

Wesentliche Auszüge aus dem Gesetzentwurf zum Tarifautonomiestärkungsgesetz

Paragraf		Anmerkungen des WVH M-V
1	<p>Mindestlohn</p> <p>(1) Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf Zahlung eines Arbeitsentgelts mindestens in Höhe des Mindestlohns durch den Arbeitgeber.</p> <p>(2) Die Höhe des Mindestlohns beträgt ab dem 1. Januar 2015 brutto 8,50 Euro je Zeitstunde. Die Höhe des Mindestlohns kann auf Vorschlag einer ständigen Kommission der Tarifpartner (Mindestlohnkommission) durch Rechtsverordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales geändert werden.</p> <p>(3) Die Regelungen des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes, des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und der auf ihrer Grundlage erlassenen Rechtsverordnungen gehen den Regelungen dieses Gesetzes vor, soweit die Höhe der auf ihrer Grundlage festgesetzten Branchenmindestlöhne die Höhe des Mindestlohns nicht unterschreitet. Der Vorrang nach Satz 1 gilt entsprechend für einen auf der Grundlage von § 5 des Tarifvertragsgesetzes für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag im Sinne der §§ 4 Absatz 1 Nummer 1 sowie §§ 5 und 6 Absatz 2 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes.</p>	<p>Die Zahlung eines Mindestlohns ist nicht an Leistungskriterien gebunden. Jeder Arbeitnehmer hat Anspruch darauf.</p>

Paragraf		Anmerkungen des WVH M-V
5	<p>Stimmberechtigte Mitglieder</p> <p>(1) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales beruft je drei stimmberechtigte Mitglieder auf Vorschlag der Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer aus Kreisen der Vereinigungen von Arbeitgebern und Gewerkschaften. Werden auf Arbeitgeber- oder auf Arbeitnehmerseite von den Spitzenorganisationen mehr als drei Personen vorgeschlagen, erfolgt die Auswahl zwischen den Vorschlägen im Verhältnis zur Bedeutung der jeweiligen Spitzenorganisationen für die Vertretung der Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerinteressen im Arbeitsleben des Bundesgebietes. <u>Übt eine Seite ihr Vorschlagsrecht nicht aus, werden die Mitglieder dieser Seite durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales aus Kreisen der Vereinigungen von Arbeitgebern oder Gewerkschaften berufen.</u></p> <p>(2) Scheidet ein Mitglied aus, wird nach Maßgabe des Absatzes 1 Satz 1 und 3 ein neues Mitglied berufen.</p>	<p>Bei Nichtbenennung eines Kommissionsmitglieds durch Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerseite kann das BMAS das Kommissionsmitglied eigenständig und unabhängig benennen.</p>
9	<p>Beschluss der Mindestlohnkommission</p> <p>(1) Die Mindestlohnkommission hat über eine Anpassung der Höhe des Mindestlohns erstmals nach Ablauf der in § 23 genannten Übergangsfrist bis zum 10. Juni 2017 mit Wirkung zum 1. Januar 2018 zu beschließen. Danach hat die Mindestlohnkommission jährlich über Anpassungen der Höhe des Mindestlohns zu beschließen.</p> <p>(2) Die Mindestlohnkommission prüft im Rahmen einer Gesamtabwägung, welche Höhe des Mindestlohns geeignet ist, zu einem angemessenen Mindestschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beizutragen, faire und funktionierende Wettbewerbsbedingungen zu ermöglichen sowie Beschäftigung nicht zu gefährden. Die Mindestlohnkommission orientiert sich bei der Festsetzung des Mindestlohns nachlaufend an der Tarifentwicklung.</p> <p>(3) Die Mindestlohnkommission hat ihren Beschluss schriftlich zu begründen.</p>	<p>Veränderung der Höhe des Mindestlohns durch die Mindestlohnkommission erstmalig am 1. Januar 2018.</p>

Paragraf		Anmerkungen des WVH M-V
10	<p>Verfahren der Mindestlohnkommission</p> <p>(1) Die Mindestlohnkommission ist beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte ihrer stimmberechtigten Mitglieder anwesend ist.</p> <p>(2) Die Beschlüsse der Mindestlohnkommission werden mit einfacher Mehrheit der Stimmen der anwesenden Mitglieder gefasst. Bei der Beschlussfassung hat sich die oder der Vorsitzende zunächst der Stimme zu enthalten. Kommt eine Stimmenmehrheit nicht zustande, macht die oder der Vorsitzende einen Vermittlungsvorschlag. Kommt nach Beratung über den Vermittlungsvorschlag keine Stimmenmehrheit zustande, übt die oder der Vorsitzende ihr oder sein Stimmrecht aus.</p> <p>(3) Die Mindestlohnkommission kann von der Anpassung des Mindestlohns Betroffene vor Beschlussfassung anhören. Sie kann Informationen und fachliche Einschätzungen von externen Stellen einholen.</p> <p>(4) <u>Die Sitzungen der Mindestlohnkommission sind nicht öffentlich; der Inhalt ihrer Beratungen ist vertraulich.</u> Die übrigen Verfahrensregelungen trifft die Mindestlohnkommission in einer Geschäftsordnung.</p>	<p>Da die Sitzungen der Mindestlohnkommission nicht öffentlich stattfinden fehlt es an jeglicher Transparenz im Verfahren.</p>
11	<p>Rechtsverordnung</p> <p>(1) <u>Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann die von der Mindestlohnkommission vorgeschlagene Anpassung des Mindestlohns durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates für alle Arbeitgeber sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verbindlich machen.</u> Die Rechtsverordnung tritt am im Beschluss der Mindestlohnkommission bezeichneten Tag, frühestens aber am Tag nach Verkündung in Kraft. Die Rechtsverordnung gilt, bis sie durch eine neue Rechtsverordnung abgelöst wird.</p> <p>(2) Vor Erlass der Rechtsverordnung erhalten die Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die Vereinigungen von Arbeitgebern und Gewerkschaften sowie die Verbände, die wirtschaftliche und soziale Interessen organisieren, Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme. Die Frist zur Stellungnahme beträgt drei Wochen; sie beginnt mit der Bekanntmachung des Verordnungsentwurfs.</p>	<p>Jegliche Anpassungen des Mindestlohns können ohne Beteiligung des Bundesrats per Rechtsverordnung vorgenommen werden.</p>

Paragraf		Anmerkungen des WVH M-V
12	<p>Geschäfts- und Informationsstelle für den Mindestlohn; Kostenträgerschaft</p> <p>(1) Die Mindestlohnkommission wird bei der Durchführung ihrer Aufgaben von einer Geschäftsstelle unterstützt. Die Geschäftsstelle untersteht insoweit fachlich der oder dem Vorsitzenden der Mindestlohnkommission.</p> <p>(2) Die Geschäftsstelle wird bei der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin als selbständige Organisationseinheit eingerichtet.</p> <p>(3) Die Geschäftsstelle informiert und berät als Informationsstelle für den Mindestlohn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Unternehmen zum Thema Mindestlohn.</p> <p>(4) Die durch die Tätigkeit der Mindestlohnkommission und der Geschäftsstelle anfallenden Kosten trägt der Bund.</p>	<p>Einrichtung einer zusätzlichen Geschäftsstelle erforderlich. Die Kosten sollen hingegen durch den Bund getragen werden.</p>

Paragraf		Anmerkungen des WVH M-V
13	<p>Haftung des Auftraggebers Ein Unternehmer, der einen anderen Unternehmer mit der Erbringung von Werk- oder Dienstleistungen beauftragt, haftet für die Verpflichtungen dieses Unternehmers, eines Nachunternehmers oder eines von dem Unternehmer oder einem Nachunternehmer beauftragten Verleihers zur Zahlung des Mindestlohns an Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer nach § 1 Absatz 1 wie ein Bürge, der auf die Einrede der Vorausklage verzichtet hat. Der Mindestlohn im Sinne des Satzes 1 umfasst nur den Betrag, der nach Abzug der Steuern und der Beiträge zur Sozialversicherung und zur Arbeitsförderung oder entsprechender Aufwendungen zur sozialen Sicherung an Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer auszuzahlen ist (Nettoentgelt).</p>	<p>Neben dem Landesvergabegesetz M-V waren bislang dazu vor allem mit Blick auf die Bauwirtschaft und die dort oft schwer zu fassenden Subunternehmer-Ketten schon vergleichsweise strenge Regelungen im Entsendegesetz festgelegt. Ähnlich verschärfte und zugleich unklar gefasste Regelungen sollen jetzt auch für den Mindestlohn gelten und damit im Ergebnis für die ganze Wirtschaft. Eine solche Haftung aller Auftraggeber für alle beauftragten Dienstleistungsunternehmen und Werkunternehmer und deren Subunternehmer wäre lebensfremd und unverhältnismäßig. Theoretisch lasse sich der vorgelegte Gesetzestext in dieser Passage sogar so auslegen, dass der Auftraggeber in Sachen Mindestlohn zugunsten aller Arbeitnehmer seines Vertragspartners haften müsse - also auch dann belangt werden könnte, wenn Arbeitnehmer betroffen sind, die mit dem erteilten Auftrag nichts zu tun haben.</p>

Paragraf		Anmerkungen des WVH M-V
17	<p>Erstellen und Bereithalten von Dokumenten</p> <p>(1) Ein Arbeitgeber, der nach § 8 Absatz 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch oder in den in § 2a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes genannten Wirtschaftsbereichen oder Wirtschaftszweigen Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer beschäftigt, ist verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit dieser Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufzuzeichnen und diese Aufzeichnungen mindestens zwei Jahre aufzubewahren. Satz 1 gilt entsprechend für einen Entleiher, dem ein Verleiher eine Arbeitnehmerin oder einen Arbeitnehmer oder mehrere Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung überlässt. Satz 1 gilt nicht für Beschäftigungsverhältnisse nach § 8a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch.</p> <p>(2) Arbeitgeber im Sinne des Absatzes 1 sind verpflichtet, die für die Kontrolle der Einhaltung des Mindestlohns erforderlichen Unterlagen im Inland in deutscher Sprache für die gesamte Dauer der tatsächlichen Beschäftigung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Geltungsbereich dieses Gesetzes, mindestens für die Dauer der gesamten Werk- oder Dienstleistung, insgesamt jedoch nicht länger als zwei Jahre bereitzuhalten. Auf Verlangen der Prüfbehörde sind die Unterlagen auch am Ort der Beschäftigung bereitzuhalten.</p> <p>(3) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates die Verpflichtungen des Arbeitgebers nach Absatz 1 und 2 auf weitere Gruppen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern erstrecken.</p>	<p>Einführung einer zweijährigen Aufbewahrungspflicht von Dokumenten von geringfügig Beschäftigten gemäß § 8 Absatz 1 SGB IV und Arbeitnehmern in Branchen gemäß § 2a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes.</p>

Paragraf		Anmerkungen des WVH M-V
19	<p>Ausschluss von der Vergabe öffentlicher Aufträge</p> <p>(1) Von der Teilnahme an einem Wettbewerb um einen Liefer-, Bau- oder Dienstleistungsauftrag der in § 98 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen genannten Auftraggeber sollen Bewerberinnen oder Bewerber für eine angemessene Zeit bis zur nachgewiesenen Wiederherstellung ihrer Zuverlässigkeit ausgeschlossen werden, die wegen eines Verstoßes nach § 21 mit einer Geldbuße von wenigstens zweitausendfünfhundert Euro belegt worden sind. Das Gleiche gilt auch schon vor Durchführung eines Bußgeldverfahrens, wenn im Einzelfall angesichts der Beweislage kein vernünftiger Zweifel an einer schwerwiegenden Verfehlung im Sinne des Satzes 1 besteht.</p> <p>(2) Die für die Verfolgung oder Ahndung der Ordnungswidrigkeiten nach § 21 zuständigen Behörden dürfen öffentlichen Auftraggebern nach § 98 Nummer 1 bis 3 und 5 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen und solchen Stellen, die von öffentlichen Auftraggebern zugelassene Präqualifikationsverzeichnisse oder Unternehmer- und Lieferantenverzeichnisse führen, auf Verlangen die erforderlichen Auskünfte geben.</p> <p>(3) Öffentliche Auftraggeber nach Absatz 2 fordern im Rahmen ihrer Tätigkeit beim Gewerbezentralregister Auskünfte über rechtskräftige Bußgeldentscheidungen wegen einer Ordnungswidrigkeit nach § 21 Absatz 1 oder 2 an oder verlangen von Bewerberinnen oder Bewerbern eine Erklärung, dass die Voraussetzungen für einen Ausschluss nach Absatz 1 nicht vorliegen. Im Falle einer Erklärung der Bewerberin oder des Bewerbers können öffentliche Auftraggeber nach Absatz 2 jederzeit zusätzlich Auskünfte des Gewerbezentralregisters nach § 150a der Gewerbeordnung anfordern.</p>	<p>Welche Auswirkungen hat dieser Paragraf auf die Landesvergabegesetze? Es ist denkbar, dass durch die Gesetzgebung des B</p>

Paragraf		Anmerkungen des WVH M-V
22	<p>Persönlicher Anwendungsbereich</p> <p>(1) Dieses Gesetz gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Praktikantinnen und Praktikanten im Sinne des § 26 des Berufsbildungsgesetzes gelten als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes.</p> <p>(2) Personen im Sinne von § 2 Absatz 1 und 2 des Jugendarbeitsschutzgesetzes ohne abgeschlossene Berufsausbildung gelten nicht als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes.</p> <p>(3) Von diesem Gesetz nicht geregelt wird die Vergütung von zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten, ehrenamtlich Tätigen sowie Praktikantinnen und Praktikanten, die ein Praktikum verpflichtend im Rahmen einer Schul-, Ausbildungs- oder Studienordnung leisten, die ein Praktikum von bis zu vier Wochen zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums leisten oder die an einer nach § 81 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch geförderten beruflichen Weiterbildung oder einer Einstiegsqualifizierung nach § 54a des Dritten Buches Sozialgesetzbuch teilnehmen.</p> <p>(4) Von diesem Gesetz nicht geregelt wird die Vergütung in den ersten sechs Monaten eines Arbeitsverhältnisses von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die unmittelbar vor Beginn der Beschäftigung langzeitarbeitslos im Sinne des § 18 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch waren und die durch Zuschüsse zum Arbeitsentgelt nach § 88 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch, § 16 Absatz 1 Satz 2 Nummer 5 sowie § 16e Absatz 1 des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch oder nach § 34 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch gefördert werden.</p>	<p>Folgende Ausnahmen sollen nach dem Gesetzentwurf gelten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vom gesetzlichen Mindestlohn ausgenommen werden sollen Auszubildende sowie junge Leute bis 18 Jahre ohne Ausbildung. Dies soll verhindern, dass sich die jungen Leute für Arbeit statt Ausbildung entscheiden. • Für Langzeitarbeitslose, die mit einem Eingliederungszuschuss der Bundesagentur für Arbeit einen Job finden, ist eine Karenzzeit von einem halben Jahr ohne Mindestlohn vorgesehen. Anschließend sollen die Arbeitgeber auf Antrag einen Lohnkostenzuschuss erhalten. • Bei maximal vierwöchigen Praktika zur Berufsvorbereitung soll der Mindestlohn genau so wenig gelten wie für ehrenamtliche Tätigkeiten. • Auszubildende

Paragraf		Anmerkungen des WVH M-V
Artikel 5	<p>Änderung des Tarifvertragsgesetzes Das Tarifvertragsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1323), das zuletzt durch Artikel 88 des Gesetzes vom 8. Dezember 2010 (BGBl. I S. 1864) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:</p> <p>1. § 5 wird wie folgt geändert:</p> <p>a) Absatz 1 wird wie folgt gefasst: „(1) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann einen Tarifvertrag im Einvernehmen mit einem aus je drei Vertretern der Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer bestehenden Ausschuss (Tarifausschuss) auf gemeinsamen Antrag der Tarifvertragsparteien für allgemeinverbindlich erklären, wenn die Allgemeinverbindlicherklärung im öffentlichen Interesse geboten erscheint. Die Allgemeinverbindlicherklärung erscheint in der Regel im öffentlichen Interesse geboten, wenn die Tarifvertragsparteien darlegen, dass 1. der Tarifvertrag in seinem Geltungsbereich für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen überwiegende Bedeutung erlangt hat oder 2. die Absicherung der Wirksamkeit der tarifvertraglichen Normsetzung gegen die Folgen wirtschaftlicher Fehlentwicklung eine Allgemeinverbindlicherklärung verlangt.“</p> <p>b) Nach Absatz 1 wird folgender Absatz 1a eingefügt: „(1a) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann einen Tarifvertrag über eine gemeinsame Einrichtung zur Sicherung ihrer Funktionsfähigkeit im Einvernehmen mit dem Tarifausschuss auf gemeinsamen Antrag der Tarifvertragsparteien für allgemeinverbindlich erklären, wenn der Tarifvertrag die Einziehung von Beiträgen und die Gewährung von Leistungen durch eine gemeinsame Einrichtung mit folgenden Gegenständen regelt:</p>	<p>Überdies soll im Tarifvertragsgesetz, neben Mindestlöhnen grundsätzlich auch ganze Tarifverträge mit allen Regelungen für allgemeinverbindlich erklärt werden können. Wo bisher die jeweiligen Tarifparteien zwingend nachweisen mussten, dass sie mindestens 50 Prozent der Branche vertreten, sollte laut Koalitionsvertrag künftig grundsätzlich die Feststellung eines besonderen öffentlichen Interesses reichen - wobei dies wahlweise an der Effektivität der tarifvertraglichen Normsetzung oder der Erfüllung des 50-Prozent-Kriteriums zu messen wäre. Im Gesetzentwurf ist nun jedoch nur noch allgemein von einem öffentlichen Interesse die Rede, welches die Regierung feststellen müsse, um einen Tarifvertrag für allgemeinverbindlich zu erklären.</p> <p>Siehe auch Begründung, Seite 11.</p>

Paragraf		Anmerkungen des WVH M-V
	<p>1. den Erholungsurlaub, ein Urlaubsgeld oder ein zusätzliches Urlaubsgeld, 2. eine betriebliche Altersversorgung im Sinne des Betriebsrentengesetzes, 3. die Vergütung der Auszubildenden oder die Ausbildung in überbetrieblichen Bildungsstätten, 4. eine zusätzliche betriebliche oder überbetriebliche Vermögensbildung der Arbeitnehmer, 5. Lohnausgleich bei Arbeitszeitausfall, Arbeitszeitverkürzung oder Arbeitszeitverlängerung.</p> <p>Der Tarifvertrag kann alle mit dem Beitragseinzug und der Leistungsgewährung in Zusammenhang stehenden Rechte und Pflichten einschließlich der dem Verfahren zugrunde liegenden Ansprüche der Arbeitnehmer und Pflichten der Arbeitgeber regeln. § 7 Absatz 2 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes findet entsprechende Anwendung.“</p> <p>c) Dem Absatz 4 wird folgender Satz angefügt: „Ein nach Absatz 1a für allgemeinverbindlich erklärter Tarifvertrag ist vom Arbeitgeber auch dann einzuhalten, wenn er nach § 3 an einen anderen Tarifvertrag gebunden ist.“</p> <p>d) Dem Absatz 7 wird folgender Satz angefügt: „Die Bekanntmachung umfasst auch die von der Allgemeinverbindlicherklärung erfassten Rechtsnormen des Tarifvertrages.“</p> <p>2. § 12b wird aufgehoben.</p>	

Paragraf		Anmerkungen des WVH M-V
	<p>Begründung</p> <p>II</p> <p>1. Reform der Allgemeinverbindlicherklärung nach dem Tarifvertragsgesetz Vor diesem Hintergrund wird die Allgemeinverbindlicherklärung nach dem Tarifvertragsgesetz als ein Instrument zur Stützung der tariflichen Ordnung an die heutigen Gegebenheiten angepasst. Durch das starre 50%-Quorum wurde in Zeiten sinkender Tarifbindung die Nutzung des Instruments der Allgemeinverbindlicherklärung gehemmt. Das starre 50%-Quorum wird daher gestrichen. An seine Stelle tritt ein konkretisiertes öffentliches Interesse. Durch das Erfordernis eines gemeinsamen Antrags der Tarifvertragsparteien und die Befassung im Tarifausschuss ist sichergestellt, dass die Sozialpartner auf Branchenebene und die Spitzenverbände eine Abstützung der tariflichen Ordnung für notwendig erachten. Gesondert geregelt wird die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen über gemeinsame Einrichtungen. Sie können zur Sicherung der Funktionsfähigkeit der gemeinsamen Einrichtung erstreckt werden. Dieser Allgemeinverbindlicherklärung kommt gegenüber anderen Tarifverträgen eine verdrängende Vorrangwirkung zu.</p>	

Paragraf		Anmerkungen des WVH M-V
	<p>3. Einführung eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns</p> <p>...</p> <p>Zum 1. Januar 2015 wird die Höhe des Mindestlohns auf brutto 8,50 Euro je Zeitstunde gesetzlich festgelegt. Ein höherer Mindestlohn kann erstmals mit Wirkung zum 1. Januar 2018 durch eine Kommission der Tarifpartner beschlossen werden. Ein Arbeitsentgelt von brutto 8,50 Euro je Zeitstunde ermöglicht es einem alleinstehenden Vollzeitbeschäftigten, bei durchschnittlicher Wochenarbeitszeit ein Monatseinkommen oberhalb der Pfändungsfreigrenze gemäß § 850c Absatz 1 Satz 1 ZPO zu erzielen. Die Pfändungsfreigrenze stellt ein auf die Situation der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zugeschnittenes pauschaliertes Existenzminimum dar, welches ihnen einen moderaten Selbstbehalt sichert. Berücksichtigt sind dabei Sonderkosten, welche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern typischerweise durch die Erwerbstätigkeit entstehen.</p>	<p>Die aktuelle Pfändungsgrenze liegt bei einem Alleinstehenden derzeit bei monatlich 930 Euro.</p> <p>Ein Alleinstehender in M-V mit einem Bruttoeinkommen von 1.360 Euro mit einer 40h-Woche (also 8,50/h) verfügt über ein monatliches Nettoeinkommen von 1.019,56 Euro (ohne Kirchensteuer)</p>