

Falls Ihnen der Newsletter nicht richtig angezeigt wird, wählen Sie bitte die [Webversion](#).

# STEINMEIER

Sehr geehrte Damen und Herren,

nachfolgend möchten wir Sie über aktuelle Entwicklungen rund um das Mindestlohngesetz informieren:

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat in einer Bestandsaufnahme nach sechs Monaten Mindestlohngesetz einige für die Praxis äußerst relevante Änderungen angekündigt. Die Bestandsaufnahme des BMAS kann eingesehen werden auf der Internetseite [www.der-mindestlohn-wirkt.de](http://www.der-mindestlohn-wirkt.de). Im Einzelnen geht es um folgende Bereiche:

## 1. Arbeitszeit und Dokumentationspflichten

Durch eine Rechtsverordnung soll die Dokumentationspflicht nach § 17 Abs. 1 MiLoG für Arbeitnehmer aufgehoben werden, die in den zurückliegenden zwölf Monaten mehr als EUR 2.000,00 brutto verdient und den sich daraus ergebenden Nettobetrag auch tatsächlich regelmäßig erhalten haben. Die entsprechende Rechtsverordnung liegt bisher noch nicht vor. Sie soll nach den uns vorliegenden Informationen voraussichtlich im Laufe der kommenden Woche veröffentlicht werden. Für Saisonarbeitskräfte soll es dagegen bei der bisherigen Entgeltgrenze in Höhe von EUR 2.958 brutto gemäß der Mindestlohndokumentationspflichtenverordnung bleiben.

Von der Dokumentationspflicht ausgenommen sollen darüber hinaus generell Ehegatten, eingetragene Lebenspartner, Kinder und Eltern des Arbeitgebers sein.

Außerdem ist vorgesehen, dass die „Aufzeichnung von Überstunden nach dem Arbeitszeitgesetz“ nicht mehr durch den Zoll überprüft wird. Die Kontrolle des Arbeitszeitgesetzes soll künftig wieder ausschließlich durch die dafür zuständigen Behörden erfolgen; die Zollbehörden werden künftig nicht mehr zuständig sein.

Das BMAS weist in der Bestandsaufnahme zudem darauf hin, dass bereits jetzt nach dem Arbeitszeitgesetz für Saisonbetriebe längere Arbeitszeiten als die eigentlich im Arbeitszeitgesetz vorgesehenen zehn Stunden je Werktag zulässig sind. Eine solche Ausnahme (also längere Arbeitszeiten als zehn Stunden) muss allerdings gemäß § 15 Abs. 1 Nr. 2 ArbZG von den zuständigen Aufsichtsbehörden in den Bundesländern genehmigt werden. Voraussetzung für eine entsprechende Arbeitszeitverlängerung ist allerdings, dass die Verlängerung durch eine Verkürzung der Arbeitszeit zu anderen Zeiten ausgeglichen wird.

Die Arbeits- und Sozialministerkonferenz der Bundesländer hat bereits im April 2015 einen Beschluss gefasst, wie künftig mit der Regelung des § 15 Abs. 1 Nr. 2 ArbZG umzugehen ist. Danach sollen Anträge auf Arbeitszeitverlängerungen aus der Schaustellerbranche bis maximal 12 Stunden werktäglich genehmigt werden können, da das Schaustellergewerbe als Saisonbetrieb im Sinne des § 15 Abs. 1 Nr. 2 ArbZG anzusehen ist.

Auch für Betriebe der Landwirtschaft oder im Hotel- und Gaststättenbereich kann von der Arbeitszeitverlängerung des § 15 Abs. 1 Nr. 2 ArbZG Gebrauch gemacht werden. Der danach erforderliche Ausgleich der Arbeitszeitverlängerung (durch Arbeitszeitverkürzung) kann bei Saisonarbeitskräften auch in beschäftigungslosen Zeiten erfolgen.

## 2. Ehrenamtliche Tätigkeit

Für den problematischen Bereich der ehrenamtlichen Tätigkeit soll eine Definition in das Bürgerliche Gesetzbuch aufgenommen werden. In der Bestandsaufnahme wird ausdrücklich klargestellt, dass ehrenamtliche Tätigkeit auch neben einer geringfügigen Beschäftigung erbracht werden kann. Voraussetzung soll allerdings sein, dass sich aus dem Vertrag über die

geringfügige Beschäftigung eindeutig ergibt, welche Tätigkeiten der geringfügigen Beschäftigung zuzuordnen sind (und spiegelbildlich welche Tätigkeiten dann dem Ehrenamt unterfallen).

### 3. Auftraggeberhaftung

Für den Bereich der Auftraggeberhaftung soll nach den Vorstellungen des BMAS ein eingeschränkter Unternehmerbegriff zu Grunde gelegt werden. „Unternehmer“ (und damit Verpflichteter der Auftraggeberhaftung) ist danach nur derjenige, der Aufträge in „Generalunternehmerstellung“ weiterreicht. Dieser eingeschränkte Unternehmerbegriff soll sowohl für die Auftraggeberhaftung gegenüber den Arbeitnehmern (§ 13 MiLoG) gelten als auch für die Auftraggeberhaftung nach dem Ordnungswidrigkeitentatbestand des § 21 Abs. 2 MiLoG. Die Beschränkung des Ordnungswidrigkeitentatbestandes wird das BMAS gemeinsam mit dem Bundesministerium der Finanzen und den Zollbehörden abstimmen.

### 4. MiLoG und Transitverkehr

Klargestellt wird schließlich, dass Kontrollen des MiLoG in reinen Transitverkehr weiterhin ausgesetzt bleiben bis eine endgültige Klärung auf europäischer Ebene erreicht ist.

Impressum: Steinmeier-LLP, Palaisplatz 3, 01097 Dresden

Dieser Newsletter wurde an gesendet.  
Dieser Newsletter wird Ihnen ausschließlich mit Ihrem Einverständnis zugesendet.  
Wollen Sie diesen Newsletter in Zukunft nicht mehr erhalten,  
klicken Sie zur sofortigen Abmeldung bitte [hier](#).