

# Tarif- und Arbeitsrecht

in der

# Gebäudereinigung

Praxis- und anwendungsorientierte  
Erläuterungen

- Tarifverträge**
- Mindestlohn / Lohntabellen**
- Arbeitszeit / Urlaub**
- Befristung / Kündigung**
- Tarifliche Zusatzrente**

Herausgegeben von

Arne Maier

Rechtsanwalt

Esslingen

Aktualisierung 2015  
Stand: 1. Januar 2015

---

**Otto Elsner Verlagsgesellschaft**

gegründet 1871 in Berlin



© 2015 by

**Otto Elsner Verlagsgesellschaft**

mbH & Co. KG

Postfach 1362 – 64803 Dieburg – Bundesrepublik Deutschland

Telefon +49/6071/820940, Telefax +49/6071/820947

e-Mail [redaktion@elsner.de](mailto:redaktion@elsner.de)

Aktualisierung zu ISBN 978-3-87199-209-4

Verlagsnummer 1871 2014239

<http://www.elsner.de>

Text, Abbildungen, Tabellen und Berechnungsschemata wurden mit größter Sorgfalt erarbeitet und zusammengestellt. Trotzdem können Fehler nicht vollständig ausgeschlossen werden. Verlag, Herausgeber und Autoren können für fehlerhafte Angaben und deren Folgen weder eine juristische Verantwortung noch irgendeine Haftung übernehmen. Insbesondere haften Verlag und Herausgeber nicht für unrichtige bzw. irrtümliche Rechtsanwendung und leisten keinen Ersatz für unerfüllte Ansprüche, die aus dem Gebrauch von Inhalt und Musterformularen /-verträgen abgeleitet werden können.

Für Verbesserungsvorschläge und Hinweise auf Fehler sind Verlag und Herausgeber dankbar. Das vorliegende Werk ist urheberrechtlich geschützt. Die dadurch begründeten Rechte, insbesondere die der Übersetzung, des Nachdrucks, der Wiedergabe durch Vortrag, Funk und Fernsehen, der Entnahme von Abbildungen und Tabellen, der Mikroverfilmung oder der Vervielfältigung auf anderen Wegen und der Speicherung in Datenverarbeitungsanlagen, bleiben – auch bei nur auszugsweiser Verwertung – vorbehalten.

## Inhaltsübersicht

<b>1 Einführung</b> .....	5
<b>2 Aktualisierung der Tarifverträge</b> .....	5
<b>2.1 Rahmentarifvertrag für die gewerblich Beschäftigten         in der Gebäudereinigung (RTV) vom 28. Juni 2011,         in der Fassung des Änderungstarifvertrags vom 8. Juli 2014</b> .....	5
<b>2.2 Tarifvertrag zur Regelung der Mindestlöhne für gewerbliche         Arbeitnehmer in der Gebäudereinigung im Gebiet         der Bundesrepublik Deutschland (TV Mindestlohn)         vom 8. Juli 2014</b> .....	6
<b>2.2.1 Fünfte Verordnung über zwingende Arbeits-                 bedingungen in der Gebäudereinigung                 (MindestlohnVO) vom 18. Dezember 2014</b> .....	8
<b>2.3 Lohntarifvertrag für die gewerblich Beschäftigten in         der Gebäudereinigung im Gebiet der Bundesrepublik         Deutschland (LTV) vom 8. Juli 2014</b> .....	9
<b>3 Sonstige Aktualisierungen</b> .....	10
<b>3.1 Übersichten</b> .....	10
<b>3.2 Arbeitgeberpflichten nach dem Arbeitnehmer-         Entsendegesetz</b> .....	11
<b>3.2.1 Erläuterungen</b> .....	11
<b>3.2.2 Mindestlohnaufzeichnungsverordnung (MiLoAufzV)                 vom 26. November 2014</b> .....	14
<b>3.2.3 Mindestlohnmeldeverordnung (MiLoMeldV)                 vom 26. November 2014</b> .....	15
<b>3.3 Bedeutung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes bei         Arbeitnehmerüberlassung</b> .....	17

# (Telefax-) Bestellschein + 49 - (0) 60 71 - 82 09 47

Hiermit bestelle(n) ich (wir)

\_\_\_\_\_ Exemplar(e) **Tarif- und Arbeitsrecht in der Gebäudereinigung 2014/2015**  
440 Seiten, 4. Auflage, 2014, € 37,80<sup>\*)</sup>, brosch., ISBN 978-3-87199-209-4

<sup>\*)</sup> einschließlich der gesetzlichen Mehrwertsteuer

\_\_\_\_\_ und ab der nächsten Ausgabe (5. Auflage)

\_\_\_\_\_ Exemplar(e) **Tarif- und Arbeitsrecht in der Gebäudereinigung zur Fortsetzung**



**Direkt**bestellung unter

Telefon + 49 - (0) 60 71 - 82 09 40

Telefax + 49 - (0) 60 71 - 82 09 47

([vertrieb@elsner.de](mailto:vertrieb@elsner.de))

**Otto Elsner Verlagsgesellschaft**

mbH & Co. KG

Postfach 13 62 | Industriestr. 30

64803 Dieburg | 64807 Dieburg

<http://www.elsner.de>

\_\_\_\_\_ Vor- und Nachname

\_\_\_\_\_ Firma (optional)

\_\_\_\_\_ Straße und Hausnummer

\_\_\_\_\_ Postleitzahl

\_\_\_\_\_ Ort

\_\_\_\_\_ e-mail (-Adresse)

\_\_\_\_\_ Datum

\_\_\_\_\_ Unterschrift

# 1 Einführung

Die Tarifparteien der Gebäudereinigung haben ihr im Ratgeber „Tarif- und Arbeitsrecht in der Gebäudereinigung 2014/2015“ (4. Auflage) dargestelltes Tarifwerk am 8. Juli 2014 überarbeitet. Der Rahmentarifvertrag vom 28. Juni 2011 wurde geringfügig geändert (siehe Ziffer 2.1). Der TV Mindestlohn und der Lohnarifvertrag vom 20. Juli 2013 wurden mit nahezu identischem Wortlaut neu abgeschlossen (siehe Ziffern 2.2 und 2.3). **Von der Neufassung der Lohnarifverträge ist nur die Lohngruppe 1 im Tarifgebiet Ost betroffen.** Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat am 18. Dezember 2014 eine neue Mindestlohn-Verordnung erlassen (siehe Ziffer 2.2.1). Nachfolgend werden die Änderungen der besagten Tarifverträge und die neue Mindestlohn-Verordnung dargestellt (siehe Ziffer 2). Ziffer 3 enthält sonstige Aktualisierungen.

## 2 Aktualisierung der Tarifverträge

### 2.1 RTV

(vom 28. Juni 2011, in der Fassung vom 8. Juli 2014)

Der Rahmentarifvertrag für die gewerblich Beschäftigten in der Gebäudereinigung (RTV) vom 28. Juni 2011 ist im Ratgeber „Tarif- und Arbeitsrecht in der Gebäudereinigung 2014/2015“ (4. Auflage) ab Seite 34 abgedruckt. Der Änderungstarifvertrag vom 8. Juli 2014 beinhaltet die nachfolgend aufgeführten Änderungen.

**Rahmentarifvertrag  
für die gewerblich Beschäftigten  
in der Gebäudereinigung  
(RTV)**

vom 28. Juni 2011,  
in der Fassung des Änderungstarifvertrags vom 8. Juli 2014

[ ... ]

**§ 6  
Arbeitsversäumnis bei Arbeitsunfähigkeit**

[ ... ]

2. (...) Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit bzw. Arbeitsunfall erhält der/die Beschäftigte bis zu einer Dauer von 6 Wochen seinen/ihren durchschnittlichen Lohn der letzten 12 Monate, **mindestens jedoch den für seine/ihre Tätigkeit zum Zeitpunkt der Arbeitsunfähigkeit jeweils gültigen tariflichen Mindestlohn**, für seine/ihre aktuelle regelmäßige Arbeitszeit.

Unberücksichtigt bleiben (...)

[...]

## § 15 Urlaub

[...]

### 2. Urlaubslohn

**2.1** Während des Urlaubs erhält der/die Beschäftigte den durchschnittlichen Lohn der letzten 12 Monate, **mindestens jedoch den für seine/ihre Tätigkeit zum Zeitpunkt des Urlaubsantritts jeweils gültigen tariflichen Mindestlohn**, für seine/ihre aktuelle regelmäßige Arbeitszeit. Unberücksichtigt bleiben (...)

[...]

Der Rahmentarifvertrag ist seit dem 1. Januar 2012 allgemeinverbindlich (siehe Ratgeber „Tarif- und Arbeitsrecht in der Gebäudereinigung 2014/2015“, 4. Auflage, Seite 54f.). Die Tarifparteien haben beantragt, auch die geänderte Fassung für allgemeinverbindlich zu erklären.<sup>1)</sup> Der geänderte Rahmentarifvertrag ist am 1. Januar 2015 in Kraft getreten; er kann erstmals zum 31. Dezember 2016 gekündigt werden (§ 26 RTV in der Fassung des Änderungstarifvertrags vom 8. Juli 2014).

## 2.2 TV Mindestlohn

(vom 8. Juli 2014, in Kraft seit 1. Januar 2015)

Der bisherige Tarifvertrag zur Regelung der Mindestlöhne für gewerbliche Arbeitnehmer in der Gebäudereinigung im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (TV Mindestlohn) vom 20. Juni 2013, der ursprünglich bis zum 31. Oktober 2015 gelten sollte, ist im Ratgeber „Tarif- und Arbeitsrecht in der Gebäudereinigung 2014/2015“ (4. Auflage) ab Seite 58 abgedruckt. Der neue TV Mindestlohn vom 8. Juli 2014 beinhaltet die nachfolgend aufgeführten Änderungen.

1) Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Bekanntmachung vom 16. Dezember 2014, BAnz. AT vom 22. Dezember 2014, Bekanntmachung B 1.

**Tarifvertrag  
zur Regelung der Mindestlöhne  
für gewerbliche Arbeitnehmer  
in der Gebäudereinigung im Gebiet  
der Bundesrepublik Deutschland  
(TV Mindestlohn)**

vom 8. Juli 2014

[ ... ]

**§ 2  
Mindestlohn**

- 1.** Die Mindestlöhne betragen ab 1. Januar 2015:

im Gebiet der Bundesländer	Lohngruppe 1	Lohngruppe 6
Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Bremen, Hamburg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Schleswig-Holstein	9,55 €	12,65 €
Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Thüringen, Sachsen-Anhalt	<b>8,50 €</b>	10,63 €

(Ziffern 2 und 3 unverändert)

- 4.** Der Anspruch auf den Mindestlohn wird spätestens zum 15. des Monats fällig, der dem Monat folgt, für den der Mindestlohn zu zahlen ist. **Dies gilt nicht für den Mindestlohnanspruch, der nachweislich auf die in ein nach § 4 RTV geführtes Arbeitszeitkonto eingestellten Stunden entfällt.**

(Ziffern 5 und 6 unverändert)

[ ... ]

Die Neufassung des TV Mindestlohn beschränkt sich darauf, dass der Mindestlohn der Lohngruppe 1 im Tarifgebiet Ost zum 1. Januar 2015 auf den allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn von 8,50 € pro Stunde angehoben wurde; bisher war für diese Lohngruppe ein Mindestlohn von 8,21 € pro Stunde vorgesehen. Im Tarifgebiet West ändert sich nichts. Die Neufassung von § 2 Nr. 4 Satz 2 TV Mindestlohn soll lediglich klarstellen, dass für das Arbeitszeitkonto nicht der Betrieb, sondern das einzelne Arbeitsverhältnis maßgeblich ist. Der neue TV Mindestlohn

ist am 1. Januar 2015 in Kraft getreten; er kann erstmals zum 31. Dezember 2015 gekündigt werden (§ 7 Nr. 1 TV Mindestlohn vom 8. Juli 2014).

## **2.2.1 MindestlohnVO**

(vom 18. Dezember 2014, in Kraft seit 1. Januar 2015)

Die bisherige 4. Mindestlohn-Verordnung vom 7. Oktober 2013, die ursprünglich bis zum 31. Oktober 2015 gelten sollte, ist im Ratgeber „Tarif- und Arbeitsrecht in der Gebäudereinigung 2014/2015“ (4. Auflage) auf Seite 63 f. abgedruckt. Die neue 5. Mindestlohn-Verordnung vom 18. Dezember 2014 ist nachfolgend abgedruckt.

### **Fünfte Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen in der Gebäudereinigung (MindestlohnVO)**

vom 18. Dezember 2014<sup>2)</sup>

Auf Grund des § 7 Abs. 1 und 2 in Verbindung mit Abs. 4 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (AEntG) (...) verordnet das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, nachdem es (...) Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme gegeben hat:

#### **§ 1**

#### **Zwingende Arbeitsbedingungen**

Die in der Anlage zu dieser Verordnung aufgeführten Rechtsnormen des Tarifvertrags zur Regelung der Mindestlöhne für gewerbliche Arbeitnehmer in der Gebäudereinigung im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland vom 8. Juli 2014 (...) finden auf alle nicht an ihn gebundenen Arbeitgeber sowie Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen Anwendung, die unter seinen am 1. Januar 2015 gültigen Geltungsbereich fallen, wenn der Betrieb oder die selbstständige Betriebsabteilung überwiegend Gebäudereinigungsleistungen erbringt. Die Rechtsnormen des Tarifvertrags gelten auch für Arbeitsverhältnisse zwischen einem Arbeitgeber mit Sitz im Ausland und seinen im Geltungsbereich dieser Verordnung beschäftigten Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen. Wird ein Leiharbeiter oder eine Leiharbeiterin von einem Entleiher mit Tätigkeiten beschäftigt, die in den Geltungsbereich dieser Verordnung fallen, so hat der Verleiher ihm oder ihr nach § 8 Abs. 3 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes zumindest die nach dieser Ver-

2) BAnz. AT vom 19. Dezember 2014, Verkündung V 2. Entwurf der Verordnung: BAnz. AT vom 6. November 2014, Bekanntmachung B 2 (vom 4. November 2014).



ordnung vorgeschriebenen Arbeitsbedingungen zu gewähren; dies gilt auch dann, wenn der Betrieb des Entleihers nicht in den fachlichen Geltungsbereich dieser Verordnung fällt.

## § 2

### Inkrafttreten, Außerkrafttreten

(1) Diese Verordnung tritt am 1. Januar 2015 in Kraft und am 31. Dezember 2015 außer Kraft.

(2) Mit dem Inkrafttreten dieser Verordnung tritt die Vierte Gebäudereinigungsarbeitsbedingungenverordnung vom 7. Oktober 2013 (BAnz. AT vom 8. Oktober 2013, Verkündung V 1) außer Kraft.

In der Anlage und im Anhang der Verordnung folgt die wörtliche Wiedergabe der §§ 1 bis 4 des TV Mindestlohn vom 8. Juli 2014 sowie folgender Bestimmungen des RTV in der Fassung des Änderungstarifvertrags vom 8. Juli 2014: § 1 Abs. II (betrieblicher Geltungsbereich)<sup>3)</sup>, § 4 (Arbeitszeitflexibilisierung) und § 8 Nr. 3 (Lohngruppen).

**Die Verordnung gilt für Leiharbeitnehmer auch dann, wenn der Betrieb des Entleihers nicht in den fachlichen Geltungsbereich dieser Verordnung fällt** (siehe § 1 der Verordnung, letzter Halbsatz). In früheren Mindestlohn-Verordnungen war dieser Halbsatz nicht enthalten, weil nach bisheriger Rechtslage ein Leiharbeitnehmer nur dann Anspruch auf den Mindestlohn hatte, wenn der Entleiher vom betrieblichen Geltungsbereich des einschlägigen Mindestlohn-Tarifvertrags erfasst wird; diese Rechtslage wurde im August 2014 geändert.<sup>4)</sup>

## 2.3 LTV

(vom 8. Juli 2014, in Kraft seit 1. Januar 2015)

Der bisherige Lohn tariffvertrag für die gewerblich Beschäftigten in der Gebäudereinigung im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (LTV) vom 20. Juni 2013, der ursprünglich bis zum 31. Oktober 2015 gelten sollte, ist im Ratgeber „Tarif- und Arbeitsrecht in der Gebäudereinigung 2014/2015“ (4. Auflage) ab Seite 65 abgedruckt. Der neue LTV vom 8. Juli 2014 beinhaltet die nachfolgend aufgeführten Änderungen.

3) Der letzte Satz des § 1 Abs. II RTV („*Als selbständige Betriebsabteilung gilt auch eine Gesamtheit von Arbeitnehmern eines in den Nrn. 1 bis 7 erfassten Betriebes, die außerhalb ihres Betriebes die dort genannten Tätigkeiten ausführt.*“) ist im dortigen Anhang nicht aufgeführt. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat vom Abdruck dieses Satzes abgesehen, weil die dortige Definition nicht in den Regelungsbereich nach § 1 Satz 1 der Verordnung falle.

4) Zur Ergänzung des § 8 Abs. 3 AEntG im August 2014 siehe Ziffer 3.3.

**§ 3 (Löhne)**

Entsprechend der Änderung des TV Mindestlohn wird im Tarifgebiet Ost der Stundenlohn der Lohngruppe 1 ab dem 1. Januar 2015 auf 8,50 € erhöht (bisher waren vorgesehen: 8,21 €).

**§ 4 (Geringfügig Beschäftigte der Lohngruppe 1 – Monatslohn)**

Infolge dieser Erhöhung des Stundenlohns der Lohngruppe 1 im Tarifgebiet Ost erhöht sich auch der von diesem Stundenlohn abhängige verstetigte Monatslohn Ost ab dem 1. Januar 2015. In der Tabelle in § 4 Nr. 4 erhöhen sich die Werte der rechten Spalte (Monatslohn Ost ab 1. Januar 2015) wie folgt:

wöchentliche Arbeitszeit	Monatslohn Ost	
	ab 1. Januar 2015	
1 Stunde	36,98 €	(statt bisher 35,71 €)
2 Stunden	73,95 €	(statt bisher 71,43 €)
3 Stunden	110,93 €	(statt bisher 107,14 €)
4 Stunden	147,90 €	(statt bisher 142,85 €)
5 Stunden	184,88 €	(statt bisher 178,57 €)
6 Stunden	221,85 €	(statt bisher 214,28 €)
7 Stunden	258,83 €	(statt bisher 249,99 €)
8 Stunden	295,80 €	(statt bisher 285,71 €)
9 Stunden	332,78 €	(statt bisher 321,42 €)
10 Stunden	369,75 €	(statt bisher 357,14 €)
11 Stunden	406,73 €	(statt bisher 392,85 €)
12 Stunden	443,70 €	(statt bisher 428,56 €)

Der neue LTV ist am 1. Januar 2015 in Kraft getreten; er kann erstmals zum 31. Oktober 2015 gekündigt werden (§ 7 LTV vom 8. Juli 2014).

## 3 Sonstige Aktualisierungen

### 3.1 Übersichten

Die Übersichten ab Seite 17 des Ratgebers „Tarif- und Arbeitsrecht in der Gebäudereinigung 2014/2015“ (4. Auflage) sind wie folgt zu aktualisieren:

**Abschnitt 1.2.4** Mindestarbeitsbedingungen (gewerblich Beschäftigte),  
Seite 24

Ziffer 1: Mindestlohn Ost 2015: 8,50 € (statt bisher: 8,21 €)

**Abschnitt 1.2.5** Stundenlöhne (gewerblich Beschäftigte), Seite 25

Lohngruppe 1 ab 1. Januar 2015 (Ost): 8,50 € (statt bisher: 8,21 €)

**Abschnitt 1.2.6** Verstetigter Monatslohn (gewerblich Beschäftigte), Seite 27

In der rechten Spalte der Tabelle (verstetigter Monatslohn ab 1. Januar 2015, Ost) gelten jetzt die Werte gemäß Ziffer 2.3.

**Abschnitt 1.2.10** Beitragsbemessungsgrenzen, Seite 30

Gemäß der Sozialversicherungs-Rechengrößenverordnung 2015 vom 1. Dezember 2014 gelten im Jahr 2015 folgende Beitragsbemessungsgrenzen:

**Tab. 3: Beitragsbemessungsgrenzen in der Rentenversicherung**

	West	Ost
jährlich	72.600,— €	62.400,— €
monatlich	6.050,— €	5.200,— €

**Tab. 4: Arbeitsentgeltgrenzen in der Krankenversicherung** (West = Ost)

	Beitragsbemessungsgrenze (§ 6 Abs. 7 SGB V)*)	Versicherungspflichtgrenze (§ 6 Abs. 6 SGB V)
jährlich	49.500,— €	54.900,— €
monatlich	4.125,— €	4.575,— €

\*) Beitragsbemessungsgrenze in der Gesetzlichen Krankenversicherung: § 6 Abs. 7 SGB V in Verbindung mit § 223 Abs. 3 SGB V.

## 3.2 Arbeitgeberpflichten gemäß Arbeitnehmer-Entsendegesetz

### 3.2.1 Erläuterungen

Die Arbeitgeberpflichten gemäß Arbeitnehmer-Entsendegesetz (insbesondere die Aufzeichnungspflicht, § 19 AEntG, und die Meldepflicht, § 18 AEntG) sind im Ratgeber „Tarif- und Arbeitsrecht in der Gebäudereinigung 2014/2015“ (4. Auflage) ab Seite 96 dargestellt. Das Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) ist ab Seite 217 abgedruckt.

Das AEntG wurde im August 2014 geändert durch Art. 6 des Tarifautonomie-Stärkungsgesetzes vom 11. August 2014.<sup>5)</sup> In § 19 Abs. 1 AEntG wurde eingefügt, dass der Arbeitgeber Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer „*spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung*“

5) Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie vom 11. August 2014, BGBl. I 2014, 1348, in Kraft seit dem 16. August 2014.

*tung folgenden Kalendertages*“ aufzeichnen muss. Die neu eingefügten Absätze 3 und 4 des § 19 AEntG schaffen die Möglichkeit, die Aufzeichnungspflicht durch Verordnung einzuschränken oder zu vereinfachen.

Art. 1 des Tarifautonomiestärkungsgesetzes beinhaltet das Mindestlohn-Gesetz (MiLoG), mit welchem zum 1. Januar 2015 bundesweit und für alle Branchen ein allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn in Höhe von 8,50 € eingeführt wurde. Das MiLoG begründet für Arbeitgeber bestimmter Branchen dieselbe Aufzeichnungspflicht (§ 17 MiLoG) und dieselbe Meldepflicht (§ 16 MiLoG). Von den Arbeitgeberpflichten nach dem MiLoG sind neben der Gebäudereinigung u. a. folgende Branchen<sup>6)</sup> betroffen: Baugewerbe, Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe, Personenbeförderungsgewerbe. Die Aufzeichnungspflicht (§ 17 MiLoG) gilt außerdem für alle geringfügig Beschäftigten gemäß § 8 Abs. 1 SGB IV, unabhängig von der Branche. Die Arbeitgeberpflichten nach dem MiLoG entfallen für Arbeitnehmer, deren Bruttoentgelt regelmäßig 2.958,— € monatlich überschreitet und für die der Arbeitgeber seine Pflichten nach § 16 Abs. 2 Arbeitszeitgesetz<sup>7)</sup> tatsächlich erfüllt.<sup>8)</sup> Diese Erleichterung gilt nicht für die Arbeitgeberpflichten nach dem AEntG.

Für Arbeitgeber der Gebäudereinigung gilt weiterhin die Aufzeichnungspflicht gemäß § 19 AEntG, für ausländische Arbeitgeber und inländische Firmen, die Reinigungskräfte von einem ausländischen Arbeitgeber entleihen, außerdem die Meldepflicht gemäß § 18 AEntG.<sup>9)</sup> Die Arbeitgeberpflichten gemäß §§ 18 und 19 AEntG gehen den Arbeitgeberpflichten gemäß §§ 16 und 17 MiLoG vor (§ 1 Abs. 3 Satz 1 MiLoG). Bei der Beschäftigung gewerblicher Arbeitnehmer kommt es auf dieses Konkurrenzverhältnis freilich nicht an, weil das AEntG und das MiLoG

---

6) Siehe § 2 a Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz (Ratgeber „Tarif- und Arbeitsrecht in der Gebäudereinigung 2014/2015“, 4. Auflage, Seite 255 f.).

7) Gemäß § 16 Abs. 2 Arbeitszeitgesetz (Ratgeber „Tarif- und Arbeitsrecht in der Gebäudereinigung 2014/2015“, 4. Auflage, Seite 299 f.) muss der Arbeitgeber geleistete Überstunden dokumentieren und die Aufzeichnungen mindestens zwei Jahre aufbewahren.

8) Verordnung zu den Dokumentationspflichten nach den §§ 16 und 17 des Mindestlohngesetzes in Bezug auf bestimmte Arbeitnehmergruppen (Mindestlohdokumentationspflichten-Verordnung – MiLoDokV) vom 18. Dezember 2014 (BAnz. AT vom 29. Dezember 2014, Verkündung V 1). Die Dokumentationspflichten nach dem MiLoG, insbesondere die Höhe der Entgeltgrenze (2.958,— € brutto monatlich) sind auch in der Bundesregierung umstritten; es ist denkbar, dass die Pflichten vereinfacht werden und die Entgeltgrenze gesenkt wird.

9) Die von der Meldepflicht gemäß § 18 AEntG unabhängige Sofortmeldepflicht gemäß § 28 a Abs. 4 Nr. 7 SGB IV gilt weiterhin für alle Arbeitgeber der Gebäudereinigung; siehe hierzu Ratgeber „Tarif- und Arbeitsrecht in der Gebäudereinigung 2014/2015“ (4. Auflage), Seite 99 oben.

identische Arbeitgeberpflichten regeln. Die Arbeitgeberpflichten gemäß AEntG gelten jedoch nur für die Beschäftigung gewerblicher Arbeitnehmer, nicht für die Beschäftigung kaufmännischer und technischer Angestellter. Bei der Beschäftigung von Angestellten müssen auch Arbeitgeber der Gebäudereinigung die neuen Arbeitgeberpflichten gemäß dem MiLoG beachten.

Zur Aufzeichnungspflicht gibt der Zoll<sup>10)</sup> im Internet<sup>11)</sup> folgende Hinweise:

*„Die Arbeitszeitaufzeichnungen sind nicht an eine bestimmte Form gebunden und können sowohl elektronisch als auch schriftlich geführt werden. Lediglich Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit sind zu erfassen, nicht jedoch die exakte Lage und Dauer der einzelnen Pausen. Zudem bestehen für die Aufzeichnung auch keine besonderen Formvorschriften. Eine Anschaffung von elektronischen Zeiterfassungssystemen ist hierzu nicht erforderlich. Sofern für die einzelnen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bereits Planungen, z.B. Wochenpläne zu Einsatzzeiten und -orten, bestehen, die Beginn und Ende sowie Pausenzeiten oder die Pausendauer vorsehen, kann die Aufzeichnung der Arbeitszeit auch auf Grundlage dieser Planungen erfolgen. Zu ergänzen sind dann nur entsprechende Abweichungen. In jedem Fall müssen sie die oben genannten Angaben für jede Arbeitnehmerin und jeden Arbeitnehmer enthalten.“*

Für die Aufzeichnungspflicht (§ 19 AEntG, § 17 MiLoG) und für die Meldepflicht (§ 18 AEntG, § 16 MiLoG) gelten seit dem 1. Januar 2015 die Mindestlohnaufzeichnungsverordnung (siehe Ziffer 3.2.2) und die Mindestlohnmeldeverordnung (siehe Ziffer 3.2.3), beide vom 26. November 2014.<sup>12)</sup>

Gemäß § 1 der Mindestlohnaufzeichnungsverordnung genügt die Aufzeichnung der tatsächlichen täglichen Arbeitszeit (Dauer), also ohne Angaben zu Beginn und Ende, wenn die folgenden drei Voraussetzungen erfüllt sind:

- der Arbeitnehmer übt seine Tätigkeit ausschließlich mobil aus (z. B. Winterdienst),
- der Arbeitgeber gibt die tatsächliche Arbeitszeit (tatsächlicher Beginn und tatsächliches Ende) nicht vor und
- der Arbeitnehmer kann seine tägliche Arbeitszeit eigenverantwortlich einteilen.

10) Der Zoll ist für die Durchsetzung des AEntG und des MiLoG zuständig (§ 16 AEntG, § 14 MiLoG).

11) [www.zoll.de](http://www.zoll.de) (Fachthemen → Arbeit → Mindestarbeitsbedingungen → Sonstige Pflichten); oder direkt unter [www.zoll.de/goto?=99742](http://www.zoll.de/goto?=99742).

12) Die AEntG-Meldeverordnung vom 10. September 2010 (Ratgeber „Tarif- und Arbeitsrecht in der Gebäudereinigung 2014/2015“, 4. Auflage, Seite 240f.) wurde aufgehoben (siehe § 4 Mindestlohnmeldeverordnung). Die AEntG-Meldestellenverordnung vom 31. August 2009 (Ratgeber „Tarif- und Arbeitsrecht in der Gebäudereinigung 2014/2015“, 4. Auflage, Seite 242) ist weiterhin in Kraft. Die Bundesfinanzdirektion West ist auch für Meldungen nach § 16 MiLoG zuständig (Mindestlohn-Meldestellenverordnung vom 24. November 2014, BGBl. I 2014, 1823).

Diese Vereinfachung der Aufzeichnungspflicht gilt nicht für die Arbeitnehmerüberlassung. Sofern eine Rechtsverordnung nach § 3 a AÜG<sup>13)</sup> auf ein Arbeitsverhältnis Anwendung findet, muss jeder Entleiher Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit des Leiharbeitnehmers spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertags aufzeichnen und diese Aufzeichnungen mindestens zwei Jahre aufbewahren (§ 17 c Abs. 1 AÜG).

### 3.2.2 Mindestlohnaufzeichnungsverordnung (MiLoAufzV)

(vom 26. November 2014, in Kraft seit 1. Januar 2015)

#### **Verordnung zur Abwandlung der Pflicht zur Arbeitszeit- aufzeichnung nach dem Mindestlohngesetz und dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz**

vom 26. November 2014<sup>14)</sup>

Auf Grund des § 17 Abs. 4 MiLoG (...) und des § 19 Abs. 4 AEntG (...) verordnet das Bundesministerium der Finanzen im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales:

#### **§ 1 Vereinfachung und Abwandlung der Pflicht zur Arbeitszeitaufzeichnung**

(1) Abweichend von § 17 Abs. 1 Satz 1 MiLoG und § 19 Abs. 1 Satz 1 AEntG genügt ein Arbeitgeber,

1. soweit er Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit ausschließlich mobilen Tätigkeiten beschäftigt,
2. diese keinen Vorgaben zur konkreten täglichen Arbeitszeit (Beginn und Ende) unterliegen und
3. sich ihre tägliche Arbeitszeit eigenverantwortlich einteilen,

13) Derzeit gilt die Zweite Verordnung über eine Lohnuntergrenze in der Arbeitnehmerüberlassung vom 21. März 2014 (BAnz. AT vom 26. März 2014, Verkündung V 1), in Kraft seit dem 1. April 2014, gültig bis zum 31. Dezember 2016.

14) Mindestlohnaufzeichnungsverordnung vom 26. November 2014 (BGBl. I 2014, 1824). Weitere Informationen zur Aufzeichnungspflicht finden Sie im Internet unter [www.zoll.de](http://www.zoll.de) (Fachthemen → Arbeit → Mindestarbeitsbedingungen → Sonstige Pflichten); oder direkt unter [www.zoll.de/goto?=99742](http://www.zoll.de/goto?=99742).

seiner Aufzeichnungspflicht, wenn für diese Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nur die Dauer der tatsächlichen täglichen Arbeitszeit aufgezeichnet wird.

(2) Bei einer ausschließlich mobilen Tätigkeit im Sinne des Absatzes 1 handelt es sich um eine Tätigkeit, die nicht an Beschäftigungsorte gebunden ist. Eine ausschließlich mobile Tätigkeit liegt insbesondere bei der Zustellung von Briefen, Paketen und Druckerzeugnissen, der Abfallsammlung, der Straßenreinigung, **dem Winterdienst**, dem Gütertransport und der Personenbeförderung vor. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unterliegen im Sinne des Absatzes 1 keinen Vorgaben zur konkreten täglichen Arbeitszeit, wenn die Arbeit lediglich innerhalb eines bestimmten zeitlichen Rahmens geleistet werden muss, ohne dass die konkrete Lage (Beginn und Ende) der Arbeitszeit durch den Arbeitgeber festgelegt wird. Eine eigenverantwortliche Einteilung der Arbeitszeit im Sinne des Absatzes 1 liegt vor, wenn Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer während ihrer täglichen Arbeitszeit regelmäßig nicht durch ihren Arbeitgeber oder Dritte Arbeitsaufträge entgegennehmen oder für entsprechende Arbeitsaufträge zur Verfügung stehen müssen. Die zeitliche Ausführung des täglichen Arbeitsauftrages muss in der Verantwortung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer liegen.

## § 2

### Inkrafttreten

Diese Verordnung tritt am 1. Januar 2015 in Kraft.

### 3.2.3 Mindestlohnmeldeverordnung (MiLoMeldV)

(vom 26. November 2014, in Kraft seit 1. Januar 2015)

## Verordnung über Meldepflichten nach dem Mindestlohngesetz, dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz und dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz

vom 26. November 2014<sup>15)</sup>

Auf Grund des § 16 Abs. 5 Nr. 2 und 3 MiLoG (...), des § 18 Abs. 5 Nr. 2 und 3 AEntG (...) und des § 17b Abs. 3 Nr. 2 und 3 AÜG (...) verordnet das Bundes-

15) Mindestlohnmeldeverordnung vom 26. November 2014 (BGBl. I 2014, 1825). Weitere Informationen zur Meldepflicht ausländischer Arbeitgeber und inländischer Firmen, die Arbeitnehmer von einem ausländischen Arbeitgeber entleihen, finden Sie im Internet unter [www.zoll.de](http://www.zoll.de) (Fachthemen → Arbeit → Meldungen bei Entsendung); oder direkt unter [www.zoll.de/goto?=99746](http://www.zoll.de/goto?=99746).

ministerium der Finanzen im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales:

## **§ 1 Meldung**

Für die Abgabe der Meldung nach § 16 Abs. 1 MiLoG und § 18 Abs. 1 AEntG sollen Arbeitgeber mit Sitz im Ausland den von der Zollverwaltung hierfür vorgesehenen Vordruck verwenden. Entsprechendes gilt für Entleiher hinsichtlich der Meldung nach § 16 Abs. 3 MiLoG, § 18 Abs. 3 AEntG und § 17b Abs. 1 AÜG.

## **§ 2 Abwandlung der Anmeldung**

(1) Abweichend von der Meldepflicht nach § 16 Abs. 1 Satz 1 und 2 MiLoG und § 18 Abs. 1 Satz 1 und 2 AEntG ist in den Fällen, in denen ein Arbeitgeber mit Sitz im Ausland Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

1. an einem Beschäftigungsort
    - a) zumindest teilweise vor 6 Uhr oder nach 22 Uhr oder
    - b) in Schichtarbeit,
  2. an mehreren Beschäftigungsorten am selben Tag oder
  3. in ausschließlich mobiler Tätigkeit
- beschäftigt, eine Einsatzplanung vorzulegen.

(2) In den Fällen des Absatzes 1 Nr. 1 und 2 hat der Arbeitgeber in der Einsatzplanung für jeden Beschäftigungsort die dort eingesetzten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Geburtsdatum auszuweisen. Die Angaben zum Beschäftigungsort müssen die Ortsbezeichnung, die Postleitzahl und, soweit vorhanden, den Straßennamen sowie die Hausnummer enthalten. Der Einsatz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am Beschäftigungsort wird durch die Angabe von Datum und Uhrzeiten konkretisiert. Die Einsatzplanung kann einen Zeitraum von bis zu drei Monaten umfassen. Beim Einsatz von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Geltungsbereich von Tarifverträgen für Bergbauspezialarbeiten auf Steinkohlebergwerken gilt der Schacht als Ort der Beschäftigung.

(3) In den Fällen des Absatzes 1 Nr. 3 hat der Arbeitgeber in der Einsatzplanung den Beginn und die voraussichtliche Dauer der Werk- oder Dienstleistung, die voraussichtlich eingesetzten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Geburtsdatum sowie die Anschrift, an der Unterlagen bereitgehalten werden, zu melden. Die Einsatzplanung kann je nach Auftragssicherheit einen Zeitraum von bis zu sechs Monaten umfassen. Sofern die Unterlagen im Ausland bereitgehalten werden, ist der Einsatzplanung eine Versicherung beizufügen, dass die Unterlagen auf Anforderung der Behörden der Zollverwaltung für die Prüfung in deutscher Sprache im Inland bereitgestellt werden. Diesen Unterlagen sind auch Angaben



zu den im gemeldeten Zeitraum tatsächlich erbrachten Werk- oder Dienstleistungen sowie den jeweiligen Auftraggebern beizufügen.

(4) Bei einer ausschließlich mobilen Tätigkeit im Sinne des Absatzes 1 Nr. 3 handelt es sich um eine Tätigkeit, die nicht an Beschäftigungsorte gebunden ist. Eine ausschließlich mobile Tätigkeit liegt insbesondere bei der Zustellung von Briefen, Paketen und Druckerzeugnissen, der Abfallsammlung, der Straßenreinigung, **dem Winterdienst**, dem Gütertransport und der Personenbeförderung vor. Das Erbringen ambulanter Pflegeleistungen wird einer ausschließlich mobilen Tätigkeit gleichgestellt.

(5) Die Absätze 1 bis 4 gelten entsprechend für Angaben des Entleihers auf Grund des § 16 Abs. 3 MiLoG, des § 18 Abs. 3 AEntG und des § 17b Abs. 1 AÜG.

### § 3

#### Änderungsmeldung

(1) Eine Abweichung der Beschäftigung von den in der gemeldeten Einsatzplanung nach § 2 Abs. 2 gemachten Angaben müssen Arbeitgeber oder Entleiher entgegen § 16 Abs. 1 Satz 3 und Abs. 3 Satz 2 MiLoG, § 18 Abs. 1 Satz 3 und Abs. 3 Satz 2 AEntG und § 17b Abs. 1 Satz 2 AÜG nur melden, wenn der Einsatz am gemeldeten Ort um mindestens acht Stunden verschoben wird.

(2) Eine Abweichung der Beschäftigung von den in der gemeldeten Einsatzplanung nach § 2 Abs. 3 gemachten Angaben müssen Arbeitgeber oder Entleiher entgegen § 16 Abs. 1 Satz 3 und Abs. 3 Satz 2 MiLoG, § 18 Abs. 1 Satz 3 und Abs. 3 Satz 2 AEntG und § 17b Abs. 1 Satz 2 AÜG nicht melden.

### § 4

#### Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Diese Verordnung tritt am 1. Januar 2015 in Kraft. Gleichzeitig tritt die Arbeitnehmer-Entsendegesetz-Meldeverordnung vom 10. September 2010 (...) außer Kraft.

## 3.3 Bedeutung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes bei Arbeitnehmerüberlassung

Die Bedeutung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes bei Arbeitnehmerüberlassung ist im Ratgeber „Tarif- und Arbeitsrecht in der Gebäudereinigung 2014/2015“ (4. Auflage) auf Seite 95 f. dargestellt. Übt ein Leiharbeiter bei einem Entleiher Tätigkeiten aus, die in den Geltungsbereich der Tarifverträge für die Gebäudereinigung fallen, so muss der Verleiher (d.h. die Zeitarbeitsfirma) ihm (dem Leiharbeiter) zumindest die in den allgemeinverbindlichen Tarifverträgen

geregelten zwingenden Arbeitsbedingungen gewähren, also insbesondere den Mindestlohn bezahlen (§ 8 Abs. 3 AEntG).

Nach bisheriger Rechtslage hatte ein Leiharbeitnehmer allerdings nur dann Anspruch auf den tariflichen Mindestlohn, wenn der Entleiher vom betrieblichen Geltungsbereich des einschlägigen Mindestlohn-Tarifvertrags erfasst wird.<sup>16)</sup> Mit der Änderung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes im August 2014 hat sich diese Rechtslage geändert. Am Ende von § 8 Abs. 3 AEntG wurde folgender Halbsatz ergänzt: *„dies gilt auch dann, wenn der Betrieb des Entleihers nicht in den fachlichen Geltungsbereich dieses Tarifvertrags oder dieser Rechtsverordnung fällt“*.

Das bedeutet, dass jetzt jeder Leiharbeitnehmer, der beim Entleiher Gebäudereinigungsleistungen ausübt (siehe § 1 Abs. II RTV), den Mindestlohn und die sonstigen zwingenden Arbeitsbedingungen der Gebäudereinigung beanspruchen kann, unabhängig davon, ob der Entleiher selbst von diesen Tarifverträgen erfasst wird.<sup>17)</sup> Das bedeutet außerdem, dass auch ein Entleiher, der vom betrieblichen Geltungsbereich des TV Mindestlohn nicht erfasst wird, die tägliche Arbeitszeit eines Leiharbeitnehmers aufzeichnen muss, wenn dieser Gebäudereinigungsleistungen ausübt (§ 19 Abs. 1 Satz 2 AEntG).<sup>18)</sup>

---

16) BAG, Urteil vom 21. Oktober 2009 (5 AZR 951/08), NJW 2010, 460 = NZA 2010, 237 (siehe Ratgeber „Tarif- und Arbeitsrecht in der Gebäudereinigung 2014/2015“, 4. Auflage, Seite 210 f.).

17) Laut der Gesetzesbegründung soll die Änderung des § 8 Abs. 3 AEntG eine Umgehung der über das AEntG festgesetzten Arbeitsbedingungen durch den Einsatz von Leiharbeitnehmern verhindern (Gesetzentwurf vom 28. Mai 2014, BT-Drs. 18/1558, S. 52 unten). Allerdings leuchtet nicht ein, wie ein Entleiher, auf den das AEntG gar nicht anwendbar ist, dieses Gesetz durch den Einsatz von Leiharbeitnehmern umgehen soll; zur Begründung der bisherigen Rechtslage siehe Ratgeber „Tarif- und Arbeitsrecht in der Gebäudereinigung 2014/2015“ (4. Auflage), Seite 210 f.

18) Die Aufzeichnungspflichten des Entleihers nach § 17 c AÜG und ggf. § 17 MiLoG bleiben hiervon unberührt. Zu den Aufzeichnungspflichten siehe Ziffer 3.2.