

Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Geltung der allgemeinen Arbeitsbedingungen
3. Geltung tarifvertraglicher Arbeitsbedingungen
4. Arbeitsbedingungen
5. Einbezogene Branchen
6. Höhe der Mindestlöhne bzw. Mindestentgelte in Deutschland
 - 6.1 Übersicht und Berechnung
 - 6.2 Anrechnung von Zulagen und Zuschlägen
7. Rechtsverordnung nach § 7 AEntG für die Fälle des § 4 Abs. 1 AEntg
8. Rechtsverordnung gem. § 7a AEntG für die Fälle des § 4 Abs. 2 AEntg
9. Arbeitsbedingungen im Gewerbe des grenzüberschreitenden Straßentransports von Euro-Bargeld
10. Pflichten des Arbeitgebers
11. Verwirkung, Verzicht und Ausschlussfristen
12. Zivilrechtliche Durchsetzung
13. Überwachung
14. Meldepflichten

Information

1. Allgemeines

In Deutschland gibt es folgende Arten von Mindestlöhnen:

- Allgemeiner Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz;
- Branchenmindestlöhne in allgemeinverbindlichen Tarifverträge nach dem Tarifvertragsgesetz;
- Branchenmindestlöhne in allgemeinverbindlichen Tarifverträgen nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz;
- Mindestlohn für die Pflegebranche durch Rechtsverordnung nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz;
- Lohnuntergrenzen für Leiharbeitnehmer nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz;
- Vergabemindestlöhne nach den Vergabegesetzen der Länder, Vergabemindestlöhne beinhalten keinen individuellen Anspruch der Arbeitnehmer auf ein Mindestentgelt;
- Mindestlohn aufgrund eines Arbeitsgerichtsurteils, wenn im Einzelfall tatsächlich gezahlter Lohn sittenwidrig ist.

Branchenmindestlöhne existieren derzeit in vielen Wirtschaftsbereichen, zum Beispiel im Baugewerbe, in der Gebäudereinigung, der Leiharbeit und der Pflegebranche. Rechtsgrundlage dafür sind das Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) sowie das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG). Solche Branchenmindestlöhne ergeben sich aus einer Übernahme von Einigungen der Tarifvertragsparteien und werden auf dem Verordnungsweg verbindlich gemacht. Das Arbeitnehmer-Entsendegesetz gilt für alle Branchen, so dass zu den bisherigen Branchenmindestlöhnen weitere hinzukommen können, wenn sich die Tarifvertragsparteien einer Branche darauf einigen.

Eine **Übersicht** über die aktuell geltenden **Branchenmindestlöhne** ist hier zu finden:

<https://www.berlin.de/sen/arbeit/beschaefigung/mindestlohngesetze/> (PDF-Dokument, Stand: Januar 2020)

Ziele des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes sind die Schaffung und Durchsetzung angemessener Mindestarbeitsbedingungen für grenzüberschreitend entsandte und für regelmäßig im Inland beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sowie die Gewährleistung fairer und funktionierender Wettbewerbsbedingungen durch die Erstreckung der Rechtsnormen von Branchentarifverträgen. Dadurch sollen zugleich sozialversicherungspflichtige Beschäftigung erhalten und die Ordnungs- und Befriedungsfunktion der Tarifautonomie gewahrt werden (§ 1 AEntG).

Wird im Geltungsbereich des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes in einer nach dem 31.03.2008 neu einbezogenen Branche erstmals ein Antrag auf Allgemeinverbindlichkeit eines Tarifvertrages gestellt, ist mit diesem Antrag zunächst der Tarifausschuss zu befassen. Der Tarifausschuss hat die Möglichkeit innerhalb von drei Monaten nach Veröffentlichung des Antrags im Bundesanzeiger zu diesem Antrag sein Votum abzugeben. Die Letztentscheidung über den Erlass einer Rechtsverordnung liegt beim Ordnungsgeber, auch wenn sich der Tarifausschuss mehrheitlich gegen Erstreckung auf alle Arbeitnehmer ausspricht.

2. Geltung der allgemeinen Arbeitsbedingungen

§ 2 AEntG bestimmt, dass die in Rechts- oder Verwaltungsvorschriften enthaltenen Regelungen über

1. die Mindestentgeltsätze einschließlich Überstundensätze,
2. den bezahlten Mindestjahresurlaub,
3. die Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten,
4. die Bedingungen für die Überlassung von Arbeitskräften, insbesondere durch Leiharbeitsunternehmen,
5. die Sicherheit, den Gesundheitsschutz und die Hygiene am Arbeitsplatz,
6. die Schutzmaßnahmen im Zusammenhang mit den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Schwangeren und Wöchnerinnen, Kindern und Jugendlichen und
7. die Gleichbehandlung von Männern und Frauen sowie andere Nichtdiskriminierungsbestimmungen

auch auf Arbeitsverhältnisse zwischen einem im Ausland ansässigen Arbeitgeber und seinen im Inland beschäftigten Arbeitnehmern **zwingend** Anwendung findet.

Mit dem Begriff "zwingend" wird vom Gesetzgeber klargestellt, dass es sich hierbei um eine Vorschrift i.S.v. Art. 34 EGBGB handelt, die nach den Grundsätzen des Internationalen Privatrechts auch dann einzuhalten ist, wenn das Arbeitsverhältnis der entsandten Arbeitnehmer dem Recht des Herkunftslandes unterliegt (¹)

3. Geltung tarifvertraglicher Arbeitsbedingungen

Nach § 3 Satz 1 AEntG finden die Rechtsnormen eines bundesweiten Tarifvertrages unter den Voraussetzungen der §§ 4-6 AEntG auch auf Arbeitsverhältnisse zwischen einem Arbeitgeber mit Sitz im Ausland und seinen im räumlichen Geltungsbereich dieses Tarifvertrages beschäftigten Arbeitnehmer **zwingend** Anwendung, wenn

- der Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt ist oder
- eine Rechtsverordnung nach § 7 oder § 7a AEntG vorliegt.

§ 3 AEntG hat zur Folge, dass Arbeitgeber mit Sitz im Ausland, bestimmte tarifvertragliche Arbeitsbedingungen einhalten müssen, wenn sie Arbeitnehmer in Deutschland beschäftigen.

Eines bundesweiten Tarifvertrages bedarf es nach § 3 Satz 2 AEntG nicht, soweit Arbeitsbedingungen i.S.v. § 5 Nr. 2 und 3 AEntG Gegenstand tariflicher Regelungen sind, die zusammengefasst räumlich den gesamten Geltungsbereich des AEntG abdecken.

4. Arbeitsbedingungen

Gegenstand eines Tarifvertrages nach § 3 AEntG können sein

- **Mindestentgeltsätze**, die nach Art der Tätigkeit, Qualifikation der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und Regionen differieren können, einschließlich der Überstundensätze,

- die Dauer des **Erholungsurlaubs**, das **Urlaubsentgelt** oder ein zusätzliches **Urlaubsgeld**,
- die **Einziehung von Beiträgen und die Gewährung von Leistungen** im Zusammenhang mit **Urlaubsansprüchen** durch eine gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien, wenn sichergestellt ist, dass der ausländische Arbeitgeber nicht gleichzeitig zu Beiträgen zu der gemeinsamen Einrichtung der Tarifvertragsparteien und zu einer vergleichbaren Einrichtung im Staat seines Sitzes herangezogen wird und das Verfahren der gemeinsamen Einrichtung der Tarifvertragsparteien eine Anrechnung derjenigen Leistungen vorsieht, die der ausländische Arbeitgeber zur Erfüllung des gesetzlichen, tarifvertraglichen oder einzelvertraglichen Urlaubsanspruchs seines Arbeitnehmers oder seiner Arbeitnehmerin bereits erbracht hat, und
- **Arbeitsbedingungen** i.S.d. § 2 Nr. 3 bis 7 AEntG .

Die vorgennannten ersten drei Arbeitsbedingungen umfassen auch Regelungen zur **Fälligkeit** entsprechender Ansprüche einschließlich hierzu vereinbarter **Ausnahmen** und deren Voraussetzungen.

5. Einbezogene Branchen

Die Regelungen eines bundesweiten Tarifvertrages nach § 3 AEntG gelten nach § 4 AEntG Abs. 1 AEntG in folgenden **Branchen** auf für **aus dem Ausland entsandte Arbeitnehmer**:

1. das Bauhauptgewerbe oder des Baunebengewerbes i.S.d. Baubetriebsverordnung einschließlich der Erbringung von Montageleistungen auf Baustellen außerhalb des Betriebssitzes,
2. der Gebäudereinigung,
3. für Briefdienstleistungen,
4. für Sicherheitsdienstleistungen,
5. für Bergbauspezialarbeiten auf Steinkohlebergwerken,
6. für Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft,
7. der Abfallwirtschaft einschließlich Straßenreinigung und Winterdienst,
8. für Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach SGB II und SGB III und
9. für Schlachten und Fleischverarbeitung.

Von der grundsätzlichen Einbeziehung dieser Branchen werden in § 6 AEntG Ausnahmen für die einzelnen Branchen definiert bzw. die Anspruchsvoraussetzungen konkretisiert. Nach § 6 Abs. 1 Satz 1 AEntG finden die §§ 3-9 AEntG keine Anwendung auf Erstmontage- oder Einbauarbeiten, die Bestandteil eines Liefervertrages sind, für die Inbetriebnahme der gelieferten Güter unerlässlich sind und von Facharbeitern oder angelernten Arbeitern des Lieferunternehmens ausgeführt werden, wenn die Dauer der Entsendung acht Tage nicht übersteigt. Dies gilt nicht für Bauleistungen i.S.v. § 175 Abs. 2 SGB III und nicht für Arbeitsbedingungen nach § 5 Nr. 4 AEntG .

Im Rahmen des Tarifautonomiestärkungsgesetzes ist auch das Arbeitnehmerentsendegesetz in § 4 AEntG geändert worden. Der neue § 4 Abs. 2 AEntG bestimmt, dass in allen anderen als den zuvor genannten Branchen tarifliche Rechtsnormen flächendeckend Anwendung finden können, wenn die Erstreckung der Rechtsnormen des Tarifvertrages im öffentlichen Interesse ist, um die in § 1 AEntG genannten Gesetzeszwecke zu erreichen und dabei insbesondere einem Verdrängungswettbewerb über die Lohnkosten entgegen zu wirken. Verfahrensmäßig erfolgt dies gem. § 7a AEntG auf gemeinsamen Antrag der Tarifvertragsparteien durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales per Rechtsverordnung, die nicht der Zustimmung des Bundesrates bedarf (siehe dazu weiter unter 7. Rechtsverordnung gem. § 7a AEntG für die Fälle des § 4 Abs. 2 AEntg).

6. Höhe der Mindestlöhne bzw. Mindestentgelte in Deutschland

6.1 Übersicht und Berechnung

Nachfolgend sind die geltenden Branchen-Mindestlöhne, welche sich aufgrund von Tarifverträgen, die auf Grundlage des Arbeitnehmer-Entsendegesetz für allgemeinverbindlich erklärt wurden, von Rechtsverordnungen nach § 11 Arbeitnehmer-Entsendegesetz für die Pflegebranche und von § 3a Arbeitnehmerüberlassungsgesetz für die Zeitarbeitsbranche ergeben, aufgelistet:

<https://www.zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Mindestarbeitsbedingungen/Mindestlohn-AEntG-Lohnuntergrenze-AUeG/B>

Bei dem Mindestlohn handelt es sich um einen Bruttolohn, der als Geldleistung zu berechnen und auszuzahlen ist. Die Entlohnung im Wege der Gewährung von Sachbezügen, also Leistungen des Arbeitgebers, die dieser als Gegenleistung für die Arbeitsleistung in anderer Form als in Geld erbringt, ist nicht zulässig. Die Möglichkeit der Sachleistungsanrechnung bei Saisonarbeitnehmern, wie sie für das Mindestlohngesetz besteht, besteht nicht für das Arbeitnehmer-Entsendegesetz und auch nicht für das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz.

Der Mindestlohn wird als Brutto-Stundenlohn "je Zeiteinheit" festgesetzt. Der Anspruch ist nicht von der zeitlichen Lage der Arbeit oder den mit der Arbeitsleistung verbundenen Umständen oder Erfolgen abhängig. Der Anspruch auf den Mindestlohn ist dann erfüllt, wenn dieser dem Arbeitnehmer endgültig zur freien Verfügung übereignet oder überwiesen ist.

Bei der Berechnung des Mindestlohnes bleiben Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung außer Betracht.

Wenn von dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz betroffene Arbeitnehmer in Vollzeit, Teilzeit oder als Minijobber Arbeitsverträge mit einem festen Monatsgehalt und einer bestimmten Anzahl von Stunden haben, verringern sich logischerweise nach einer Erhöhung des Mindestentgelts auch die von dem betroffenen Arbeitnehmer monatlich bzw. wöchentlich zu leistenden Stunden. Dies für den Fall, dass nicht anlässlich der Erhöhung des Mindestentgelts das Monatsgehalt entsprechend erhöht werden soll bzw. wird.

Mit dem **Mindestlohn-Rechner** kann das Monatsgehalt, basierend auf dem Stundenlohn und der Arbeitszeit, berechnet werden. Auch kann der Stundenlohn, basierend auf dem Monatsgehalt und der Arbeitszeit, errechnet werden:

<https://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsrecht/Mindestlohn/Rechner/mindestlohnrechner.html>

6.2 Anrechnung von Zulagen und Zuschlägen

Alle im Austauschverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer stehenden Geldleistungen des Arbeitgebers sind geeignet, den Mindestlohnanspruch des Arbeitnehmers zu erfüllen. Von den im arbeitsvertraglichen Austauschverhältnis erbrachten Entgeltzahlungen des Arbeitgebers fehlt nur solchen die Erfüllungswirkung, die der Arbeitgeber *ohne* Rücksicht auf eine *tatsächliche Arbeitsleistung* erbringt oder die auf einer besonderen *gesetzlichen Zweckbestimmung* beruhen.

Dabei geht die für die Kontrolle zuständige Zollverwaltung von folgenden Anrechnungsmaßstäben aus:

Die Mindestlöhne auf Grundlage des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes und das Mindeststundenentgelt als Lohnuntergrenze nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz werden als Brutto-Stundenlohn festgesetzt. Diese Mindestentgeltansprüche sind nicht von der zeitlichen Lage der Arbeit oder den mit der Arbeitsleistung verbundenen Umständen oder Erfolgen abhängig. Der Anspruch auf den Mindestlohn ist dann erfüllt, wenn dieser dem Arbeitnehmer endgültig zur freien Verfügung übereignet oder überwiesen ist.

Alle im Austauschverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer stehenden Geldleistungen des Arbeitgebers sind geeignet, den Mindestlohnanspruch des Arbeitnehmers zu erfüllen. Von den im arbeitsvertraglichen Austauschverhältnis erbrachten Entgeltzahlungen des Arbeitgebers fehlt nur solchen die Erfüllungswirkung, die der Arbeitgeber ohne Rücksicht auf eine tatsächliche Arbeitsleistung erbringt oder die auf einer besonderen gesetzlichen Zweckbestimmung beruhen.

Beispiele für Zulagen und Zuschläge, die immer berücksichtigt werden, sind:

- der Bauzuschlag,
- Zulagen, die im Arbeitsvertrag als Differenz zwischen dem heimischen Lohn und dem geschuldeten Mindestlohn ausgewiesen sind,
- Überstundenzuschläge,
- Zuschläge und Zulagen, deren Zahlung Folgendes voraussetzt:
 - mehr Arbeit pro Zeiteinheit (Akkordprämien),
 - überdurchschnittliche qualitative Arbeitsergebnisse (Qualitätsprämien),
 - Arbeit zu besonderen Zeiten (z.B. Überstunden, Sonn-, Feiertagsarbeit),

- Arbeit unter erschwerten oder gefährlichen Bedingungen (z.B. Schmutzzulagen, Gefahrenzulagen).

Beispiele für Zulagen und Zuschläge, die nicht berücksichtigt werden, sind:

- Zuschläge für Nachtarbeit.
- Im Recht ausländischer Staaten oft vorgesehene Entsendezulagen, soweit sie der Erstattung bei dem entsandten Arbeitnehmer tatsächlich angefallener Entsendungskosten (z.B. Unterkunft, Verpflegung, Reisekosten) dienen.
- Arbeitsentgelt nebst (pauschalem) Tagegeld: Zahlt ein Arbeitgeber mit Sitz im Ausland dem Arbeitnehmer für die Zeit der vorübergehenden Beschäftigung in Deutschland zusätzlich zum Arbeitsentgelt ein Tagegeld, ohne hierbei auszuweisen, welcher Anteil des Tagegeldes die tatsächlichen Aufwendungen des Arbeitnehmers und welcher Anteil die zusätzlichen Nachteile infolge der Auslandstätigkeit oder die Differenz zwischen dem Lohn im Herkunftsland und dem nach deutschem Recht geschuldeten Mindestlohn ausgleichen soll, so müssen zur Ermittlung der Anteile der Zulage, die auf den Mindestlohn angerechnet werden können, die verschiedenen Zwecke der Zahlung getrennt betrachtet werden. Zur Ermittlung der Anteile eines Tagegeldes sind folgende Kriterien anzuwenden:
 - Gesetzliche Regelung zur Höhe einzelner Tagegeldanteile: Ist aufgrund der rechtlichen Grundlage für das Tagegeld (z.B. eine gesetzliche Regelung im Herkunftsland) klar, wie sich das Tagegeld zusammensetzt, bzw. welche Teile des Tagegeldes der Aufwendungserstattung dienen und welche Anteile darüber hinaus allein wegen der Auslandstätigkeit gezahlt werden, so ist diese Aufteilung zugrunde zu legen. Die Anteile, die danach auf Erstattung tatsächlicher Aufwendungen infolge der Auslandstätigkeit entfallen, sind vom Tagegeld abzuziehen. Nur der verbleibende Teil kann auf den Mindestlohnanspruch angerechnet werden.
 - Tatsächliche Aufwendungen: Fehlt es an einer rechtlichen Regelung, wie sich das Tagegeld zusammensetzt, ist auf die tatsächlichen Gegebenheiten abzustellen. Die tatsächlichen Aufwendungen des Arbeitnehmers infolge der Auslandstätigkeit (z.B. Reise-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten) sind vom Tagegeld abzuziehen. In Fällen, in denen die tatsächlichen Aufwendungen der Höhe des Tagegeldes entsprechen oder dieses übersteigen, kann das Tagegeld gar nicht auf den Mindestlohn angerechnet werden. In Fällen, in denen die tatsächlichen Aufwendungen des Arbeitnehmers niedriger als das Tagegeld sind, kann die Differenz auf den Mindestlohn angerechnet werden.
 - Abzug für Unterkunfts- bzw. Verpflegungsleistungen auf Grundlage der Sozialversicherungsentgeltverordnung: Können die tatsächlichen Aufwendungen des Arbeitnehmers nicht (mehr) aufgeklärt werden, so ist vom Tagegeld der nach § 2 Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) festgesetzte Wert für Unterkunfts- bzw. Verpflegungsleistungen abzuziehen. Nur der nach Abzug ggf. verbleibende Betrag ist als mindestlohnwirksam zu berücksichtigen.
- **Arbeitsentgelt nebst Sachleistung:** Gewährt der Arbeitgeber zusätzlich zum Arbeitsentgelt geldwerte Sachleistungen, wie z.B. Unterkunft und/oder Verpflegung, so wird deren Geldwert nicht als Lohnbestandteil berücksichtigt.
- **Lohnabzug durch den Arbeitgeber:** Zahlt der Arbeitgeber den Lohn nur abzüglich von Kosten für arbeitgeberseitige Leistungen (z.B. Unterkunft, Verpflegung) aus, so ist lediglich dieser tatsächlich ausgezahlte Betrag als Mindestlohnzahlung zu berücksichtigen.
- **Gesamtbetrag:** Der Arbeitgeber zahlt dem Arbeitnehmer einen Gesamtbetrag, in dem neben dem Arbeitsentgelt Beträge enthalten sind, mit denen der Arbeitnehmer seine Aufwendungen für Unterkunft und/oder Verpflegung selbst bestreiten soll. Nähere Angaben zu einzelnen Bestandteilen sowie ggf. zu deren Höhe oder der tatsächlichen Gewährung von Unterkunft oder Verpflegung liegen nicht vor. In diesen Fällen ist von dem Gesamtbetrag die nach der Sozialversicherungsentgeltverordnung jeweils niedrigste Stufe für Unterkunfts- bzw. Verpflegungsleistungen abzuziehen und nur der nach Abzug verbleibende Betrag als Arbeitsentgelt zu berücksichtigen.
- **Beschäftigungsdauer in Deutschland von unter einem Monat:** Wird ein Arbeitnehmer in einem Monat nicht durchgehend in Deutschland beschäftigt, so werden die monatlich anzusetzenden Beträge, die sich aus vorstehender Aufstellung ergeben, entsprechend heruntergerechnet (vgl. § 2 Abs. 6 Satz 1 SvEV : für jeden Tag ein Dreißigstel). Mit der sich hieraus ergebenden Quote werden die sich aus der Sozialversicherungsentgeltverordnung ergebenden Beträge multipliziert, um so den abzuziehenden Betrag zu ermitteln.

- **Berücksichtigung von Sachleistungen:** In Fällen, in denen der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer (neben der Zahlung des Tagegeldes) in den o.g. Fällen zusätzlich zu dem Arbeitsentgelt und dem Tagegeld kostenlos Sachleistungen gewährt, für die der Arbeitnehmer deshalb keine Aufwendungen mehr tätigen muss, sind für die Ermittlung des auf den Mindestlohn anrechenbaren Teils des Tagegeldes für diese Aufwendungsart keine Abzüge vorzunehmen. Wenn zum Beispiel der Arbeitgeber im Einklang mit den einschlägigen rechtlichen Vorschriften eine kostenlose Unterkunft zur Verfügung stellt, sind dem Arbeitnehmer keine Aufwendungen für Unterkunft entstanden und es sind dementsprechend für die Ermittlung des auf den Mindestlohn anrechenbaren Teils des Tagegeldes insoweit auch keine Abzüge für Unterkunft vorzunehmen.

Beispiel: Soweit einem Lkw-Fahrer zur Übernachtung eine Schlafkabine gestellt wird, muss ein gemäß der Sozialversicherungsentgeltverordnung pauschal anzusetzender Betrag nicht herausgerechnet werden, wenn die Übernachtung des Fahrers in der Schlafkabine in dem Lkw unter Beachtung der einschlägigen rechtlichen Vorschriften, insbesondere über Lenk- und Ruhezeiten, Art. 8 Abs. 8 der Verordnung (EG) Nr. 561/2006, zulässig ist.

- **Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld:** Leistungen wie Weihnachtsgeld oder ein zusätzliches Urlaubsgeld sind als Bestandteil des Mindestlohns nur für den Fälligkeitszeitraum anrechnungsfähig, in dem diese (ggf. auch anteilig) gezahlt werden und auch nur unter der weiteren Voraussetzung, dass der Arbeitnehmer sie tatsächlich und unwiderruflich ausbezahlt erhält.

Eine einmalige jährliche Zahlung von Weihnachtsgeld im Dezember eines Jahres kann also nur auf den Mindestlohn im November angerechnet werden, da die Fälligkeiten der Mindestlohnzahlungen von Januar bis Oktober bereits abgelaufen sind. Ein etwaiger Überschuss, d.h. ein Betrag der nicht benötigt wird, um den Mindestlohnanspruch zu erfüllen, kann jedoch in nachfolgenden Zeiträumen angerechnet werden.

Sieht ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag die Zahlung eines zusätzlichen Urlaubsgeldes vor, kann dieses nicht auf den Mindestlohn angerechnet werden. Ob ein Arbeitgeber zur Zahlung eines zusätzlichen Urlaubsgeldes verpflichtet ist, kann der Übersicht "Arbeitsbedingungen nach Tarifverträgen und Rechtsverordnungen" entnommen werden. Bei der Berechnung des Mindestlohnes bleiben Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung außer Betracht.

(Quelle: Zoll online - Berechnung und Zahlung des Mindestlohns)

Siehe auch zu Fragen der Berücksichtigung von **Sachleistungen** (z.B. Kost und Logis), der **Beschäftigung** in Deutschland von **unter einem Monat**, der **Aufrechnung** und **Pfändbarkeit** die Hinweise der Generalzolldirektion unter:

<https://www.zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Mindestarbeitsbedingungen/Mindestlohn-Mindestlohngesetz/Berechnung-Z>

7. Rechtsverordnung nach § 7 AEntG für die Fälle des § 4 Abs. 1 AEntG

Auf gemeinsamen Antrag der Parteien eines Tarifvertrages i.S.v. § 4 Abs. 1 sowie §§ 5 und 6 AEntG kann gem. § 7 Abs. 1 AEntG das Bundesministerium für Arbeit und Soziales **durch Rechtsverordnung** ohne Zustimmung des Bundesrates **bestimmen, dass die Rechtsnormen dieses Tarifvertrages** auf alle unter seinen Geltungsbereich fallenden und nicht an ihn gebundenen Arbeitgeber sowie Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen **Anwendung finden**, wenn dies im öffentlichen Interesse geboten erscheint, um die in § 1 AEntG genannten Gesetzesziele zu erreichen.

Kommen in einer Branche **mehrere Tarifverträge** mit zumindest teilweise demselben fachlichen Geltungsbereich zur Anwendung, muss gem. § 7 Abs. 2 AEntG das Bundesministerium für Arbeit und Soziales bei seiner Entscheidung nach § 7 Abs. 1 AEntG im Rahmen einer Gesamtabwägung ergänzend zu den in § 1 AEntG genannten Gesetzeszielen die Repräsentativität der jeweiligen Tarifverträge zu berücksichtigen. Bei der **Feststellung der Repräsentativität** ist vorrangig abzustellen auf

1. die Zahl der von den jeweils tarifgebundenen Arbeitgebern beschäftigten unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallenden Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen,

2. die Zahl der jeweils unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallenden Mitglieder der Gewerkschaft, die den Tarifvertrag geschlossen hat.

Liegen für **mehrere Tarifverträge Anträge auf Allgemeinverbindlicherklärung** vor, hat der Verordnungsgeber mit besonderer Sorgfalt die von einer Auswahlentscheidung betroffenen Güter von Verfassungsrang abzuwägen und die widerstreitenden Grundrechtsinteressen zu einem schonenden Ausgleich zu bringen (§ 7 Abs. 3 AEntG).

Vor Erlass der Rechtsverordnung gibt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales den in den Geltungsbereich der Rechtsverordnung fallenden Arbeitgebern sowie Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, den Parteien des Tarifvertrages sowie in den Fällen des Abs. 2 den Parteien anderer Tarifverträge und paritätisch besetzten Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber zumindest teilweise im Geltungsbereich der Rechtsverordnung festlegen, **Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme** innerhalb von drei Wochen ab dem Tag der Bekanntmachung des Entwurfs der Rechtsverordnung (§ 7 Abs. 4 AEntG).

§ 7 Abs. 5 AEntG regelt das weitere Verfahren im Tarifausschuss bzgl. der Abstimmung bei einem erstmaligen Antrag.

8. Rechtsverordnung gem. § 7a AEntG für die Fälle des § 4 Abs. 2 AEntg

In § 4 Abs. 2 AEntG geht es um alle anderen als die die in § 4 Abs. 1 Nr. 1 - 9 AEntG genannten Branchen, wenn die Erstreckung eines Tarifvertrages im **öffentlichen Interesse** geboten erscheint, um die in § 1 AEntG genannten Ziele zu erreichen und dabei insbesondere einen Verdrängungswettbewerb entgegenzuwirken.

Auf gemeinsamen Antrag der Parteien eines Tarifvertrages i.S.v. § 4 Abs. 2 AEntG sowie §§ 5 und 6 Abs. 1 AEntG kann gem. § 7a Abs. 1 AEntG das Bundesministerium für Arbeit und Soziales **durch Rechtsverordnung** ohne Zustimmung des Bundesrates **bestimmen**, dass die **Rechtsnormen dieses Tarifvertrages** auf alle unter seinen Geltungsbereich fallenden und nicht an ihn gebundenen Arbeitgeber sowie Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen **Anwendung finden**, wenn dies im öffentlichen Interesse geboten erscheint, um die in § 1 genannten Gesetzesziele zu erreichen und dabei insbesondere einem Verdrängungswettbewerb über die Lohnkosten entgegenzuwirken.

(2) § 7 Abs. 2 und 3 AEntG findet entsprechende Anwendung.

(3) **Vor Erlass der Rechtsverordnung** gibt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales den in den Geltungsbereich der Rechtsverordnung fallenden und den möglicherweise von ihr betroffenen Arbeitgebern sowie Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, den Parteien des Tarifvertrages sowie allen am Ausgang des Verfahrens interessierten Gewerkschaften, Vereinigungen der Arbeitgeber und paritätisch besetzten Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber festlegen, **Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme** innerhalb von drei Wochen ab dem Tag der Bekanntmachung des Entwurfs der Rechtsverordnung. Die Gelegenheit zur Stellungnahme umfasst insbesondere auch die Frage, inwieweit eine Erstreckung der Rechtsnormen des Tarifvertrages geeignet ist, die in § 1 genannten Gesetzesziele zu erfüllen und dabei insbesondere einem Verdrängungswettbewerb über die Lohnkosten entgegenzuwirken.

§ 7a Abs. 4 AEntG regelt das weitere Verfahren der Abstimmung im Tarifausschuss.

9. Arbeitsbedingungen im Gewerbe des grenzüberschreitenden Straßentransports von Euro-Bargeld

Die Verordnung (EU) Nr. 1214/2011 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. November 2011 über den gewerbsmäßig grenzüberschreitenden Straßentransport von Euro-Bargeld zwischen den Mitgliedstaaten des Euroraums (ABl. L 316 vom 29.11.2011, S. 1) steht für die Anwendung der §§ 8 und 9 AEntG sowie der Abschnitte 5 und 6 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes einer Rechtsverordnung nach § 7 AEntG gleich.

10. Pflichten des Arbeitgebers

Arbeitgeber mit Sitz im In- oder Ausland, die unter den Geltungsbereich eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages nach § 4 Abs. 1 Nr. 1 AEntG sowie §§ 5 und 6 Abs. 2 AEntG oder einer Rechtsverordnung nach § 7 oder § 7a AEntG fallen, sind gem. § 8 Abs. 1 AEntG verpflichtet, ihren Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen **mindestens die in dem Tarifvertrag für den Beschäftigungsort vorgeschriebenen Arbeitsbedingungen zu gewähren** sowie einer gemeinsamen Einrichtung der Tarifvertragsparteien die ihr nach § 5 Nr. 3 AEntG zustehenden **Beiträge zu leisten**. Dies gilt unabhängig davon, ob die entsprechende Verpflichtung kraft Tarifbindung nach § 3 des Tarifvertragsgesetzes oder kraft Allgemeinverbindlicherklärung nach § 5 des Tarifvertragsgesetzes oder aufgrund einer Rechtsverordnung nach § 7 oder § 7a AEntG besteht.

Ein Arbeitgeber ist gem. § 8 Abs. 2 AEntG verpflichtet, einen **Tarifvertrag** nach § 4 Abs. 1 Nr. 1 AEntG sowie §§ 5 und 6 Abs. 2 AEntG, der durch Allgemeinverbindlicherklärung sowie einen Tarifvertrag nach §§ 4 bis 6 AEntG, der durch Rechtsverordnung nach § 7 oder § 7a AEntG auf nicht an ihn gebundene Arbeitgeber sowie Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen erstreckt wird, **auch dann einzuhalten**, wenn er nach § 3 des Tarifvertragsgesetzes oder kraft Allgemeinverbindlicherklärung nach § 5 des Tarifvertragsgesetzes an einen anderen Tarifvertrag gebunden ist.

Wird ein **Leiharbeiter** oder eine Leiharbeiterin vom **Entleiher** mit Tätigkeiten beschäftigt, die in den Geltungsbereich eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages nach § 4 Abs. 1 Nr. 1 AEntG sowie §§ 5 und 6 Abs. 2 AEntG oder einer Rechtsverordnung nach § 7 oder § 7a AEntG fallen, hat der Verleiher gem. § 8 Abs. 2 AEntG zumindest die in diesem Tarifvertrag oder in dieser Rechtsverordnung vorgeschriebenen Arbeitsbedingungen zu gewähren sowie die der gemeinsamen Einrichtung nach diesem Tarifvertrag zustehenden Beiträge zu leisten. Dies gilt auch dann, wenn der Betrieb des Entleihers nicht in den fachlichen Geltungsbereich dieses Tarifvertrages oder dieser Rechtsverordnung fällt.

11. Verwirkung, Verzicht und Ausschlussfristen

Ein **Verzicht** auf den entstandenen Anspruch auf das Mindestentgelt nach § 8 AEntG ist nur durch gerichtlichen Vergleich zulässig. Im Übrigen ist ein Verzicht ausgeschlossen (§ 9 Satz 1 AEntG).

Die **Verwirkung** des Anspruchs der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen auf das Mindestentgelt nach § 8 AEntG ist ausgeschlossen (§ 9 Satz 2 AEntG).

Ausschlussfristen für die Geltendmachung des Anspruchs können ausschließlich in dem für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag nach den §§ 4 bis 6 AEntG oder dem der Rechtsverordnung nach § 7 AEntG zugrunde liegenden Tarifvertrag geregelt werden. Die Frist muss mindestens sechs Monate betragen (§ 9 Satz 3 AEntG).

12. Zivilrechtliche Durchsetzung

Nach § 14 Satz 1 AEntG haftet ein Unternehmer, der einen anderen Unternehmer mit der Erbringung von Werk- oder Dienstleistungen beauftragt für die Verpflichtungen dieses Unternehmers, eines Nachunternehmers oder eines von dem Unternehmer oder einem Nachunternehmer beauftragten Verleihers zur Zahlung des Mindestentgelts an Arbeitnehmer oder zur Zahlung von Beiträgen an eine gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien nach § 8 AEntG wie ein Bürge, der auf eine Vorausklage verzichtet hat.

Die Haftung für das Mindestentgelt umfasst nach § 14 Satz 2 AEntG nur den Betrag der nach Abzug der Steuern und der Beiträge zur Sozialversicherung und zur Arbeitsförderung oder entsprechender Aufwendungen zur Sozialen Sicherung an Arbeitnehmer auszuzahlen ist (Nettoentgelt).

Arbeitnehmer, die im Geltungsbereich des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes entsandt sind oder waren, können eine auf den Zeitraum der Entsendung bezogene Klage auf Erfüllung der Verpflichtungen nach den §§ 2, 8 und 14 auch vor einem Deutschen Gericht für Arbeitssachen erheben (§ 15 Satz 1 AEntG).

13. Überwachung

Für die Prüfung der Einhaltung der Pflichten eines Arbeitgebers nach § 8 AEntG, soweit sie sich auf die Gewährung von Arbeitsbedingungen nach § 5 Satz 1 Nr. 1 bis 3 AEntG beziehen, sind die Behörden der

Zollverwaltung zuständig.

§ 5 Satz 1 Nr. 1 bis 3 AEntG betrifft die Mindestentgeltsätze einschließlich der Überstundensätze, die Dauer des Erholungsurlaubs, das Urlaubsentgelt oder ein zusätzliches Urlaubsgeld und die Einziehung von Beiträgen und die Gewährung von Leistungen im Zusammenhang mit Urlaubsansprüchen.

14. Meldepflichten

Mit dem neuen Arbeitnehmer-Entsendegesetz sind für die Arbeitgeber in § 18 AEntG eine Reihe von Meldepflichten normiert worden. Dabei gilt § 18 AEntG nur für Arbeitgeber mit Sitz im Ausland.

Soweit die Rechtsnormen eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages nach § 4 Abs. 1 Nr. 1 AEntG , § 5 Satz 1 Nr. 1 bis 3 AEntG und § 6 Abs. 2 AEntG oder einer Rechtsverordnung nach § 7 oder § 7a AEntG , soweit sie Arbeitsbedingungen nach § 5 Satz 1 Nr. 1 bis 3 AEntG vorschreibt, auf das Arbeitsverhältnis Anwendung finden, ist ein **Arbeitgeber mit Sitz im Ausland**, der einen Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin oder mehrere Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen innerhalb des Geltungsbereichs Arbeitnehmer-Entsendegesetzes beschäftigt, verpflichtet, vor Beginn jeder Werk- oder Dienstleistung eine schriftliche Anmeldung in deutscher Sprache bei der zuständigen Behörde der Zollverwaltung vorzulegen, die die für die Prüfung wesentlichen Angaben enthält.

Die Anmeldung hat die für die Prüfung **wesentlichen Angaben** zu enthalten, und zwar:

1. Familienname, Vornamen, Geburtsdatum der von ihm im Geltungsbereich des AEntG beschäftigten Arbeitnehmer,
2. Beginn und voraussichtliche Dauer der Beschäftigung,
3. Ort der Beschäftigung, bei Bauleistungen die Baustelle,
4. Ort im Inland, an die die nach § 19 AEntG erforderlichen Unterlagen bereit gehalten werden
5. Familienname, Vornamen, Geburtsdatum und Anschrift in Deutschland des oder der verantwortlich Handelnden,
6. Branche, in die der Arbeitnehmer entsandt werden soll und
7. Familienname, Vornamen und Anschrift in Deutschland eines oder einer Zustellungsbevollmächtigten, soweit dieser oder diese nicht mit dem unter Nr. 5 genannten verantwortlich Handelnden identisch ist.

Änderungen bezüglich dieser Angaben hat der Arbeitgeber unverzüglich zu melden (§ 18 Abs. 3 AEntG).

Nach § 18 Abs. 2 AEntG hat der Arbeitgeber mit Sitz im Ausland der Anmeldung eine **Versicherung** beizufügen, dass er seine Verpflichtung nach § 8 AEntG , somit die Gewährung der entsprechenden Arbeitsbedingungen, einhält.

Das Gleiche gilt gem. § 18 Abs. 3 AEntG auch für einen **Verleiher mit Sitz im Ausland**.

Der **Entleiher** hat der Anmeldung eine Versicherung des Verleihers beizufügen, dass dieser seine Verpflichtungen nach § 8 einhält (§ 18 Abs. 4 AEntG).

Anmerkung 1:

vgl. BR-Drucks. 542, Begründung S. 14).