

Haftungsrisiken von Unternehmen der Transport- und Logistikbranche durch das Mindestlohngesetz (MiLoG)



Rheinische Immobilien-,
Versicherungs- und
Vertriebsgesellschaft mbH

1.

Das sogenannte Tarifautonomiestärkungsgesetz ist am 16.08.2014 in Kraft getreten, das als wesentlichen Teil in Artikel 1 das Mindestlohngesetz und darüber hinaus Änderungen im Tarifvertragsgesetz, das Arbeitnehmer-Entsendegesetz und das Nachweisgesetz enthalten hat.

Mit dem MiLoG ist erstmals in Deutschland ab dem 01.01.2015 ein flächendeckender gesetzlicher Mindestlohn für Arbeitnehmer festgesetzt. Für die Transport- und Logistikbranche sind keine Übergangsvorschriften geregelt. Spesen und Nachtzuschläge können grundsätzlich nicht beim Mindestlohn berücksichtigt werden. Das MiLoG gilt für Arbeitgeber mit Sitz im In- und Ausland, wenn sie im Inland Arbeitnehmer beschäftigen (§ 20 MiLoG). Als Arbeitgeber können natürliche und juristische Personen (auch ausländische) sowie auch Gesellschaften mit Teilrechtsfähigkeit (oHG) in Frage kommen.

Der gesetzlich festgelegte unabdingbare Mindestlohn (§ 3 MiLoG) beträgt für jeden Arbeitnehmer 8,50 €/Stunde brutto. Einmalzahlungen, wie Weihnachts-, Urlaubsgeld oder andere jährliche Einmalzahlungen können nur in den Monaten berücksichtigt werden, in denen diese tatsächlich gezahlt werden; diese Zahlungen werden also nicht anteilig für die Ermittlung des Mindestlohns bei den anderen Monaten berücksichtigt. Der gesetzliche Mindestlohn ist nur dann auch tatsächlich gezahlt, wenn jede geleistete Stunde pro Monat mit 8,50 € brutto vergütet worden ist. Dies kann nicht durch Vereinbarung eines Festgehalts umgangen werden. Alternativ kann mit den Arbeitnehmern schriftlich ein Arbeitszeitkonto vereinbart werden, um Stunden in Freizeit auszugleichen. Auch etwaige Überstunden sind seit dem 01.01.2015 mit mindestens 8,50 € brutto/Stunde zu vergüten. Während Ruhezeiten und –pausen nicht zu vergüten sind, ist nicht abschließend geklärt, ob etwa Wartezeiten von Fahrern während der Be- und Entladung mit dem Mindestlohn zu vergüten sind. Betreffend den in der Pflegebranche bereits länger geltenden Mindestlohn ist seitens des Bundesarbeitsgerichts entschieden worden, dass Zeiten der Arbeitsbereitschaft und des Bereitschaftsdienstes entsprechend nach dem Mindestlohn zu vergüten sind. Ob dies auf die Transport- und Logistikbranche zu übertragen ist, wird abzuwarten bleiben.

Ausländische Arbeitnehmer, die überwiegend in Deutschland eingesetzt werden, fallen unter die Regelungen des deutschen MiLoG. Dies ergibt sich aus dem internationalen Privatrecht. Dabei ist es gleichgültig, wo der Fahrer seinen Wohnsitz hat oder ob er einen Arbeitsvertrag mit einem Arbeitgeber in Deutschland oder im EU-Ausland geschlossen hat. Der Mindestlohn ist zu zahlen, wenn der Arbeitnehmer gewöhnlich seine Arbeit im Schwerpunkt in Deutschland verrichtet.

Achtung: Im Transitverkehr sind die Kontrolle und die Ahndung von Verstößen nach dem Mindestlohngesetz bei Personen- und Güterbeförderung aus EU- oder Drittstaaten im reinen Transitverkehr ausgesetzt worden. Das ist solange der Fall, bis geklärt worden ist, ob



insbesondere die Anwendung des Mindestlohngesetzes auf den reinen Transit durch Deutschland mit EU-Recht vereinbar ist. Die EU-Kommission hat am 21.01.2015 ein sogenanntes Pilotverfahren hierzu eingeleitet. Bis zur Klärung dieser Frage gilt begrenzt auf den Bereich des reinen Transits eine Übergangslösung:

- Kontrollen und die Ahnung von Verstößen gegen das Mindestlohngesetz werden ausgesetzt
- Meldungen bzw. Einsatzplanungen für den reinen Transitbereich sowie Aufzeichnungen auf der Grundlage des Mindestlohngesetzes bzw. der entsprechenden Verordnungen sind nicht erforderlich
- Ordnungswidrigkeitenverfahren nach dem Mindestlohngesetz werden insoweit nicht eingeleitet, bereits eingeleitete Verfahren werden eingestellt.

Diese Regelung gilt nur für den Transitverkehr, also wenn Start und Ziel der Beförderung außerhalb Deutschlands liegen und keine Waren auf- und abgeladen werden.

Für Kabotage und grenzüberschreitende Beförderungen gilt diese Übergangsregelung nicht.

2.

Der Gesetzgeber hat mit der Einführung des Mindestlohns auch die sogenannte Generalunternehmer- bzw. Durchgriffshaftung eingeführt. Dieser Umstand scheint zunächst unbemerkt geblieben zu sein, weil sich diese Haftung aus § 13 MiLoG ergibt, dort aber lediglich auf eine Regelung im Arbeitnehmer-Entsendegesetz verwiesen wird (§ 14 AEntG), dann aber umso höhere Wellen geschlagen hat. In § 13 MiLoG ist lediglich geregelt, dass § 14 AEntG entsprechende Anwendung finde. § 14 AEntG lautet wie folgt:

„Ein Unternehmer, der einen anderen Unternehmer mit der Erbringung von Werk- oder Dienstleistungen beauftragt, haftet für die Verpflichtungen dieses Unternehmers, eines Nachunternehmers oder eines von dem Unternehmer oder Nachunternehmer beauftragten Verleihers zur Zahlung des Mindestentgeltes an Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen oder zur Zahlung von Beiträgen an eine gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien nach § 8 wie ein Bürge, der auf die Einrede der Vorausklage verzichtet hat. Das Mindestentgelt im Sinne des Satzes 1 umfasst nur den Betrag, der nach Abzug der Steuern und der Beiträge zur Sozialversicherung und zur Arbeitsförderung oder entsprechender Aufwendungen zur sozialen Sicherung an Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen auszuzahlen ist (Nettoentgelt).“

Ein Unternehmer haftet also nicht nur auf Zahlung des Mindestlohns an seine eigenen Arbeitnehmer, sondern auch für die Zahlung des Mindestlohns an die Arbeitnehmer seines Subunternehmers oder dessen Subunternehmers oder eines Leihunternehmens. Aufgrund der im Bereich des Transportbereichs üblichen Transportketten birgt diese Durchgriffshaftung ein nicht unerhebliches Haftungspotenzial. Das Problem liegt darin, dass der Hauptauftraggeber



nur einen begrenzten oder aber gar keinen Einfluss auf seinen Subunternehmer und erst recht auf dessen Subunternehmer hat. Das ist und war schon immer so und gilt nun auch für die nicht unerhebliche Frage der Einhaltung des Mindestlohngesetzes.

Hinsichtlich dieser Durchgriffshaftung ist zwischen der zivilrechtlichen Haftung einerseits und einem bußgeldrechtlichen Verstoß andererseits zu unterscheiden:

2.1

Über § 13 MiLoG findet die Regelung des § 14 AEntG Anwendung, wonach der Auftraggeber des Arbeitgebers wie ein Bürge, der auf die Einrede der Vorausklage verzichtet hat, für die Zahlung des Arbeitslohns haftet. Daher kann sich der Arbeitnehmer seines Subunternehmers direkt an den Auftraggeber wenden, ohne zuvor seinen eigenen Arbeitgeber in Anspruch genommen oder sogar verklagt haben zu müssen; unabhängig davon also, ob der eigentliche Arbeitgeber etwa insolvent oder eine Zwangsvollstreckung erfolglos geblieben ist. Der Auftraggeber haftet auch dann, wenn der Subunternehmer zwar arbeitsvertraglich einen Lohn in mindestens der Höhe des Mindestlohns versprochen hat, diesen tatsächlich aber nicht zahlt.

Nicht geklärt ist, ob jeder Auftraggeber von Transportleistungen – nicht nur Transportunternehmer – als Teil der Auftragskette gemäß § 13 MiLoG i.V.m. § 14 AEntG der Durchgriffshaftung unterliegt. Das Bundesarbeitsgericht hatte in einer Entscheidung zur Baubranche (Urteil vom 28.03.2007 – Az. 10 AZR 76/06) festgestellt, dass Bauunternehmer insofern anders als Bauherren zu behandeln seien. Übertragen auf die Transportbranche wären dann etwa Hersteller als Versender anders zu behandeln als Transportunternehmer. Die genannte Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts ist aber mittlerweile aufgehoben worden. Die weitere Entwicklung wird also abzuwarten bleiben. Im Zweifel sollten sich jedoch auch die Hersteller entsprechend vorbereiten.

Hinsichtlich der Reichweite der Durchgriffshaftung spricht alles dafür, dass diese bis zum ausführenden Frachtführer reicht.

Hinsichtlich des Umfangs der Haftung ist auch mit Blick darauf, dass das Arbeitnehmer-Entsendegesetz erst wenige Jahre alt ist, vieles ungeklärt. Klar ist lediglich, dass sich die Haftung gemäß den §§ 13 MiLoG, 14 AEntG ausschließlich auf den Bruttomindestlohn (zuzüglich etwaiger Beiträge an eine gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien gemäß §§ 14, 8, 5 Nr. 3 AEntG), und zwar ohne Sozialabgaben bezieht.

Die Haftung ist verschuldensunabhängig. Es kommt also weder auf Verschulden noch auf Erkennbarkeit an.

2.2

Das MiLoG enthält in § 21 einen Katalog von Ordnungswidrigkeiten, die vorsätzliches oder fahrlässiges Handeln voraussetzen.



Mit Blick auf die zuvor genannte Nachunternehmerproblematik sei besonders auf § 21 Abs. 2 MiLoG hingewiesen. Hiernach handelt derjenige ordnungswidrig, der 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 den Mindestlohn „nicht oder nicht rechtzeitig“ zahlt **oder einen Nachunternehmer einsetzt, der den Mindestlohn nicht oder nicht rechtzeitig zahlt**. Diese Ordnungswidrigkeit kann mit einer Geldbuße von bis zu 500.000,00 € geahndet werden (§ 21 Abs. 3 MiLoG). Überdies kann statt des Bußgelds auch der Verfall gegen das Unternehmen festgesetzt werden (§§ 29a, 85, 86 OWiG). Hierbei wird dasjenige, was sich der Unternehmer durch den Verstoß erspart hat, eingezogen.

Betreffend die Frage, was in diesem Zusammenhang als fahrlässig anzusehen ist und welche Sorgfaltspflichten der Hauptunternehmer somit erfüllen muss, um einem Bußgeld zu entgehen, kann derzeit noch keine Aussage getroffen werden. Wichtig ist daher, nicht nur das MiLoG zu kennen und im eigenen Unternehmen den Mindestlohn zu zahlen, sondern sich zu vergegenwärtigen, dass dieses Gesetz im Falle eines Verstosses erhebliche Bußgelder vorsieht.

Ergänzend ist darauf hinzuweisen, dass die Transportbranche zu jenen Branchen zählt, die in § 2 a SchwarzArbG aufgezählt sind. Hieraus ergeben sich gemäß § 17 MiLoG weitere Pflichten für Arbeitgeber. Diese Pflichten beziehen sich auf die Erstellung und Bereithaltung von Dokumenten. Es sind also gesonderte Aufzeichnungen über die Arbeitszeit zu führen. Der Arbeitgeber hat Beginn, Ende und Dauer der tatsächlichen täglichen Arbeitszeit der Beschäftigten einschließlich Pausenzeiten auszuzeichnen. Die Aufzeichnung muss spätestens bis zum Ablauf des siebten Tages nach dem Tag der Aufzeichnung erstellt sein. Ab Erstellungsdatum müssen die Aufzeichnungen für zwei Jahre aufbewahrt werden (§ 17 MiLoG). Ferner hat der Arbeitgeber die für eine Kontrolle erforderlichen Unterlagen, wie Überweisungsträger, Quittungen, Kontoauszüge, Aufzeichnungen über Sonderzahlungen usw., bereitzuhalten, um die Prüftätigkeit des Zolls zu erleichtern. Im MiLoG ist nicht geregelt, ob die Aufzeichnungspflicht auf den Arbeitnehmer übertragen werden kann. Diese Auffassung wird mit Blick auf § 19 AEntG jedoch bejaht. Da das MiLoG auch auf die Vorschriften des AEntG verweist, wird vertreten, dass diese Übertragung für zulässig erachtet wird.

Im Ergebnis muss das jeweilige Unternehmen natürlich unter Berücksichtigung der administrativen Kosten und seines Verhältnisses zu seinen Vertragspartnern selbst abwägen, welchen Aufwand es betreiben will, um das Risiko der Bußgeldverhängung zu vermeiden.

2.3

Nachdem das MiLoG in das Bewusstsein der Branche geraten war, wurden vielfach Möglichkeiten erörtert, Haftungsrisiken zu beschränken. Im Kern hat dabei vor allem die zivilrechtliche (Nachunternehmer-)Haftung gestanden. Zu diesem Zweck wurden Haftungsfreistellungserklärungen/-vereinbarungen unterschiedlichen Inhalts und Umfangs entworfen, die teilweise Vertragsstrafen für den Fall vorgesehen haben, dass ein Nachunternehmer seinen Arbeits-

nehmern den gesetzlichen Mindestlohn nicht gezahlt haben sollte.

Mit einem solchen „letter of indemnity“ kann sich der Auftraggeber zwar versprechen lassen, dass der Subunternehmer ihn von allen Schäden aus der Nichteinhaltung des MiLoG freistellt. Dies wirkt aber nur inter partes und ändert an der Haftungsverpflichtung des Auftraggebers gegenüber den Arbeitnehmern des Subunternehmers, der seinen Arbeitnehmern den Mindestlohn nicht zahlt, nichts.



Rheinische Immobilien-,
Versicherungs- und
Vertriebsgesellschaft mbH

Aus meiner Sicht ist eine solche Erklärung weniger in zivilrechtlicher Hinsicht von Bedeutung, weil eine solche Erklärung für einen entsprechenden Regressanspruch gegen den Subunternehmer keine konstituierende Bedeutung hat, sondern sich ein solcher Anspruch bereits aus allgemeinen schuldrechtlichen Erwägungen ergibt, nämlich aus einer zum Schadensersatz berechtigenden gesetzlichen Pflichtverletzung (Nichtzahlung des gesetzlichen Mindestlohns). Die Annahme, eine Vertragsstrafe könne bei einem Subunternehmer, der entgegen seiner Erklärung den gesetzlichen Mindestlohn nicht zahlt, durchgesetzt werden, erscheint eher als „zahnloser Tiger“.

Mit Blick auf die ordnungswidrigkeitsrechtlichen Vorschriften ist aus meiner Sicht jedoch ein Handeln unerlässlich. Die Bußgeldvorschriften setzen Verschulden (Vorsatz oder Fahrlässigkeit) voraus. Tut man als betroffener Auftraggeber nichts, wird es kaum Verteidigungsmöglichkeiten geben, um dem Verschuldensvorwurf zu begegnen. Es wird aber auch nicht mit einer solchen Erklärung getan sein. Der Auftraggeber wird regelmäßig überprüfen müssen, ob die eingesetzten Subunternehmer dem MiLoG entsprechen. In welchen Abständen das der Fall sein muss, welche Informationen abzufragen sind pp. ist derzeit noch völlig unbekannt. Die Anforderungen werden sich im Laufe der Zeit entwickeln bzw. werden von der Rechtsprechung entsprechend herausgearbeitet werden müssen. Wie im Falle des Transitverkehrs ist aber noch vieles im Schwange. Die Bundesarbeitsministerin hat sich zumindest auf Gespräche mit Vertretern von besonders betroffenen Branchen eingelassen. Innerhalb der Koalition gibt es zudem Unstimmigkeiten diesbezüglich. Es ist also nicht ausgeschlossen, dass das Gesetz auch kurzfristig Modifizierungen erfahren wird.

Nur eines scheint aber klar zu sein: Der Staat hat sich eine neue Geldquelle erschlossen und hierfür Personal beim Zoll eingestellt, um die Überprüfung des MiLoG sicherzustellen. Damit sich das für den Staat überreicht rechnet, ist davon auszugehen, dass die Einhaltung des MiLoG strikt überprüft werden wird. Und völlige Untätigkeit wird dann bestraft werden!

Leider muss vieles offen bleiben, da Erfahrungswerte fehlen und auch der Gesetzgeber den betroffenen Unternehmen praktisch keine konkreten Vorgaben gemacht hat, um sich nicht ordnungswidrigkeitenrechtlich relevant zu verhalten, etwa wie im Straßenverkehr, wo jeder weiß oder wissen sollte, wie schnell man fahren darf und wann man einen Verstoß begeht. Eine solche Konkretisierung fehlt betreffend das MiLoG, weshalb eine allgemeine Verunsicherung herrscht. Es bleibt aber dabei: Wer sich aktiv mit diesen Fragen auseinandersetzt und sein Unternehmen hierauf einzustellen versucht, wird bessere Verteidigungsmöglichkeiten haben als jener, der zunächst einmal bloß die weitere Entwicklung abzuwarten gedenkt.



Nichtamtliches Inhaltsverzeichnis

§ 2a Mitführungs- und Vorlagepflicht von Ausweispapieren

(1) Bei der Erbringung von Dienst- oder Werkleistungen sind die in folgenden Wirtschaftsbereichen oder Wirtschaftszweigen tätigen Personen verpflichtet, ihren Personalausweis, Pass, Passersatz oder Ausweisersatz mitzuführen und den Behörden der Zollverwaltung auf Verlangen vorzulegen:

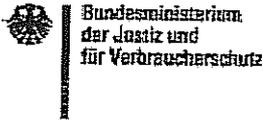
1. im Baugewerbe,
2. im Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe,
3. im Personenbeförderungsgewerbe,
4. im Speditions-, Transport- und damit verbundenen Logistikgewerbe,
5. im Schaustellergewerbe,
6. bei Unternehmen der Forstwirtschaft,
7. im Gebäudereinigungsgewerbe,
8. bei Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen beteiligen,
9. in der Fleischwirtschaft.

(2) Der Arbeitgeber hat jeden und jede seiner Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nachweislich und schriftlich auf die Pflicht nach Absatz 1 hinzuweisen, diesen Hinweis für die Dauer der Erbringung der Dienst- oder Werkleistungen aufzubewahren und auf Verlangen bei den Prüfungen nach § 2 Abs. 1 vorzulegen.

[zum Seitenanfang](#)

[Datenschutz](#)

[Seite ausdrucken](#)

Schwarz ArbG (Auszug)

JURIS

Nichtamtliches Inhaltsverzeichnis**§ 1 Zweck des Gesetzes**

(1) Zweck des Gesetzes ist die Intensivierung der Bekämpfung der Schwarzarbeit.

(2) Schwarzarbeit leistet, wer Dienst- oder Werkleistungen erbringt oder ausführen lässt und dabei

1. als Arbeitgeber, Unternehmer oder versicherungspflichtiger Selbstständiger seine sich auf Grund der Dienst- oder Werkleistungen ergebenden sozialversicherungsrechtlichen Melde-, Beitrags- oder Aufzeichnungspflichten nicht erfüllt,
2. als Steuerpflichtiger seine sich auf Grund der Dienst- oder Werkleistungen ergebenden steuerlichen Pflichten nicht erfüllt,
3. als Empfänger von Sozialleistungen seine sich auf Grund der Dienst- oder Werkleistungen ergebenden Mitteilungspflichten gegenüber dem Sozialleistungsträger nicht erfüllt,
4. als Erbringer von Dienst- oder Werkleistungen seiner sich daraus ergebenden Verpflichtung zur Anzeige vom Beginn des selbstständigen Betriebes eines stehenden Gewerbes (§ 14 der Gewerbeordnung) nicht nachgekommen ist oder die erforderliche Reisegewerbekarte (§ 55 der Gewerbeordnung) nicht erworben hat,
5. als Erbringer von Dienst- oder Werkleistungen ein zulassungspflichtiges Handwerk als stehendes Gewerbe selbstständig betreibt, ohne in der Handwerksrolle eingetragen zu sein (§ 1 der Handwerksordnung).

(3) Absatz 2 findet keine Anwendung für nicht nachhaltig auf Gewinn gerichtete Dienst- oder Werkleistungen, die

1. von Angehörigen im Sinne des § 15 der Abgabenordnung oder Lebenspartnern,
2. aus Gefälligkeit,
3. im Wege der Nachbarschaftshilfe oder
4. im Wege der Selbsthilfe im Sinne des § 36 Abs. 2 und 4 des Zweiten Wohnungsbaugesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 19. August 1994 (BGBl. I S. 2137) oder als Selbsthilfe im Sinne des § 12 Abs. 1 Satz 2 des Wohnraumförderungsgesetzes vom 13. September 2001 (BGBl. I S. 2376), zuletzt geändert durch Artikel 7 des Gesetzes vom 29. Dezember 2003 (BGBl. I S. 3076),

erbracht werden. Als nicht nachhaltig auf Gewinn gerichtet gilt insbesondere eine Tätigkeit, die gegen geringes Entgelt erbracht wird.

[zum Seitenanfang](#)[Datenschutz](#)[Seite ausdrucken](#)

Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (Mindestlohngesetz - MiLoG)

MiLoG

Ausfertigungsdatum: 11.08.2014

Vollzitat:

"Mindestlohngesetz vom 11. August 2014 (BGBl. I S. 1348)"

Fußnote

(+++ Textnachweis ab: 16.8.2014 +++)

Das G wurde als Art. 1 des G v. 11.8.2014 | 1348 vom Bundestag mit der Mehrheit seiner Mitglieder und der Zustimmung des Bundesrates beschlossen. Es tritt gem. Art. 15 Abs. 1 am 16.8.2014 in Kraft. § 24 tritt gem. Art. 15 Abs. 2 mit Ablauf des 31.12.2017 außer Kraft.

Inhaltsübersicht

Abschnitt 1

Festsetzung des allgemeinen Mindestlohns

Unterabschnitt 1 Inhalt des Mindestlohns

- § 1 Mindestlohn
- § 2 Fälligkeit des Mindestlohns
- § 3 Unabdingbarkeit des Mindestlohns

Unterabschnitt 2 Mindestlohnkommission

- § 4 Aufgabe und Zusammensetzung
- § 5 Stimmberechtigte Mitglieder
- § 6 Vorsitz
- § 7 Beratende Mitglieder
- § 8 Rechtsstellung der Mitglieder
- § 9 Beschluss der Mindestlohnkommission
- § 10 Verfahren der Mindestlohnkommission
- § 11 Rechtsverordnung
- § 12 Geschäfts- und Informationsstelle für den Mindestlohn; Kostenträgerschaft

Abschnitt 2

Zivilrechtliche Durchsetzung

§ 13 Haftung des Auftraggebers

Abschnitt 3

Kontrolle und Durchsetzung durch staatliche Behörden

- § 14 Zuständigkeit
- § 15 Befugnisse der Behörden der Zollverwaltung und anderer Behörden; Mitwirkungspflichten des Arbeitgebers
- § 16 Meldepflicht
- § 17 Erstellen und Bereithalten von Dokumenten
- § 18 Zusammenarbeit der in- und ausländischen Behörden
- § 19 Ausschluss von der Vergabe öffentlicher Aufträge
- § 20 Pflichten des Arbeitgebers zur Zahlung des Mindestlohns
- § 21 Bußgeldvorschriften

Abschnitt 4

Schlussvorschriften

- § 22 Persönlicher Anwendungsbereich
- § 23 Evaluation
- § 24 Übergangsregelung

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.

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 der 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 Zeitsunde 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 Zeitsunde. 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.