,
- oder die Anwendung des regionalen Tarifvertrags ausdrücklich ganz oder teilweise auf das Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart wird,
- oder eine entsprechende einzelbetriebliche Übung besteht.

Herr Müller-Ruchholtz: Der Arbeitgeberverband der Land- und Forstwirtschaft in Schleswig-Holstein e.V., in dem die Mitglieder des Bauernverbandes Schleswig-Holstein zunächst automatisch Mitglieder sind, schließt regelmäßig mit der zuständigen Gewerkschaft IG BAU Tarifverträge ab. Derzeit gültig sind der Rahmentarifvertrag für Landarbeiter vom 01.06.2006 sowie der Lohn-tarifvertrag für Landarbeiter vom 01.03.2013, der allerdings von der Gewerkschaft fristgerecht zum 30.06.2015 gekündigt wurde. Diese Tarifverträge sind nicht allgemeinverbindlich, so dass sie nur dann Anwendung finden, wenn entweder sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer Mitglied der Tarifvertragsparteien sind (siehe oben) oder eine ausdrückliche Vereinbarung über die komplette oder teilweise Anwendung im Arbeitsvertrag getroffen wurde.

Außerdem finden sie dann Anwendung, wenn dies der der einzelbetrieblichen Übung entspricht.

Die Tarifverträge enthalten umfangreiche Sonderregelungen zu Lohnhöhen, Lohnzuschlägen, Arbeitszeiten etc. Die Mitglieder des Arbeitgeberverbandes erhalten die Tarifverträge in der Geschäftsstelle des jeweiligen Landesbauernverbandes.

Übergangsregelungen in anderen Branchen

Auf der Grundlage des Arbeitnehmerentendengesetzes sind derzeit in einigen Branchen Mindestlohn-Tarifverträge anzuwenden, die einen niedrigeren Mindestlohn als brutto 8,50 Euro je Zeitzunde vorsehen, zum Beispiel im Friseurhandwerk und im Bereich Schlachtung und Fleischverarbeitung. Nach den entsprechenden Branchentarifverträge wird der Mindestlohn von 8,50 Euro je Zeitzunde jedoch bereits im Verlauf des Jahres 2015 erreicht. Im Gegensatz zur Landwirtschaft wird somit der der Übergangszeitraum nicht voll genutzt.

Darüber hinaus bestimmt eine Rechtsverordnung auf der Grundlage des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes für die Zeitarbeits- bzw. die Arbeitnehmerüberlassungsbranche ein Mindeststundenentgelt von weniger als 8,50 Euro als Lohnuntergrenze im Bereich Ost einschließlich Berlin.

Für welche Branchen entsprechende Übergangsregelungen bis Ende 2017 gelten, kann der Internetseite des Zolls unter www.zoll.de entnommen werden. Der Zoll hat dort die Übersicht „Arbeitsbedingungen nach Tarifverträgen und Rechtsverordnungen“ und die Übersicht „Branchen-Mindestlöhne“ eingestellt.

Übergangsregelungen für Zeitungszusteller

Abweichend vom allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn haben Zeitungszusteller ab dem 01.01.2015 einen Anspruch auf 75 Prozent und ab dem 01.01.2016 auf 85 Prozent des gesetzlichen Mindestlohns von brutto 8,50 Euro je Zeitzunde. Vom 01.01.2017 bis zum 31.12.2017 beträgt der Mindestlohn für Zeitungszusteller brutto 8,50 Euro je Zeitzunde.

Zeitungszusteller mit Mindestlohnanspruch sind Personen, die in einem Arbeitsverhältnis ausschließlich periodische Zeitungen oder Zeitschriften an Endkunden zustellen; dies umfasst auch Zusteller von Anzeigenblättern mit redaktionellem Inhalt. Die Übergangsregelung gilt auch dann, wenn der Zeitung beziehungsweise Zeitschrift Prospekte als Beilage beigefügt sind. Werden hingegen nur Prospekte ausgetragen, die nicht Bestandteil einer Zeitung beziehungsweise Zeitschrift sind, findet die Übergangsregelung keine Anwendung. Folglich besteht ab dem 01.01.2015 ein Anspruch auf den vollen gesetzlichen Mindestlohn.

Höherer Mindestlohn als brutto 8,50 Euro je Zeitzunde

In bestimmten Fällen haben Arbeitnehmer einen höheren Mindestlohnanspruch als 8,50 Euro brutto je Zeitzunde. Nach dem Arbeitnehmerentendengesetz sind derzeit in mehreren Branchen Mindestlohn-Tarifverträge anzuwenden, die einen höheren Mindestlohn als brutto 8,50 Euro je Zeitzunde vorsehen, zum Beispiel in der Abfallwirtschaft, im Baugewerbe oder in der Pflegebranche. Das gleiche gilt für die Pflegebranche. Eine Rechtsverordnung auf der Grundlage des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes bestimmt für die Zeitarbeits-

beziehungsweise die Arbeitnehmerüberlassungsbranche ein Mindeststundenentgelt als Lohnuntergrenze, das im Bereich West seit April 2015 einen höheren Mindestlohn als 8,50 Euro vorsieht.

Für welche Branchen höhere Mindestlöhne in Betracht kommen, kann ebenfalls der Internetseite des Zolls unter www.zoll.de aus den Übersichten „Arbeitsbedingungen nach Tarifverträgen und Rechtsverordnungen“ sowie „Branchen-Mindestlöhne“ entnommen werden.

Schließlich müssen Arbeitgeber in bestimmten Fällen aufgrund landesgesetzlicher Regelungen – insbesondere im Zusammenhang mit dem Erhalt von Fördermitteln oder der Vergabe von öffentlichen Aufträgen – in den einzelnen Bundesländern mehr als den gesetzlichen Mindestlohn von brutto 8,50 Euro je Zeitstunde an ihre Arbeitnehmer zahlen (siehe S. 12). Darüber hinaus behalten bestehende individuelle Betriebsvereinbarungen sowie individuelle arbeitsvertragliche Regelungen, die für die Arbeitnehmer vorteilhafter als der neue gesetzliche Mindestlohn sind, ihre Gültigkeit.

V. Fälligkeit des gesetzlichen Mindestlohns

Das Mindestlohngesetz enthält genaue Vorgaben zu der Frage, bis wann der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern den gesetzlichen Mindestlohn spätestens auszuzahlen hat.

- Der gesetzliche Mindestlohn ist spätestens am letzten Bankarbeitstag des Monats, der auf den Monat der Arbeitsleistung folgt, auszuzahlen
- Zu vergüten sind sämtliche tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden

Herr Kolberg: In erster Linie kommt es auf die im Arbeitsvertrag getroffenen Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer an. Wurde hier eine Regelung zur Fälligkeit des Arbeitslohns getroffen, dann ist diese Fälligkeitsregelung für die Auszahlung des gesetzlichen Mindestlohns maßgebend. Der Arbeitgeber hat die Arbeitsvergütung dann zum Zeitpunkt der vereinbarten Fälligkeit auszuzahlen. Um zu verhindern, dass der Fälligkeitszeitpunkt und damit die Lohnauszahlung im Arbeitsvertrag zu weit hinausgeschoben wird, ist der Arbeitgeber verpflichtet, den gesetzlichen Mindestlohn spätestens am letzten Bankarbeitstag des Monats zu zahlen, der auf den Monat der Arbeitsleistung folgt. Maßgeblich sind die jeweiligen Bankarbeitstage in Frankfurt am Main.

Enthält der Arbeitsvertrag keine gesonderten Fälligkeitsbestimmungen, ist der Arbeitslohn kraft Gesetzes nach der Erbringung der Arbeitsleistung fällig. Danach soll sich auch die Auszahlung des gesetzlichen Mindestlohns richten. Entsprechend der arbeitsrechtlichen Praxis, die Arbeitsvergütung monatlich auszuzahlen, wäre der gesetzliche Mindestlohn ohne Fälligkeitsregelung im Arbeitsvertrag dann jeweils zum Monatsende bzw. spätestens am ersten Tag nach Ablauf des Leistungsmonats zu entrichten.

Arbeitszeitkonto

Zu beachten ist, dass Arbeitgeber den gesetzlichen Mindestlohn nicht nur für die vertraglich vereinbarten Arbeitsstunden, sondern für

sämtliche tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden bis zu dem jeweils geltenden Fälligkeitszeitpunkt auszahlen müssen. Dies kann zu Problemen führen, wenn zum Beispiel Überstunden geleistet werden, die ebenfalls spätestens am letzten Bankarbeitstag des Folgemonats der Arbeitsleistung zu vergüten wären. Hier sieht das Mindestlohngesetz die Möglichkeit vor, geleistete Arbeitsstunden über die Einstellung in ein sogenanntes Arbeitszeitkonto später abzugelten.

Von den grundsätzlichen Fälligkeitsregelungen können somit Arbeitszeiten ausgenommen sein, die in ein Arbeitszeitkonto eingebucht werden. Dabei schreibt das Gesetz ausdrücklich vor, dass mit dem Arbeitnehmer die Führung eines entsprechenden Arbeitszeitkontos schriftlich vereinbart werden muss. Diese Anforderung ist nur erfüllt, wenn beide Vertragsparteien den Vertrag handschriftlich unterzeichnen.

- Arbeitsstunden, die über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus geleistet werden, können in ein Arbeitszeitkonto eingestellt werden und müssen spätestens innerhalb von zwölf Kalendermonaten nach ihrer monatlichen Erfassung durch bezahlte Freizeit gewährt oder durch Zahlung des Mindestlohns ausgeglichen werden
- Pro Monat dürfen maximal 50 Prozent der monatlichen vertraglich vereinbarten Arbeitszeit in ein Arbeitszeitkonto eingestellt werden
- Voraussetzung ist eine schriftliche Vereinbarung des Arbeitszeitkontos zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Hierbei ist wegen der Übergangsregelung in der Land- und Forstwirtschaft sowie im Gartenbau ist eine Bezugnahme im Arbeitsvertrag auf eine Arbeitszeitkonten-Regelung in einem Tarifvertrag erforderlich; die Bestimmungen dieses Tarifvertrages sind dann maßgeblich

Als Beschränkung ist zu beachten, dass in ein Arbeitszeitkonto pro Monat maximal 50 Prozent der monatlich vertraglich vereinbarten Arbeitszeitstunden zusätzlich eingestellt werden dürfen. In das Arbeitszeitkonto eingestellte Arbeitszeiten müssen zudem spätestens innerhalb von zwölf Kalendermonaten nach ihrer monatlichen Erfassung, und damit nach der Arbeitsleistung, durch bezahlte Freizeitgewährung oder Auszahlung des gesetzlichen Mindestlohns abgegolten werden. Wird das Arbeitsverhältnis mit nicht ausgeglichenem Arbeitszeitkonto beendet, müssen die noch nicht vergüteten Arbeitsstunden spätestens in dem folgenden Kalendermonat nach Beendigung ausgezahlt werden.

Besonderheiten gelten für die Land- und Forstwirtschaft sowie den Gartenbau aufgrund des für allgemeinverbindlich erklärten Mindestentgelttarifvertrages im Übergangszeitraum bis Ende 2017 (siehe S. 2). In diesen Bereichen kann ein Arbeitszeitkonto nur dann geführt werden, wenn ein regional ausgehandelter Tarifvertrag eine solche Arbeitszeitflexibilisierung vorsieht und darauf im Arbeitsvertrag Bezug genommen wird.

Frau Gurtz: Der Mindestentgelttarifvertrag in der Landwirtschaft erachtet das Hinausschieben der Fälligkeit nur innerhalb einergültigertarifvertraglichenArbeitsflexibilisierungfürzulässig. Das bedeutet, dass abweichend vom Mindestlohngesetz ein Arbeitszeitkonto in der Landwirtschaft bis Ende 2017 nur dann geführt werden kann, soweit ein regionaler Tarifvertrag eine Arbeitsflexibilisierung überhaupt zulässt.

In Mecklenburg-Vorpommern besteht zum Beispiel ein Mantel-tarifvertrag des land- und forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverbandes M-V und der Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft aus dem Jahr 1992, der eine Arbeitsflexibilisierung nicht ausdrücklich vorsieht. Es wird lediglich eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden innerhalb einer Fünf-Tage-Arbeitswoche geregelt. Eine Wochenarbeitszeit von 46 Stunden darf selbst aufgrund einer Betriebsvereinbarung nicht überschritten werden. Damit ist für Landwirte die Führung eines Arbeitszeitkontos, insbesondere in den Monaten der Erntezeit, bedeutungslos, solange der Mindestentgelt-tarifvertrag besteht.

Die aufgezeigten Einschränkungen gelten in Schleswig-Holstein nicht. Der Rahmentarifvertrag für Landarbeiter in Schleswig-Holstein sieht ausdrücklich die Einrichtung eines Arbeitszeitkontos vor. Auf diesem können bis zu 520 Stunden pro Jahr eingestellt werden. Hinsichtlich der zulässigen Arbeitszeit wird eine Jahresarbeitszeit von 2088 Stunden zugrunde gelegt. Dies entspricht einer 40 Stunden Woche. Es gibt jedoch keine Einschränkungen auf eine Fünftagewoche, so dass der Rahmen des Arbeitszeitgesetzes in Schleswig-Holstein voll ausgeschöpft werden kann. Je nach Bundesland hat folglich eine differenzierte Betrachtung zu erfolgen.

Die geleisteten Arbeits- und Überstunden sind spätestens am letzten Bankarbeitstag des Folgemonats an den Arbeitnehmer auszuführen. Soweit dem Arbeitnehmer jedoch ein höherer Stundenlohn als tariflich vorgesehen gezahlt wird, besteht die Möglichkeit ein „nicht-mindestlohnrelevantes Arbeitszeitkonto“ zu führen. Dem Arbeitnehmer muss dann am letzten Tag des Folgemonats nur das tarifliche Mindestentgelt für die geleisteten Stunden gezahlt werden und nicht das arbeitsvertraglich höhere Stundenentgelt.

Ein solches „nichtmindestlohnrelevantes Arbeitszeitkonto“ unterliegt nicht den Beschränkungen des Mindestlohngesetzes. Zu beachten ist aber die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes (siehe S. 7). Ab dem 01.01.2018 gilt das Mindestlohngesetz für die Landwirtschaft uneingeschränkt. Die Dokumentationspflicht beschränkt sich dann auf die geringfügig Beschäftigten, und ein Arbeitszeitkonto kann in den Grenzen des Mindestlohngesetzes geführt werden.

VI. Bestandteile des gesetzlichen Mindestlohns

Vergütungsbestandteile des Mindestlohns können sein:

- Zulagen und Zuschläge für die „normale“ Arbeitsleistung des Arbeitnehmers
- bisher als Weihnachts- und Urlaubsgeld gezahlte Beträge, wenn der anteilige Betrag dem Arbeitnehmer jeweils zu dem für den Mindestlohn maßgeblichen Fälligkeitsdatum tatsächlich und unwiderruflich zufließt

Vergütungsbestandteile des Mindestlohns können nicht sein, sondern werden zusätzlich zum Mindestlohn gezahlt:

- Zulagen und Zuschläge für „besondere“ Leistungen des Arbeitnehmers
- Zuschläge für Überstunden, Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit, Schmutz- und Gefahrenzulagen, Akkord- und Qualitätsprämien

Nicht abschließend geklärt ist, ob der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern einen Teil des gesetzlichen Mindestlohns auch durch Zulagen und Zuschläge zum Arbeitslohn oder aber durch die Anrechnung gewährter Unterkunft und/oder Verpflegung zahlen kann. Das Mindestlohngesetz selbst enthält keine Regelung zur Frage der Anrechnung von zusätzlichen Zahlungen bzw. Leistungen des Arbeitgebers auf den gesetzlichen Mindestlohn.

Um zu klären, welche Vergütungsbestandteile zum Mindestlohn gezählt werden können, wird in der Praxis auf die Ausführungen des Zolls auf seiner Internetseite des Zolls unter www.zoll.de zurückgegriffen. Schließlich sind es die Zollverwaltungsbehörden, die für die Prüfung zuständig sind, ob die Arbeitgeber ihre Pflichten nach dem Mindestlohngesetz eingehalten haben. Der Zoll stellt für die Berechnung des gesetzlichen Mindestlohns nach dem Mindestlohngesetz auf das Arbeitnehmerentendengesetz ab. Danach sind derzeit in mehreren Branchen Mindestlohn-Tarifverträge anzuwenden. Hier existieren bereits Grundsätze zur Berechnung tariflicher Mindestlöhne. Das letzte Wort werden diesbezüglich die Arbeitsgerichte haben.

Vom Arbeitgeber gezahlte Zulagen oder Zuschläge sind dann als Bestandteile des Mindestlohns zu berücksichtigen, wenn damit entsprechend ihrem Zweck die vom Arbeitnehmer geschuldete „normale“ Arbeitsleistung vergütet werden soll.

Eine Anrechnung auf den Mindestlohn ist dagegen nicht möglich, wenn mit den Zulagen oder Zuschlägen „besondere“ Arbeitsleistungen des Arbeitnehmers vergütet werden sollen, die von der vom Arbeitnehmer geschuldeten „normalen“ Arbeitsleistung abweichen. Dies kann zum Beispiel bei Mehrarbeit oder Arbeitsleistung unter erschwerten Bedingungen der Fall sein. Dann sind die Zulagen oder Zuschläge zusätzlich zum gesetzlichen Mindestlohn zu zahlen.

Nach den vorgenannten Grundsätzen sind auf den gesetzlichen Mindestlohn anrechenbar:

- Zulagen und Zuschläge, mit denen lediglich die regelmäßig und dauerhaft vertraglich geschuldete Arbeitsleistung vergütet wird, zum Beispiel Bauzulage für alle auf einer Baustelle beschäftigten Arbeitnehmer
- Zulagen und Zuschläge, mit denen das Verhältnis von Leistung und Gegenleistung nicht berührt wird, zum Beispiel Betriebsstreu-zulagen, Kinderzulagen
- Bisher als Weihnachts- und Urlaubsgeld gezahlte Beträge, wenn der anteilige Betrag jeweils zu dem für den Mindestlohn maßgeblichen Fälligkeitsdatum, das heißt monatlich, tatsächlich und unwiderruflich dem Arbeitnehmer zufließt. Arbeitgeber und Arbeitnehmer müssten dann die anteilige Auszahlung zu jeweils 1/12 für jeden Monat vereinbaren, sofern der Arbeitgeber nicht zur einseitigen Änderung berechtigt ist.

Dagegen sind auf den gesetzlichen Mindestlohn nicht anrechenbar, sondern zusätzlich zum Mindestlohn zu zahlen:

- Zulagen und Zuschläge, deren Zahlung eine „besondere“ Arbeitsleistung voraussetzt, zum Beispiel Zuschläge für Überstunden, Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit, Schmutz- und Gefahrenzulagen, Akkord- und Qualitätsprämien
- Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung und sonstige vermögenswirksame Leistungen

- Aufwandsentschädigungen durch den Arbeitgeber, wie zum Beispiel Fahrtkostenerstattung oder die Erstattung der Kosten für die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen

Der Zoll weist auf seiner Internetseite unter www.zoll.de darauf hin, dass der gesetzliche Mindestlohn grundsätzlich als Geldleistung zu berechnen und auszuzahlen ist. Eine Entlohnung im Wege der Gewährung von Sachbezügen wie Kost und Logis ist grundsätzlich nicht möglich. Eine Ausnahme von diesem Grundsatz gilt bei der Entlohnung von Saisonarbeitern, soweit es um die Anrechnung von Kost und Logis auf den gesetzlichen Mindestlohn geht. Voraussetzung für die Anrechnung ist darüber hinaus:

- Eine entsprechende Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer über die Anrechnung, wobei der Inhalt der Vereinbarung nach dem Nachweisgesetz im Arbeitsvertrag niedergelegt sein muss.
- Die Sachbezugswerte nach der Sozialversicherungsentgeltverordnung dürfen bei der Anrechnung nicht überschritten werden (ab 2015 229 Euro pro Monat für Verpflegung und 223 Euro pro Monat für Unterkunft).
- Saisonarbeitnehmern müssen nach Anrechnung mindestens die pfändungsfreie Teile des Arbeitsentgelts für eine ledige, nicht unterhaltspflichtige Person von derzeit 1.049,99 Euro netto ausbezahlt werden.
- Verpflegung und Unterkunft dürfen qualitativ nicht zu beanstanden, sondern müssen von „mittlerer Art und Güte“ sein.

Anrechenbarkeit von Kost und Logis

- Sachbezüge wie Unterkunft und Verpflegung können grundsätzlich Vergütungsbestandteile des Mindestlohns sein, wenn
 - es um Saisonarbeitskräfte geht,
 - die Anrechnung auf den Mindestlohn vereinbart ist,
 - die Sachbezugswerte eingehalten werden,
 - dem Saisonarbeitnehmer nach Anrechnung das pfändungsfreie Entgelt verbleibt,
 - Verpflegung und Unterkunft qualitativ nicht zu beanstanden sind.
- **Ausnahme:** Eine Anrechnung von Unterkunft und Verpflegung ist im Bereich der Land- und Forstwirtschaft sowie im Gartenbau während des Übergangszeitraums bis Ende 2017 nicht möglich. Stattdessen besteht die Möglichkeit einer Aufrechnung.

Herr Müller-Ruchholtz: Sollen für Kost und Logis höhere Kosten als die Sachbezugswerte geltend gemacht werden, soll das nach Auffassung des Zolls im Rahmen der Anrechnung nicht möglich sein. Dafür müssten die Sachbezugswerte zunächst bei der Anrechnung angesetzt und der danach verbleibende Arbeitslohn müsste dem Arbeitnehmer zwingend tatsächlich ausgezahlt werden. Der Arbeitnehmer hätte dann aber bei entsprechender Vereinbarung mit dem Arbeitgeber die über die Sachbezugswerte hinausgehenden Erstattungen zurückzahlen, was er der Einfachheit halber durch einen Dauerauftrag regeln könnte. Das gleiche Vorgehen wäre nötig, wenn die Anrechnung dazu führen würde, dass dem Arbeitnehmer nach Anrechnung von Kost und Logis weniger als der pfändungsfreie Teil des Arbeitsentgelts verbleiben würde. Hier müsste dann zunächst der pfän-

dungsfreie Teil des Arbeitslohns tatsächlich ausgezahlt werden. Der Arbeitnehmer müsste dann dem Arbeitgeber den Mehrbetrag erstatten.

Im Übergangszeitraum des für allgemeinverbindlich erklärten Mindestentgelttarifvertrages in der Land- und Forstwirtschaft sowie im Gartenbau bis Ende 2017 ist eine Anrechnung von Kost und Logis auf den tariflichen Mindestlohn nach dem Mindestentgelttarifvertrag (2015: 7,40 Euro West und 7,20 Euro Ost) nach Auffassung des Zolls und des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales nicht möglich. Allerdings besteht hier die Möglichkeit der Aufrechnung. Während bei der Anrechnung Kost und Logis als unmittelbare Lohnbestandteile gelten, so dass quasi ein Teil des gesetzlichen Mindestlohns damit „gezahlt“ wird, werden bei der Aufrechnung lediglich wechselseitige Forderungen miteinander verrechnet.

Herr Müller-Ruchholtz: Es stellt sich für die Branchen Land- und Forstwirtschaft sowie Gartenbau in Bezug auf Mindestlohn- und Arbeitnehmerentendegesetz die Frage, inwiefern Kost und Logis berücksichtigungsfähig sind.

Der Zoll und das Bundesministerium für Arbeit und Soziales vertreten die Auffassung, dass die Land- und Forstwirtschaft sowie der Gartenbau während des Übergangszeitraums des Mindestentgelttarifvertrages bis Ende 2017 (siehe S. 2) den Regelungen des Arbeitnehmerentendegesetzes, und nicht nur den Regelungen des Mindestlohngesetzes, unterliegen. Vor diesem Hintergrund sind sie der Auffassung, dass Kost und Logis nicht als unmittelbarer Lohnbestandteil auf den Mindestlohn anrechenbar sind. Denn nach seinem Wortlaut werde der gesetzliche Mindestlohn als Geldbetrag geschuldet.

Allerdings soll eine Aufrechnung möglich sein. Dazu müssten jedoch drei getrennte Ansprüche vereinbart werden:

- Anspruch des Arbeitnehmers auf Zahlung des Arbeitslohns für die geleistete Stunden und
- Anspruch des Arbeitgebers auf Vergütung für Kost und Logis, maximal
- Anspruch des Arbeitgebers, für Kost und Logis eine Vergütung zu erhalten, maximal in Höhe der Sachbezugswerte nach der Sozialversicherungsentgeltverordnung.

Außerdem ist sicherzustellen, dass dem Arbeitnehmer nach Aufrechnung der wechselseitigen Geldforderungen das pfändungsfreie Arbeitsentgelt als Zahlung verbleibt. Bei Kontrollen wird voraussichtlich der Betrag für ledige, nicht unterhaltspflichtige Arbeitnehmer von aktuell 1.049,99 Euro netto zugrunde gelegt.

Die vorgenannten drei Ansprüche können in einem Arbeitsvertrag geregelt werden. Es ist jedoch auch denkbar, zwei getrennte Verträge abzuschließen, also einen Arbeitsvertrag und einen Miet-/Verpflegungsvertrag. Hinsichtlich des Werkmietvertrages sind gegebenenfalls auch mietrechtliche Aspekte zu beachten.

VII. Verschärfte Aufzeichnungs- und Aufbewahrungspflichten für Arbeitgeber

Mit Einführung des flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohns hat der Gesetzgeber flankierend dazu verschärfte Aufzeichnungs- und

Aufbewahrungspflichten eingeführt, um die Einhaltung der Mindestlohnvorschriften überprüfen zu können.

- Aufzeichnung von Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit innerhalb von sieben Tagen nach Arbeitsleistung
- Aufzeichnungen sind mindestens zwei Jahre aufzubewahren
- Aufzeichnungs- und Aufbewahrungspflichten gelten für:
 - geringfügig entlohnte Beschäftigte (Minijobber) im Unternehmen/Betrieb
 - sozialversicherungsfrei kurzfristig beschäftigte Arbeitnehmer (zum Beispiel Saisonarbeiter)
 - Personen in bestimmten Bereichen mit „Ausweispflicht“ nach dem Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz
- Ausgenommen sind Beschäftigte mit regelmäßigem monatlichen Entgelt von über 2.958 Euro brutto
- Besonderheiten in der Land- und Forstwirtschaft sowie im Gartenbau während Übergangszeitraum bis Ende 2017
 - verschärfte Aufzeichnungs- und Aufbewahrungspflichten für alle Beschäftigten
 - Ausnahmegrenze von 2.958 Euro brutto gilt nicht

Herr Hack: Danach sind Arbeitgeber verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit bestimmter Arbeitnehmer spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages aufzuzeichnen und diese Aufzeichnungen mindestens zwei Jahre lang aufzubewahren. Diesen verschärften Aufzeichnungspflichten unterliegen Arbeitgeber allerdings nur dann, wenn sie im Betrieb/Unternehmen in sozialversicherungsrechtlicher Hinsicht

- geringfügig entlohnte Beschäftigte (Minijobber)
- sozialversicherungsfrei kurzfristig beschäftigte Arbeitnehmer (zum Beispiel Saisonarbeiter)

beschäftigen. Die verschärften Aufzeichnungspflichten gelten nicht für geringfügig entlohnte Beschäftigte (Minijobber) in Privathaushalten. Darüber hinaus unterliegen alle Arbeitgeber, die in einem Wirtschaftsbereich mit einer hohen arbeitszeitlichen Fluktuation tätig sind, den verschärften Aufzeichnungspflichten, weil der Gesetzgeber für diese einen erhöhten Kontrollbedarf sieht. Dazu gehören folgende Wirtschaftsbranchen, für die das Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz eine Mitführungs- und Vorlagepflicht von Ausweispapieren vorsieht:

- Baugewerbe
- Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe
- Personenbeförderungsgewerbe
- Speditions-, Transport- und damit verbundenes Logistikgewerbe
- Schaustellergewerbe
- Unternehmen der Forstwirtschaft
- Gebäudereinigungsgewerbe
- Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen beteiligen
- Fleischwirtschaft

Bei den vorgenannten Wirtschaftsbereichen kommt es für die Geltung der verschärften Aufzeichnungspflichten nicht darauf an, ob die Arbeitnehmer dort in sozialversicherungsrechtlicher Hinsicht als

geringfügig entlohnte oder aber voll sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind.

Herr Hack: Eine besondere Form schreibt das Gesetz für die Erfüllung der Aufzeichnungspflichten nicht vor. Handschriftliche Aufzeichnungen sind daher ausreichend. Es kann aber auch eine Dokumentation elektronisch, zum Beispiel mit MS-Excel, erstellt werden. Wichtig ist dann allerdings, dass bei einer eventuellen Kontrolle jederzeit ein Ausdruck erstellt werden kann. Da die Aufzeichnungspflicht den Arbeitgeber trifft, sollte der Briefkopf des Arbeitgebers verwendet werden. Zwar ist es nicht erforderlich, dass die Arbeitnehmer die Aufzeichnungen der Arbeitszeiten unterzeichnen. Zwecks Vermeidung arbeitsrechtlicher Streitigkeiten sollten sich Arbeitgeber die Aufzeichnungen allerdings mindestens einmal im Monat von den Arbeitnehmern gegenzeichnen lassen.

Weitere Aufbewahrungspflichten nach dem Mindestlohngesetz

Arbeitgeber haben für die oben genannten Arbeitnehmergruppen bzw. in den vorgenannten Wirtschaftsbereichen neben den erforderlichen Aufzeichnungen weitere Unterlagen aufzubewahren, damit die Einhaltung der Mindestlohnvorschriften kontrolliert werden kann. Dies sind zum Beispiel Lohnabrechnungen, Zahlungsbelege etc. Sie müssen für die gesamte Dauer der tatsächlichen Beschäftigung, mindestens für die Dauer der gesamten Werk- oder Dienstleistung, insgesamt jedoch nicht länger als zwei Jahre aufbewahrt werden.

Ausnahme ab 2.958 Euro Bruttolohn pro Monat

Nach der so genannten Mindestlohndokumentationspflichten-Verordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales gelten die oben dargestellten Aufzeichnungspflichten nicht für Arbeitnehmer, deren verstetigtes regelmäßiges Monatsentgelt brutto 2.958 Euro überschreitet und für die der Arbeitgeber seine nach dem Arbeitszeitgesetz bestehenden Verpflichtungen zur Aufzeichnung der Arbeitszeit und zur Aufbewahrung dieser Aufzeichnungen tatsächlich erfüllt.

Übergangsregelung Land- und Forstwirtschaft und Gartenbau

Im Zusammenspiel von allgemeinverbindlich erklärtem Mindestentgelttarifvertrag in der Land- und Forstwirtschaft sowie im Gartenbau und dem Arbeitnehmerentendengesetzes ergeben sich bis Ende 2017 in diesem Bereich Besonderheiten: Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales vertritt hier die Auffassung, dass die oben dargestellten verschärften Aufzeichnungs- und Aufbewahrungspflichten für sämtliche Arbeitnehmer im Bereich der Land- und Forstwirtschaft sowie im Gartenbau anzuwenden sind und zwar unabhängig davon, ob es sich dabei um geringfügig entlohnte, sozialversicherungsfrei kurzfristig beschäftigte Arbeitnehmer oder voll sozialversicherungspflichtig Beschäftigte handelt. Die Ausnahmegrenze von 2.958 Euro brutto soll hier keine Anwendung finden. Erst nach Beendigung dieses Übergangszeitraums, also ab 01.01.2018, gelten diese Pflichten zumindest in der Landwirtschaft und im Gartenbau nur noch bei geringfügig entlohnten Beschäftigten (Minijobbern) sowie bei sozialversicherungsfrei kurzfristig beschäftigten Arbeitnehmern. In der Forstwirtschaft gelten die genannten Pflichten auch zeitlich über den 31.12.2017 hinaus für alle Beschäftigten bis zu einem verstetigten Monatsgehalt von 2.958 Euro brutto.

Aufzeichnungspflichten nach Arbeitszeitgesetz gelten weiter

Bereits vor Einführung des gesetzlichen Mindestlohns war der Arbeitgeber nach dem Arbeitszeitgesetz verpflichtet, die über die werktägliche Regelarbeitszeit von acht Stunden hinausgehende Arbeitszeit der Arbeitnehmer aufzuzeichnen und diese Aufzeichnungen sowie weitere Nachweise mindestens zwei Jahre lang aufzubewahren. Daran hat sich auch mit Einführung des Mindestlohns nichts geändert. Ein Verstoß gegen diese Aufzeichnungs- und Aufbewahrungspflichten kann als Ordnungswidrigkeit mit einer Geldbuße bis zu 15.000 Euro geahndet werden.

Ergänzende Hinweise zum Arbeitszeitgesetz

Herr Müller-Ruchholtz: Das Arbeitszeitgesetz regelt, wann und wie lange Arbeitnehmer höchstens arbeiten dürfen. Es gilt für alle Beschäftigten in Deutschland und zwar unabhängig von ihrem sozialversicherungsrechtlichen Status, das heißt unabhängig davon, ob sie als geringfügig Entlohnte (Minijob oder kurzfristige Beschäftigung) oder voll sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind. Als Arbeitszeit wird die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit bezeichnet, wobei die gesetzlich vorgeschriebenen Ruhepausen nicht mitgerechnet werden. Die werktägliche Regelarbeitszeit der Arbeitnehmer darf nach dem Arbeitszeitgesetz acht Stunden nicht überschreiten. Ausnahmsweise dürfen zwei Stunden pro Tag zusätzlich (insgesamt also zehn Stunden pro Tag) gearbeitet werden. Dies gilt jedoch mit der Einschränkung, dass nach dem Arbeitszeitgesetz innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt wiederum acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden. Das Arbeitszeitgesetz sieht allerdings vor, dass in einem Tarifvertrag ein anderer Ausgleichszeitraum festgelegt werden kann.

Da das Gesetz von einer Sechs-Tage-Woche ausgeht, gilt damit eine regelmäßige Höchstarbeitszeit von 48 Stunden pro Woche (6 Tage \times 8 Stunden pro Tag). Alle Arbeitsstunden über 48 Wochenstunden sind im Ergebnis somit durch Freizeit auszugleichen.

Ausnahmsweise dürfen maximal bis zu 60 Stunden pro Woche gearbeitet werden, wenn ein entsprechender Freizeitausgleich binnen eines halben Jahres derart erfolgt, dass die maximale Wochenarbeitszeit von 48 Stunden im Durchschnitt eingehalten wird. Diese Maximalwerte können dabei selbstverständlich nur dann erreicht werden, wenn auch eine Sechs-Tage-Woche vereinbart worden ist.

Wird über die Regelarbeitszeit hinaus Mehrarbeit geleistet, muss auch diese Mehrarbeit zum Mindestlohnsatz vergütet werden. Dies wäre zum Beispiel der Fall, wenn bei einer vertraglich vereinbarten Regelarbeitszeit von 40 Wochenstunden (vertraglich vereinbarte 5-Tage-Woche \times 8 Stunden pro Tag) zwei Überstunden geleistet werden und dadurch im Ergebnis 42 Wochenstunden gearbeitet wurden. Die zwei Überstunden können dann bei entsprechender vertraglicher Vereinbarung einem Arbeitszeitkonto (siehe S. 3) gutgeschrieben oder extra bezahlt werden.

Nach dem Arbeitszeitgesetz sind in einem gewissen Rahmen unbezahlte Ruhepausen zu gewähren. Bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden müssen den Mitarbeitern Ruhepausen von mindestens 30 Minuten gewährt werden, ab einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden ist eine Ruhepause von mindestens 45 Minuten vorgeschrie-

ben. Die Ruhepausen können in Zeitabschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden.

Neben den Ruhepausen besteht ein Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit. Hierunter wird der Zeitraum zwischen dem Ende der Arbeitszeit und dem Beginn der nächsten Arbeitszeit verstanden. Diese Ruhezeit muss nach dem Arbeitszeitgesetz mindestens 11 Stunden betragen. Das Arbeitszeitgesetz sieht allerdings für die Landwirtschaft die Möglichkeit vor, in einem Tarifvertrag die Ruhezeit der Beststellungs- und Erntezeit sowie den Witterungseinflüssen anzupassen.

Auch bei der Arbeit an Sonn- und/oder Feiertagen sind Besonderheiten zu beachten. Nach der Intention des Arbeitszeitgesetzes sind diese grundsätzlich arbeitsfrei. Für die Landwirtschaft bestehen jedoch weitreichende Ausnahmen. So müssen mindestens 15 Sonntage im Jahr beschäftigungsfrei bleiben. Allerdings ist für die Arbeit an einem Sonntag innerhalb von zwei Wochen ein Ersatzruhetag zu gewähren. Für die Arbeit an einem Feiertag muss der Ersatzruhetag innerhalb von acht Wochen gewährt werden. Der Ersatzruhetag ist an einem Werktag zu gewähren, damit sichergestellt ist, dass Arbeitnehmer wenigstens einen freien Tag pro Woche haben.

Arbeitet ein Mitarbeiter an einem Sonntag, so muss der Arbeitgeber die tatsächlich geleisteten Stunden bezahlen. Arbeitet der Arbeitnehmer hingegen an einem Feiertag, so kommt es nicht darauf an, ob er tatsächlich den ganzen Tag seinen Arbeitspflichten nachgekommen ist. Er erhält nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz in jedem Falle die volle Vergütung für diesen Tag.

Arbeitszeitregelungen in Tarifverträgen

Der für allgemeinverbindlich erklärte Mindestentgelttarifvertrag in der Land- und Forstwirtschaft sowie im Gartenbau, welcher im Übergangszeitraum bis Ende 2017 in diesem Wirtschaftsbereich einen geringeren Mindestlohn als 8,50 Euro brutto je Zeistunde zulässt (siehe S. 2), enthält keine eigenen Arbeitszeitregelungen. Allerdings können die zwischen Arbeitgeberverband und Gewerkschaft ausgehandelten Tarifverträge Arbeitszeitregelungen vorsehen. Ein solcher ausgehandelter und damit nicht allgemeinverbindlicher Tarifvertrag ist zum Beispiel der „Rahmentarifvertrag für die Landarbeiter in Schleswig-Holstein“, der mit Wirkung ab 01.06.2006 zwischen dem Arbeitgeberverband der Land- und Forstwirtschaft in Schleswig-Holstein e.V. und der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt vereinbart wurde und Arbeitszeitregelungen enthält.

Nach dem Arbeitszeitgesetz muss die Verlängerung der werktäglichen Regelarbeitszeit von acht auf maximal zehn Stunden pro Tag binnen eines halben Jahres durch Freizeit ausgeglichen werden. Der nicht allgemeinverbindliche Rahmentarifvertrag für die Land- und Forstwirtschaft in Schleswig-Holstein vom 01.06.2006 sieht darüber hinaus bei einer Vollzeitarbeitskraft die Verrechnung der geleisteten Mehrarbeitsstunden bis zum Kalenderjahresende vor. Der Ausgleich muss dann bis zum 28. Februar des darauffolgenden Jahres erfolgen. Hierfür ist jedoch eine ausdrückliche Bezugnahme auf die entsprechenden Regelungen im Rahmentarifvertrag erforderlich.

Während das Arbeitszeitgesetz eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden für die Arbeitnehmer vorsieht, ist nach dem Rahmentarifvertrag in Schleswig-Holstein eine vertragliche Verkürzung der Ruhezeit auf acht Stunden zulässig.

VIII. Verstöße gegen das Mindestlohngesetz

Wird gegen das Mindestlohngesetz verstoßen, drohen

- Lohnnachforderungen
- Nachforderung von Sozialversicherungsbeiträgen
- Bußgelder
- Ausschluss bei öffentlichen Ausschreibungen
- Eintragung im Gewerbezentralregister

Lohnnachforderungen

Herr Hein: Zahlt der Arbeitgeber nicht den Mindestlohn, kann der Arbeitnehmer die Differenz zwischen dem tatsächlich gezahlten Entgelt und dem Mindestlohn einklagen. Der Anspruch auf Zahlung des Mindestlohns verjährt innerhalb von drei Jahren. Die Frist beginnt mit Ablauf des Kalenderjahres, in welchem der Mindestlohnanspruch entstanden ist. Seinen Anspruch auf Mindestlohn aus dem Januar 2015 kann ein Arbeitnehmer mithin bis zum Ablauf des 31.12.2018 gerichtlich geltend machen.

Nachforderung von Sozialversicherungsbeiträgen

Schuldner des Gesamtsozialversicherungsbeitrages ist der Arbeitgeber. Dieser hat sowohl die Anteile des Arbeitnehmers als auch die des Arbeitgebers zur Sozialversicherung abzuführen. Bei Unterschreitung des Mindestlohnes werden an die Sozialversicherungsträger zu geringe Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung abgeführt. Die Sozialversicherungsträger können in diesen Fällen eigenständig die Abführung der Sozialversicherungsbeiträge auf Basis des Mindestlohnes gegenüber dem Arbeitgeber geltend machen. Die Ansprüche der Sozialversicherungsträger gegenüber dem Arbeitgeber verjähren nach vier Jahren und bei vorsätzlichem Handeln des Arbeitgebers gilt eine 30-jährige Verjährungsfrist. Die Frist beginnt mit Ablauf des Kalenderjahres, in welchem der Gesamtsozialversicherungsbeitrag fällig geworden ist. Der Arbeitgeber kann die Arbeitnehmeranteile am Sozialversicherungsbeitrag nur für die letzten drei Lohnabrechnungszeiträume vom Arbeitnehmer einfordern, woraus sich für den Arbeitgeber ein erhöhtes wirtschaftliches Risiko ergibt. Ist die Nachzahlungsverpflichtung des Arbeitgebers also länger als drei Monate, hat er allein diese Mehrbelastung zu tragen.

Bußgeldvorschriften

Das Mindestlohngesetz regelt, unter welchen Voraussetzungen sich Arbeitgeber ordnungswidrig verhalten. Eine Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber fahrlässig oder vorsätzlich handelt.

Mit einer Geldbuße bis zu 30.000 Euro wird belegt, wer

- Prüfungen der Zollbehörden und der diese unterstützenden Stellen nicht duldet oder bei einer Prüfung nicht mitwirkt
- im Rahmen einer Prüfung das Betreten eines Grundstücks oder Geschäftsraumes verwehrt
- in Datenverwaltungsanlagen gespeicherte Daten nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig übermittelt
- Aufzeichnungen der Arbeitszeiten für geringfügig Beschäftigte oder für alle im Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz mit „Ausweispflicht“ beschäftigten Arbeitnehmer nicht, nicht richtig, nicht vollständig

oder nicht rechtzeitig erstellt oder diese Unterlagen nicht mindestens zwei Jahre aufbewahrt (siehe S. 7)

- die für die Kontrolle der Einhaltung des Mindestlohnes und der Fälligkeit erforderlichen Unterlagen (zum Beispiel Lohnabrechnung, Arbeitszeitkonten) nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht in der vorgeschriebenen Weise bereithält.

Mit einer Geldbuße bis zu 500.000 Euro wird belegt, wer

- den gesetzlichen Mindestlohn nicht oder nicht rechtzeitig zahlt
- Werk- oder Dienstleistungen in erheblichem Umfang ausführen lässt, indem er als Unternehmer einen anderen Unternehmer (Subunternehmer) beauftragt, von dem er weiß oder fahrlässig nicht weiß, dass dieser bei der Erfüllung des Auftrages
 - den Mindestlohn nicht oder nicht rechtzeitig zahlt oder
 - einen Nachunternehmer einsetzt oder zulässt, dass ein Nachunternehmer tätig wird, der den Mindestlohn nicht oder nicht rechtzeitig zahlt (siehe S. 6).

Ausschluss von der Vergabe öffentlicher Aufträge

Arbeitgeber, die wegen eines Verstoßes gegen das Mindestlohngesetz mit einer Geldbuße von wenigstens 2.500 Euro belegt wurden, können zeitweise von der Teilnahme am Wettbewerb um öffentliche Liefer-, Bau- oder Dienstleistungsaufträge ausgeschlossen werden. Vor der Entscheidung über den Ausschluss eines Bewerbers von öffentlichen Aufträgen ist ihm rechtliches Gehör zu gewähren.

Eintragung im Gewerbezentralregister

Geldbußen nach dem Mindestlohngesetz von mehr als 200 Euro werden in das Gewerbezentralregister eingetragen.

IX. Auftraggeberhaftung

Lässt ein Unternehmer Werk- oder Dienstleistungen von einem anderen (Sub-)Unternehmer ausführen

- Haftet er dafür, dass ein beauftragter (Sub-)Unternehmer das Mindestlohngesetz einhält und seinen Arbeitnehmern den gesetzlichen Mindestlohn zahlt
- Die Haftung erfasst alle Unternehmer der Nachunternehmerkette
- Haftung „wie ein Bürge, der auf die Einrede der Vorausklage verzichtet hat“
- Noch unklar ist, ob die Haftung nur dann eintritt, wenn eigener Geschäftsbereich als Generalunternehmer betroffen ist

Das Mindestlohngesetz regelt eine verschuldensunabhängige Haftung des Auftraggebers von Werk- oder Dienstleistungen durch einen Verweis auf das Arbeitnehmerentendengesetz.

Der Auftraggeber von Werk- oder Dienstleistungen, insbesondere ein sogenannter Generalunternehmer, haftet für den Fall, dass ein von ihm beauftragter Sub- oder ein Nachunternehmer seinen Arbeitnehmern den gesetzlichen Mindestlohn nicht zahlt wie ein Bürge, der auf die Einrede der Vorausklage verzichtet hat. Dies bedeutet, dass er mögliche Forderungen der Arbeitnehmer des beauftragten Sub- oder Nachunternehmers nicht mit der Begründung ablehnen kann, diese

Arbeitnehmer mögen sich zunächst an den eigenen Arbeitgeber wenden. Diese Auftraggeberhaftung erfasst die gesamte Nachunternehmerkette. Der Auftraggeber haftet in Höhe des Nettoentgelts, denn die Haftung umfasst nach der gesetzlichen Regelung nur den Betrag, der nach Abzug der Steuern und der Beiträge zur Sozialversicherung und zur Arbeitsförderung oder entsprechender Aufwendungen zur sozialen Sicherung an Arbeitnehmer ausbezahlt ist.

Herr Wienecke: Das Mindestlohngesetz regelt eine spezielle Anspruchsgrundlage für den Fall, dass ein Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber den ihm gesetzlich zugesicherten Mindestlohn nicht erhalten hat. Diese Haftung ist verschuldensunabhängig.

Beispiel: Ein Auftraggeber beauftragt ein Reinigungsunternehmen, seine Geschäftsräume regelmäßig zu reinigen. Das beauftragte Unternehmen zahlt seinem Arbeitnehmer vorschriftswidrig nicht den gesetzlichen Mindestlohn von 8,50 Euro, sondern nur 7,00 Euro brutto pro Stunde. Wenn der betroffene Arbeitnehmer die Differenz zu dem gesetzlichen Mindestlohn nicht mehr erfolgreich gegenüber seinem Arbeitgeber, zum Beispiel infolge einer Insolvenz, durchsetzen kann, haftet der Auftraggeber für den Netto-Mindestlohn. Wenn der Auftraggeber von der Mindestlohnunterschreitung seines Auftragnehmers wusste oder zumindest fahrlässig Unkenntnis von der Unterschreitung hatte, kann der Auftraggeber darüber hinaus mit einem Bußgeld rechnen (siehe S. 8).

In den ersten Kommentierungen zum Mindestlohngesetz wird heftig diskutiert, ob diese Haftung nur für Generalunternehmer gilt oder für alle Auftraggeber von Werk- bzw. Dienstleistungen. Bisher kristallisiert sich heraus, dass die Auftraggeberhaftung nur für die Fälle gelten soll, bei denen der Auftraggeber sich eines anderen Unternehmers zur Erfüllung eigener Pflichten bedient, zum Beispiel Beauftragung eines Transportunternehmers als Subunternehmer tätig zu werden, da der eigene Fuhrpark nicht alle Leistungen schafft.

Es wird Auftraggebern vielfach empfohlen, sich von ihren Auftragnehmern die schriftliche Zusicherung geben zu lassen, dass Mindestlohn an die Arbeitnehmer des Auftragnehmers gezahlt wird. Dadurch soll eine bußgeldrechtliche Inanspruchnahme vermieden werden. Dieses gilt aber dann nicht, wenn bei dem Angebot des Auftragnehmers offensichtlich ist, dass er aus einem nicht ausreichenden Vertragspreis Mindestlohn nicht zahlen kann. Auftraggebern von Dienst- bzw. Werkleistungen ist daher zu raten, sich die entsprechenden schriftlichen Zusicherungen geben zu lassen bzw. die Vertragspreise in diesem Zusammenhang sehr intensiv zu prüfen.

IX. Mindestlohn und Sozialversicherung

Obwohl das Mindestlohngesetz selbst ausschließlich arbeitsrechtliche Regelungen enthält, hat die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns auch sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen. Werden die Mindestlohnvorschriften nicht eingehalten, können die Sozialversicherungsträger entsprechend dem sogenannten „Entstehungsprinzip“ in der Sozialversicherung die Sozialversicherungsbeiträge auf das Arbeitsentgelt nacherheben, auf das der Arbeitnehmer bei Beachtung des

gesetzlichen Mindestlohns Anspruch gehabt hätte. Außerdem droht bei geringfügig entlohnten Beschäftigten (Minijobbern) unbeabsichtigt Sozialversicherungspflicht, wenn die Multiplikation der geleisteten Arbeitsstunden mit dem Mindestlohnsatz zu einer Überschreitung der Geringfügigkeitsgrenze von 450 Euro führt. Folgende sozialversicherungsrechtliche Punkte sind darüber hinaus zu beachten:

Neue Zeitgrenze bei kurzfristiger Saisonbeschäftigung

Um möglichen Problemen bei der Saisonarbeit Rechnung zu tragen, hat der Gesetzgeber die Zeitgrenzen für eine sozialversicherungsfreie kurzfristige Beschäftigung ab 01.01.2015 ausgeweitet. Damit dies nicht zu einer generellen Ausweitung führt, ist diese Regelung zunächst auf vier Jahre begrenzt.

Saisonarbeitskräfte dürfen vom 01.01.2015 bis 31.12.2018 länger sozialversicherungsfrei beschäftigt sein

- Beschäftigungsverhältnis ist von vornherein vertraglich zu beschränken innerhalb eines Kalenderjahres auf
 - maximal drei Kalendermonate (bis 2014) oder auf 90 Kalendertage (bis 2014 60 Tage) bei Mehrfachbeschäftigung, wenn die Beschäftigung an mindestens fünf Tagen pro Woche erfolgt, wobei Wochenenden und Feiertage mitgezählt werden
 - maximal 70 Arbeitstage (bis 2014 50 Arbeitstage) bei Beschäftigung an weniger als fünf Tagen pro Woche, wobei Wochenenden und Feiertage nicht mitgezählt werden
- Saisonbeschäftigung darf nach wie vor nicht berufsmäßig ausgeübt werden. Keine Sozialversicherungsfreiheit besteht zum Beispiel bei Beschäftigung von Arbeitslosen und Arbeitnehmern in unbezahltem Urlaub

Nach der Neuregelung dürfen Saisonarbeitnehmer vom 01.01.2015 bis 31.12.2018 sozialversicherungsfrei kurzfristig beschäftigt sein, wenn das Beschäftigungsverhältnis vertraglich von vornherein auf maximal drei Kalendermonate (bis 2014 zwei Monate) oder – bei Mehrfachbeschäftigung – auf maximal 90 Kalendertage (bis 2014 60 Tage) beschränkt wird (Wochenenden und Feiertage werden hier mitgezählt) und wenn die Beschäftigung an mindestens fünf Tagen in der Woche ausgeübt werden soll. Ist die Beschäftigung für weniger als fünf Tage in der Woche ausgelegt, wäre das Beschäftigungsverhältnis von vornherein auf maximal 70 Arbeitstage (bis 2014 50 Arbeitstage) zu beschränkt (Wochenenden und Feiertage werden nicht mitgezählt). Die Befristung sollte nach wie vor bereits vor Beschäftigungsbeginn in einem schriftlichen Arbeitsvertrag vorgenommen werden. Fehlt eine solche Befristung oder wurde der Arbeitsvertrag mit einer solchen Befristung erst nachträglich abgeschlossen, dann gehen die deutschen Sozialversicherungsträger von einem unbefristeten Arbeitsverhältnis aus, das insgesamt sozialversicherungspflichtig ist.

Nach wie vor kommt eine sozialversicherungsfreie kurzfristige Beschäftigung in Deutschland nur für Arbeitnehmer in Betracht, die diese Tätigkeit nicht berufsmäßig ausüben. Nach derzeitiger Rechtslage ist die Saisonbeschäftigung zum Beispiel von Arbeitslosen oder von Arbeitnehmern in unbezahltem Urlaub nicht sozialversicherungsfrei. Sollen Saisonarbeitnehmer aus Osteuropa in Deutschland in einer

kurzfristigen Beschäftigung sozialversicherungsfrei beschäftigt werden, ist auch weiterhin zunächst zu prüfen, ob für diese Saisonbeschäftigung überhaupt das deutsche Sozialversicherungsrecht Anwendung findet. Dies ist zum Beispiel bei dem Saisonarbeitnehmer aus Polen nicht der Fall, wenn die Statusprüfung ergibt, dass es sich bei dem Saisonarbeitnehmer in Polen um einen Arbeitnehmer im bezahltem Urlaub oder um einen Selbständigen mit ähnlicher Tätigkeit in Deutschland handelt. Die Meldung und Beitragsabführung müsste dann nach Polen erfolgen. Eine sozialversicherungsfreie kurzfristige Beschäftigung nach deutschem Sozialversicherungsrecht wäre für Saisonarbeitnehmer aus Polen – bei Einhaltung der vorgenannten Zeitgrenzen – nur dann möglich, wenn es sich nach der Statusfeststellung um Schüler, Studenten, Rentner oder um in Polen Selbständige mit nicht ähnlicher Tätigkeit in Deutschland oder um Hausfrauen/-männer handelt.

Mitarbeitende Familienangehörige in der Landwirtschaft

Besondere Auswirkungen hat die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns auf die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung von mitarbeitenden Familienangehörigen in der Land- und Forstwirtschaft sowie im Gartenbau.

- Versicherungspflicht in der Kranken- und Pflegeversicherung bei der Landwirtschaftlichen Krankenkasse (LKK) unverändert nach Hauptberuflichkeitsgrundsätzen
 - Versicherungspflicht, wenn regelmäßig mehr als 20 Stunden pro Woche im landwirtschaftlichen Unternehmen beschäftigt
 - bei niedrigerer Stundenzahl ist das erzielte Arbeitsentgelt maßgebend
- Versicherungspflicht in der Renten- und Arbeitslosenversicherung setzt entgeltliches Beschäftigungsverhältnis voraus
 - Mitarbeit muss über reine familienhafte Mithilfe hinausgehen, das heißt es muss ein Arbeitsverhältnis mit Anspruch auf Mindestlohn vorliegen
 - besondere Grenzwerte für Beurteilung der Versicherungspflicht (zuletzt monatlich 690 Euro im Westen und 580 Euro im Osten) weggefallen
- Befreiung von der Versicherungspflicht in der Alterssicherung der Landwirte bei regelmäßigem Arbeitsentgelt von jährlich mehr als 4.800 Euro
 - nur bei entgeltlichem Beschäftigungsverhältnis mit Mindestlohnananspruch möglich

Versicherungspflicht in der Kranken- und Pflegeversicherung

Herr Breitrück: Das Mindestlohngesetz entfaltet keine direkte Auswirkung auf die Beurteilung der Versicherungspflicht zur Kranken- und Pflegeversicherung von mitarbeitenden Familienangehörigen. Es gelten unverändert die Hauptberuflichkeitsgrundsätze der Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (SVLFG).

Danach unterliegen mitarbeitende Familienangehörige, zu denen zum einen Verwandte des landwirtschaftlichen Unternehmers sowie seines Ehegatten oder eingetragenen Lebenspartners bis zum dritten Grad und zum anderen Verschwägerter bis zum zweiten Grad gehören Verschwägerter bis zum zweiten Grad des landwirtschaftlichen Unternehmers, dessen Ehegatten oder eingetragenen Lebenspartners) unab-

hängig von der Höhe des Arbeitsentgelts der Versicherungspflicht in der Kranken- und Pflegeversicherung bei der Landwirtschaftlichen Krankenkasse (LKK), wenn sie regelmäßig mehr als 20 Stunden pro Woche im landwirtschaftlichen Unternehmen beschäftigt sind. Bei einer niedrigeren Stundenzahl tritt Versicherungspflicht nur dann ein, wenn das erzielte Arbeitsentgelt unter Beachtung des Mindeststundenlohns die Geringfügigkeitsgrenze von monatlich 450 Euro überschreitet.

Auch für den Ehegatten oder eingetragenen Lebenspartner des landwirtschaftlichen Unternehmers besteht Versicherungspflicht als mitarbeitender Familienangehöriger, wenn er mehr als geringfügig im Unternehmen beschäftigt ist, der Lohn also unter Beachtung des Mindeststundenlohns 450 Euro überschreitet. Auf die Anzahl der Arbeitsstunden kommt es dabei nicht an.

Versicherungspflicht in der Renten- und Arbeitslosenversicherung

Voraussetzung für die Feststellung von Versicherungspflicht in der Renten- und Arbeitslosenversicherung (RV, AIV) ist wie bisher ein entgeltliches Beschäftigungsverhältnis (siehe S. 2). Vor dem 01.01.2015 wurde durch die Höhe des vereinbarten Entgelts bestimmt, ob es sich um ein entgeltliches Beschäftigungsverhältnis mit RV- und AIV-Pflicht handelt. Mit Inkrafttreten des Mindestlohngesetzes ist dem Unternehmer der Spielraum, die Versicherungspflicht in der RV und AIV über die Lohnvereinbarung im Einvernehmen mit dem mitarbeitenden Familienangehörigen aktiv zu gestalten, genommen. Ab 2015 ist die tatsächliche arbeitsrechtliche Stellung des mitarbeitenden Familienangehörigen im landwirtschaftlichen Betrieb von maßgebender Bedeutung. Geht die Mitarbeit über die reine familienhafte Mithilfe hinaus, da es sich um ein Arbeitsverhältnis handelt, finden die Regelungen des Mindestlohngesetzes Anwendung. Der mitarbeitende Familienangehörige hat damit Anspruch auf Zahlung des tariflichen Mindeststundenlohns in Höhe von 7,40 Euro (West) bzw. 7,20 Euro (Ost) nach dem Mindestentgelttarifvertrag in der Land- und Forstwirtschaft sowie im Gartenbau (siehe S. 2). Wird die Geringfügigkeitsgrenze in Höhe von monatlich 450 Euro unter Berücksichtigung des Mindestentgelts überschritten, besteht Versicherungspflicht in der Renten- und Arbeitslosenversicherung.

Der noch bis Ende 2014 für mitarbeitende Familienangehörige geltende besondere Grenzwert für die Beurteilung der Versicherungspflicht in der Renten- und Arbeitslosenversicherung in Höhe von 690 Euro (West) beziehungsweise 580 Euro (Ost) wird durch die Regelungen des Mindestlohngesetzes abgelöst.

Befreiung von der Versicherungspflicht in der Alterskasse

Mitarbeitende Familienangehörige können sich von der Versicherungspflicht in der Alterssicherung der Landwirte befreien lassen, unter anderem dann, wenn sie ein regelmäßiges Arbeitsentgelt von jährlich mehr als 4.800 Euro beziehen. Dabei muss es sich um Arbeitsentgelt aus einem entgeltlichen Beschäftigungsverhältnis, das dem Mindestlohn unterliegt, handeln. Ein für familienhafte Mithilfe gezahltes Taschengeld reicht für die Befreiung nicht aus. Derartiges Taschengeld stellt zudem steuerrechtlich keine Betriebsausgabe dar; gezahlte Beiträge zur Alterskasse für mitarbeitende Familienangehörige können jedoch gegenüber dem Finanzamt geltend gemacht werden.

XI. Landes-Mindestlohngesetz und Vergaberecht

Herr Jensen: Deutschland hat durch das Inkrafttreten des Mindestlohngesetzes seit dem 01.01.2015 flächendeckend einen gesetzlichen Mindestlohn von brutto 8,50 Euro je Zeitstunde erhalten, der weitgehend branchenunabhängig ist. In vielen Fällen war der Arbeitgeber aber bereits vor der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns verpflichtet, einen Mindestlohn von mehr als 8,50 Euro zu zahlen, und ist es jetzt auch noch. Ein branchenweiter und von der Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft unabhängiger Anspruch auf einen Mindestlohn von mehr als 8,50 Euro brutto kann sich zum Beispiel aufgrund eines nach dem Tarifvertragsgesetz oder nach dem Arbeitnehmerentsendegesetz für allgemeinverbindlich erklärenden Tarifvertrages ergeben, aber auch unter Berücksichtigung der Rechtsprechung zur Sittenwidrigkeit in Fällen, in denen ein Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer eine Vergütung zahlt, die nicht zwei Drittel eines in dem betreffenden Wirtschaftszweig möglicherweise gezahlten Tariflohns erreicht.

Darüber hinaus kann in einzelnen Bundesländern aufgrund bestimmter landesrechtlicher Regelungen, insbesondere im Vergaberecht, ein höherer Mindestlohn als brutto 8,50 Euro je Zeitstunde vorgesehen sein.

Besondere Mindestlohnregelungen in Schleswig-Holstein

Eine Verpflichtung zur Zahlung eines Mindestlohns von über 8,50 Euro brutto je Zeitstunde ergibt sich in Schleswig-Holstein aufgrund landesrechtlicher Besonderheiten, indem das Landesmindestlohngesetz und das Tariffreie- und Vergabegesetz Anwendung findet. Dabei handelt es sich um Landesgesetze, die durch das neue bundeseinheitliche Mindestlohngesetz ab 01.01.2015 weder aufgehoben noch beschränkt worden sind, also weiterhin Gültigkeit besitzen und zwingend anzuwenden sind.

- Mindestlohngesetz Schleswig-Holstein mit Lohnuntergrenze von 9,18 Euro brutto je Zeitstunde bei Erhalt öffentlicher Fördermittel aus dem Landeshaushalt
- Tariffreie- und Vergabegesetz Schleswig-Holstein mit Mindeststundenentgelt von 9,18 Euro brutto bei Vergabe öffentlicher Aufträge vor

Seit dem 28.12.2013 ist das Landesmindestlohngesetz Schleswig-Holstein in Kraft. Das Gesetz verpflichtet die öffentlichen Arbeitgeber dazu, ihren Arbeitnehmern mindestens 9,18 Euro brutto je Arbeitsstunde zu zahlen.

Das Gesetz gilt aber nicht nur für die öffentlichen Arbeitgeber, sondern auch für Unternehmen, die mehrheitlich in öffentlicher Hand sind, sowie für solche Unternehmen, die öffentliche Zuwendungen aus dem Landeshaushalt erhalten. Damit wendet der Landesgesetzgeber das Zuwendungsrecht an, um einen Mindestlohn dort umzusetzen, wo Landesmittel zum Einsatz kommen. Der Begriff der Zuwendungen ist im Landesmindestlohngesetz in umfassendem Sinne geregelt. Er erfasst somit alle Zuwendungen, die auch nur anteilig durch Landesmittel finanziert sind. Dazu gehören unter anderem Zuschüsse für Ökolandbau, Erstaufforstungszuschüsse, Zuschüsse für Naturschutz-

maßnahmen und für alle anderen aus der zweiten Säule der Gemeinsamen Agrarpolitik geförderten Maßnahmen.

Zahlt der Zuwendungsempfänger seinen Arbeitnehmern weniger als den Mindestlohn in Höhe von 9,18 Euro brutto pro Zeitstunde, droht die Rückforderung geleisteter Zuwendungen. Arbeitnehmer im Sinne des Landesmindestlohngesetzes sind solche Beschäftigten, die in sozialversicherungspflichtiger Form oder als geringfügig Beschäftigte gegen Entgelt Dienste leisten, die in unselbständiger Arbeit zu erbringen sind. Ausgenommen sind Auszubildende, Umschüler und Praktikanten, nicht aber angestellte Minderjährige.

Tariffreie- und Vergabegesetz Schleswig-Holstein

Am 01.08.2013 trat in Schleswig-Holstein das Gesetz über die Sicherung von Tariffreie und Sozialstandards sowie fairen Wettbewerb bei der Vergabe öffentlicher Aufträge (Tariffreie- und Vergabegesetz) in Kraft. Dieses Gesetz bestimmt, dass öffentliche Aufträge nur an Unternehmen vergeben werden dürfen, die ihre Mitarbeiter tarifgerecht entlohnen oder bei fehlendem Tarifvertrag im Rahmen der Auftrags Erfüllung ihren Arbeitnehmern einen Mindestlohn in Höhe von 9,18 Euro brutto je Zeitstunde zahlen.

Eine Zuschlagserteilung setzt zwingend voraus, dass zuvor eine Verpflichtungserklärung des betreffenden Unternehmens eingeholt worden ist, die tarifgerechte Entlohnung beziehungsweise den Mindestlohn einzuhalten. Sollen übernommene Leistungen durch Nachunternehmer ausgeführt oder entlehnte Arbeitskräfte beschafft werden, hat sich der Bieter nach dem Tariffreie- und Vergabegesetz Schleswig-Holstein zugleich zu verpflichten, sich von seinem Nachunternehmer und den Verleihern von Arbeitskräften eine entsprechende Verpflichtungserklärung abgeben zu lassen.

Der Europäische Gerichtshof hat mit Urteil aus September 2014 zum Tariffreie- und Vergabegesetz Nordrhein-Westfalen entschieden, dass der vergaberechtliche Mindestlohn nicht auf Arbeitnehmer des Nachunternehmers mit Sitz in einem anderen Mitgliedstaat erstreckt werden darf, wenn diese Arbeitnehmer den betreffenden Auftrag ausschließlich in jenem Staat ausführen. Insoweit ist anzunehmen, dass das Tariffreie- und Vergabegesetz Schleswig-Holstein europarechtskonform dahingehend auszulegen ist, Bietern den vergaberechtlichen Mindestlohn dann nicht als Bedingung im Vergabeverfahren aufzuerlegen, soweit diese oder deren Nachunternehmer die in Rede stehende Leistung ausschließlich durch Arbeitnehmer im EU-Ausland erbringen wollen.

Beide Gesetze, sowohl das Landesmindestlohngesetz Schleswig-Holstein als auch das Tariffreie- und Vergabegesetz Schleswig-Holstein, sollen verhindern, dass Arbeitgeber, die Niedriglöhne zahlen, von öffentlichen Geldern profitieren. Für private Arbeitgeber in Schleswig-Holstein, die keine staatlichen Zuwendungen oder staatliche Aufträge erhalten, gelten deshalb die Regelungen des Landesmindestlohngesetzes Schleswig-Holstein und des Tariffreie- und Vergabegesetzes Schleswig-Holstein nicht. Diese Arbeitgeber müssen ab 01.01.2015 aber das branchenweit geltende Mindestlohngesetz beachten.

Besondere Mindestlohnregelung in Mecklenburg-Vorpommern

Herr Dr. Habersaat: In Mecklenburg-Vorpommern soll das Gesetz über die Vergabe öffentlicher Aufträge (Vergabegesetz Mecklen-

burg-Vorpommern) vom 07.07.2011 unter anderem für einen gerechten Interessenausgleich zwischen Auftraggebern und Auftragnehmern sowie zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern sorgen. Danach vergibt das Land Aufträge an in- oder ausländische Unternehmen nur dann, wenn diese sich bei der Angebotsabgabe schriftlich verpflichten, ihren Arbeitnehmern (ohne Auszubildende) bei der Ausführung der Leistung mindestens ein Stundenentgelt von 8,50 Euro brutto zu bezahlen. Soweit dabei Leistungen auf Subunternehmer übertragen werden sollen, hat sich der Auftragnehmer auch zu verpflichten, dem Nachunternehmer die für den Auftragnehmer geltenden Pflichten aufzuerlegen und zu überwachen, dass der Nachunternehmer die Pflichten einhält. Eine entsprechende Erklärung ist rechtzeitig einzureichen.

Die Selbstverpflichtung des Auftragnehmers wird durch den öffentlichen Auftraggeber kontrolliert. Der Auftraggeber hat mit dem Auftragnehmer vertraglich zu vereinbaren, dass er befugt ist, Kontrollen durchzuführen und dabei Einsicht in die Verträge zwischen Auftragnehmer und seinen Nachunternehmern sowie in Entgeltabrechnungen zu nehmen, die die zur Erfüllung des jeweiligen Auftrages eingesetzten Beschäftigten betreffen. Daneben muss sich der Auftragnehmer verpflichten, vollständige und prüffähige Unterlagen zur Kontrollen bereitzuhalten und auf Verlangen dem Auftraggeber unverzüglich vorzulegen.

Für jeden schuldhaften Verstoß ist eine Vertragsstrafe in Höhe von ein Prozent, bei mehreren Verstößen bis zu höchstens fünf Prozent des Auftragswertes zu zahlen. Der Auftragnehmer ist zur Zahlung der Vertragsstrafe auch für den Fall zu verpflichten, dass der von ihm beauftragte Nachunternehmer oder ein von diesem eingesetzter Nachunternehmer gegen die ihm auferlegten Verpflichtungen verstößt, sofern der Auftragnehmer diesen Verstoß kannte oder kennen musste. Die Vertragsstrafe entfällt nur, wenn wegen des zu Grunde

liegenden Verstoßes gegen den Auftragnehmer rechtskräftig straf- oder ordnungswidrigkeitenrechtliche Maßnahmen ergriffen worden sind. Der Auftraggeber hat mit dem Auftragnehmer zu vereinbaren, dass die vorsätzliche, grob fahrlässige oder mehrfache Nichterfüllung der Pflichten durch den Auftragnehmer oder seine Nachunternehmer zur fristlosen Kündigung des Vertrages berechtigt. Dann kann der Auftragnehmer den durch die Kündigung entstandenen Schaden zu ersetzen haben. Hat der Auftragnehmer schuldhaft seine Pflichten verletzt, so soll der öffentliche Auftraggeber gegen ihn für die Dauer von bis zu drei Jahren eine Auftragsperre verhängen. Beim Ministerium für Wirtschaft, Bau und Tourismus wird eine entsprechende zentrale Informationsstelle über Auftragsperren von Vergabestellen des Landes geführt.

Besondere Mindestlohnregelung in Niedersachsen

Herr Böneker: Die länderrechtlichen Vergabevorschriften sehen ausdrücklich Tariftreue als Voraussetzung für die Erteilung öffentlicher Aufträge vor. Im Bundesland Niedersachsen ist dies im Gesetz zur Sicherung von Tariftreue und Wettbewerb bei Vergabe öffentlicher Aufträge (Niedersächsisches Tariftreue- und Vergabegesetz) geregelt, dass bereits am 01.01.2014 in Kraft getreten ist.

Dort ist festgelegt, dass öffentliche Aufträge nur an solche Auftragnehmer vergeben werden dürfen, die erklären, dass sie die Mindestentgelte der für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge oder aber der für die jeweilige Branche repräsentativen Tarifverträgen einhalten. In Niedersachsen wird insoweit durch das zuständige Ministerium festgestellt und veröffentlicht, welche Tarifverträge auch ohne bescheinigte Allgemeinverbindlichkeit als repräsentativ anzusehen und damit zu beachten sind.

Autoren unserer Sonderbeilage

Kai-Werner Böneker

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht
Rechtsanwälte Seppelt & Müller GbR
Schwemannstr. 5 • 31134 Hildesheim
Tel.: 051 21/17 91 80 • info@seppelt-mueller.de

Andreas Breitrück

Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau
Geschäftsstelle Kiel
Schulstraße 29 • 24143 Kiel
Tel.: 04 31/702 40 • poststelle@svlfg.de

Janin Gurtz

Rechtsanwältin, Fachanwältin für Arbeitsrecht
Geiersberger Glas & Partner mbB
Doberaner Str. 10-12 • 18057 Rostock
Tel.: 03 81/46 11 980 • kanzlei@geiersberger.de

Dr. Marc Habersaat

Rechtsanwalt, Steuerberater
Landwirtschaftlicher Buchführungsverband
Lorentzendamm 39 • 24103 Kiel
Tel.: 04 31/59 360 • info@lbv-net.de

Erwin Hack

Steuerberater
Landwirtschaftlicher Buchführungsverband
Lorentzendamm 39 • 24103 Kiel
Tel.: 04 31/59 360 • info@lbv-net.de

Detlef Hein

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht
Rechtsanwälte Kootz & Hein
Zum Amtsbrink 15 • 17192 Waren (Müritz)
Tel.: 0 39 91/7 47 58 91 • anwalt@kootz-hein.de

Jan-Kai Jensen

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Miet- und Wohnungseigentumsrecht
weiterer Tätigkeitsschwerpunkt: Arbeitsrecht
Sozietät Jensen Emmerich
Marie-Curie-Ring 1 • 24941 Flensburg
Tel.: 04 61/14 10 90 • info@jensen-emmerich.de

Andreas Kolberg

Rechtsanwalt und Notar, Fachanwalt für Arbeitsrecht
Cornelius + Krage Rechtsanwälte PartG mbB
Wall 55 / Sell-Speicher • 24103 Kiel
Tel.: 04 31/60 05 30 • info@cornelius-krage.de

Michael Müller-Ruchholtz

Justitiar, Stellvertretender Generalsekretär
Bauernverband Schleswig-Holstein e.V.
Grüner Kamp 19-21 • 24768 Rendsburg
Tel.: 0 43 31/1 27 70 • bvsh@bauernverbandsh.de

Johannes-M. Wienecke

Rechtsanwalt
Sozietät Wienecke, Ibendorf, Grüning, Borufka & Heiling
Alexandrinestraße 18 • 19055 Schwerin
Tel.: 03 85/73 12 30 • info@wigu-eurojuris.de

Diese Sonderbeilage „Mindestlohn - Ein Leitfaden für Unternehmer“ ist als Nachlese zu den regionalen Fachinformationsveranstaltungen des Landwirtschaftlichen Buchführungsverbandes und der SHBB Steuerberatungsgesellschaft mbH in Zusammenarbeit mit den Fachreferenten entstanden.

Impressum

Landwirtschaftlicher Buchführungsverband

Vorstand: Friedrich Bennemann (Vorsitzender), Alexander von Schiller (stv. Vorsitzender), Harald Block, Detlef Horstmann, Sönke Rösch, Albrecht Wendt
Geschäftsführung: StB Dr. Willi Cordts, RA StB Dr. Marc Habersaat, StB Maik Jochens

SHBB Steuerberatungsgesellschaft mbH

Geschäftsführung: StB Dr. Willi Cordts, RA StB Dr. Marc Habersaat, WP StB Maik Jochens, WP StB Harald Jordan
Aufsichtsratsvorsitzender: Friedrich Bennemann
Handelsregister: Amtsgericht Kiel, HR B 16

Chefredaktion: Dr. Willi Cordts • **Lektorat:** Anja Schachtschabel • **Fotos:** Fotolia_Coloures • **Druck:** PerCom
Gestaltung/Ausführende Agentur: stadt.werk konzeption.text. gestaltung

Nachdruck und Verwendung nur mit ausdrücklicher Genehmigung des Herausgebers. Die in dieser Beilage gemachten Angaben sind der Übersichtlichkeit halber kurz gehalten und dienen der allgemeinen Unterrichtung, ersetzen aber keine professionelle Beratung. Eine Haftung ist insoweit ausgeschlossen.
Für Fragen, Anregungen und Kritik: Landwirtschaftlicher Buchführungsverband, Lorentzendamm 39, 24103 Kiel, Telefon: 0431-5936-119, Fax: 0431-5936-101, E-Mail: info@lbv-net.de