

**Durchführungshinweise des Sächsischen Staatsministeriums der Finanzen vom
9. Januar 2015 zum Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie
(Tarifautonomiestärkungsgesetz) vom 11. August 2014**

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

I. Allgemeines

Am 16. August 2014 ist das Tarifautonomiestärkungsgesetz vom 11. August 2014 (BGBl. I S. 1348) in Kraft getreten.

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

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

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

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

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

II. Artikel 1 - Mindestlohngesetz - MiLoG

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

1. § 22 - Persönlicher Anwendungsbereich

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

1.1 Personen, die unter den Anwendungsbereich des MiLoG fallen

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

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

Vom Arbeitnehmerbegriff des § 22 Abs. 1 Satz 1 ebenfalls erfasst sind folgende Personengruppen:

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

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

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

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

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

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

1.2 Personen, die nicht unter den Anwendungsbereich des MiLoG fallen

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

Für die übrigen Praktikantenverhältnisse werden Aussagen zum MiLoG in die neu zu fassenden Richtlinien der Tarifgemeinschaft deutscher Länder für die Gewährung von Praktikantenvergütungen (Praktikanten-Richtlinien der TdL) aufgenommen. Hierzu erfolgen noch gesonderte Hinweise.

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

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

Ebenso vom Geltungsbereich des MiLoG ausgenommen sind **Studierende in praxis-integrierten dualen Studiengängen** (z. B. an der Berufsakademie Sachsen), die mit Einrichtungen des Freistaates Sachsen als Praxispartner einen Ausbildungsvertrag schließen.

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

Ebenfalls nicht unter den Anwendungsbereich des MiLoG fallen gemäß § 22 Abs. 2 Personen im Sinne von § 2 Abs. 1 und 2 des Jugendarbeitsschutzgesetzes (**Kinder unter 15 und Jugendliche unter 18 Jahren**) ohne abgeschlossene Berufsausbildung. Damit sollen Anreize vermieden werden, zugunsten einer Beschäftigung gegen Mindestlohn auf eine Berufsausbildung zu verzichten. Damit ist auch Schülern unter 18 Jahren in Ferienjobs kein Mindestlohn zu zahlen.

Für **Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**, die unmittelbar vor Beginn der Beschäftigung **langzeitarbeitslos** im Sinne des § 18 Abs. 1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch (SGB III) waren (d. h. ein Jahr oder länger arbeitslos), gilt nach § 22 Abs. 4 Satz 1 der Mindestlohn in den ersten sechs Monaten der Beschäftigung nicht. Die Regelung ist darauf gerichtet, den Beschäftigungschancen von Langzeitarbeitslosen in besonderem Maße Rechnung zu tragen, da deren Wiedereinstieg in das Arbeitsleben in der Regel mit erheblichen Schwierigkeiten verbunden ist. Die Regelung kann insbesondere von Bedeutung sein bei der Beschäftigung von Personen, die z. B. nach § 1 Abs. 2 Buchst. f, g oder i TV-L vom Geltungsbereich der Tarifverträge ausgenommen sind (Arbeitnehmer, für die Eingliederungszuschüsse nach dem SGB III oder SGB II gezahlt werden; geringfügige (kurzfristig) Beschäftigte i. S. des § 8 Abs. 2 Nr. 2 SGB IV). Die personalverwaltenden Dienststellen sollten sich in diesen Fällen vom Beschäftigten eine entsprechende Bescheinigung über die Langzeit durch die Agentur für Arbeit oder das Jobcenter vorlegen lassen.

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

2. § 1 - Mindestlohn

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

§ 20 verpflichtet Arbeitgeber mit Sitz im In- oder Ausland, den im Inland beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Arbeitsentgelt mindestens in Höhe des Mindestlohns spätestens zu dem im Gesetz genannten Fälligkeitstag zu zahlen. Der per-

sönliche Anwendungsbereich des Gesetzes umfasst grundsätzlich sämtliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

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

2.1 Aufspaltung in Mindestlohn und diesen übersteigenden Lohn?

Eine ausdrückliche Aussage dahingehend, ob das MiLoG nur für Arbeitsverhältnisse gilt, deren Vergütung von vornherein die Grenze von 8,50 Euro nicht erreicht oder ob es auch Arbeitsverhältnisse erfasst, deren Vergütung - möglicherweise erheblich - darüber liegt, trifft das Gesetz nicht. Es wäre aber wenig nachvollziehbar, wenn die schützenden Regelungen (z. B. Fälligkeitstermine) des MiLoG bei einem Gehalt von 8,50 Euro pro Zeitzunde voll greifen würden, bei einem solchen von 8,51 Euro pro Zeitzunde jedoch gänzlich nicht mehr zur Anwendung kämen.

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

2.2 Anrechnung von Entgeltbestandteilen auf den Mindestlohn

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

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

Nach den Vorgaben des Europäischen Gerichtshofs zur Entsende-Richtlinie bestimmt sich daher auch, welche Vergütungsbestandteile in den Mindestlohn einzubeziehen sind. Vom Arbeitgeber gezahlte Zulagen müssen nach den Entscheidungen vom 14. April 2005 (C-341/02 - Kommission/Deutschland) und vom 7. November 2013 (C-522/12 - Isbir) als Bestandteile des Mindestlohns anerkannt werden, wenn sie nicht das Verhältnis zwischen der Leistung des Arbeitnehmers und der vom Arbeitgeber zu leistenden finanziellen Gegenleistung verändern.

2.2.1 Möglichkeit der Anrechnung auf den Mindestlohn

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

- Zulage für vorübergehende Übertragung höherwertiger Tätigkeiten (z. B. nach § 14 TV-L),
- Techniker-, Meister- und Programmiererzulage, (Protokollerklärung zu § 5 Abs. 2 Satz 3 und § 17 Abs. 6 TVÜ-Länder),

- Zulage für Angestellte bei Justizvollzugseinrichtungen und bei Psychiatrischen Krankenanstalten (§ 6 Tarifvertrag über Zulagen an Angestellte vom 17. Mai 1982 i. V. m. Nr. 9 der Anlage 1 Teil B TVÜ-Länder),
- Vorarbeiterzulage (Vorbemerkung Nr. 8 zu Teil III der Entgeltordnung zum TV-L),

2.2.2 Keine Möglichkeit der Anrechnung auf den Mindestlohn

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

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

Gemäß § 24 Abs. 1 Satz 4 TV-L werden diese sogenannten **unständigen Entgeltbestandteile** am Zahltag des zweiten Monats gezahlt, der auf ihre Entstehung folgt. Somit erfolgt die Zahlung dieser Entgelte nicht bis zu dem in § 2 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 genannten Fälligkeitstermin (s. u. Ziffer 2.3).

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

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

Des Weiteren können nicht auf den Mindestlohn angerechnet werden:

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

2.3 § 2 - Fälligkeit des Mindestlohns

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

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

zu zahlen.

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

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

3.1 TV-L

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

Beispiel 1:

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

Im Juli 2015 hat der Arbeitnehmer an (maximal möglichen) 23 Arbeitstagen mit insgesamt 184 Stunden (23 Tage à 8 Stunden) zu arbeiten. Er hat gemäß § 2 Abs. 1 Satz 1 Anspruch auf einen Mindestlohnanspruch von (8,50 Euro x 184 Stunden =) 1.564,00 Euro.

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

Die gemäß § 8 Abs. 6 sowie §§ 41 Nr. 5, 42 Nr. 6 und 43 Nr. 5 (Anlage E) TV-L maßgebenden **Bereitschaftsdienstentgelte**, die für jede Stunde umgerechneter Bereitschaftsdienstzeit gezahlt werden, liegen betragsmäßig über dem gesetzlichen Mindestlohn.

3.2 TV-Ärzte

Die **Tabellenentgelte** des TV-Ärzte (Anlage B), die daraus gemäß 24 Abs. 3 Satz 3 TV-Ärzte errechneten **Stundenentgelte** sowie der in § 24 Abs. 1 Satz 2 TV-Ärzte geregelte **Zahltag** erfüllen ebenfalls die Mindestlohnbestimmungen des MiLoG.

Bereitschaftsdienstentgelte gemäß § 9 TV-Ärzte liegen über dem Stundensatz des Mindestlohns.

Die Ausführungen gelten entsprechend für Beschäftigte, die unter den Geltungsbereich des TV-Ärzte SKH fallen.

3.3 Pkw-Fahrer-TV-L

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

Beispiel 2:

Ein nach dem 1. November 2006 eingestellter Pkw-Fahrer in Entgeltgruppe 4 und mit einer Stufe (16 TV-L) „1. bis 10.“ Jahr erbringt ständig eine Arbeitszeit zwischen 189

und 199 Stunden monatlich. Er erhält damit das niedrigste Pauschalentgelt der Pauschalgruppe I i. H. v. 2.507,36 Euro aus der Tabelle Anlage 3 zum Pkw-Fahrer-TV-L (Stand: 01.01.2014).

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

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

3.4 TV-Forst

Hinsichtlich der Tabellenentgelte (Anlage B zum TV-Forst), der daraus gemäß § 24 Abs. 3 Satz 3 TV-Forst errechneten **Stundenentgelte**, des in § 24 Abs. 1 Satz 2 TV-Forst geregelten **Zahltages** und der **Bereitschaftsdienstentgelte** gemäß § 8 Abs. 6 TV-Forst gelten die unter Ziffer 3.1 zum TV-L gegebenen Hinweise entsprechend.

3.5 TV Prakt-L

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

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

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

3.6 Wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte

Wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte sind gemäß § 1 Abs. 3 Buchst. b und c vom Geltungsbereich des TV-L ausgenommen. Die für diesen Personenkreis in den Richtlinien der TdL über die Arbeitsbedingungen der wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräfte vom 23. Juni 2008 ausgewiesenen und zuletzt mit Schreiben des SMF vom 3. Juli 2013, Az. 16-P2100/26-5/82-21829 angepassten Vergütungshöchstsätze liegen sämtlich über dem vom 1. Januar 2015 zu zahlenden Mindestlohn.

Sofern diese Höchstsätze von den für diesen Personenkreis zuständigen Personal verwaltenden Stellen bislang nicht ausgeschöpft werden, ist sicherzustellen, dass der Mindestlohn i. H. v. 8,50 Euro pro Stunde ab dem 1. Januar 2015 gewährt wird.

3.7 Tarifvertrag Altersversorgung - ATV

Die Regelungen zur Höhe des Mindestlohnes beziehen sich ausschließlich auf die Berechnung des Bruttoentgelts. Der Arbeitnehmerbeitrag zur Zusatzversorgung nach dem ATV berührt die Höhe des arbeitsrechtlichen Bruttoentgelts nicht, er ist damit

nach Auffassung des Sächsischen Staatsministeriums der Finanzen für die Frage, ob Mindestlohn nach MiLoG gezahlt wird, nicht relevant.

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

4.1 Kollision gesetzliche und tarifliche Bestimmungen

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

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

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

Die tariflichen Vorschriften über die fällige Zahlung von angeordneter Mehrarbeit und angeordneten Überstunden decken sich damit nicht mit den Bestimmungen des MiLoG (Mehrstunden aufgrund einer Gleitzeitvereinbarung sind nicht betroffen).

Allerdings bleiben die tariflichen Bestimmungen für den Ausgleich und die Bezahlung von Mehrarbeit und Überstunden unberührt, wenn der Anspruch auf den Mindestlohn nach § 1 Abs. 1 für die geleisteten Arbeitsstunden (einschließlich der geleisteten Mehrstunden) bereits durch Zahlung des verstetigten Arbeitsentgelts (Tabellenentgelt und ggf. ständige in Monatsbeträgen festgelegte Entgelte) erfüllt ist (vgl. § 2 Abs. 2 Satz 1 zweiter Halbsatz). Das bedeutet, dass das verstetigte Entgelt die Summe aller im Kalendermonat geleisteten Stunden multipliziert mit dem Mindestlohn von 8,50 Euro pro Stunde abdecken muss.

Beispiel 3:

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

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

*Der Beschäftigte kann in diesem Monat zu 17 Überstunden herangezogen werden, was einen **Mindestlohnanspruch** von 1.572,50 Euro (185 Stunden à 8,50 Euro) ergibt; dieser wird durch das verstetigte Arbeitsentgelt (Tabellenentgelt) **erfüllt**. Darüber hinaus sollten keine weiteren Überstunden angeordnet werden.*

Beispiel 4:

*Eine Teilzeitbeschäftigte (75 v. H) in **Entgeltgruppe 2 Stufe 2** erhält ein anteiliges monatliches Tabellenentgelt von 1.466,09 Euro. Ihre anteilige regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 30 Stunden (6 Stunden täglich). Die Beschäftigte hat im Monat*

Januar 2015 an 21 Tagen zu arbeiten. Dies ergibt ein Monatsstundensoll von 126 Stunden (21 Tage à 6 Stunden).

Der Mindestlohnanspruch gemäß § 1 Abs. 2 für 126 Arbeitsstunden beträgt 1.071,00 Euro (126 Stunden à 8,50 Euro); dieser wird durch das o. g. anteilige monatliche Tabellenentgelt erfüllt.

Die Differenz zwischen verstetigtem Arbeitsentgelt und Mindestlohn beträgt 395,00 Euro. Diese würde theoretisch bereits 46 mit dem Mindestlohn vergütete Mehrarbeitsstunden abdecken.

Sollte im Zusammenhang mit der Anordnung von Mehrarbeit und von Überstunden der Anspruch auf den Mindestlohn nach § 1 Abs. 1 für die geleisteten Arbeitsstunden (einschließlich der geleisteten angeordneten Mehrstunden/Überstunden) nicht bereits durch Zahlung des verstetigten Arbeitsentgelts (Tabellenentgelt und ggf. ständige in Monatsbeträgen festgelegte Entgelte) erfüllt sein, können nach § 2 Abs. 2 Satz 2 erster Halbsatz die noch verbleibenden geleisteten Arbeitsstunden auf ein „Arbeitszeitkonto“ gebucht werden, wenn diesem eine schriftliche Vereinbarung zugrunde liegt. In diesen Fällen muss eine auf Anordnung geleistete Mehrarbeitsstunde oder Überstunde nicht zu dem in § 2 Abs. 1 genannten Fälligkeitstermin gezahlt werden. Diese Stunden sind dann innerhalb von zwölf Kalendermonaten durch bezahlte Freizeitgewährung oder Zahlung des Mindestlohnes auszugleichen. Mit den tarifrechtlichen Regelungen zum Ausgleich von angeordneter Mehrarbeit und Überstunden wird für diese Stunden die Zahlung des Mindestlohns sichergestellt; die auf dem „Arbeitszeitkonto“ gebuchten Stunden sind dann zu löschen.

Soweit auf die Anordnung von Mehrarbeit und von Überstunden nicht verzichtet werden kann, ist es Aufgabe der Personal verwaltenden Stellen, die Einhaltung des Mindestlohnanspruchs zu überwachen.

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

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

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

5. § 3 - Unabdingbarkeit des Mindestlohns und tarifliche Ausschlussfristen

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

Eine **Entgeltumwandlung** nach § 1a Betriebsrentengesetz wird nach der amtlichen Begründung durch § 3 Satz 1 nicht berührt, sie bleibt deshalb weiterhin möglich. Bei Vereinbarungen zur Entgeltumwandlung handelt es sich nicht um solche Vereinbarungen, die zu einer Unterschreitung oder Beschränkung des Mindestlohnanspruchs führen.

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

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

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

6. Anpassung des Mindestlohns

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

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

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

7. Erstellen und Bereithalten von Dokumenten durch den Arbeitgeber

Der Gesetzgeber hat in § 17 Abs. 1 MiLoG erweiterte Aufzeichnungs- und Dokumentationspflichten geregelt. Verschärft werden die Aufzeichnungspflichten für zwei Fallgruppen; und zwar

- für geringfügig Beschäftigte nach § 8 Abs. 1 SGB IV, unabhängig von der Branche des Arbeitgebers, sowie
- für Beschäftigte in den in § 2a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes (SchwarzArbG) genannten Wirtschaftsbereichen oder Wirtschaftszweigen.

In diesen Fällen ist der Arbeitgeber ab 2015 verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit innerhalb eines Zeitraums von längstens sieben Tagen ab dem Tag des auf die Arbeitsleistung folgenden Kalendertages aufzuzeichnen und zusammen mit den Lohnunterlagen mindestens zwei Jahre aufzubewahren (§ 17 Abs. 1 Satz 1 und 2).

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

- soweit er Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit ausschließlich mobilen Tätigkeiten beschäftigt,

- diese keinen Vorgaben zur konkreten täglichen Arbeitszeit (Beginn und Ende) unterliegen und
- sich ihre tägliche Arbeitszeit eigenverantwortlich einteilen,

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

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

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

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

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

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

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

V. **Handlungsbedarf für personalverwaltende Dienststellen**

Im Hinblick darauf, dass das MiLoG auch für Arbeitsverhältnisse im Bereich des Freistaates Sachsen Neuregelungen enthält, sollten die personalverwaltenden Dienststellen bestehende Verträge und Arbeitsverhältnisse unter folgenden Gesichtspunkten überprüfen und ggf. Änderungen vornehmen:

- Überprüfung bestehender Verträge hinsichtlich der Einhaltung des Mindestlohns, insbesondere bei festen niedrigen Monatsentgelten für Monate mit hoher Stundenzahl. Verdient der Arbeitnehmer für die im Monat geleisteten Arbeitsstunden bisher weniger als 8,50 Euro pro Stunde, ist eine Anpassung des Arbeitsvertrages zwingend notwendig.
- Überwachung bei unteren Entgeltgruppen, dass bei Anordnung von Mehrarbeit und von Überstunden die Regelungen zur Fälligkeit des Mindestlohnanspruchs eingehalten werden.
- Überprüfung, ob in den jeweiligen Verträgen mit niedrigen Monatsentgelten (z. B. bei studentischen Hilfskräften oder bei geringfügig kurzfristig Beschäftigten ohne vereinbartes Tarifentgelt) eine konkrete Stundenzahl angegeben ist. Andernfalls lässt sich die Einhaltung des Mindestlohns bei Kontrollen durch die Zollverwaltung nicht klar nachweisen.
- Bei geringfügig Beschäftigten ggf. Verringerung der Arbeitsstunden bei unverändertem Entgelt durch Änderungsvertrag vereinbaren, falls ansonsten der Mindestlohn unterschritten wird.
- Bei geringfügig Beschäftigten Anweisung zur Aufzeichnung der Arbeitszeit.