

Der Mindestlohn kommt – und er geht alle etwas an!

Ab dem 1. Januar 2015 gilt in Deutschland ein allgemeiner flächendeckender gesetzlicher Mindestlohn. *"Die Höhe des Mindestlohns beträgt ab dem 1. Januar 2015 brutto 8,50 EUR je Zeitstunde."* Klingt einfach – und viele Arbeitgeber denken, der Mindestlohn geht sie nichts an. Das ist falsch. Das Mindestlohngesetz findet auf alle Arbeitgeber Anwendung, auch wenn sie selbst eine – möglicherweise sogar deutlich – über dem Mindestlohn von EUR 8,50 pro Stunde liegende Vergütung zahlen.

Inhalt

- Grundsätze
- Bestandteile des Mindestlohns
- Mindestlohn je Zeitstunde
- Fälligkeit des Mindestlohns
- Überstunden und Arbeitszeitkonten
- Unabdingbarkeit des Mindestlohns
- Geringfügig Beschäftigte
- Stück- und Akkordlohn
- Haftung des Auftraggebers
- Arbeitgeber mit Sitz im Ausland
- Kontrolle und Durchsetzung durch Behörden
- Erstellung und Bereithaltung von Dokumenten
- Unterschreitung des Mindestlohns
- Sanktionen
- Anpassungsbedarf

Grundsätze

Gemäß § 20 des Gesetzes zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (Mindestlohngesetz – "MiLoG") sind alle (privaten und öffentlichen) Arbeitgeber mit Sitz im In- oder Ausland verpflichtet, ihren im Inland beschäftigten Arbeitnehmern ein Arbeitsentgelt mindestens in Höhe des jeweils geltenden Mindestlohns nach § 1 Abs. 2 MiLoG und spätestens zu dem in § 2 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 MiLoG genannten Zeitpunkt zu zahlen. § 22 Abs. 1 S. 1 MiLoG legt den persönlichen Anwendungsbereich fest: Erfasst sind alle Arbeitnehmer, einschließlich derer, die eine Vergütung über dem Mindestlohn beziehen und mit Ein-

schränkungen auch die in der Öffentlichkeit viel diskutierten Praktikanten.

Bei Zahlung einer über dem Mindestlohn liegenden Vergütung ist diese nach der Konzeption des Gesetzgebers aufzuteilen in eine dem Mindestlohngesetz unterliegende Vergütung (Sockelbetrag) und eine darüber hinausgehende, vom Mindestlohngesetz nicht erfasste Vergütung.

Welche Folgen sich aus der uneingeschränkten Anwendbarkeit des Mindestlohngesetzes ergeben und welchen Problemen sich alle Arbeitgeber nunmehr stellen müssen, ist Gegenstand der nachfolgenden Ausführungen.

Bestandteile des Mindestlohns

"Die Höhe des Mindestlohns beträgt ab dem 1. Januar 2015 brutto 8,50 EUR je Zeitstunde."

Übliche Vergütungssysteme in Deutschland sehen eine Vielzahl von verschiedenen Vergütungsmodellen, Entgeltbestandteilen, Zahlungsbedingungen und Fälligkeitsregelungen vor, die aufgrund der engen Formulierungen im Mindestlohngesetz auf ihre Vereinbarkeit mit dem Gesetz überprüft und zukünftig gegebenenfalls angepasst werden müssen.

Schwierig ist dabei schon die Feststellung, welche Entgeltbestandteile überhaupt bei der Berechnung des Mindestlohns zugrunde gelegt werden dürfen. So führt die vom Gesetzgeber verlangte Zahlung des Mindestlohns "je Zeitstunde" dazu, dass zumindest ein Großteil der unabhängig von der einzelnen Zeitstunde oder außerhalb des Fälligkeitszeitraums geleisteten Zahlungen des Arbeitgebers für die Bemessung der Höhe des Mindestlohns unbeachtlich ist.

Dies gilt insbesondere für Provisionen, aber auch für typische Einmalzahlungen wie ein 13. Gehalt, Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, sonstige Jahressonderzahlungen – diese sind bei der Bemessung der Höhe des Mindestlohns nur berücksichtigungsfähig, wenn sie (bzw. in dem Monat in dem sie) zu dem jeweils nach dem Mindestlohngesetz geltenden Fälligkeitstermin tatsächlich gezahlt werden.

Auch Leistungen, die aus sozialen oder betrieblichen Gründen gewährt werden oder mit denen ein sonstiger eigener Zweck verfolgt wird, wie Jubiläumszahlungen, Kinderzuschläge, vermögenswirksame Leistungen, Arbeitgeberbeiträge zu einer betrieblichen Altersversorgung, aber auch Sachleistungen wie Dienstwagen, Job-Tickets, Essens- oder Tankgutscheine, Deputate usw. werden nicht berücksichtigt, sondern sind zusätzlich zu dem Mindestlohn zu zahlen. Das gleiche gilt für Zahlungen, die nicht unwiderruflich zugesagt werden.

Leistungen, die als Kompensation für besondere Erschwernisse oder Kostenaufwand gezahlt werden, müssen ebenfalls unberücksichtigt bleiben. Dies gilt etwa für Überstundenzuschläge, Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Schmutz-, Gefahren- und (Wechsel-)Schichtzulagen, Akkord- und Prämienlohn, Wegegeld und

Fahrtkostenzuschüsse, Reisekostenpauschalen, Kleider oder Reinigungsgeld.

Mindestlohn je Zeitstunde

Nach dem Mindestlohngesetz bemisst sich die Höhe des Mindestlohns nach der "je Zeitstunde" geleisteten Zahlung (§ 1 Abs. 1 MiLoG). Fraglich ist allerdings, ob dabei eine Durchschnittsbetrachtung angestellt werden darf oder tatsächlich sichergestellt werden muss, dass der Mindestlohn für jede einzelne Arbeitsstunde gezahlt wird.

Schwierig kann auch die Feststellung sein, wann mindestlohnrelevante "Arbeitszeit" anzunehmen ist. Unklar ist z.B., ob zukünftig für Zeiten von Bereitschaftsdienst zwingend der volle Mindestlohn gezahlt werden muss oder wie bisher angesichts der geringeren Beanspruchung der Arbeitnehmer in diesen Zeiten auch eine geringere Vergütung als die für die Vollarbeit zu entrichtende Vergütung möglich bleibt. Die gleiche Frage stellt sich für die zwar nicht als Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes geltende, jedoch häufig ebenfalls geringer vergütete Rufbereitschaft. In jedem Fall ist der Mindestlohn für Stunden zu leisten, in denen der Arbeitnehmer während solcher Zeiten tatsächlich tätig war. Schließlich ist unklar, ob bisher weder als Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes geltende, noch vergütungspflichtige Vor- und Nacharbeiten oder Wege- und Reisezeiten nunmehr vom Arbeitgeber mit dem Mindestlohn zu vergüten sind.

Fälligkeit des Mindestlohns

Nach dem Mindestlohngesetz muss der Mindestlohn spätestens am letzten Bankarbeitstag des Monats, der auf den Monat folgt, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde, ausbezahlt werden (§ 2 Abs. 1 S. 1 MiLoG).

Aus diesem Grund muss der Arbeitgeber in Fällen, in denen der Arbeitnehmer zwar Anspruch auf eine den Mindestlohn übersteigende Vergütung hat, die Zahlung aber erst zu einem späteren Zeitpunkt fällig wird, zumindest den Mindestlohn zu dem jeweils geltenden Fälligkeitstermin und somit früher als üblich oder vertraglich vereinbart ausbezahlen.

Überstunden und Arbeitszeitkonten

Zum letzten Bankarbeitstag des Folgemonats sind nicht nur die vereinbarten Arbeitsstunden, sondern sämtliche tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden zum Mindestlohnsatz auszu zahlen. Abweichungen sind nur zulässig, wenn die Arbeitsstunden auf einem schriftlich vereinbarten Arbeitszeitkonto eingestellt werden (§ 2 Abs. 2 S. 1 MiLoG). Eine schriftliche Vereinbarung liegt auch vor, wenn das Arbeitszeitkonto in einer Betriebs-/Dienstvereinbarung oder in einem normativ oder infolge schriftlicher Inbezugnahme geltenden Tarifvertrag geregelt ist. Auch dann müssen die in das Arbeitszeitkonto eingestellten Arbeitsstunden allerdings spätestens innerhalb von zwölf Kalendermonaten nach ihrer monatlichen Erfassung durch bezahlte Freizeitgewährung oder Zahlung des Mindestlohns ausgeglichen werden, soweit der Anspruch auf den Mindestlohn für die

geleisteten Arbeitsstunden nicht bereits durch Zahlung des verstetigten Arbeitsentgelts erfüllt ist. Zudem dürfen die auf das Arbeitszeitkonto eingestellten Arbeitsstunden monatlich jeweils 50 Prozent der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nicht übersteigen.

Nur Arbeitgeber, die einen deutlich über dem Mindestlohn liegenden Betrag zahlen, können somit sicher davon ausgehen, dass der Anspruch auf den Mindestlohn für die geleisteten Arbeitsstunden bereits durch Zahlung des verstetigten Arbeitsentgelts erfüllt ist. Da das Mindestlohngesetz hinsichtlich des Sockelbetrags für jedes Arbeitsverhältnis gilt, ist der Arbeitgeber zukünftig in Grenzfällen gut beraten, für die Vergütungsbestandteile, die unterhalb und oberhalb des Mindestlohns liegen zwei getrennte Arbeitszeitkonten einzuführen. Entgegenstehende betriebliche oder tarifliche Vereinbarungen müssen geändert werden.

Unabdingbarkeit des Mindestlohns

Vereinbarungen, die den Anspruch auf Mindestlohn unterschreiten oder seine Geltendmachung beschränken oder ausschließen, sind "insoweit" unwirksam (§ 3 MiLoG). Ein Verzicht der Arbeitnehmer auf den Mindestlohn ist ausschließlich durch gerichtlichen Vergleich, d.h. nicht etwa durch bloßes Unterlassen der Geltendmachung durch den Arbeitnehmer, Ausgleichsquittungen oder Aufhebungsvereinbarungen möglich.

Auch eine Verwirkung oder ein Verfall, z.B. auf der Grundlage vereinbarter Ausschlussklauseln oder Verfallsfristen tritt nicht ein, soweit der Mindestlohn betroffen ist. Es bleibt lediglich

bei der Geltung der allgemeinen gesetzlichen Verjährungsregelungen.

Zukünftig sollte deshalb in entsprechenden Vereinbarungen zwischen der dem Mindestlohngesetz unterliegenden Vergütung und der darüber hinausgehenden, vom Mindestlohngesetz nicht erfassten Vergütung unterschieden werden.

Geringfügig Beschäftigte

Geringfügig Beschäftigte, d.h. Personen, deren Monatsgehalt EUR 450 nicht übersteigt oder deren Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres zwei Monate oder 50 Arbeitstage nicht übersteigt, unterliegen ebenfalls den Bestimmungen des Mindestlohngesetzes.

Arbeitgeber sollten deshalb noch im Laufe dieses Jahres prüfen, ob das monatliche Entgelt geringfügig Beschäftigter unter Zugrundelegung der vertraglich festgelegten oder tatsächlich erbrachten Zahl der Arbeitsstunden nach Einführung des Mindestlohns EUR 450 übersteigen wird. Dies ist der Fall bei einer Arbeitszeit von über 52 Stunden im Monat. Wird die maximale Stundenzahl nicht eingehalten, ist ab dem 1. Januar 2015 nicht nur für jede darüber hinaus geleistete Arbeitsstunde zusätzliche Vergütung zu zahlen, sondern findet außerdem automatisch ein Wechsel in eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit mit den daraus resultierenden Rechtsfolgen statt.

Die Einführung des Mindestlohns wird somit für viele Arbeitgeber von geringfügig Beschäftigten bedeuten, dass sie die Stundenzahl reduzieren und die genaue Einhaltung dieser reduzierten Stundenzahl monatlich rechtzeitig, um gegebenenfalls noch rea-

gieren zu können, kontrollieren müssen.

Stück- und Akkordlohn

Die Vereinbarung von Stück- und Akkordlöhnen bleibt zwar auch nach Einführung des Mindestlohns zulässig, allerdings nur, wenn der Arbeitgeber sicherstellt, dass der Mindestlohn für jede der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden erreicht wird. Für den Arbeitgeber ergibt sich daher die Notwendigkeit, Stück- und Akkordlohnabrechnungen unter Berücksichtigung der Arbeitszeit jedes einzelnen Arbeitnehmers in einen effektiven Bruttostundenlohn umzurechnen.

Dies führt im Ergebnis dazu, dass der mit der Vereinbarung von Stück- und Akkordlöhnen regelmäßig verbundene Zweck, Arbeitnehmer zu einem schnellen Arbeitstempo zu animieren oder unabhängig vom Arbeitstempo des einzelnen Arbeitnehmers nur eine festgelegte Vergütung zu zahlen, nicht mehr erreicht werden kann, weil sichergestellt werden muss, dass sie bei einer unter dem Mindestlohn liegenden Stück- oder Akkordlohnabrechnung pro Zeiteinheit stets einen Anspruch auf Aufstockung auf den Mindestlohn haben. Sinnvoll kann ein Stück- oder Akkordlohn bleiben, wenn dieser lediglich eine Art Leistungsstufe auf den Mindestlohn darstellt.

Haftung des Auftraggebers

Auftraggeber von Dienst- oder Werkleistungen haften für die Zahlung des Mindestlohns durch die von ihnen beauftragten Unternehmer, insbesondere Generalunternehmer wie auch Sub- oder Nachunternehmer

(§ 13 MiLoG). Dabei haftet der Auftraggeber nicht nur verschuldensunabhängig, sondern darüber hinaus extrem weit, nämlich wie ein Bürge, der auf die Einrede der Vorausklage verzichtet hat. Das bedeutet, dass er nicht nur für ihm möglicherweise gar nicht bekannte inländische und auch ausländische Sub- oder Nachunternehmer haftet, sondern außerdem unmittelbar von deren Arbeitnehmern in Anspruch genommen werden kann, ohne diese zunächst an ihre Arbeitgeber verweisen zu können.

Schwierig zu beurteilen kann die Frage sein, wie der Begriff des "Auftraggebers" in diesem Sinn zu fassen ist. Eindeutig erfasst sind die typischen Generalunternehmerkonstellationen. Unklar ist dagegen, wie Dienst- und Werkverträge zu Erfüllung eigener Zwecke zu bewerten sind (z.B. Reinigung der Büros, Verwaltung des Fuhrparks, Führung der Betriebskantine).

Um das Haftungsrisiko zu begrenzen, sollten Auftraggeber ihren Auftragnehmern bereits vor der Auftragsvergabe entsprechende Fragen stellen und die Einhaltung der Anforderungen des Mindestlohngesetzes gegebenenfalls prüfen oder bestätigen (lassen). Werk- oder Dienstleistungsverträge sollten darüber hinaus weitere Absicherungen des Auftraggebers enthalten wie z.B. Nachweispflichten, (außerordentliche) Kündigungsrechte bei Verstößen gegen das Mindestlohngesetz, Kontrollrechte, Einschränkungen bezüglich der Einschaltung von Sub- oder Nachunternehmern, Freistellungsansprüche, Vertragsstrafenregelungen und möglichst auch die Stellung von Sicherheiten, da vertragliche Ansprüche des Auftraggebers im Insolvenzfall des Auftragnehmers wertlos sind. Außerdem sollte die tatsächliche Einhaltung der vereinbarten Regeln durch den Auftraggeber

regelmäßig zumindest durch Stichprobenkontrollen überprüft werden.

Arbeitgeber mit Sitz im Ausland

Nicht nur Arbeitgeber mit Sitz im Inland sind durch das Mindestlohngesetz erfasst. Auch solche mit Sitz im Ausland sind verpflichtet, ihren auch nur vorübergehend mit Tätigkeiten im Inland beschäftigten Arbeitnehmern ein Arbeitsentgelt mindestens in Höhe des Mindestlohns zu zahlen. Hier kann es zu problematischen Konstellationen kommen, weil unklar ist, wann solche Arbeitnehmer im Sinne des Mindestlohngesetzes "vorübergehend" im Inland beschäftigt werden (z.B. Kraftfahrer aus dem Ausland während der Durchreise durch die Bundesrepublik Deutschland in ein anderes Land?).

Ausländische Arbeitgeber und Verleiher müssen außerdem die von ihnen in den in § 2a Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz ("*SchwarzArbG*") genannten Wirtschaftsbereichen (Baugewerbe, Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe, Personenbeförderungsgewerbe, Speditions-, Transport- und damit verbundene Logistikgewerbe, Schaustellergewerbe, bei Unternehmen der Forstwirtschaft, Gebäudereinigungsgewerbe, bei Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen beteiligen, Fleischwirtschaft) beschäftigten Arbeitnehmer bei der zuständigen Behörde der Zollverwaltung anmelden und detaillierte Angaben über die Beschäftigung machen. Dabei haben sie der Anmeldung eine Versicherung beizufügen, dass sie den im Inland beschäftigten Arbeitnehmern eine Vergütung nach dem Mindestlohngesetz bezahlen.

Kontrolle und Durchsetzung durch Behörden

Die für die Prüfung der Einhaltung der Pflichten des Arbeitgebers zuständigen Behörden der Zollverwaltung sind bei allen Arbeitgebern, die einen Arbeitnehmer im Inland beschäftigen, unter anderem dazu befugt, Einsicht in Arbeitsverträge, Niederschriften nach § 2 Nachweisgesetz und andere Geschäftsunterlagen zu nehmen, die mittelbar oder unmittelbar Auskunft über die Einhaltung des Mindestlohns geben (§ 15 MiLoG). Darüber hinaus werden dem Arbeitgeber entsprechend §§ 2 bis 6, 14, 15, 20, 22, und 23 SchwarzArbG umfangreiche Duldungs- und Mitwirkungspflichten bei der jederzeit möglichen Prüfung von Personen und Geschäftsunterlagen auferlegt. Danach sind die zuständigen Behörden und die sie unterstützenden Stellen befugt, Geschäftsräume und Grundstücke des Arbeitgebers und des Auftraggebers von selbstständig tätigen Personen sowie des Entleihers während der Arbeitszeit der dort tätigen Personen zu betreten und dabei unter anderem

- von diesen Auskünfte hinsichtlich ihrer Beschäftigungsverhältnisse oder ihrer Tätigkeiten einzuholen und
- Einsicht in von ihnen mitgeführte Unterlagen zu nehmen, von denen anzunehmen ist, dass aus ihnen Umfang, Art oder Dauer ihrer Beschäftigungsverhältnisse oder Tätigkeiten hervorgehen oder abgeleitet werden können.

Entsprechende Befugnisse bestehen, wenn die betreffenden Personen zur Ausführung von Dienst- oder Werkleistungen bei Dritten tätig sind.

Darüber hinaus sind die zuständigen Behörden und die sie unterstützenden Stellen befugt,

- die Personalien der in den Geschäftsräumen oder auf dem Grundstück des Arbeitgebers, Auftraggebers oder des Dritten sowie des Entleihers tätigen Personen zu überprüfen,
- Geschäftsräume und Grundstücke des Arbeitgebers und Auftraggebers von Dienst- oder Werkleistungen sowie des Entleihers während der Geschäftszeit zu betreten und dort Einsicht in die Lohn- und Meldeunterlagen, Bücher und andere Geschäftsunterlagen zu nehmen, aus denen Umfang, Art oder Dauer von Beschäftigungsverhältnissen hervorgehen oder abgeleitet werden können.

Bei entsprechenden Untersuchungen gemachte Zufallsfunde, die auf andere Ordnungswidrigkeiten oder gar Straftaten schließen lassen, können mit ausgewertet und weiteren Ermittlungen zugrunde gelegt werden.

Erstellung und Bereithaltung von Dokumenten

Arbeitgebern werden durch das Mindestlohngesetz zukünftig weitere Pflichten zur Erstellung und Bereithaltung von Dokumenten auferlegt (§ 17 MiLoG). Danach muss jeder Arbeitgeber, der geringfügig Beschäftigte im Sinne des § 8 Absatz 1 SGB IV oder in den in § 2a SchwarzArbG genannten Wirtschaftsbereichen oder Wirtschaftszweigen beschäftigt, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit dieser Arbeitnehmer spätestens bis zum Ablauf des siebten auf

den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages aufzeichnen. Diese Aufzeichnungen sind mindestens zwei Jahre beginnend ab dem für die Aufzeichnung maßgeblichen Zeitpunkt aufzubewahren. Dieselben Pflichten gelten auch für Entleiher, denen ein Verleiher Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung in einem der in § 2a SchwarzArbG genannten Wirtschaftszweig überlässt. Nach dem Gesetzeswortlaut sind von diesen Aufzeichnungspflichten nicht nur die Arbeitnehmer erfasst, deren Vergütung sich auf den Mindestlohn beschränkt, sondern auch alle anderen Arbeitnehmer.

Insbesondere Arbeitgeber, die bisher auf die Zeiterfassung von bei ihnen angestellten geringfügigen Beschäftigten verzichtet haben, weil diese einen Stück- oder Akkordlohn erhalten (z.B. die häufig als Beispiel genannten Zeitungszusteller), werden in Zukunft geeignete Zeiterfassungssysteme entwickeln und vorhalten müssen, um die Einhaltung der Anforderungen des Mindestlohngesetzes sicherzustellen.

Unterschreitung des Mindestlohns

Vergütungslohnvereinbarungen, die den Mindestlohn unterschreiten, sind unwirksam. Unklar ist jedoch, ob Arbeitnehmer in diesem Fall lediglich Anspruch auf Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns oder einen Anspruch auf Zahlung der üblichen Vergütung haben (§ 612 Bürgerliches Gesetzbuch).

Ist letzteres anzunehmen, wäre der Anspruch des Arbeitnehmers auf Zahlung der üblichen Vergütung dabei keineswegs auf die nach dem Mindestlohngesetz niedrigste zulässige Zahlung des Mindestlohns in Höhe

von 8,50 EUR beschränkt. Die geschuldete übliche Vergütung bemisst sich vielmehr nach derjenigen Vergütung, die am gleichen Ort und in gleichen oder ähnlichen Gewerben oder Berufen für entsprechende Tätigkeiten üblicherweise bezahlt wird. Dabei sind auch stets die konkreten Umstände des Einzelfalls, d.h. die persönlichen Verhältnisse des einzelnen Arbeitnehmers (Alter, Familienstand, Kinderzahl, Berufserfahrung, Dienstalter) zu berücksichtigen.

Häufig wird es sich dabei um einschlägige tarifliche Vergütungen handeln, die unter Umständen erheblich über dem gesetzlichen Mindestlohn liegen. Ist die Bestimmung einer üblichen Vergütung nicht möglich, ist diese nach billigem Ermessen festzusetzen, gegebenenfalls wird sie durch gerichtliches Urteil bestimmt.

Sanktionen

Verstöße gegen das Mindestlohngesetz sind Ordnungswidrigkeiten. Vorsätzliche oder auch nur fahrlässige Verstöße des Arbeitgebers können gegenüber seinen gesetzlichen Vertretern (Geschäftsführer, Vorstände oder sonstige vertretungsberechtigte Organe) sowie den sogenannten gewillkürten Vertretern, die damit beauftragt sind, den Betrieb ganz oder zum Teil zu leiten, oder in eigener Verantwortung Aufgaben wahrzunehmen, die dem Inhaber des Betriebes obliegen (etwa Betriebsleiter, Generalbevollmächtigte, Prokuristen) mit Geldbußen von bis zu EUR 500.000 geahndet werden.

Darüber hinaus können Arbeitgeber bei Verstößen gegen das Mindestlohngesetz von der Teilnahme an einem Wettbewerb um Liefer-, Bau- oder Dienstleistungsaufträge im Rahmen der Vergabe öffentlicher Aufträge für eine angemessene Zeit

bis zur nachgewiesenen Wiederherstellung ihrer Zuverlässigkeit ausgeschlossen werden.

Wird der Mindestlohn durch den Arbeitgeber unterschritten, kommt darüber hinaus aber auch wegen der damit verbundenen Nicht-Zahlung geschuldeter Beiträge zur Sozialversicherung eine Strafbarkeit wegen der Vorenthaltung und Veruntreuung von Arbeitsentgelt nach § 266a Strafgesetzbuch ("StGB") und wegen Wu-

chers nach § 291 StGB in Betracht. Wird der Mindestlohn durch vom Auftraggeber beauftragte Sub- oder Nachunternehmer unterschritten, können die Organe oder Vertreter des Auftraggebers zudem wegen Beihilfe strafbar sein.

Anpassungsbedarf

Das Mindestlohngesetz wird nach alledem in vielen Fällen erhebliche Auswirkungen auf betriebliche und

tarifliche Vergütungsmodelle aber auch auf Zeiterfassungs- und andere betriebliche Systeme haben. Notwendige Anpassungen müssen schnellstmöglich ermittelt und Änderungen verhandelt und vereinbart oder gegebenenfalls auch durch vorsorgliche Kündigungen bestehender Vereinbarungen vorgenommen werden.

Ansprechpartner



Dr. Peter Christ
Partner

T: +49 211 4355-5420

E: peter.christ@cliffordchance.com



Nicole Engesser Means
Partner

T: +49 69 7199-3163

E: nicole.engessermeans@cliffordchance.com



Thomas Hey
Partner

T: +49 211 4355-5413

E: thomas.hey@cliffordchance.com



Dr. Stefan Simon
Partner

T: +49 69 7199-1257

E: stefan.simon@cliffordchance.com

Diese Publikation dient der allgemeinen Information und ersetzt nicht die Beratung im Einzelfall. Wenn Sie Fragen haben oder weitere Informationen wünschen, wenden Sie sich bitte an die Autoren oder Ihren üblichen Ansprechpartner bei Clifford Chance.

Clifford Chance, Mainzer Landstraße 46, 60325 Frankfurt am Main
© Clifford Chance 2014

Clifford Chance Deutschland LLP ist eine Limited Liability Partnership mit Sitz in 10 Upper Bank Street, London E14 5JJ, registriert in England und Wales unter OC393460. Die Gesellschaft ist mit einer Zweigniederlassung im Partnerschaftsregister des Amtsgerichts Frankfurt am Main unter PR 2189 eingetragen.

Die nach § 5 TMG und §§ 2, 3 DL-InfoV vorgeschriebenen Informationen finden Sie unter: www.cliffordchance.com/deuregulatory

www.cliffordchance.com

Abu Dhabi ■ Amsterdam ■ Bangkok ■ Barcelona ■ Beijing ■ Brussels ■ Bucharest ■ Casablanca ■ Doha ■ Dubai ■ Düsseldorf ■ Frankfurt ■ Hong Kong ■ Istanbul ■ Jakarta* ■ Kyiv ■ London ■ Luxembourg ■ Madrid ■ Milan ■ Moscow ■ Munich ■ New York ■ Paris ■ Perth ■ Prague ■ Riyadh ■ Rome ■ São Paulo ■ Seoul ■ Shanghai ■ Singapore ■ Sydney ■ Tokyo ■ Warsaw ■ Washington, D.C.

*Linda Widyati & Partners in association with Clifford Chance.