

Herzlich Willkommen!



Die Einführung des Mindestlohns



**Ein Vortrag von
Rechtsanwalt Christian-M. Müller**

Die Einführung des Mindestlohns

I. Grundwissen

Was ist der neue Mindestlohn?

Ab Wann ist der Mindestlohn zu zahlen?

Wer erhält den Mindestlohn?

Welche Übergangsregeln gibt es?

Wie wird der Mindestlohn berechnet?

Wann ist der Arbeitslohn zu zahlen?

Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz

Was ist der neue Mindestlohn?

Mindestlohn bedeutet übersetzt ein festgeschriebenes Arbeitsentgelt, das dem Arbeitnehmer als **Minimum** zusteht.

Ab wann ist der Mindestlohn zu zahlen?

Ab dem 1. Januar 2015 in einer Höhe von 8,50 Euro brutto je Zeitstunde.

Wer erhält den Mindestlohn?

Nach § 1 des Gesetzes zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (MiLoG) hat **jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer in der Bundesrepublik Deutschland** grundsätzlich Anspruch auf die Zahlung eines Arbeitsentgeltes, mindestens in Höhe des

- gesetzlichen
- flächendeckenden und
- branchenunabhängigen

Mindestlohns durch den Arbeitgeber.

Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz

Zur Zahlung des Mindestlohns sind alle Arbeitgeber mit Sitz im In- oder Ausland verpflichtet, soweit sie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland beschäftigen.

Dies gilt auch in **Privathaushalten** - z. Bsp. für eine Haushaltshilfe oder Kinderbetreuung.

Dazu zählen auch Praktikantinnen und Praktikanten im Sinne des § 26 Berufsbildungsgesetz (BBiG).

Keinen Anspruch auf Zahlung des Mindestlohns haben die in § 22 MiLoG genannten Personen:

Praktikanten, von

- **Pflichtpraktikas** aufgrund einer Ausbildungsverordnung, einer hochschul- und schulrechtlichen Bestimmung oder im Rahmen einer Ausbildung an einer gesetzlichen Berufsakademie **verpflichtend zu leisten** ist,
- **Freiwillige Praktikas** von einer **Dauer bis zu drei Monaten** zur Orientierung für eine Berufsausbildung, für die Aufnahme eines Studiums dienen soll oder begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung durchgeführt wird, wenn nicht schon zuvor ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Auszubildenden bestand.
(Wenn ein derartiges Praktikum über drei Monate hinausgeht, muss ab dem ersten Tag der Beschäftigung Mindestlohn gezahlt werden.)

oder

- es sich um eine Teilnahme an einer Einstiegsqualifizierung nach § 54a des Dritten Buches Sozialgesetzbuch (SGB III) oder an einer Berufsvorbereitung nach §§ 68 bis 70 BBiG handelt;

Keinen Anspruch auf Zahlung des Mindestlohns haben die in § 22 MiLoG genannten Personen:

- Personen im Sinne von § 2 Abs. 1 und 2 Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG), also **Kinder und Jugendliche unter 18 Jahren** ohne abgeschlossene Berufsausbildung;
- Beschäftigte während ihrer **Berufsausbildung**;
- **ehrenamtlich Tätige**;
- **Langzeitarbeitslose**, die unmittelbar vor der Beschäftigung gemäß § 18 SGB III mindestens ein Jahr arbeitslos waren, **für die ersten sechs Monate** der Beschäftigung;
- in Werkstätten beschäftigte behinderte Menschen.

Gilt der Mindestlohn auch bei Stück- oder Akkordlohn?

Die Vereinbarung von Stück- oder Akkordlohn ist durch das MiLoG nicht ausgeschlossen und daher auch weiterhin zulässig.

Entscheidend ist lediglich, dass der Arbeitnehmer für jede Zeitstunde, in der er seine Arbeitsleistung erbracht hat, den Mindestlohn erhält.

Kann der Mindestlohn ausgeschlossen werden?

Nein!!!

Derartige Vereinbarungen sind unzulässig. Lediglich in gerichtlichen Vergleichen ist dies möglich.

Im Übrigen ist auch ein Verzicht des Arbeitnehmers ausgeschlossen.

Übergangsregelungen bis zum 31. Dezember 2017:

Abweichende Regelungen eines Tarifvertrages repräsentativer Tarifvertragsparteien gehen dem gesetzlichen Mindestlohn vor,

- wenn sie für alle unter den Geltungsbereich dieser Tarifverträge fallenden Arbeitgeber mit Sitz im In- und Ausland sowie deren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verbindlich gemacht oder
- entsprechende Rechtsverordnungen auf Grundlage von § 7, § 7a und § 11 AEntG sowie § 3a AÜG erlassen worden sind.
- **Ab dem 1. Januar 2017 muss unabhängig von einem abweichenden Tarifvertrag ein Mindestentgelt von 8,50 Euro brutto je Zeitsunde vereinbart und gezahlt werden.**

Übergangsregelungen bis zum 31. Dezember 2017

Zeitungszustellerinnen und **Zeitungszusteller** haben

- ab dem 1. Januar 2015 einen Anspruch auf 75 Prozent (6,38 Euro) und
- ab dem 1. Januar 2016 auf 85 Prozent (7,23 Euro) des gesetzlichen Mindestlohns.
- Ab 1. Januar 2017 besteht dann auch der Anspruch auf 8,50 Euro je Zeitstunde.

Diese Ausnahme gilt nur für Zeitungszustellerinnen und Zeitungszusteller, die in einem Arbeitsverhältnis ausschließlich periodische Zeitungen oder Zeitschriften sowie Anzeigenblätter mit redaktionellem Inhalt an Endkunden zustellen.

Berechnung des Mindestlohns

Berechnung des Mindestlohn:

Bei einer wöchentlich vereinbarten Arbeitszeit, wird jeder Monat einzeln geprüft.

Das bedeutet tägliche Arbeitszeit*Arbeitstage geteilt durch das gezahlte Gehalt.

Bei einer monatlich vereinbarten Arbeitszeit, müssen Stundenzettel geführt werden.

Bei der Berechnung werden dann die monatlich vereinbarten Stunden durch das Gehalt geteilt.

1. Grundsatz

Mindestlohn in der Regel nur als Geldleistung:

- Bei dem Mindestlohn handelt es sich um einen Bruttolohn je Zeitstunde, der wegen des zwingenden Charakters der §§ 1 und 20 MiLoG grundsätzlich als Geldleistung zu berechnen und auszuzahlen ist.
- Die Entlohnung im Wege der Gewährung von Sachbezügen, also Leistungen des Arbeitgebers, die dieser als Gegenleistung für die Arbeitsleistung in anderer Form als in Geld erbringt, ist grundsätzlich nicht zulässig.

Mindestlohn in der Ausnahme auch als Sachbezug:

Eine Ausnahme von diesem Grundsatz gilt ausschließlich bei der Entlohnung von Saisonarbeitern, soweit es um die Anrechnung von Kost und Logis geht.

Sonstige Lohnbestandteile

Der Mindestlohn stellt einen Mindestentgeltsatz im Sinne des § 2 Nummer 1 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes dar.

Die Grundsätze zur Berechnung tariflicher Mindestlöhne nach dem AEntG werden insofern auf die Berechnung des gesetzlichen Mindestlohnes übertragen.

Hierfür haben wir eine Übersicht der Zollbehörden ausgedruckt.

Zulagen und Zuschläge

Vom Arbeitgeber gezahlte Zulagen oder Zuschläge werden als **Bestandteile des Mindestlohns** berücksichtigt, wenn ihre Berücksichtigung das Verhältnis zwischen

- der Leistung des Arbeitnehmers und
- der Gegenleistung, die er dafür erhält,

nicht verändert.

Das setzt voraus, dass mit der **Zulage oder dem Zuschlag** nicht eine Arbeitsleistung vergütet werden soll, die von der vom Arbeitnehmer geschuldeten Normalleistung abweicht, was etwa bei Mehrarbeit oder Arbeitsleistung **unter erschwerten Bedingungen** der Fall sein kann.

Eine **regelmäßige Anrechnung** ist dann möglich, wenn

- die **Zulagen oder Zuschläge** zusammen mit anderen Leistungen des Arbeitgebers ihrem Zweck nach die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers entgelten sollen, die mit dem Mindestlohn zu vergüten ist.

 sogenannte funktionale Gleichwertigkeit der zu vergleichenden Leistungen.

Dabei ist hinsichtlich der funktionalen Gleichwertigkeit insbesondere auf die geschuldete Tätigkeit in ihrer Ausprägung durch repräsentative Tarifverträge oder die Verkehrssitte abzustellen.

Hierzu ist unter Rückgriff auf die Rechtsprechung des europäischen Gerichtshofs auch danach zu fragen, ob man von dem Arbeitnehmer erwarten durfte, dass er diese Art Tätigkeit ohne eine zusätzliche Entlohnung in Gestalt einer Zulage erbringt.

Beispiele für berücksichtigungsfähige Zulagen und Zuschläge

- Zulagen und Zuschläge, mit denen lediglich die regelmäßig und dauerhaft vertraglich geschuldete Arbeitsleistung vergütet wird (**z.B. Bauzulage für alle auf einer Baustelle beschäftigten Arbeitnehmer**).
- **Zulagen**, die im Arbeitsvertrag eines aus dem Ausland entsandten Arbeitnehmers **als Differenz** zwischen dem in seinem Herkunftsstaat und dem im Aufnahmestaat Deutschland geschuldeten Mindestlohn ausgewiesen sind.
- Ebenso **Zulagen**, die in **Ergänzung besonderer Entlohnungsmodelle** wie z.B. Stücklohnmodelle gezahlt werden, um im Ergebnis einen Stundenlohn von mindestens 8,50 Euro zu erzielen, ohne dass der Arbeitnehmer hierzu eine über die "Normalleistung" hinausgehende Leistung erbringen muss

(z.B. sog. **Wegegelder**, die im Rahmen der Zustellung von Presseerzeugnissen gezahlt werden, wenn der Arbeitgeber in strukturschwachen, aber wegintensiven Zustellbezirken einen Stücklohn durch die zusätzliche Zahlung eines Wegegeldes "aufstockt").

- **Einmalzahlungen**, sind nur für den Fälligkeitszeitraum (§ 2 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 MiLoG) anrechnungsfähig, in dem diese (ggf. auch anteilig) gezahlt werden und auch nur unter der weiteren Voraussetzung, dass der Arbeitnehmer sie tatsächlich und **unwiderruflich ausbezahlt erhält**. Eine einmalige jährliche Zahlung von **Weihnachtsgeld** im Dezember eines Jahres kann also nur auf den **Mindestlohn im November angerechnet** werden, da die Fälligkeiten der Mindestlohnzahlungen von Januar bis Oktober bereits abgelaufen sind (**z.B. Weihnachts-/Urlaubsgeld**).

- Zulagen und Zuschläge, mit denen das **Verhältnis von Leistung und Gegenleistung nicht berührt** wird (z.B. **Betriebstreuezulagen, Kinderzulagen**).

Beispiele für nicht berücksichtigungsfähige Zulagen und Zuschläge:

- Zuschläge und Zulagen, deren Zahlung Folgendes voraussetzt:
 - mehr Arbeit pro Zeiteinheit (**Akkordprämien**),
 - überdurchschnittliche qualitative Arbeitsergebnisse (**Qualitätsprämien**),
 - Arbeit zu besonderen Zeiten (**z.B. Überstunden, Sonn-, Feiertags- oder Nacht- bzw. Schichtarbeit**),
 - Arbeit unter erschwerten oder gefährlichen Bedingungen (**z.B. Schmutzzulagen, Gefahrenzulagen**).
- Alle sonstigen Zulagen und Zuschläge, die eine vertraglich nicht geschuldete Zusatzleistung ausgleichen.

- Beiträge zur **betrieblichen Altersversorgung** und sonstige **vermögenswirksame Leistungen**.
- **Aufwandsentschädigungen**: Hierzu gehört insbesondere die Erstattung von tatsächlich angefallenen Kosten, die dem Arbeitnehmer im Rahmen des Arbeitsverhältnisses durch Weisungen des Arbeitgebers entstanden sind (z.B. Durchführung von Reisen/Fahrten zu Kundeneinsätzen, Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen, Entsendezulagen (z. B. Unterkunft, Verpflegung, Reisekosten, Wegegeld)).

Gilt nicht, wenn keine Aufwandsentschädigungen vorliegen, sondern diese Leistungen als echte Entgeltbestandteile bezahlt werden.

Ohne Bedeutung ist dabei - wie auch sonst - die **Bezeichnung der Zulage**. Auch eine - ggf. auch pauschalisierte - Leistung, die der Arbeitgeber als "Wegegeld" bezeichnet, mit der aber nur ein besonderer Fahraufwand des Arbeitnehmers abgegolten wird, ist als reine Kostenerstattung nicht berücksichtigungsfähig.

- Dementsprechend auch (im Recht ausländischer Staaten oft vorgesehene) **Entsendezulagen** soweit sie der Erstattung bei dem entsandten Arbeitnehmer tatsächlich angefallener Entsendungskosten (z.B. Unterkunft, Verpflegung, Reisekosten) dienen.
- Zahlt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer **einen Gesamtbetrag**, in dem Beträge enthalten sind, mit denen der Arbeitnehmer seine Aufwendungen für Unterkunft und/oder Verpflegung selbst bestreiten soll, so ist von dem Gesamtbetrag die nach der **Sozialversicherungs-entgeltverordnung jeweils niedrigste Stufe für Unterkunfts- bzw. Verpflegungsleistungen abzuziehen** und nur der nach Abzug verbleibende Betrag zu berücksichtigen.

- Gewährt der Arbeitgeber zusätzlich zum Lohn geldwerte **Sachleistungen**, wie z.B. Unterkunft und/oder Verpflegung, so wird deren **Geldwert nicht als Lohnbestandteil** berücksichtigt. Eine Ausnahme besteht nur unter den oben unter 2. dargestellten Voraussetzungen für Saisonarbeitskräfte.
- Zahlt der Arbeitgeber den Lohn **nur abzüglich von Kosten** für **arbeitgeberseitige Leistungen** (z.B. Unterkunft, Verpflegung) aus, so ist lediglich dieser **tatsächlich ausgezahlte Betrag** als Mindestlohnzahlung zu berücksichtigen.

Beim Mindestlohn nicht berücksichtigt werden dürfen:

- **Trinkgelder**, beispielsweise in der Gastronomie, beim Frisörhandwerk oder im Taxigewerbe, weil auf sie kein Anspruch besteht und sie in Grund und Höhe freiwillig und damit unkalkulierbar sind.
- **VWL**
- **Aufwandsentschädigungen**, weil mit ihnen ein besonderer Aufwand abgegolten wird.
- Bei der Berechnung des Mindestlohnes bleiben **Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung** außer Betracht.

Wann ist der Arbeitslohn zu zahlen?

Der Mindestlohn ist zum Zeitpunkt der vereinbarten Fälligkeit, jedoch **spätestens zum letzten Bankarbeitstag** des Monats, der auf den Monat folgt, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde, zu zahlen.

Zu den Grundverpflichtungen des Arbeitgebers aus § 20 MiLoG gehört die Zahlung des Mindestlohns spätestens am letzten Bankarbeitstag (Frankfurt am Main) des Monats, der auf den Monat folgt, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde, nicht jedoch die Zahlung zum vereinbarten Fälligkeitstermin.

Ist eine Arbeitszeitflexibilisierung vereinbart, sind besondere Regelungen zu beachten.

Die Einführung des Mindestlohns

- II. Flexible Arbeitszeiten
 Arbeitszeitflexibilisierung
 Verstetigter Arbeitslohn
 Arbeitszeitkonto

Arbeitszeitflexibilisierung

Grundsätzlich hat der Arbeitnehmer Anspruch darauf, dass ihm der Mindestlohn

- **für alle von ihm im Abrechnungszeitraum geleisteten Arbeitsstunden zum Fälligkeitstermin bezahlt wird.**

Soweit sich Arbeitgeber auf eine **Arbeitszeitflexibilisierung** berufen wollen, müssen zusätzlich zu den üblichen Prüfunterlagen weitere Unterlagen in Deutschland bereitgehalten werden:

- **Schriftliche Vereinbarung** über Arbeitszeitflexibilisierung,
- **Ausgleichskonto** (für jeden Arbeitnehmer), gegebenenfalls getrennte Stundenaufzeichnungen neue Bundesländer/alte Bundesländer und
- **Nachweis über Absicherung des Ausgleichskontos** (z.B. Bankbürgschaft, Sperrkonto), soweit nach Tarifvertrag oder Rechtsverordnung erforderlich.

Verstetigter Arbeitslohn

Soweit er **mehr Arbeitsstunden** als die vertraglich geschuldete Arbeitszeit arbeitet, dürfen die über die vertragliche Arbeitszeit hinausgehenden Arbeitsstunden auf einem **Arbeitszeitkonto** eingestellt werden, wenn die **Führung eines Arbeitszeitkontos schriftlich vereinbart ist**.

Arbeitszeitkonto

- Die auf das Arbeitszeitkonto eingestellten Arbeitsstunden dürfen monatlich jeweils **50 Prozent** der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit **nicht übersteigen**.
- **Die 50-Prozent-Grenze des § 2 Abs. 2 Satz 3 MiLoG gilt nur für Mehrarbeitsstunden, also "Plusstunden"**.
- **Minusstunden** können **unbegrenzt** in ein Arbeitszeitkonto eingestellt werden.
- **Übersteigt die Arbeitszeit 50 Prozent** der vertraglichen Arbeitszeit, muss der Arbeitgeber das Arbeitsentgelt für die überschießenden Arbeitsstunden mit dem Monatsarbeitsentgelt **auszahlen**.

- Die auf das Arbeitszeitkonto eingestellten Arbeitsstunden sind **spätestens zwölf Kalendermonate nach ihrer Erfassung** durch bezahlte Freizeitgewährung oder Zahlung des Mindestlohnes **auszugleichen**.
- Wird das Arbeitsverhältnis beendet und weist das Arbeitszeitkonto noch ein Zeitguthaben auf, hat der Arbeitgeber die noch nicht ausgeglichenen Arbeitsstunden **spätestens in dem auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses folgenden Kalendermonat auszugleichen**.

Die Einführung des Mindestlohns

- III. Was gilt für...
- Stundelohnempfänger?
 - Gehaltsempfänger?
 - Geringfügig Beschäftigte?
 - Arbeitnehmer in der Gleitzone?
 - Auszubildende?
 - Kurzfristig Beschäftigte?
 - Arbeitnehmer im Bereitschaftsdienst?
 - Geschäftsführer?

Was gilt für...

Stundenlohnempfänger?

Ab 01.01.2015 besteht ein gesetzlicher Anspruch auf einen Brutto-Stundenlohn von 8,50 Euro.

Prüfen Sie den Stundenlohn aller Stundenlohnempfänger. Bitte beachten Sie dabei die generellen Ausnahmen und Übergangsregelungen.

Passen Sie den Stundenlohn ggf. an.

Was gilt für...

Gehaltsempfänger?

Ab 01.01.2015 besteht ein gesetzlicher Anspruch auf einen Brutto-Stundenlohn von 8,50 Euro.

Gehalt:(Tägliche Arbeitszeit *Arbeitstage)= Stundenlohn

Achtung: Jeder Monat wird einzeln betrachtet!

Prüfen Sie den Stundenlohn aller Gehaltsempfänger. Beachten Sie dabei die generellen Ausnahmen und Übergangsregelungen.

Passen Sie den Stundenlohn ggf. an.

Was gilt für...

Geringfügig Beschäftigte

Ab 01.01.2015 besteht ein gesetzlicher Anspruch auf einen Brutto-Stundenlohn von 8,50 Euro.

Die rechnerische regelmäßige **Höchst Arbeitszeit** im Rahmen der Geringfügigkeit liegt somit ab **01.01.2015 bei 52,9 Stunden pro Monat.**

➡ **53 Stunden sind bereits zu viel (450,50 Euro).**

Der Wert 52,9 Stunden pro Monat ist in diesem Zusammenhang allerdings nur solange zutreffend, wie dem Arbeitnehmer keine **Sonderzuwendungen** (Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, Prämien etc.) gewährt werden, denn für die Rückrechnung darauf, wie viele Stunden künftig gearbeitet werden dürfen, muss **das gesamte/jährliche Arbeitsentgelt herangezogen** werden.

Letzteres gilt unabhängig davon, ob die jeweilige Sonderzuwendung auch für die Berechnung des Mindestlohns miteinbezogen werden darf.

Prüfen Sie die bestehenden Arbeitsverträge.

Beachten Sie dabei die individuell vereinbarte Arbeitszeit und das monatliche Entgelt sowie etwaige Sonderzuwendungen.
Passen Sie die Arbeitszeit ggf. an.

Dokumentieren Sie die Arbeitszeit (s.o., Aufzeichnungspflichten).

Was gilt für...

Arbeitnehmer in der Gleitzone?

Ab 01.01.2015 besteht ein gesetzlicher Anspruch auf einen Brutto-Stundenlohn von 8,50 Euro.

Die rechnerische regelmäßige Höchstarbeitszeit liegt bei Arbeitnehmern in der Gleitzone **bei 100 Stunden pro Monat ab 2015 - max. 850 Euro monatlich**, max. 10.200 Euro jährlich.

Prüfen Sie die bestehenden Arbeitsverträge.

Beachten Sie dabei die individuell vereinbarte Arbeitszeit und das monatliche Entgelt.

Passen Sie die Arbeitszeit ggf. an.

Was gilt für...

Auszubildende?

Auszubildende haben keinen gesetzlichen Anspruch auf den Mindestlohn.

Kurzfristig Beschäftigte?

Ab 01.01.2015 besteht ein gesetzlicher Anspruch auf einen Brutto-Stundenlohn von 8,50 Euro.

Dokumentieren Sie die Arbeitszeit (s.o., Aufzeichnungspflichten).

Beachten Sie die Fristverlängerung (70 Tage, s.o.).

Was gilt für...

Arbeitnehmer im Bereitschaftsdienst?

Das MiLoG gilt auch für Arbeitsbereitschaftszeiten und Bereitschaftsdienste.

Dies entschied das Bundesarbeitsgericht am 19.11.2014.

Was gilt für...

Geschäftsführer?

Das MiLoG gilt **auch für Geschäftsführer**, die von der Deutschen Rentenversicherung als nichtselbständige Arbeitnehmer eingestuft werden.

Gesellschafter-Geschäftsführer und andere Geschäftsführer hingegen, die von der Deutschen Rentenversicherung als Selbständige anerkannt worden, unterfallen dagegen nicht dem MiLoG.

Die Einführung des Mindestlohns

IV. Aufzeichnungspflicht

Aufzeichnungspflicht

Führung von Arbeitszeitznachweisen

Arbeitgeber und Entleiher

- mit Sitz in Deutschland und
- mit Sitz im Ausland,

➔ die Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer in einem in § 2a Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz (SchwarzArbG) genannten Wirtschaftsbereiche oder Wirtschaftszweige (sofortmeldepflichtige Branchen) oder

➔ geringfügig beschäftigte Personen oder

➔ kurzfristig beschäftigte Personen,

sind nach § 17 Abs. 1 Mindestlohngesetz (MiLoG) und Arbeitgeber und Entleiher mit Sitz in Deutschland oder im Ausland, die dem Anwendungsbereich des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (AEntG) unterfallen, sind nach § 19 Abs. 1 AEntG **verpflichtet**,

➔ **Beginn**,

➔ **Ende** und

➔ **Dauer**

der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer

spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertag aufzuzeichnen und diese Aufzeichnungen mindestens zwei Jahre beginnend ab dem für die Aufzeichnung maßgeblichen Zeitpunkt am Beschäftigungsort aufzubewahren. Wir empfehlen jedoch, die Unterlagen 10 Jahre aufzubewahren.

Die **Aufzeichnungspflichten** wurden mit Wirkung zum 01.01.2015 ausschließlich für mobil tätige Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer **angepasst**.

Demnach genügt ein Arbeitgeber,

- sofern 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 diese Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer **nur die Dauer der tatsächlichen täglichen Arbeitszeit** aufgezeichnet wird.

Das Gesetz nennt für diese Fälle Personen deren Tätigkeit in der Zustellung von Briefen, Paketen und Druckerzeugnissen, Abfallsammlung, Straßenreinigung, dem Winterdienst, Gütertransport und der Personenbeförderung liegt, als explizit von dieser Ausnahmeregelung Betroffene.

Hinweis:

Für **Arbeitnehmer in mobilen Tätigkeiten** müssen seit dem 16.08.2014 nach den verschärften Aufzeichnungspflichten die Arbeitszeiten dokumentiert werden.

Erst ab dem 01.01.2015 gelten für diese Arbeitnehmer die oben genannten Vereinfachungen.

Die Einführung des Mindestlohns

V. Arbeitsverträge

Arbeitsverträge

Es ist wichtig darauf zu achten, dass **alle Mitarbeiter** einen Arbeitsvertrag besitzen.

Dieser muss die neuen gesetzlichen Bedingungen erfüllen.

Um sicher zustellen, dass alle neuen und bestehenden Arbeitsverträge die rechtlichen Aspekte in vollem Umfang zu berücksichtigen, sollten Sie diese prüfen lassen.

Praktikanten

Wie auch bei Arbeitnehmern muss nunmehr auch bei Praktikanten eine unterzeichnete **schriftliche Niederschrift** über die im Nachweisgesetz (NachwG) einzeln aufgeführten Punkte ausgehändigt werden.

In **§ 2 Abs. 1a NachwG** heißt es hierzu:

1a) Wer einen Praktikanten einstellt, hat unverzüglich nach Abschluss des Praktikumsvertrages, spätestens vor Aufnahme der Praktikantentätigkeit, die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Praktikanten auszuhändigen. In die Niederschrift sind mindestens aufzunehmen:

1. *der Name und die Anschrift der Vertragsparteien,*
2. *die mit dem Praktikum verfolgten Lern- und Ausbildungsziele,*
3. *Beginn und Dauer des Praktikums,*
4. *Dauer der regelmäßigen täglichen Praktikumszeit,*
5. *Zahlung und Höhe der Vergütung,*
6. *Dauer des Urlaubs,*
7. *ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Praktikumsverhältnis anzuwenden sind. Absatz 1 Satz 3 gilt entsprechend.*

Die Einführung des Mindestlohns

VI. Bereithaltung von Unterlagen zur Prüfung der Einhaltung

Bereithaltung von Unterlagen

Arbeitgeber mit Sitz im Inland und Arbeitgeber mit Sitz im Ausland müssen die **für die Prüfung der Einhaltung** der Arbeitsbedingungen nach dem MiLoG, dem AEntG und dem AÜG **erforderlichen Unterlagen** in Deutschland und in deutscher Sprache gemäß § 17 Abs. 2 MiLoG, § 19 Abs. 2 AEntG bzw. § 17c Abs. 2 AÜG **bereithalten**.

Dies sind:

- **Arbeitsvertrag** beziehungsweise die Dokumente, aus denen sich die wesentlichen Inhalte des Beschäftigungsverhältnisses ergeben (Nachweis-Richtlinie, Amtsblatt der EG Nr. L 288/32 vom 18.10.1991),

- **Arbeitszeitnachweise**, die nach Beschäftigungsorten differenzieren müssen, wenn regional unterschiedliche Mindestlöhne in Betracht kommen,
- **Lohnabrechnungen** und
- **Nachweise über erfolgte Lohnzahlungen.**

Die vier vorstehend aufgeführten Arten von Unterlagen sind in Deutschland bereitzuhalten. Werden darüber hinaus ggf. weitere Unterlagen benötigt, sind diese der Prüfbehörde ebenfalls unverzüglich zur Einsicht zur Verfügung zu stellen.

Arbeitgeber mit Sitz im Ausland können nach § 2 Abs. 1 Nr. 3 Mindestlohnmeldeverordnung (MiLoMeldV) die Unterlagen im Heimatland aufbewahren, wenn sie schriftlich versichern, dass sie

- diese Unterlagen sowie
- Unterlagen, die Aufschluss über die tatsächlichen Aufträge im Inland und die tatsächlichen Einsatzzeiträume der von ihnen in Deutschland eingesetzten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geben,

den Behörden **der Zollverwaltung auf Aufforderung in Deutschland** in deutscher Sprache **zur Verfügung** stellen.

Soweit sich Arbeitgeber auf eine **Arbeitszeitflexibilisierung** berufen wollen, müssen zusätzlich zu den üblichen Prüfunterlagen weitere Unterlagen in Deutschland bereitgehalten werden:

- **Schriftliche Vereinbarung** über Arbeitszeitflexibilisierung,
- **Ausgleichskonto** (für jeden Arbeitnehmer), gegebenenfalls getrennte Stundenaufzeichnungen neue Bundesländer/alte Bundesländer und
- **Nachweis über Absicherung des Ausgleichskontos** (z.B. Bankbürgschaft, Sperrkonto), soweit nach Tarifvertrag oder Rechtsverordnung erforderlich.

Auf Verlangen der Prüfbehörde hat der Arbeitgeber die Unterlagen am Ort der Beschäftigung, bei Bauleistungen auf der Baustelle, vorzulegen.

Die Einführung des Mindestlohns

VII. Folgen bei Unterschreiten des Mindestlohns

Folgen bei Unterschreitung des Mindestlohns

Die Einhaltung des Mindestlohns wird von der Zollverwaltung kontrolliert:

Verstöße können mit Geldbußen von bis zu 500.000,00 Euro geahndet werden.

Als Arbeitgeber sind Sie verpflichtet zu prüfen, ob, und wenn ja, in welcher Höhe Sie den gesetzlichen Mindestlohn zahlen müssen:

Informationen dazu erhalten Sie z. B. bei der für Sie zuständigen Industrie- und Handels- bzw. Handwerkskammer.

Auch bei Leiharbeitnehmern als Entleiher müssen Sie für die Einhaltung des Mindestlohns sorgen.

Aus den gesetzlichen Regelungen zum Mindestlohn erwächst der selbstständige **Beitragsanspruch der Sozialversicherung** (§ 22 SGB IV):

- Durch das geltende Entstehungsprinzip in der Sozialversicherung fallen deshalb für den Mindestlohn auch dann Sozialversicherungsbeiträge an, wenn der Arbeitgeber einen niedrigeren Stundenlohn zahlt, obwohl er zur Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns verpflichtet wäre.
- Das nicht ausgezahlte Entgelt ist sozialversicherungspflichtig.
- Zuwiderhandlungen können unter Umständen einen Straftatbestand darstellen.

Wenn Sie ein anderes Unternehmen mit Dienst- oder Werksleistungen beauftragen, **stehen Sie in der Haftung**, wenn dieses Unternehmen seinen Arbeitnehmern keinen gesetzlichen Mindestlohn zahlt:

Wir empfehlen Ihnen deshalb, sich von allen Subunternehmern und allen Auftragnehmern eine schriftliche Bestätigung geben zu lassen, dass diese den Mindestlohn bezahlen.

Lassen Sie sich in Zweifelsfällen juristisch beraten.

Die Einführung des Mindestlohns

VIII. Haftung und Vermeidung der Haftung für Fehler des Subunternehmers

Haftung und Vermeidung der Haftung für Fehler des Subunternehmers

Durch die gesetzliche Regelung werden dem Auftraggeber erheblich Haftungsrisiken zugemutet.

Diesen stehen jedoch nur geringe Kontrollmöglichkeiten gegenüber. Dies gilt gerade dann, wenn die Auftragnehmer selbst wieder Subunternehmer beauftragen.

Nach der gesetzlichen Regelung haftet der Auftraggeber nicht, wenn er nachweisen kann, dass er nicht wusste, dass sein Auftragnehmer den gesetzlichen Mindestlohn unterschreitet.

Er haftet auch nicht, wenn er nachweisen kann, dass er von dem Verstoß gegen das MiLoG keine Kenntnis haben konnte.

Um diese Nachweise führen zu können, ist von dem Auftraggeber besondere Aufmerksamkeit gefordert.

Er sollte seine möglichen Auftragnehmer besonders sorgfältig auswählen.

Vielen Dank fürs Zuhören!

**EVENTUS[®] Rechtsberatung PartmbB Rechtsanwälte und Steuerberater,
Wolfenbüttel, Braunschweig, Goslar**

Rechtsanwalt Thomas Köhler, Rechtsanwalt Christian-M. Müller,
Steuerberater Marcus Weber-Wellegehausen, Steuerberater Meik Heitefuß

Kontakt:

EVENTUS Rechtsberatung
Am Wasserwerk 7
38304 Wolfenbüttel
05331/9966-80
info@eventus-rechtsberatung.de