

**Durchführungshinweise der TdL vom 15. Dezember 2014
zum Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie
(Tarifautonomiestärkungsgesetz) vom 11. August 2014**

I.	Allgemeines.....	2
II.	Artikel 1 - Mindestlohngesetz - MiLoG.....	2
1.	§ 22 - Persönlicher Anwendungsbereich.....	2
1.1	Personen, die unter den Anwendungsbereich des MiLoG fallen	2
1.2	Personen, die nicht unter den Anwendungsbereich des MiLoG fallen	3
2.	§ 1 - Mindestlohn	4
2.1	Aufspaltung in Mindestlohn und diesen übersteigenden Lohn?	5
2.2	Anrechnung von Entgeltbestandteilen auf den Mindestlohn	5
2.3	§ 2 – Fälligkeit des Mindestlohns	7
3.	Tarifverträge und Richtlinien der Länder unter dem Aspekt der §§ 1 und 2 Abs. 1 MiLoG	7
3.1	TV-L.....	7
3.2	TV-Ärzte.....	8
3.3	Pkw-Fahrer-TV-L.....	9
3.4	TV-Fleischuntersuchung-Länder.....	9
3.5	TV-Forst.....	9
3.6	TV Prakt-L.....	10
3.7	Wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte	10
3.8	ATV.....	10
4.	§ 2 Abs. 2 - Behandlung von Mehrarbeit und Überstunden	11
4.1	Kollision gesetzliche und tarifliche Bestimmungen	11
4.2	Lösung über § 2 Abs. 2 S. 1 zweiter Halbsatz	11
4.3	Lösung über § 2 Abs. 2 S. 1 erster Halbsatz	12
4.4	Wertguthabenvereinbarungen nach SGB IV (z. B. Altersteilzeit und Sabbaticals)	13
5.	§ 3 - Unabdingbarkeit des Mindestlohns und tarifliche Ausschlussfristen.	13
6.	Anpassung des Mindestlohns	14
7.	Erstellen und Bereithalten von Dokumenten durch den Arbeitgeber	14
III.	Artikel 3a - Änderung des Nachweisgesetzes (NachwG)	15
IV.	Artikel 9 - Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch - SGB IV	15

I. Allgemeines

Am 16. August 2014 ist das Tarifautonomiestärkungsgesetz vom 11. August 2014 in Kraft getreten.

Kernelement des Gesetzes ist dessen **Artikel 1** mit dem Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (**Mindestlohngesetz - MiLoG**), mit dem ab dem 1. Januar 2015 ein Mindestlohn von brutto 8,50 Euro je Zeitstunde für jede Arbeitnehmerin und jeden Arbeitnehmer eingeführt wird.

Unmittelbare weitreichende Auswirkungen werden sich für den TV-L und die weiteren Tarifverträge der Länder nicht ergeben, da die jeweils niedrigsten Tabellen- bzw. Stundenentgelte über dem gesetzlichen Mindestlohn liegen.

Zudem wird durch **Artikel 3a** das **Nachweisgesetz (NachwG)** geändert und dessen Anwendungsbereich auch auf diejenigen Praktikanten ausgedehnt, die nach den Bestimmungen des MiLoG als Arbeitnehmer gelten.

Eine weitere Änderung ergibt sich aus **Artikel 9** zur Änderung des **Vierten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IV)**, wonach der Beschäftigungszeitraum im Bereich der geringfügigen (kurzfristigen) Beschäftigung oder selbständigen Tätigkeit befristet auf längstens 3 Monate oder 70 Arbeitstage im Kalenderjahr ausgedehnt wird.

Mit **Artikel 14** wird das Mindestarbeitsbedingungsgesetz vom 11. Januar 1952 aufgehoben. Der amtlichen Begründung zum Tarifautonomiestärkungsgesetz zufolge hat dieses allerdings kaum Beachtung und Anwendung gefunden. Auf seiner Grundlage wurden keine Mindestlöhne festgesetzt.

II. Artikel 1 - Mindestlohngesetz - MiLoG

(In diesem Abschnitt beziehen sich alle Paragrafenangaben ohne weitere Benennung auf das MiLoG).

1. § 22 - Persönlicher Anwendungsbereich

Das Gesetz regelt den persönlichen Anwendungsbereich eher untypisch im hinteren Bereich der Schlussvorschriften, dort im § 22.

1.1 Personen, die unter den Anwendungsbereich des MiLoG fallen

Gemäß § 22 Abs. 1 S. 1 gilt das MiLoG für alle **Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**. Die Bestimmung nimmt den Mindestlohn nicht ausdrücklich in Bezug und spricht nicht von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, deren Entgelt unter dem in § 1 Abs. 2 S. 1 genannten Mindestlohn liegt. Damit sind auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einem über dem gesetzlichen Mindestlohn liegenden Gehalt in die gesetzlichen Regelungen einbezogen, und es gelten auch hier die weiteren Bestimmungen, z. B. Fristen zur Fälligkeit und Auszahlung des Mindestlohns, Aufzeichnungspflichten oder Mitwirkungspflichten gegenüber den Prüfungsbehörden.

Es gilt der allgemeine arbeitsrechtliche Arbeitnehmerbegriff. Demnach ist Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer, wer aufgrund eines privatrechtlichen Vertrages im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet ist.

Vom Arbeitnehmerbegriff des § 22 Abs. 1 S. 1 ebenfalls erfasst sind folgende Personenkreise:

Geringfügig Beschäftigte im Sinne des § 8 Abs. 1 SGB IV (sowohl geringfügig entlohnte Beschäftigte nach Nr. 1 als auch geringfügig kurzfristig Beschäftigte nach Nr. 2 a. a. O.) unterfallen nicht nur der Mindestlohnbestimmung nach § 1 Abs. 2 S. 1. Ergänzend gelten für diese Arbeitsverhältnisse die erweiterten Dokumentationspflichten nach § 17 Abs. 1.

Bei den geringfügig entlohnnten Beschäftigungen (sog. Minijobbern) wird künftig aufgrund der Verdienstgrenze von 450 Euro der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit eine besondere Bedeutung zukommen. Die Beschäftigungsobergrenze bezogen auf den Mindestlohn liegt ab dem 1. Januar 2015 bei 52,9 Stunden monatlich oder rund 12 Stunden wöchentlich.

Werkstudenten sind in der Regel Arbeitnehmer und sind damit nicht vom Anwendungsbereich des MiLoG ausgenommen. Auch für sie gilt der in § 1 Abs. 2 S. 1 geregelte Mindestlohn.

Saisonarbeitskräften ist der Mindestlohn zu gewähren, da diese nicht vom Anwendungsbereich des MiLoG ausgenommen sind.

Beschäftigte in **Traineeprogrammen** dürften als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einzustufen sein, weil diese Programme mehrere Monate dauern und trotz des Qualifizierungsangebots die Arbeitsleistung im Vordergrund steht. Sie werden damit vom Anwendungsbereich des MiLoG erfasst.

Praktikantinnen und Praktikanten, die unter § 26 Berufsbildungsgesetz (BBiG) fallen, gelten gemäß § 22 Abs. 1 S. 2 grundsätzlich als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im gesetzlichen Sinne (Ausnahmen siehe Ziffer 1.2). Dies gilt insbesondere für **Absolventen** eines Studiums oder einer Berufsausbildung, die **nach abgeschlossener Ausbildung** über ein freiwilliges bzw. nicht vorgeschriebenes Praktikum den Einstieg in den Arbeitsmarkt suchen **und für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer typische Arbeitsaufgaben** erledigen. Sie haben Anspruch auf den gesetzlich geregelten Mindestlohn.

1.2 Personen, die nicht unter den Anwendungsbereich des MiLoG fallen

Praktikantinnen und Praktikanten, die nicht unter den persönlichen Anwendungsbereich des MiLoG fallen, sind in § 22 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 bis 4 aufgeführt. In diesen Durchführungshinweisen wird ausschließlich auf die Praktikantinnen und Praktikanten eingegangen, die vom Geltungsbereich des § 1 des Tarifvertrages über die Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikantinnen/Praktikanten der Länder (TV Prakt-L) erfasst sind.

Für die übrigen Praktikantenverhältnisse werden Aussagen zum MiLoG in die Richtlinien der Tarifgemeinschaft deutscher Länder für die Gewährung von

Praktikantenvergütungen (Praktikanten-Richtlinien der TdL) aufgenommen, für die zurzeit eine grundsätzliche Überarbeitung erfolgt.

Volontärinnen und Volontäre fallen ebenfalls nicht unter den Anwendungsbereich des MiLoG. Dies ist der amtlichen Begründung zur Beschlussempfehlung des Ausschusses für Arbeit und Soziales vom 2. Juli 2014 - BT-Drs. 18/2010 zu entnehmen; die Empfehlungen des Ausschusses haben Niederschlag im Gesetzestext gefunden.

Nicht vom Anwendungsbereich des MiLoG geregelt werden gemäß § 22 Abs. 3 die Vergütungen der zu ihrer **Berufsausbildung** Beschäftigten. Der Begriff der „zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten“ ist weit auszulegen. Die Vorschrift hat lediglich klarstellenden Charakter, da Berufsausbildungsverhältnisse nicht vom Begriff des Arbeitsverhältnisses erfasst sind. Hierzu zählen u. a. die Personen, die unter den Geltungsbereich der Tarifverträge für Auszubildende der Länder nach dem Berufsbildungsgesetz bzw. in Pflegeberufen (TVA-L BBiG und TVA-L Pflege) fallen.

Die Vorschrift nimmt auch die Vergütung von **ehrenamtlich Beschäftigten** von der Zahlung des Mindestlohns aus. Hierzu zählen auch die in § 32 Abs. 4 S. 1 Nr. 2 Buchst. d des Einkommenssteuergesetzes genannten Freiwilligendienste.

Ebenfalls nicht unter den Anwendungsbereich des MiLoG fallen gemäß § 22 Abs. 2 Personen im Sinne von § 2 Abs. 1 und 2 des Jugendarbeitsschutzgesetzes (**Kinder unter 15 und Jugendliche unter 18 Jahren**) ohne abgeschlossene Berufsausbildung. Damit sollen Anreize vermieden werden, zugunsten einer Beschäftigung gegen Mindestlohn auf eine Berufsausbildung zu verzichten. Ausweislich der Gesetzesbegründung werden von den jungen Menschen nach Abschluss der Sekundarstufe 1 wichtige Weichen für den späteren beruflichen Werdegang gestellt.

Für **Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**, die unmittelbar vor Beginn der Beschäftigung **langzeitarbeitslos** im Sinne des § 18 Abs. 1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch (SGB III) waren, gilt nach § 22 Abs. 4 S. 1 der Mindestlohn in den ersten sechs Monaten der Beschäftigung nicht. Die Regelung ist darauf gerichtet, den Beschäftigungschancen von Langzeitarbeitslosen in besonderem Maße Rechnung zu tragen, da deren Wiedereinstieg in das Arbeitsleben in der Regel mit erheblichen Schwierigkeiten verbunden ist.

Selbständige, Honorarkräfte sowie freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind ebenfalls nicht vom Anwendungsbereich des MiLoG erfasst.

2. § 1 - Mindestlohn

§ 1 Abs. 1 räumt jeder Arbeitnehmerin und jedem Arbeitnehmer **Anspruch** auf Zahlung eines Mindestlohns ein. Ab dem 1. Januar 2015 beträgt dieser gemäß § 1 Abs. 2 S. 1 brutto 8,50 Euro je Zeitstunde. Auch wenn das Mindestlohngesetz aufgrund Artikel 15 Abs. 1 Tarifautonomiestärkungsgesetz zum 16. August 2015 in Kraft getreten ist, muss der o. g. Mindestlohnsatz erst ab dem in § 1 Abs. 2 S.1 genannten Termin, dem 1. Januar 2014, gezahlt werden.

§ 20 verpflichtet Arbeitgeber mit Sitz im In- oder Ausland, den im Inland beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Arbeitsentgelt in Höhe des Mindestlohns zum im Gesetz genannten Fälligkeitstag zu zahlen. Der persönliche Anwendungsbereich des Gesetzes umfasst grundsätzlich sämtliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Das MiLoG enthält keine Tariföffnungsklausel. Damit sind auch tarifliche Entgeltregelungen dem MiLoG unterworfen, mindestlohnwidrige Tarifregelungen sind gemäß § 3 Abs. 1 S. 1 unwirksam.

Die Gesamtauswirkungen des MiLoG können zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht in Gänze eingeschätzt werden. Dies wird, wie bei derartigen Gesetzen auch in der Vergangenheit geschehen, nach einigen Jahren der praktischen Anwendung und Überprüfung durch die Ordnungsbehörden möglich sein.

2.1 Aufspaltung in Mindestlohn und diesen übersteigenden Lohn?

Eine ausdrückliche Aussage dahingehend, ob das MiLoG nur für Arbeitsverhältnisse gilt, deren Vergütung von vornherein die Grenze von 8,50 Euro nicht erreicht, oder ob es auch Arbeitsverhältnisse erfasst, deren Vergütung - möglicherweise erheblich - darüber liegt, trifft das Gesetz nicht. Es könnte angezweifelt werden, dass der Gesetzgeber Spitzenverdienern einen garantierten Mindestlohn von brutto 8,50 Euro pro Zeitstunde zuerkennen möchte. Andererseits wäre wenig nachvollziehbar, wenn die schützenden Regelungen (z. B. Fälligkeitstermine) des MiLoG bei einem Gehalt von 8,50 Euro pro Zeitstunde voll greifen würden, bei einem solchen von 8,51 Euro pro Zeitstunde jedoch gänzlich nicht mehr zur Anwendung kämen.

Nach Auffassung der Geschäftsstelle muss davon ausgegangen werden, dass der Mindestlohn auch in jedem den in § 1 Abs. 2 S. 1 genannten Betrag übersteigenden Entgelt enthalten ist. Somit gelten auch für diesen „Mindestlohnanteil“ die weiteren Regelungen des MiLoG.

2.2 Anrechnung von Entgeltbestandteilen auf den Mindestlohn

Nicht ausdrücklich im MiLoG geregelt ist z. B. die Frage, welche Entgelte neben dem eigentlichen Stunden-/Tabellenentgelt auf den Mindestlohn nach § 1 Abs. 2 S. 1 angerechnet werden können.

Die Bundesregierung weist in Anlage 4 der BT-Drs. 18/1558 zu § 1 Abs. 1 des Gesetzentwurfs darauf hin, dass der Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz einen „Mindestentgeltsatz“ im Sinne des § 2 Nr. 1 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (AEntG) darstellt. Die Frage der Auslegung des Begriffs des Mindestentgeltsatzes und damit die Frage der Berechnung von Mindestlöhnen sind damit bereits durch die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs und des Bundesarbeitsgerichts im Hinblick auf den Mindestentgeltsatz des AEntG geklärt. Europarechtlicher Hintergrund ist die Entsende-Richtlinie 96/71/EG.

Nach den Vorgaben des Europäischen Gerichtshofs zur Entsende-Richtlinie bestimmt sich daher auch, welche Vergütungsbestandteile in den Mindestlohn

einzubeziehen sind. Vom Arbeitgeber gezahlte Zulagen müssen nach den Entscheidungen vom 14. April 2005 (C-341/02 - Kommission/Deutschland) und vom 7. November 2013 (C-522/12 - Isbir) als Bestandteile des Mindestlohns anerkannt werden, wenn sie nicht das Verhältnis zwischen der Leistung des Arbeitnehmers und der von ihm erhaltenen Gegenleistung verändern.

2.2.1 Möglichkeit der Anrechnung auf den Mindestlohn:

Bei ständigen, neben dem Tabellenentgelt **in Monatsbeträgen zustehenden Funktionszulagen**, die jeweils im Monat der Arbeitsleistung gezahlt werden, bestehen seitens der Geschäftsstelle keine Bedenken, diese auf den Mindestlohn anzurechnen. Derartige Zulagen sind z. B.:

- Zulage für vorübergehende Übertragung höherwertiger Tätigkeiten (z. B. nach § 14 TV-L),
- Techniker-, Meister- und Programmierzulage, (Protokollerklärung zu § 5 Abs. 2 S. 3 und § 17 Abs. 6 TVÜ-Länder),
- Zulage für Angestellte bei Justizvollzugseinrichtungen und bei Psychiatrischen Krankenanstalten (§ 6 Tarifvertrag über Zulagen an Angestellte vom 17. Mai 1982 i. V. m. Nr. 9 der Anlage 1 Teil B TVÜ-Länder),
- Vorarbeiterzulage (Vorbemerkung Nr. 8 zu Teil III der Entgeltordnung zum TV-L),
- Forstzulage (§ 19 TV-Forst).

2.2.2 Keine Möglichkeit der Anrechnung auf den Mindestlohn

Entsprechend der amtlichen Begründung in BT-Drs. 18/1558 sind Zahlungen, die eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer als Ausgleich für zusätzliche Leistungen erhält, wenn sie oder er auf Verlangen ein Mehr an Arbeit oder Arbeitsstunden unter besonderen Bedingungen leistet, nach den o. g. Kriterien **nicht berücksichtigungsfähig**. Dies gilt etwa für Zulagen/Zuschläge, die voraussetzen, dass die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer

- zu besonderen (Tages-) Zeiten arbeitet wie z. B. **Zuschläge** für Sonn- und Feiertagsarbeit, Nachtzuschläge, (Wechsel-) Schichtzulagen, regelmäßig auch Überstundenzuschläge,
- unter besonders unangenehmen, beschwerlichen, körperlich oder psychisch besonders belastenden oder gefährlichen Umständen arbeitet, wie z. B. bei **Schmutzzulagen, Gefahrenzulagen**.

Gemäß § 24 Abs. 1 S. 4 TV-L werden diese sogenannten **unständigen Entgeltbestandteile** am Zahltag des zweiten Monats gezahlt, der auf ihre Entstehung folgt. Somit erfolgt die Zahlung dieser Entgelte nicht bis zu dem in § 2 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 genannten Fälligkeitstermin (s. u. Ziffer 2.3). Nach Auffassung der Geschäftsstelle kann schon aus diesem Grunde keine Anrechnung auf den Mindestlohn erfolgen. Bezüglich der Kollision zwischen der gesetzlichen und der tariflichen Bestimmung sowie deren Auswirkungen siehe auch die Ausführungen zur Behandlung von Mehrarbeit und Überstunden unter Ziffer 4.

Durch die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs vom 14. April 2005 (C-341/02 - Kommission/Deutschland) ist auch geklärt, dass Leistungen wie Weihnachtsgeld oder ein zusätzliches Urlaubsgeld nur dann als Bestandteil des Mindestlohns gewertet werden können, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer den anteiligen Betrag jeweils zu dem für den Mindestlohn maßgeblichen Fälligkeitsdatum (§ 2 Abs. 1) tatsächlich und unwiderruflich ausbezahlt erhält. Dies ist z. B. bei der **Jahressonderzahlung** nicht der Fall, die gemäß § 20 Abs. 5 S. 1 TV-L mit dem Tabellenentgelt für den Monat November ausgezahlt wird. Eine Anrechnung könnte allenfalls in diesem Monat stattfinden.

Vermögenswirksame Leistungen können ebenfalls nicht auf den Mindestlohn angerechnet werden, weil die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer nicht zeitnah über diese verfügen kann, sondern an die vereinbarte Anlageform gebunden ist (siehe BAG vom 16. April 2014 – 4 AZR 802/11 – RNr. 61).

Des Weiteren können nicht auf den Mindestlohn angerechnet werden:

- vom Arbeitgeber gestellte Dienstkleidung,
- Fahrzeug-, Werkzeug- und Motorsägenentschädigungen gemäß TV-Forst.

2.3 § 2 – Fälligkeit des Mindestlohns

§ 2 Abs. 1 legt für den Arbeitgeber die Verpflichtung fest, den Mindestlohn

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

zu zahlen.

§ 2 Abs. 2 regelt Besonderheiten für Mehrarbeit und Überstunden.

3. Tarifverträge und Richtlinien der Länder unter dem Aspekt der §§ 1 und 2 Abs. 1 MiLoG

3.1 TV-L

Die **Tabellenentgelte** des TV-L (Anlagen B, C, D), die daraus gemäß § 24 Abs. 3 S. 3 TV-L errechneten **Stundenentgelte** sowie der in § 24 Abs. 1 S. 2 TV-L geregelte **Zahltag** erfüllen die Mindestlohnbestimmungen des MiLoG.

Beispiel 1:

Für einen Hausarbeiter im Tarifgebiet Ost gilt gemäß § 6 Abs. 1 S. 1 Buchst. c TV-L eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden (tägliche Arbeitszeit 8 Stunden), die er regelmäßig in der Fünftagewoche von Montag bis Freitag erbringt. Der Beschäftigte, dem einfachste Tätigkeiten übertragen sind, erhält Entgelt aus Entgeltgruppe 1 Stufe 2 in Höhe von zurzeit 1.573,13 Euro (niedrigster Tabellenbetrag).

Im Juli 2015 hat der Arbeitnehmer an (maximal möglichen) 23 Arbeitstagen mit insgesamt 184 Stunden (23 Tage à 8 Stunden) zu arbeiten. Er hat gemäß § 2 Abs. 1 S. 1 Anspruch auf einen Mindestlohnanspruch von 1.564,00 Euro.

Zahltag für das Tabellenentgelt ist gemäß § 24 Abs. 1 S. 2 TV-L der letzte Tag des Monats für den laufenden Kalendermonat. Der Arbeitgeber erfüllt damit seine Verpflichtung auf Zahlung des Mindestlohns.

Nach Auffassung der Geschäftsstelle kann es auch nicht Ziel des MiLoG sein, in der Natur von Monatsentgelten liegende Schwankungen, die durch die unterschiedliche Zahl von Arbeitstagen in den einzelnen Kalendermonaten bedingt sind, in Frage zu stellen.

Die gemäß **§ 8 Abs. 6 sowie §§ 42 Nr. 6 und 43 Nr. 5 (Anlage F) TV-L** maßgebenden **Bereitschaftsdienstentgelte**, die für jede Stunde umgerechneter Bereitschaftsdienstzeit gezahlt werden, liegen betragsmäßig über dem gesetzlichen Mindestlohn. Hinsichtlich der lediglich anteiligen Berücksichtigung von Bereitschaftsdienststunden für die Vergütungsberechnung trifft das MiLoG keine Aussagen. Die zum 1. Januar 2015 in Kraft tretende Neufassung der Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen der Pflegebranche (PflegeArbbV) wird im Gegensatz zu ihrer Vorfassung und zum MiLoG Regelungen zum Bereitschaftsdienst und insbesondere zur Berücksichtigung von Bereitschaftsdienststunden für die Entgeltberechnung enthalten.

Das BAG hat im Urteil vom 28. Januar 2004 - 5 AZR 530/02 - (RNrn. 39 - 41) darauf verwiesen, dass Tarifvertragsparteien Bereitschaftsdienst und Vollarbeit unterschiedlichen Vergütungsordnungen unterwerfen dürfen. Auch das LAG Baden-Württemberg hat im Urteil vom 28. November 2012 - 4 Sa 48/12 -, in dem über Mindestentgelt bei Bereitschaftsdiensten im Pflegebereich nach der (nur noch bis zum 31. Dezember 2014 gültigen) PflegeArbbV entschieden wurde, in RNr. 96 unter Hinweis auf das genannte BAG-Urteil herausgestellt, dass für Bereitschaftszeiten durch Tarif- oder Arbeitsvertrag ein geringeres Entgelt vereinbart werden kann, wobei eine Pauschalisierung des Entgelts für Bereitschaftszeiten üblich und grundsätzlich zulässig sei. Zum letztgenannten Verfahren ist durch das BAG die Revision mit Urteil vom 19. November 2014 - 5 AZR 1101/12 - entschieden worden. Hierzu liegt bislang nur die Pressemitteilung Nr. 63/14 vor. Nach Auffassung des Gerichts ist das Mindestentgelt nach § 2 PflegeArbbV „je Stunde“ festgelegt und knüpft an die vergütungspflichtige Arbeitszeit an. Dazu gehören lt. BAG nicht nur die Vollarbeit, sondern auch die Arbeitsbereitschaft und der Bereitschaftsdienst. Hinsichtlich einer Einschätzung, ob bei nach den o. g. Tarifvorschriften umgerechneten Bereitschaftsdienstzeiten die Mindestlohnbedingungen des MiLoG erfüllt sind, muss die Begründung des BAG-Urteils vom 19. November 2014 abgewartet werden.

Bereitschaftsdienstentgelte gemäß **§ 41 Nr. 5 TV-L** liegen auch unter Berücksichtigung der für die Entgeltberechnung umgerechneten Bereitschaftsdienstzeit (§ 8 Abs. 6 S. 2 i. d. F. des § 41 Nr. 5 TV-L) über dem Stundensatz des Mindestlohns.

3.2 TV-Ärzte

Die **Tabellenentgelte** des TV-Ärzte (Anlage B), die daraus gemäß 24 Abs. 3 S. 3 TV-Ärzte errechneten **Stundenentgelte** sowie der in § 24 Abs. 1 S. 2

TV-Ärzte geregelte **Zahltag** erfüllen ebenfalls die Mindestlohnbestimmungen des MiLoG.

Bereitschaftsdienstentgelte gemäß **§ 9 TV-Ärzte** liegen auch unter Berücksichtigung der für die Entgeltberechnung umgerechneten Bereitschaftsdienstzeit (§ Abs. 2 S. 2 TV-Ärzte) über dem Stundensatz des Mindestlohns.

3.3 Pkw-Fahrer-TV-L

Die Entgelte der Pkw-Fahrer setzen sich aus dem Tabellenentgelt der Entgeltgruppe 4 der Anlage B zum TV-L und der pauschalierten Vergütung für Überstunden zusammen. Die jeweilige Höhe ergibt sich aus den Anlagen 1 bis 3 zum Pkw-Fahrer-TV-L. Die genannten **Pauschalentgelte** entsprechen auch unter Umrechnung mit der dort genannten höchsten Stundenzahl den Mindestlohnbestimmungen des MiLoG.

Beispiel 2:

Ein nach dem 1. November 2006 in den neuen Bundesländern eingestellter Pkw-Fahrer in Entgeltgruppe 4 und mit einer Stufe (16 TV-L) „1. bis 10.“ Jahr erbringt ständig eine Arbeitszeit zwischen 189 und 199 Stunden monatlich. Er erhält damit das niedrigste Pauschalentgelt der Pauschalgruppe I i. H. v. 2.507,36 Euro aus der Tabelle Anlage 3 zum Pkw-Fahrer-TV-L (Stand: 01.01.2014).

Das Tabellenentgelt dividiert durch die Höchststundenzahl (2.507,36 Euro : 199) ergibt ein Stundenentgelt von mindestens 12,60 Euro.

Zahltag für das Pauschalentgelt ist gemäß § 24 Abs. 1 S. 2 TV-L der letzte Tag des Monats für den laufenden Kalendermonat. Die Mindestlohnbestimmungen des MiLoG sind somit erfüllt.

3.4 TV-Fleischuntersuchung-Länder

Der Tarifvertrag unterscheidet hinsichtlich des Entgelts zwischen Tätigkeiten in Großbetrieben und Tätigkeiten außerhalb von Großbetrieben.

Bei einer Tätigkeit in den in **§ 7 Abs. 1 TV-Fleischuntersuchung-Länder** genannten Betrieben (Großbetriebe) erhalten Beschäftigte für jede tatsächlich geleistete Arbeitsstunde ein Stundenentgelt. Die im Abs. 2 a. a. O. ausgewiesenen Stundenentgelte liegen sämtlich über dem Mindestlohn.

Für Tätigkeiten außerhalb von Großbetrieben wird den Beschäftigten gemäß **§ 8 Abs. 1 TV-Fleischuntersuchung-Länder** eine Stückvergütung nach Anlage 1 zu diesem Tarifvertrag gewährt.

Ausweislich der amtlichen Begründung der Bundesregierung (BT-Drs. 18/1558 Abschnitt B. Besonderer Teil zu § 1 Abs. 2 MiLoG) können Stücklöhne auch nach Einführung des Mindestlohns vereinbart werden. Es muss aber sichergestellt sein, dass der Mindestlohn unter Berücksichtigung der im Monat geleisteten Arbeitsstunden erreicht wird.

3.5 TV-Forst

Hinsichtlich der Tabellenentgelte (Anlage B zum TV-Forst), der daraus gemäß § 24 Abs. 3 S. 3 TV-Forst errechneten **Stundenentgelte**, des in § 24 Abs. 1

S. 2 TV-Forst geregelten **Zahltagess** und der **Bereitschaftsdienstentgelte** gemäß § 8 Abs. 6 TV-Forst gelten die unter Ziffer 3.1 zum TV-L gegebenen Hinweise entsprechend.

3.6 TV Prakt-L

Gemäß § 22 Abs. 1 Nr. 1 fallen Praktika, die verpflichtend auf Grund einer schulrechtlichen Bestimmung, einer Ausbildungsordnung oder einer hochschulrechtlichen Bestimmung geleistet werden, nicht unter den persönlichen Anwendungsbereich des MiLoG (siehe auch Ziffer 1.2). Nach der amtlichen Gesetzesbegründung (BT-DRs. 18/1558 und 18/2010) sind die Begriffe „schulrechtliche Bestimmung“ und „hochschulrechtliche Bestimmung“ weit zu verstehen und auszulegen.

Bei den in § 1 Abs. 1 Buchst. a bis e TV Prakt-L genannten Praktika handelt es sich um solche, die nach den dort genannten Bestimmungen verpflichtend während der Ausbildung oder nach bestandener Ausbildung zur Erlangung der staatlichen Anerkennung abgeleistet werden müssen.

Die Geschäftsstelle geht deshalb davon aus, dass - in Auslegung der gesetzlichen Begriffe „schulrechtliche Bestimmung, Ausbildungsordnung oder hochschulrechtliche Bestimmung“ - diese Praktika den Ausnahmetatbestand des § 22 Abs. 1 Nr. 1 erfüllen und damit nicht unter den Anwendungsbereich des MiLoG fallen. Der Mindestlohn ist nicht zu zahlen.

3.7 Wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte

Wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte sind gemäß § 1 Abs. 3 Buchst. b und c vom Geltungsbereich des TV-L ausgenommen. Die für diesen Personenkreis in den Richtlinien über die Arbeitsbedingungen der wissenschaftlichen (WHK) und studentischen Hilfskräfte (SHK) (Schreiben des AdL NRW 10. Juli 2008 – B 4100 – 3.14.2) ausgewiesenen und zuletzt mit Rundschreiben vom 17.4.2013 – B 4100 – 3.14.2' angepassten Vergütungshöchstsätze liegen sämtlich über dem vom 1. Januar 2015 zu zahlenden Mindestlohn.

Sofern diese Höchstsätze jedoch nicht ausgeschöpft werden ist sicherzustellen, dass der Mindestlohn i. H. v. 8,50 Euro pro Stunde ab dem 1. Januar 2015 gewährt wird.

3.8 ATV

Die Regelungen zur Höhe des Mindestlohnes beziehen sich ausschließlich auf die Berechnung des Bruttoentgelts. Der Arbeitnehmerbeitrag zur Zusatzversorgung nach dem ATV berührt die Höhe des arbeitsrechtlichen Bruttoentgelts nicht, er ist damit nach Auffassung der Geschäftsstelle für die Frage, ob Mindestlohn nach MiLoG gezahlt wird, nicht relevant.

4. § 2 Abs. 2 - Behandlung von Mehrarbeit und Überstunden

4.1 Kollision gesetzliche und tarifliche Bestimmungen

Von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeitsstunden sind nach Maßgabe des MiLoG ebenfalls zum in § 2 Abs. 1 genannten Zeitpunkt zur Zahlung fällig, also nach Nr. 2 spätestens am letzten Bankarbeitstag des Monats, der auf den Monat folgt, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde.

Nach § 2 Abs. 2 S. 1 können bei verstetigten Arbeitseinkommen die über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus geleisteten Stunden auf ein Arbeitszeitkonto gebucht werden, wenn diesem eine **schriftliche Vereinbarung** zugrunde liegt. In diesen Fällen muss eine geleistete Mehrarbeitsstunde nicht zum in Absatz 1 genannten Fälligkeitstermin gezahlt werden. Diese Stunden sind dann innerhalb von zwölf Kalendermonaten durch bezahlte Freizeitgewährung oder Zahlung des Mindestlohnes auszugleichen.

Dem gegenüber stehen die tariflichen Bestimmungen für **Überstunden** (z. B. § 8 Abs. 2 TV-L oder TV-Ärzte), wonach diese spätestens bis zum dritten Kalendermonat nach deren Entstehen durch Freizeit auszugleichen sind. Danach sind Überstunden zur Zahlung fällig.

Mehrarbeitsstunden (z. B. § 7 Abs. 6 i. V. m. § 8 Abs. 4 TV-L bzw. § 7 Abs. 8 i. V. m. § 8 Abs. 4 TV-Ärzte) können für die Dauer des Zeitraums von einem Jahr - im Schicht- und Wechselschichtdienst sogar darüber hinaus - ausgeglichen werden. Andernfalls werden sie danach zur Zahlung fällig.

Die tariflichen Vorschriften über die fällige Zahlung von Mehrarbeit und Überstunden decken sich damit nicht mit den Bestimmungen des MiLoG.

4.2 Lösung über § 2 Abs. 2 S. 1 zweiter Halbsatz

Der Haupt-Lösungsansatz ergibt sich für den Bereich der Tarifverträge der Länder über den § 2 Abs. 2 S. 1 zweiter Halbsatz. Die **tariflichen Bestimmungen** für den Ausgleich und die Bezahlung von Mehrarbeit und Überstunden bzw. die jeweiligen Vereinbarungen zu Arbeitszeitkonten **bleiben unberührt**, wenn der Anspruch auf den Mindestlohn nach § 1 Abs. 1 für die geleisteten Arbeitsstunden (einschließlich der geleisteten Mehrstunden) bereits durch Zahlung des verstetigten Arbeitsentgelts (Tabellenentgelt und ggf. ständige in Monatsbeträgen festgelegte Entgelte) erfüllt ist. Das bedeutet, dass das verstetigte Entgelt die Summe **aller** im Kalendermonat geleisteten Stunden multipliziert mit dem Mindestlohn von 8,50 Euro pro Stunde abdecken muss.

Beispiel 3:

Der Beschäftigte im Tarifgebiet Ost im Beispiel 1 (siehe Ziffer 3.1) mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden (tägliche Arbeitszeit 8 Stunden) und einem Tabellenentgelt von 1.573,13 Euro hat im Monat Januar 2015 an 21 Arbeitstagen zu arbeiten. Dies ergibt ein Monatsstundensoll von 168 Stunden (21 Tage à 8 Stunden).

Der Mindestlohnanspruch gemäß § 1 Abs. 2 für 168 Arbeitsstunden beträgt 1.428 Euro (168 Stunden à 8,50 Euro); dieser wird durch das o. g. Tabellenentgelt erfüllt.

- a) Der Beschäftigte wird in diesem Monat zu 17 Überstunden herangezogen, was einen **Mindestlohnanspruch** von 1.572,50 Euro (185 Stunden à 8,50 Euro) ergibt; dieser wird durch das verstetigte Arbeitsentgelt (Tabellenentgelt) **erfüllt**.
- b) Der Beschäftigte wird in diesem Monat zu 20 Überstunden herangezogen, was einen **Mindestlohnanspruch** von 1.598,00 Euro (188 Stunden à 8,50 Euro) ergibt; dieser ist durch das verstetigte Arbeitsentgelt **nicht erfüllt**.

Zur Lösung der Alternative b siehe nachstehende Ziffer 4.3.

4.3 Lösung über § 2 Abs. 2 S. 1 erster Halbsatz

Da die tariflichen Bezahlungsbestimmungen für Überstunden und Mehrarbeit die gesetzlichen Bedingungen an die Fälligkeit des Mindestlohns nicht erfüllen (siehe Ziffer 4.1), kann die Mehrarbeit im o. g. Beispiel 3 mit 20 Überstunden nach § 2 Abs. 2 S. 1 erster Halbsatz auch auf ein Arbeitszeitkonto eingestellt und innerhalb von zwölf Kalendermonaten durch bezahlte Freizeitgewährung oder durch Zahlung des Mindestlohns ausgeglichen werden. Dieses Arbeitszeitkonto wäre schriftlich zu vereinbaren. Ausweislich der amtlichen Begründung (Abschnitt B zu § 2 Abs. 2 der BT-Drs. 18/1558) liegt eine solche schriftliche Vereinbarung auch vor, wenn das Arbeitszeitkonto in einer Betriebs-/Dienstvereinbarung oder in einem normativ oder infolge schriftlicher Inbezugnahme geltenden Tarifvertrag geregelt ist.

Damit käme grundsätzlich auch ein aufgrund einer Dienst/Betriebsvereinbarung einzurichtendes Arbeitszeitkonto nach § 10 TV-L in Betracht. Da auf dieses Konto allerdings die unterschiedlichsten Zeitkontingente (siehe § 10 Abs. 3 TV-L) gebucht werden können, muss **nachweisbar** sein, dass sowohl der Zeitpunkt der Aufbuchung als auch der Zeitpunkt der Abwicklung durch Freizeitgewährung oder Auszahlung im Rahmen von § 2 Abs. 2 S. 1 erster Halbsatz erfolgt ist.

Überdies wäre § 2 Abs. 2 S. 3 zu beachten, wonach die auf diesem Arbeitszeitkonto eingestellten Arbeitsstunden monatlich jeweils 50 Prozent der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nicht übersteigen dürfen.

Die Geschäftsstelle tendiert aus Gründen der Rechtssicherheit dazu, das Arbeitszeitkonto gemäß § 2 Abs. 2 S. 1 erforderlichenfalls unabhängig von einem z. B. nach § 10 TV-L eingerichteten Arbeitszeitkonto zu führen.

Um die Einrichtung eines Arbeitszeitkontos i. S. des § 2 Abs. 2 S. 1 erster Halbsatz zu vermeiden, bestünde bei dem o. g. Beispiel 3 Alternative b stattdessen auch die Möglichkeit, abweichend von den tariflichen Bestimmungen die geleisteten Überstunden zu dem in § 2 Abs. 1 Nr. 2 festgesetzten Fälligkeitszeitpunkt zu zahlen (siehe Ziffer 4.1). Dies wäre eventuell zu empfehlen, wenn absehbar ist, dass ein Freizeitausgleich von vornherein nicht in Frage kommt. Um ein praxisfernes Nebeneinander von gesetzlichem Mindestlohn und dem diesen übersteigenden Tariflohn zu vermeiden und eine einheitliche Abgeltung von Mehrarbeits- und Überstunden zu gewährleisten, werden keine

Bedenken erhoben, bei früherer Auszahlung gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 2 MiLoG alle geleisteten Mehrarbeits- bzw. Überstunden mit dem tariflichen Stunden- bzw. dem Überstundenentgelt abzugelten.

Die o. g. Beispiele 1 und 3 basieren auf dem niedrigsten Tabellenentgelt der Entgeltgruppe 1 Stufe 2 der Anlage B zum TV-L bzw. TV-Forst. Mit steigender Höhe der Tabellenentgelte in den Tarifverträgen (Stufensteigerungen oder höhere Entgeltgruppen) erhöht sich die Möglichkeit der Abwicklung von Überstunden und Mehrarbeit nach den Tarifbestimmungen und verringert sich das Erfordernis der Einrichtung eines Arbeitszeitkontos nach § 2 Abs. 2 S. 1 erster Halbsatz.

Beispiel 4:

*Eine Beschäftigte im Tarifgebiet West (FHH Hamburg) in **Entgeltgruppe 2 Stufe 2** erhält ein monatliches Tabellenentgelt von 1.954,79 Euro. Ihre regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt gemäß § 6 Abs. 1 Buchst. a TV-L 39,00 Stunden (7,8 Stunden täglich). Die Beschäftigte hat im Monat Januar 2015 an 21 Tagen zu arbeiten. Dies ergibt ein Monatsstundensoll von 163,8 Stunden (21 Tage à 7,8 Stunden).*

Der Mindestlohnanspruch gemäß § 1 Abs. 2 für 163,8 Arbeitsstunden beträgt 1.392,30 Euro (163,8 Stunden à 8,50 Euro); dieser wird durch das o. g. Tabellenentgelt erfüllt.

Die Differenz zwischen verstetigtem Arbeitsentgelt und Mindestlohn beträgt 562,49 Euro. Diese würde bereits 66 mit dem Mindestlohn vergütete Mehrarbeits-/Überstunden abdecken.

Nach Auffassung der Geschäftsstelle wird § 2 Abs. 2 Satz 1 erster Halbsatz wegen der Höhe des verstetigten Entgelts der Beschäftigten in den Tarifverträgen der Länder eher keine Rolle spielen.

4.4 Wertguthabenvereinbarungen nach SGB IV (z. B. Altersteilzeit und Sabbaticals)

Die Vorschriften von § 2 Abs. 1 und 2 über die Fälligkeit des Mindestlohns gelten gemäß § 2 Abs. 3 nicht für Wertguthabenvereinbarungen im Sinne des Vierten Buches Sozialgesetzbuch - SGB IV. Dies betrifft im Besonderen Altersteilzeitvereinbarungen und Vereinbarungen über Sabbaticals.

Die in solchen Modellen vorgearbeiteten und erst in der Freistellungsphase auszuzahlenden Stunden fallen nicht unter die Fälligkeitsregelung des § 2 Abs. 1.

5. § 3 - Unabdingbarkeit des Mindestlohns und tarifliche Ausschlussfristen

Vereinbarungen, die den Anspruch auf Mindestlohn unterschreiten oder seine Geltendmachung beschränken oder ausschließen, sind gemäß § 3 S. 1 insoweit unwirksam. Die Vorschriften des MiLoG enthalten **keine Tariföffnungsklausel** und sind somit nicht tarifdispositiv (im Gegensatz dazu siehe § 4 Abs. 4 Tarifvertragsgesetz - TVG).

Eine **Entgeltumwandlung** nach § 1a Betriebsrentengesetz wird nach der amtlichen Begründung durch § 3 S. 1 nicht berührt, sie bleibt deshalb weiterhin

möglich. Bei Vereinbarungen zur Entgeltumwandlung handelt es sich nicht um solche Vereinbarungen, die zu einer Unterschreitung oder Beschränkung des Mindestlohnanspruchs führen.

Auf den Anspruch auf Mindestlohn können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer - außer durch einen gerichtlichen Vergleich - nicht verzichten.

In Bezug auf Ausschlussfristen dürfte eine Bestimmung, die sämtliche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen lässt, nicht insgesamt unwirksam sein. § 3 S. 1 bestimmt lediglich, dass Vereinbarungen, die eine Geltendmachung des Mindestlohnes ausschließen, **insoweit** unwirksam sind. Damit dürfte der Anspruch auf den **Mindestlohn nicht von den Ausschlussfristen** der Tarifverträge (z. B. TV-L, TV-Ärzte) **erfasst** sein und auch nach Ablauf der Ausschlussfrist von den Beschäftigten noch geltend gemacht werden können.

Allerdings muss der Arbeitgeber nicht mit zeitlich unbegrenzten Nachforderungen rechnen. Auch der Mindestlohn unterliegt der allgemeinen **Verjährung** nach § 199 Abs. 1 BGB. Die Verjährungsfrist beträgt drei Jahre und beginnt mit dem Schluss des Kalenderjahres, in dem der Anspruch entstanden ist.

6. Anpassung des Mindestlohns

Über eine Anpassung des Mindestlohns beschließt die Mindestlohnkommission (§ 4) im regelmäßigen Abstand von zwei Jahren, erstmals bis zum 30. Juni 2016 mit Wirkung zum 1. Januar 2017 (§ 9 Abs. 1).

Die Bundesregierung kann die von der Mindestlohnkommission vorgeschlagene Anpassung des Mindestlohns durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates für alle Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer verbindlich machen. Erst hierdurch erlangt die von der Mindestlohnkommission beschlossene Anpassung des Mindestlohns rechtliche Verbindlichkeit.

Bei der Durchführung ihrer Aufgaben wird die Mindestlohnkommission von einer Geschäftsstelle unterstützt, die bei der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin eingerichtet wird. Die **Geschäftsstelle der Mindestlohnkommission berät** als Informationsstelle für den Mindestlohn **auch Arbeitgeber** (§ 12 Abs. 3). Der amtlichen Begründung zufolge soll die Geschäftsstelle u. a. eine Telefonhotline einrichten oder Internetseiten zum Thema Mindestlohn erstellen.

7. Erstellen und Bereithalten von Dokumenten durch den Arbeitgeber

Soweit es sich um geringfügig Beschäftigte nach § 8 Abs. 1 SGB IV oder um Beschäftigte in den in § 2a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes (SchwarzArbG) genannten Wirtschaftsbereichen oder Wirtschaftszweigen handelt, ist der Arbeitgeber verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit innerhalb eines Zeitraums von längstens sieben Tagen ab dem Tag des auf die Arbeitsleistung folgenden Kalendertages aufzuzeichnen und zusammen mit den Lohnunterlagen mindestens zwei Jahre aufzubewahren, (§ 17 Abs. 1 Satz 1 und 2). § 2a SchwarzArbG erfasst u.a. Beschäftigte

im Personenbeförderungsgewerbe, in Unternehmen der Forstwirtschaft, im Gebäudereinigungsgewerbe und in der Fleischwirtschaft.

Hinzuweisen ist auf die Verordnung zur Abwandlung der Pflicht zur Arbeitszeitaufzeichnung nach dem Mindestlohngesetz und dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz (Mindestlohnaufzeichnungsverordnung – MiLoAufzV) vom 26. November 2014 (BGBl. I S. 1824). Gemäß § 1 Abs. 1 MiLoAufzV genügt ein Arbeitgeber,

- soweit er Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit ausschließlich mobilen Tätigkeiten beschäftigt,
- diese keinen Vorgaben zur konkreten täglichen Arbeitszeit (Beginn und Ende) unterliegen und
- sich ihre tägliche Arbeitszeit eigenverantwortlich einteilen,

seiner Aufzeichnungspflicht, wenn für Beschäftigte nur die Dauer der tatsächlichen täglichen Arbeitszeit aufgezeichnet wird. Hinsichtlich der Begriffsdefinitionen zu den o. g. drei Voraussetzungen siehe § 1 Abs. 2 a. a. O.

Ergänzend wird darauf hingewiesen, dass im Bundesministerium für Arbeit und Soziales zurzeit eine weitere Verordnung zur Lockerung der Aufzeichnungs- und Dokumentationspflichten erarbeitet wird.

III. Artikel 3a - Änderung des Nachweisgesetzes (NachwG)

Durch Änderung des NachwG wurde dessen Geltungsbereich auch auf Praktikantinnen und Praktikanten erstreckt, die gemäß § 22 Absatz 1 MiLoG als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gelten.

Der in § 2 NachwG neu eingefügte Absatz 1a legt den Inhalt und den Umfang der Pflichten hinsichtlich der Niederlegung der wesentlichen Vertragsbedingungen bei Einstellungen von Praktikantinnen und Praktikanten fest.

IV. Artikel 9 - Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch - SGB IV

Durch den neu eingefügten § 115 SGB IV wurde § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV (geringfügig kurzfristige Beschäftigungen) befristet vom 1. Januar 2015 bis zum 31. Dezember 2018 dahingehend erweitert, dass derartige Beschäftigungen innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens drei Monate (zurzeit zwei Monate) oder 70 Arbeitstage (zurzeit 50 Arbeitstage) ausgedehnt werden können. Die übrigen Bestimmungen des § 8 SGB IV bleiben unberührt.

Auf die in § 17 Abs. 1 S. 1 MiLoG geregelten Pflichten des Arbeitgebers bei der Beschäftigung von geringfügig Beschäftigten gemäß § 8 Abs. 1 SGB IV wird hingewiesen (siehe Abschnitt II Ziffer 7).