

1. Bei dem Mindestlohn handele es sich um einen „Mindestentgeltsatz“ im Sinne des § 2 Nummer 1 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes, so dass die Vorgaben des Europäischen Gerichtshofs zur Auslegung der Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen gälten. Hiernach seien solche Zahlungen des Arbeitgebers als Bestandteile des Mindestlohns anzuerkennen, die nicht das Verhältnis zwischen der Leistung des Arbeitnehmers und der von ihm erhaltenen Gegenleistung veränderten (funktionale Gleichwertigkeit der zu vergleichenden Leistungen). Zahlungen, die eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer als Ausgleich für zusätzliche Leistungen erhalte, wenn sie oder er auf Verlangen ein Mehr an Arbeit oder Arbeitsstunden unter besonderen Bedingungen leistete (Sonntags-, Feiertags-, Nacharbeits-, Schichtarbeits-, Überstundenzuschläge), seien nach diesen Kriterien nicht berücksichtigungsfähig. Durch den Europäischen Gerichtshof sei auch geklärt, dass Leistungen wie Weihnachtsgeld oder ein zusätzliches Urlaubsgeld nur dann als Bestandteil des Mindestlohns gewertet werden könnten, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer den auf die Entsendezeit entfallenden anteiligen Betrag jeweils zu dem für den Mindestlohn maßgeblichen Fälligkeitsdatum tatsächlich und unwiderruflich ausbezahlt erhalte.

2. Ob ein sog. Wegegeld eine Leistung des Arbeitgebers sei, die geeignet sei, den gesetzlichen Mindestlohnanspruch des Arbeitnehmers teilweise zu tilgen, hänge davon ab, welchen Zwecken das Wegegeld diene. Ein Wegegeld könne als Ersatz für Fahrtkosten (Aufwendungsersatz) wie auch zur Bezahlung für die zur Zurücklegung des Wegs erforderliche Zeit (Entgelt) gezahlt werden.

Das Mindestlohngesetz regle nicht explizit, durch welche Leistungen der Arbeitgeber den Mindestlohnanspruch des Arbeitnehmers erfüllen könne. Insoweit gälten auch die vom Europäischen Gerichtshof aufgestellten Grundsätze. Nicht berücksichtigungsfähig seien insofern Aufwandsentschädigungen, die der Arbeitgeber – ggfs. auch pauschaliert – leiste. Soweit mit dem Wegegeld beispielsweise ein besonderer Fahrtaufwand des Arbeitnehmers abgegolten werde, mindere das Wegegeld den gesetzlichen Mindestlohnanspruch des Arbeitnehmers nicht.

Leiste der Arbeitgeber das Wegegeld dagegen als echten Entgeltbestandteil, sei dieses grundsätzlich geeignet, den gesetzlichen Mindestlohnanspruch des Arbeitnehmers zu tilgen. Solche Wegegelder seien zum Beispiel denkbar im Rahmen der Zustellung von Presseerzeugnissen, wenn der Arbeitgeber in strukturschwachen, aber wegentensiven Zustellbezirken ein allgemein geltendes Stücklohnmodell durch die zusätzliche Zahlung eines Wegegeldes „aufstockt“, um dadurch im Ergebnis den Mindestlohn von brutto 8,50 Euro je Zeitzunde zu erreichen.

3. Die Koalitionsfraktionen seien mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales darin einig, dass ehrenamtliche Übungsleiter und andere ehrenamtlich tätige Mitarbeiter in Sportvereinen nicht unter dieses Gesetz fielen. Von einer „ehrenamtlichen Tätigkeit“ im Sinne des § 22 Absatz 3 MiLoG sei immer dann auszugehen, wenn sie nicht von der Erwartung einer adäquaten finanziellen Gegenleistung, sondern von dem Willen geprägt sei, sich für das Gemeinwohl einzusetzen. Liege diese Voraussetzung vor, seien auch Aufwandsentschädigungen für mehrere ehrenamtliche Tätigkeiten, unabhängig von ihrer Höhe, unschädlich. Auch Amateur- und Vertragssportler fielen nicht unter den Arbeitnehmerbegriff, wenn ihre ehrenamtliche sportliche Betätigung und nicht die finanzielle Gegenleistung für ihre Tätigkeit im Vordergrund stünde.

4. Die Koalitionsfraktionen stimmten ferner mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales überein, dass mit der Evaluation des Gesetzes sofort begonnen werden müsse und eine Nullpunkt-Messung schon vor Einführung des Mindestlohns notwendig sei. Darüber hinaus sagte das BMAS zu, zu überprüfen, ob eine Beauftragung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) mit einem Arbeitsmarktmonitor Mindestlohn möglich sei, um zeitnah die Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt durch Einführung eines allgemeinen Mindestlohns zu beobachten und diesen Bericht jährlich vorzulegen.

5. Nach dem Koalitionsvertrag solle die Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) nach dem Tarifvertragsgesetz erleichtert werden. „In Zukunft soll es für eine AVE nicht mehr erforderlich sein, dass die tarifgebundenen Arbeitgeber mindestens 50 Prozent der unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallenden Arbeitnehmer beschäftigen. Ausreichend ist das Vorliegen eines besonderen öffentlichen Interesses.“ Dieses sei nach dem Koalitionsvertrag insbesondere dann gegeben, wenn „die Tarifvertragsparteien eine Tarifbindung von mindestens 50 Prozent glaubhaft darlegen.“ Daraus ergebe sich, dass nach dem Koalitionsvertrag das öffentliche Interesse an der AVE danach in der Regel auch dann vorliege, wenn sich der Tarifvertrag in seinem Geltungsbereich durch „faktische Anwendung“ durchgesetzt habe.