

Mindestlohn und Brauchtum

von Rechtsanwalt Bernd Lohof, Bochum

Seit dem 1.1.2015 haben Arbeitnehmer bekanntlich einen Anspruch auf einen Mindestlohn von derzeit 8,50 €. Betroffen sind - von wenigen Ausnahmen abgesehen - alle Arbeitgeber, begünstigt sind alle Arbeitnehmer, und zwar ohne Ausnahme. Jeder Vergütungsanspruch eines Arbeitnehmers gliedert sich somit in einen nicht verzichtbaren Anspruch auf den Mindestlohn und in eine darüber hinausgehende Mehrvergütung. Im Bereich des Brauchtums haben wir es in der Regel mit ehrenamtlicher Tätigkeit zu tun, so dass Fragen des Mindestlohns insoweit keine Bedeutung haben könnten. Auf der anderen Seite kommt es immer wieder vor, dass bei den verschiedenen Veranstaltungen, ob vom Verein selbst oder von Dritten organisiert, Aktivitäten von Nichtvereinsmitgliedern und/oder Vereinsmitglieder erbracht werden, die dafür eine wie auch immer geartete Anerkennung erhalten und denen der Veranstalter im einzelnen sagt, welche Aufgaben zu erfüllen sind.

In diesem Zusammenhang kann sich durchaus die Frage stellen, ob Karnevalsvereine bei der Erfüllung ihrer satzungsmäßigen Aufgaben dem MindestlohnG unterliegen.

Um es vorwegzunehmen: Grundsätzlich gilt: Wenn eine Tätigkeit sozialversicherungspflichtig ist oder es sich um einen Minijob (geringfügige Beschäftigung) handelt, muss Mindestlohn gezahlt werden.

A. Vorbemerkung

Aktuell gibt es insgesamt ca. 550 000 eingetragene Vereine und annähernd 24 Mio. ehrenamtlich tätigen Menschen in der Bundesrepublik Deutschland. Daran kann man erkennen, in welchem Umfang sich Bürger am gesellschaftlichen Leben aktiv durch ehrenamtliches Engagement in den verschiedensten Bereich betätigen und welche Bedeutung somit das Ehrenamt für unser Leben miteinander hat. Die Regelungen über das Vereinswesen, in dem sich ehrenamtliches Engagement im Wesentlichen darstellt, finden sich in erster Linie in den §§ 21 ff. BGB,

insbesondere allerdings in den einzelnen Satzungen der Vereine (§ 40 BGB), deren Regelungen unterschiedlicher nicht sein können. Zur hier im Raum stehenden Frage einer Vergütung für die ehrenamtliche Tätigkeit hat der Gesetzgeber in § 27 BGB jedenfalls für die Vorstandstätigkeit eine scheinbar eindeutige Aussage gemacht:

„Die Mitglieder des Vorstands sind unentgeltlich tätig.“

Allerdings kann durchaus in Satzungen eine abweichende Regelung getroffen werden, soweit definiert ist, für welche konkrete Tätigkeit, in welcher Höhe und aus welchen Gründen der Vorstand eine Vergütung erhalten soll. Dabei muss die Vergütung der Höhe nach mit dem Zweck des Vereins und seiner evtl. Gemeinnützigkeit sowie den finanziellen Möglichkeiten im Einklang stehen. Neben einer möglichen Vergütung für Vorstandsarbeit kann es auch weitere finanzielle Zuwendungen im Vereinsleben geben, so dass das Bedürfnis besteht, derartige Zuwendungen auch unter dem Aspekt des Mindestlohns zu untersuchen.

B. Anwendungsbereich des Mindestlohngesetz (MiLoG)

In diesem Zusammenhang stellt sich zunächst die Frage, inwieweit das MiLoG für Brauchtumsvereine gilt. Wie so oft hilft bei der Beantwortung dieser Frage ein Blick ins Gesetz. § 1 MiLoG lautet:

§ 1 Mindestlohn

(1) Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf Zahlung eines Arbeitsentgelts mindestens in Höhe des Mindestlohns durch den Arbeitgeber.

Voraussetzung für die Anwendbarkeit des MiLoG ist somit die Frage, ob die Personen, die von Vereinen auf Veranstaltungen aller Art oder im Rahmen der Vereinsarbeit eingesetzt werden, Arbeitnehmer und der betreffende Verein Arbeitgeber im arbeitsrechtlichen Sinne sind.

Der Begriff des Arbeitgebers ist in diesem Zusammenhang noch recht einfach zu klären.

Arbeitgeber ist, wer einen anderen durch vertragliche Vereinbarung zu einer weisungsgebundenen Tätigkeit gegen Entgelt beschäftigt. Darunter fallen somit auch Brauchtumsvereine, die eine/n Sekretär/in oder Bürokräft, eine Putzfrau für ihr Vereinsheim oder eine Trainerin gegen ein monatliches Gehalt regelmäßig beschäftigen.

Gerade zur letztgenannten Beschäftigtengruppe der Trainer oder Übungsleiter streiten sich vielfach die Geister, weil der ein oder andere die Vorschrift des § 22 im Mindestlohngesetz gefunden hat, der nun meint, der Mindestlohn gelte für diese nicht.

Dort heißt es:

§ 22 Persönlicher Anwendungsbereich

(1) Dieses Gesetz gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Praktikantinnen und Praktikanten im Sinne des § 26 des Berufsbildungsgesetzes gelten als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes, es sei denn, dass sie

..

(3) Von diesem Gesetz nicht geregelt wird die Vergütung von zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten sowie **ehrenamtlich Tätigen**.

...

Soweit Vereine somit für die Erledigung der anfallenden Arbeit auf „Ehrenamtlich Tätige“ zurückgreift und durch diese erbringen lässt, gilt danach der Mindestlohn nicht. Nun könnte man auf den ersten Blick meinen, damit sei alles geklärt. Man greift auf Vereinsmitglieder zurück und gibt diesen als „Dankeschön“ eine Pauschalvergütung, die nicht dem Mindestlohn entsprechen müsse. Doch Vorsicht: Hier liegt der Teufel im Detail. Auf die Vereinsmitgliedschaft desjenigen, der Arbeitsleistungen erbringt, kommt es nicht maßgeblich an! Die Frage bleibt und stellt sich primär, ob er/sie im Rahmen seiner/ihrer Tätigkeit Arbeitnehmer/in ist.

C. Begriff des Arbeitnehmers

Nach einer gängigen Definition ist *Arbeitnehmer*, wer aufgrund eines privatrechtlichen Vertrages, sog. Arbeitsvertrag, unselbstständige, fremdbestimmte Dienstleistungen zu erbringen hat. Unselbständig meint dabei die persönliche und arbeitsorganisatorische Abhängigkeit von demjenigen, der die Dienste der betreffenden Person in Anspruch nimmt. Stichworte wie „Weisungsgebundenheit“ und „Arbeitskontrolle“ sind in diesem Zusammenhang von Bedeutung. Selbst wenn also ein Vereinsmitglied etwa in der Gastronomie des Vereinsheims, die der Verein ggf. selbst betreibt, mehrere Stunden tätig ist und aufgrund eines „Dienstplans“ feste Arbeitszeiten hat und ein anderes Vereinsmitglied die jeweiligen Aufgaben zuweist, spricht schon einiges dafür, dass man sich näher mit der Frage auseinandersetzen muss, ob hier nicht eine Arbeitnehmereigenschaft besteht. Dies gilt vor allem dann, wenn diese Vereinsmitglied diese regelmäßigen Arbeiten nicht nur aus bloßem Idealismus ausübt, sondern mindestens ein weiterer Grund für die Tätigkeit darin besteht, dass eventuell die eigene Rente etwas aufgebessert wird, also eine „Vergütung“ bezahlt wird.

D. Abgrenzung Arbeitsverhältnis/Ehrenamt

Die Abgrenzung zwischen der Arbeitnehmereigenschaft und dem Bestehen eines Arbeitsvertrages, der bekanntlich auch mündlich oder sogar nur durch schlüssiges Verhalten begründet werden kann, und einer reinen Ausübung eines Ehrenamtes kann durchaus im Einzelfall Schwierigkeiten bereiten. Völlig ohne Bedeutung ist es, ob eine bestimmte Tätigkeit als „ehrenamtlich“ bezeichnet wird.

Als „Ehrenamt“ bezeichnet man „ein Amt oder eine Betätigung bei einer Organisation, die auf freiwilliger Basis unentgeltlich ausgeübt wird und die dem Gemeinwohl dient, insbesondere im öffentlichen Interesse liegt und/oder gemeinnützige, mildtätige oder kirchliche Zwecke fördert“. Die Zahlung von Aufwandsentschädigungen, Auslagenersatz o.Ä. steht dabei der Einordnung als unentgeltlich und damit als ehrenamtliche Tätigkeit nicht entgegen.

Häufig hört und liest man vor dem Hintergrund der Herausnahme der ehrenamtlichen Tätigkeit aus dem MiLoG, dass die Vereine, vor allem die Brauchtumsvereine aufatmen können. Vom Ansatz her ist dies durchaus richtig, allerdings nur insoweit, als es tatsächlich um Tätigkeiten im Verein geht, die von einem Ehrenamtlichen ohne jegliche Bezahlung bzw. Vergütung erbracht wird. Davon ausgenommen sind Aufwandsentschädigungen, also finanzielle Zuwendungen für nachgewiesene Kosten, die dem Ehrenamtlichen im Zusammenhang mit der Tätigkeit entstehen (Fahrkosten, Reinigungskosten u.ä), nicht jedoch Zahlungen für die erbrachte Tätigkeit bzw. den eingesetzten Zeitaufwand. Die Vereinbarung von pauschalen Kostenerstattungen in diesem Zusammenhang wird nach der Rechtsprechung des BGH (NJW-RR 1988, 745) häufig als „verdeckte Vergütung“ qualifiziert, wenn sie nicht den tatsächlich entstandenen und belegbaren Aufwand abdecken.

Eine gewisse Relativierung des Grundsatzes der Unentgeltlichkeit gilt für ehrenamtlich Tätige, die nach § 3 Nr.26 EStG für Übungsleiter, die eine Vergütung von bis zu 2400,00 €/Jahr erhalten oder für Vorstände in § 3 Nr. 26a bis zu 720 €/Jahr. (Stand: 4/2016). Zwar handelt es sich hier um Regelungen aus dem Bereich des Steuerrechts. Durch die Herausnahme von Vergütungen für ehrenamtliche Tätigkeiten aus der Steuerpflicht hat der Gesetzgeber jedoch zum Ausdruck gebracht, dass bis zu einer bestimmten Betragsgrenze die Zahlung für eine Tätigkeit deren Qualität als „ehrenamtlich“ nicht entfallen lassen soll. In der Konsequenz bedeutet dies, dass das Indiz des Entgeltbezuges für eine Einstufung als Arbeitnehmer/in jedenfalls dann nicht greift, wenn der Höchstbetrag nach § 3 EStG nicht überschritten wird. Dennoch bleibt auch bei Zahlungen bis zur Höchstgrenze immer noch zu prüfen, ob eventuell die anderen Kriterien für die Qualifizierung als Arbeitnehmer greifen, insbesondere ob im Vordergrund steht die Betätigung im ideellen Bereich des Vereins, wobei insoweit die „Vergütung“ nur einen Leistungsanreiz darstellen soll, um Personen zu motivieren, bestimmte Aufgaben wahrzunehmen.

In diesen Bereich fallen, um einige Beispiele zu nennen, vor allen Übungsleiter, Trainer/innen, musikalische Leiter/innen, die vielen Vereins Helfer im

organisatorischen steuerbegünstigten Bereich oder Helfer im mildtätigen/kirchlichen/karitativen Bereich (mit Vergütungsabrechnungen aus der Basis des Ehrenamtsfreibetrages gem. § 3 Nr. 26a EStG).

Unter ehrenamtlicher Tätigkeit wird somit diejenige freiwillige, den Vereinszweck fördernde Tätigkeit erfasst, die „ohne Gewinnstreben“ oder der Erwartung einer Gegenleistung in und für gemeinnützige Organisationen geleistet wird (Bundestags-Drucksache 18/2010). Sie kann also schlechterdings dann nicht vorliegen, wenn die Tätigkeit darauf ausgelegt ist, den Lebensunterhalt zu sichern. Es soll das Engagement von Personen aus der Mindestlohnregelung herausgenommen werden, die schon vom Ansatz her typischerweise keinen oder nur eine geringe Vergütung oder sonstige Gegenleistung erwarten.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat in einer Stellungnahme zum Unterschied zwischen Ehrenamt und Erwerbstätigkeit ausgeführt, dass ein Ehrenamt vorliege, wenn „die Tätigkeit nicht der Sicherung oder Besserung der wirtschaftlichen Existenz diene, sondern Ausdruck einer inneren Haltung gegenüber den Belangen des Gemeinwohls sowie den Sorgen und Nöten anderer Menschen“ sei. Dabei geht das BMAS davon aus, dass eine ehrenamtliche Tätigkeit stets sozialversicherungsfrei sein müsse.

Die sog. „Minijobber“ sind danach stets Arbeitnehmer und daher nach dem MiLoG zu vergüten, selbst dann, wenn die betreffende Person aus einer gemeinnützigen Motivation heraus tätig wird. Wenn ein Minijobber zusätzlich eine Übungsleiterpauschale erhalten sollte, ist es zwingend notwendig, dass vertraglich eine klare Abgrenzung erfolgt zwischen der Tätigkeit im Rahmen des Minijobs und der Tätigkeit als Übungsleiter mit entsprechend genauer Aufgabenbeschreibung und den zeitlichen Zuordnungen.

Allerdings ist es immer noch nicht sicher geklärt, ob etwa Übungsleiter und Trainer/innen, die regelmäßig mehrfach wöchentlich für einen Verein oder mehrere Vereine tätig sind und dafür eine Vergütung nicht nur erhalten, sondern auch erwarten, etwa weil es sich um besonders gute Trainer/innen handelt, vom Status her Selbständige oder Arbeitnehmer sind. Das ist jeweils im Einzelfall zu

beurteilen. Je mehr er/sie in die Vereinsorganisation eingebunden ist, Weisungen des Vorstandes zu befolgen und sich nach einem vom Verein festgelegten Dienstplan zu orientieren hat, und je weniger andere Vereine der Trainer/die Trainerin betreut, desto eher wird eine Arbeitnehmereigenschaft anzunehmen sein. Gerade ein Weisungsrecht ist ein gewichtiges Kriterium für die Annahme eines Arbeitsverhältnisses, wie das BMAS immer wieder zum Ausdruck bringt. Zwar kann es auch im Rahmen einer ehrenamtlichen Tätigkeit auch Weisungen im Rahmen notwendiger Organisationen geben. Typisch für einer ehrenamtlichen Tätigkeit wiederum ist dann aber, dass ein Verstoß gegen Weisungen keine rechtlichen Sanktionen nach sich zieht.

Es ist also schon ein Unterscheid, ob bei der durch den Verein in Eigenregie einschließlich Gastronomie durchgeführten Brauchtumsveranstaltung eigene Mitglieder ausschließlich unentgeltlich tätig sind, etwa im Ausschank oder bei der Speisenherstellung und im Speisenverkauf (--- Ehrenamt---) oder ob eigenes wie fremdes Personal gegen ein Stundenentgelt oder eine Tätigkeitspauschale eingesetzt wird (----Arbeitnehmer---), selbst wenn es nur eine Nebentätigkeit sein sollte.

Eins ist jedoch sicher: Wer hauptberuflich tätig ist, ist nie nur ehrenamtlich tätig und fällt dementsprechend unter das MiLoG.

Die besondere Problematik von im Sport häufig anzutreffenden sog. „Vertragsamateuren“ als Mischform von gemeinnütziger Tätigkeit und Erwerbstätigkeit soll hier an dieser Stelle nicht vertieft werden. Nur soviel sein angemerkt: schon während des Gesetzgebungsprozesses war das gemeinsame Verständnis zum Ausdruck gebracht, dass Vertragsamateure nicht unter das Mindestlohngesetz fallen (BT-Drs. 18/2010 (neu) S. 15). Das gilt selbst dann, wenn der Vertragsamateur als geringfügig Beschäftigter angemeldet ist. In der Regel gilt zwar, und dies aus gutem Grund, dass bei Anmeldung eines Mini-Jobs auch eine Arbeitnehmereigenschaft vermutet wird. Ist der Vertragsamateur jedoch kein Arbeitnehmer im Sinne der arbeitsrechtlichen Grundsätze, ändert die Anmeldung eines Minijobs, der ja lediglich eine sozialversicherungsrechtliche Kategorie darstellt, nichts an seinem arbeitsrechtlichen Status, der Minijob ist vielmehr

lediglich eines von vielen Indizien, anhand derer die Arbeitnehmereigenschaft zu prüfen ist.

E. Vorstände als sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer ?

Grundsätzlich gilt, dass Organe einer Personengesellschaft etwa bei einer GmbH oder bei Kapitalgesellschaften wie einer AG nicht Arbeitnehmer sind. Der Vorstand eines Vereins, und zwar der engere Vorstand im Sinne des § 26 BGB ist ebenfalls Organ des Vereins. Dennoch hat das Bundessozialgericht (BSG) – Ur. Vom 19.7.2001 B 12 44/00 R) i den Vereinsvorstand als „abhängig Beschäftigte“ bezeichnet, da er von den Weisungen der Mitgliederversammlung abhängig ist. Das Vereinsrecht sehe vor, dass der Vorstand grundsätzlich an die Weisungen der Mitgliederversammlung gebunden sei. In Satzungen und eventuellen Geschäftsordnungen für den Vorstand werde diese Weisungsbefugnis in der Regel nicht wesentlich eingeschränkt, eher erweitert - etwa indem für bestimmte Geschäfte die Zustimmung der Mitgliederversammlung verlangt werde.

Diese Entscheidung ist zwar ergangen, als noch niemand an einen Mindestlohn als gesetzliche Vorgabe dachte. Allerdings hat sie deshalb Bedeutung, weil bei einer Sozialversicherungspflicht der Vorstandstätigkeit jedenfalls das MiLoG Anwendung findet, wie oben bereits ausgeführt.

Somit ist auch bei Vergütungen an den Vorstand stets zu prüfen, ob eine Sozialversicherungspflicht besteht. Das Problem stellt sich nicht, wenn der Vorstand gänzlich unentgeltlich tätig wird und ausschließlich seine nachgewiesenen Aufwendung durch den Verein ersetzt werden.

F. Konsequenzen bei Anwendung des MiLoG

Nicht immer können Vereine, auch im Bereich Brauchtum, auf Arbeitnehmer verzichten; oder es entpuppen sich Tätigkeitsverhältnisse, von denen man bisher annahm, dass es sich um eine rein ehrenamtliche Aufgabenwahrnehmung handelte, als Arbeitsverhältnis.

Welche Konsequenzen muss der Verein umsetzen?

- I. Mit der Feststellung eines Arbeitsverhältnisse gelten alle Bestimmen des Arbeitsrechts, einschließlich Urlaubsanspruch, Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit, Einhaltung von Kündigungsfristen, Schriftform der Kündigung (eigenhändige Unterschrift des BGB-Vorstandes!) u.v.m.
- II. Der Mindestlohn beträgt derzeit bekanntlich 8,50 € brutto pro tatsächlich geleisteter Arbeitsstunde.
- III. Es muss jeweils die Arbeitszeit des einzelnen Mitarbeiters schriftlich wöchentlich aufgezeichnet werden.
- IV. Die Aufzeichnungen müssen mindestens 2 Jahre aufbewahrt und bei Prüfungen durch das Hauptzollamt vorgelegt werden.
- V. Der Verein, der den Mindestlohn nicht zahlt, riskiert ein Bußgeldverfahren. Er muss zusätzlich im Rahmen der Verjährungsvorschriften auch über Jahre möglicherweise rückwirkend den Mindestlohn nachzahlen.

G. Fazit:

Die vorstehenden Ausführungen sollen das Bewusstsein eröffnen bzw. schärfen, dass die Verantwortlichen in Brauchtumsvereinen sich mit der Frage auseinandersetzen müssen, ob sie Arbeitnehmer beschäftigen und diesen den Mindestlohn zahlen. Das MiLoG will das Ehrenamt zweifellos vom Mindestlohngebot befreien. Die Vereine müssen allerdings darauf achten, dass auch tatsächlich nur wirklich Ehrenamtliche tätig werden. Oder – warum auch nicht – der Mindestlohn gezahlt wird, wenn Arbeitsleistungen erbracht werden, die nicht mehr rein ehrenamtlich sind.

Juristische Personen des öffentlichen Rechts

ANLAGE

Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (Mindestlohngesetz - MiLoG)

Ausfertigungsdatum: 11.08.2014

Abschnitt 1

Festsetzung des allgemeinen Mindestlohns

Unterabschnitt 1

Inhalt des Mindestlohns

§ 1 Mindestlohn

(1) Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf Zahlung eines Arbeitsentgelts mindestens in Höhe des Mindestlohns durch den Arbeitgeber.

(2) Die Höhe des Mindestlohns beträgt ab dem 1. Januar 2015 brutto 8,50 Euro je Zeitstunde. Die Höhe des Mindestlohns kann auf Vorschlag einer ständigen Kommission der Tarifpartner (Mindestlohnkommission) durch Rechtsverordnung der Bundesregierung geändert werden.

(3) Die Regelungen des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes, des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und der auf ihrer Grundlage erlassenen Rechtsverordnungen gehen den Regelungen dieses Gesetzes vor, soweit die Höhe der auf ihrer Grundlage festgesetzten Branchenmindestlöhne die Höhe des Mindestlohns nicht unterschreitet.

Der Vorrang nach Satz 1 gilt entsprechend für einen auf der Grundlage von § 5 des Tarifvertragsgesetzes für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag im Sinne von § 4 Absatz 1 Nummer 1 sowie §§ 5 und 6 Absatz 2 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes.

§ 2 Fälligkeit des Mindestlohns

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer den Mindestlohn

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

zu zahlen. Für den Fall, dass keine Vereinbarung über die Fälligkeit getroffen worden ist, bleibt § 614 des Bürgerlichen Gesetzbuchs unberührt.

(2) Abweichend von Absatz 1 Satz 1 sind bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinausgehenden und auf einem schriftlich vereinbarten Arbeitszeitkonto eingestellten Arbeitsstunden spätestens innerhalb von zwölf Kalendermonaten nach ihrer monatlichen Erfassung durch bezahlte Freizeitgewährung oder Zahlung des Mindestlohns auszugleichen, soweit der Anspruch auf den Mindestlohn für die geleisteten Arbeitsstunden nach § 1 Absatz 1 nicht bereits durch Zahlung des verstetigten Arbeitsentgelts erfüllt ist. Im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitgeber nicht ausgeglichene Arbeitsstunden spätestens in dem auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses folgenden Kalendermonat auszugleichen. Die auf das Arbeitszeitkonto eingestellten Arbeitsstunden dürfen monatlich jeweils 50 Prozent der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nicht übersteigen.

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

§ 3 Unabdingbarkeit des Mindestlohns

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

Unterabschnitt 2 Mindestlohnkommission

§ 4 Aufgabe und Zusammensetzung

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

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

§ 5 Stimmberechtigte Mitglieder

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

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

§ 6 Vorsitz

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

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

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

§ 7 Beratende Mitglieder

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

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

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

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

§ 8 Rechtsstellung der Mitglieder

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

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

(3) Die Mitglieder der Mindestlohnkommission erhalten eine angemessene Entschädigung für den ihnen bei der Wahrnehmung ihrer Tätigkeit erwachsenden Verdienstaufschlag und Aufwand sowie Ersatz der Fahrtkosten entsprechend den für ehrenamtliche Richterinnen und Richter der Arbeitsgerichte geltenden Vorschriften. Die Entschädigung und die erstattungsfähigen Fahrtkosten setzt im Einzelfall die oder der Vorsitzende der Mindestlohnkommission fest.

§ 9 Beschluss der Mindestlohnkommission

(1) Die Mindestlohnkommission hat über eine Anpassung der Höhe des Mindestlohns erstmals bis zum 30. Juni 2016 mit Wirkung zum 1. Januar 2017 zu beschließen. Danach hat die Mindestlohnkommission alle zwei Jahre über Anpassungen der Höhe des Mindestlohns zu beschließen.

(2) Die Mindestlohnkommission prüft im Rahmen einer Gesamtabwägung, welche Höhe des Mindestlohns geeignet ist, zu einem angemessenen Mindestschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beizutragen, faire und funktionierende Wettbewerbsbedingungen zu ermöglichen sowie Beschäftigung nicht zu gefährden. Die Mindestlohnkommission orientiert sich bei der Festsetzung des Mindestlohns nachlaufend an der Tarifentwicklung.

(3) Die Mindestlohnkommission hat ihren Beschluss schriftlich zu begründen.

(4) Die Mindestlohnkommission evaluiert laufend die Auswirkungen des Mindestlohns auf den Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Wettbewerbsbedingungen und die Beschäftigung im Bezug auf bestimmte Branchen und Regionen sowie die Produktivität und stellt ihre Erkenntnisse der Bundesregierung in einem Bericht alle zwei Jahre gemeinsam mit ihrem Beschluss zur Verfügung.

§ 10 Verfahren der Mindestlohnkommission

(1) Die Mindestlohnkommission ist beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte ihrer stimmberechtigten Mitglieder anwesend ist.

(2) Die Beschlüsse der Mindestlohnkommission werden mit einfacher Mehrheit der Stimmen der anwesenden Mitglieder gefasst. Bei der Beschlussfassung hat sich die oder der Vorsitzende zunächst der Stimme zu enthalten. Kommt eine Stimmenmehrheit nicht zustande, macht die oder der Vorsitzende einen Vermittlungsvorschlag. Kommt nach Beratung über den Vermittlungsvorschlag keine Stimmenmehrheit zustande, übt die oder der Vorsitzende ihr oder sein Stimmrecht aus.

(3) Die Mindestlohnkommission kann Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer, Vereinigungen von Arbeitgebern und Gewerkschaften, öffentlich-rechtliche Religionsgesellschaften, Wohlfahrtsverbände, Verbände, die wirtschaftliche und soziale Interessen organisieren, sowie sonstige von der Anpassung des Mindestlohns Betroffene vor Beschlussfassung anhören. Sie kann Informationen und fachliche Einschätzungen von externen Stellen einholen.

(4) Die Sitzungen der Mindestlohnkommission sind nicht öffentlich; der Inhalt ihrer Beratungen ist vertraulich. Die übrigen Verfahrensregelungen trifft die Mindestlohnkommission in einer Geschäftsordnung.

§ 11 Rechtsverordnung

(1) Die Bundesregierung kann die von der Mindestlohnkommission vorgeschlagene Anpassung des Mindestlohns durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates für alle Arbeitgeber sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verbindlich machen. Die Rechtsverordnung tritt am im Beschluss der Mindestlohnkommission bezeichneten Tag, frühestens aber am Tag nach Verkündung in Kraft. Die Rechtsverordnung gilt, bis sie durch eine neue Rechtsverordnung abgelöst wird.

(2) Vor Erlass der Rechtsverordnung erhalten die Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die Vereinigungen von Arbeitgebern und Gewerkschaften, die öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften, die Wohlfahrtsverbände sowie die Verbände, die wirtschaftliche und soziale Interessen organisieren, Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme. Die Frist zur Stellungnahme beträgt drei Wochen; sie beginnt mit der Bekanntmachung des Verordnungsentwurfs.

§ 12 Geschäfts- und Informationsstelle für den Mindestlohn; Kostenträgerschaft

(1) Die Mindestlohnkommission wird bei der Durchführung ihrer Aufgaben von einer Geschäftsstelle unterstützt. Die Geschäftsstelle untersteht insoweit fachlich der oder dem Vorsitzenden der Mindestlohnkommission.

(2) Die Geschäftsstelle wird bei der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin als selbständige Organisationseinheit eingerichtet.

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

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

Abschnitt 2 Zivilrechtliche Durchsetzung

§ 13 Haftung des Auftraggebers

§ 14 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes findet entsprechende Anwendung.

Abschnitt 3 Kontrolle und Durchsetzung durch staatliche Behörden

§ 14 Zuständigkeit

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

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

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

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

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

§ 16 Meldepflicht

(1) Ein Arbeitgeber mit Sitz im Ausland, der eine Arbeitnehmerin oder einen Arbeitnehmer oder mehrere Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer in den in § 2a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes genannten Wirtschaftsbereichen oder Wirtschaftszweigen im Anwendungsbereich dieses Gesetzes beschäftigt, ist

verpflichtet, vor Beginn jeder Werk- oder Dienstleistung eine schriftliche Anmeldung in deutscher Sprache bei der zuständigen Behörde der Zollverwaltung nach Absatz 6 vorzulegen, die die für die Prüfung wesentlichen Angaben enthält. Wesentlich sind die Angaben über

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

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

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

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

1. den Familiennamen, den Vornamen und das Geburtsdatum der überlassenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
2. den Beginn und die Dauer der Überlassung,
3. den Ort der Beschäftigung,
4. den Ort im Inland, an dem die nach § 17 erforderlichen Unterlagen bereitgehalten werden,
5. den Familiennamen, den Vornamen und die Anschrift in Deutschland einer oder eines Zustellungsbevollmächtigten des Verleihers,
6. den Familiennamen, den Vornamen oder die Firma sowie die Anschrift des Verleihers. - Seite 6 von 10 -

Absatz 1 Satz 3 gilt entsprechend.

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

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

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

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

§ 17 Erstellen und Bereithalten von Dokumenten

(1) Ein Arbeitgeber, der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach § 8 Absatz 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch oder in den in § 2a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes genannten Wirtschaftsbereichen

oder Wirtschaftszweigen beschäftigt, ist verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit dieser Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages aufzuzeichnen und diese Aufzeichnungen mindestens zwei Jahre beginnend ab dem für die Aufzeichnung maßgeblichen Zeitpunkt aufzubewahren. Satz 1 gilt entsprechend für einen Entleiher, dem ein Verleiher eine Arbeitnehmerin oder einen Arbeitnehmer oder mehrere Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung in einem der in § 2a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes genannten Wirtschaftszweige überlässt. Satz 1 gilt nicht für Beschäftigungsverhältnisse nach § 8a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch.

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

(3) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates die Verpflichtungen des Arbeitgebers oder eines Entleihers nach § 16 und den Absätzen 1 und 2 hinsichtlich bestimmter Gruppen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern oder der Wirtschaftsbereiche oder den Wirtschaftszweigen einschränken oder erweitern.

(4) Das Bundesministerium der Finanzen kann durch Rechtsverordnung im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales ohne Zustimmung des Bundesrates bestimmen, wie die Verpflichtung des Arbeitgebers, die tägliche Arbeitszeit bei ihm beschäftigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufzuzeichnen und diese Aufzeichnungen aufzubewahren, vereinfacht oder abgewandelt werden kann, sofern Besonderheiten der zu erbringenden Werk- oder Dienstleistungen oder Besonderheiten des jeweiligen Wirtschaftsbereiches oder Wirtschaftszweiges dies erfordern.

§ 18 Zusammenarbeit der in- und ausländischen Behörden

(1) Die Behörden der Zollverwaltung unterrichten die zuständigen örtlichen Landesfinanzbehörden über Meldungen nach § 16 Absatz 1 und 3.

(2) Die Behörden der Zollverwaltung und die übrigen in § 2 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes genannten Behörden dürfen nach Maßgabe der datenschutzrechtlichen Vorschriften auch mit Behörden anderer Vertragsstaaten des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum zusammenarbeiten, die diesem Gesetz entsprechende Aufgaben durchführen oder für die Bekämpfung illegaler Beschäftigung zuständig sind oder Auskünfte geben können, ob ein Arbeitgeber seine Verpflichtungen nach § 20 erfüllt. Die Regelungen über die internationale Rechtshilfe in Strafsachen bleiben hiervon unberührt.

(3) Die Behörden der Zollverwaltung unterrichten das Gewerbezentralregister über rechtskräftige Bußgeldentscheidungen nach § 21 Absatz 1 bis 3, sofern die Geldbuße mehr als zweihundert Euro beträgt.

§ 19 Ausschluss von der Vergabe öffentlicher Aufträge

(1) Von der Teilnahme an einem Wettbewerb um einen Liefer-, Bau- oder Dienstleistungsauftrag der in § 98 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen genannten Auftraggeber sollen Bewerberinnen oder Bewerber für eine angemessene Zeit bis zur nachgewiesenen Wiederherstellung ihrer Zuverlässigkeit ausgeschlossen werden, die wegen eines Verstoßes nach § 21 mit einer Geldbuße von wenigstens zweitausendfünfhundert Euro belegt worden sind.

(2) Die für die Verfolgung oder Ahndung der Ordnungswidrigkeiten nach § 21 zuständigen Behörden dürfen öffentlichen Auftraggebern nach § 98 Nummer 1 bis 3 und 5 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen und solchen Stellen, die von öffentlichen Auftraggebern zugelassene Präqualifikationsverzeichnisse oder Unternehmer- und Lieferantenverzeichnisse führen, auf Verlangen die erforderlichen Auskünfte geben.

(3) Öffentliche Auftraggeber nach Absatz 2 fordern im Rahmen ihrer Tätigkeit beim Gewerbezentralregister Auskünfte über rechtskräftige Bußgeldentscheidungen wegen einer Ordnungswidrigkeit nach § 21 Absatz 1 oder Absatz 2 an oder verlangen von Bewerberinnen oder Bewerbern eine Erklärung, dass die Voraussetzungen für

einen Ausschluss nach Absatz 1 nicht vorliegen. Im Falle einer Erklärung der Bewerberin oder des Bewerbers können öffentliche Auftraggeber nach Absatz 2 jederzeit zusätzlich Auskünfte des Gewerbezentralregisters nach § 150a der Gewerbeordnung anfordern.

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

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

§ 20 Pflichten des Arbeitgebers zur Zahlung des Mindestlohns

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

§ 21 Bußgeldvorschriften

(1) Ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig

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

(2) Ordnungswidrig handelt, wer Werk- oder Dienstleistungen in erheblichem Umfang ausführen lässt, indem er als Unternehmer einen anderen Unternehmer beauftragt, von dem er weiß oder fahrlässig nicht weiß, dass dieser bei der Erfüllung dieses Auftrags

1. entgegen § 20 das dort genannte Arbeitsentgelt nicht oder nicht rechtzeitig zahlt oder
2. einen Nachunternehmer einsetzt oder zulässt, dass ein Nachunternehmer tätig wird, der entgegen § 20 das dort genannte Arbeitsentgelt nicht oder nicht rechtzeitig zahlt.

(3) Die Ordnungswidrigkeit kann in den Fällen des Absatzes 1 Nummer 9 und des Absatzes 2 mit einer Geldbuße bis zu fünfhunderttausend Euro, in den übrigen Fällen mit einer Geldbuße bis zu dreißigtausend Euro geahndet werden.

(4) Verwaltungsbehörden im Sinne des § 36 Absatz 1 Nummer 1 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten sind die in § 14 genannten Behörden jeweils für ihren Geschäftsbereich.

(5) Für die Vollstreckung zugunsten der Behörden des Bundes und der bundesunmittelbaren juristischen Personen des öffentlichen Rechts sowie für die Vollziehung des dinglichen Arrestes nach § 111d der Strafprozessordnung in Verbindung mit § 46 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten durch die in § 14 genannten Behörden gilt das Verwaltungs-Vollstreckungsgesetz des Bundes.

Abschnitt 4 Schlussvorschriften

§ 22 Persönlicher Anwendungsbereich

(1) Dieses Gesetz gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Praktikantinnen und Praktikanten im Sinne des § 26 des Berufsbildungsgesetzes gelten als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes, es sei denn, dass sie

1. ein Praktikum verpflichtend auf Grund einer schulrechtlichen Bestimmung, einer Ausbildungsordnung, einer hochschulrechtlichen Bestimmung oder im Rahmen einer Ausbildung an einer gesetzlich geregelten Berufsakademie leisten,
2. ein Praktikum von bis zu drei Monaten zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums leisten,
3. ein Praktikum von bis zu drei Monaten begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung leisten, wenn nicht zuvor ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Auszubildenden bestanden hat, oder
4. an einer Einstiegsqualifizierung nach § 54a des Dritten Buches Sozialgesetzbuch oder an einer Berufsausbildungsvorbereitung nach §§ 68 bis 70 des Berufsbildungsgesetzes teilnehmen.

Praktikantin oder Praktikant ist unabhängig von der Bezeichnung des Rechtsverhältnisses, wer sich nach der tatsächlichen Ausgestaltung und Durchführung des Vertragsverhältnisses für eine begrenzte Dauer zum Erwerb praktischer Kenntnisse und Erfahrungen einer bestimmten betrieblichen Tätigkeit zur Vorbereitung auf eine berufliche Tätigkeit unterzieht, ohne dass es sich dabei um eine Berufsausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes oder um eine damit vergleichbare praktische Ausbildung handelt.

(2) Personen im Sinne von § 2 Absatz 1 und 2 des Jugendarbeitsschutzgesetzes ohne abgeschlossene Berufsausbildung gelten nicht als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes.

(3) Von diesem Gesetz nicht geregelt wird die Vergütung von zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten sowie ehrenamtlich Tätigen.

(4) Für Arbeitsverhältnisse von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die unmittelbar vor Beginn der Beschäftigung langzeitarbeitslos im Sinne des § 18 Absatz 1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch waren, gilt der Mindestlohn in den ersten sechs Monaten der Beschäftigung nicht. Die Bundesregierung hat den gesetzgebenden Körperschaften zum 1. Juni 2016 darüber zu berichten, inwieweit die Regelung nach Satz 1 die Wiedereingliederung von Langzeitarbeitslosen in den Arbeitsmarkt gefördert hat, und eine Einschätzung darüber abzugeben, ob diese Regelung fortbestehen soll.

§ 23 Evaluation

Dieses Gesetz ist im Jahr 2020 zu evaluieren.

§ 24 Übergangsregelung

(1) Bis zum 31. Dezember 2017 gehen abweichende Regelungen eines Tarifvertrages repräsentativer Tarifvertragsparteien dem Mindestlohn vor, wenn sie für alle unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallenden Arbeitgeber mit Sitz im In- oder Ausland sowie deren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verbindlich gemacht worden sind; ab dem 1. Januar 2017 müssen abweichende Regelungen in diesem Sinne mindestens ein Entgelt von brutto 8,50 Euro je Zeitstunde vorsehen. Satz 1 gilt entsprechend für Rechtsverordnungen, die auf der Grundlage von § 11 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes sowie § 3a des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes erlassen worden sind.

(2) Zeitungszustellerinnen und Zeitungszusteller haben ab dem 1. Januar 2015 einen Anspruch auf 75 Prozent und ab dem 1. Januar 2016 auf 85 Prozent des Mindestlohns nach § 1 Absatz 2 Satz 1. Vom 1. Januar 2017 bis zum 31. Dezember 2017 beträgt der Mindestlohn für Zeitungszustellerinnen und Zeitungszusteller brutto 8,50 Euro je Zeitstunde. Zeitungszustellerinnen und Zeitungszusteller im Sinne der Sätze 1 und 2 sind Personen, die in einem Arbeitsverhältnis ausschließlich periodische Zeitungen oder Zeitschriften an Endkunden zustellen; dies umfasst auch Zustellerinnen und Zusteller von Anzeigenblättern mit redaktionellem Inhalt.

