

Beilage

zum Mandanten-Rundschreiben 1/2015

Regelungen zum Mindestlohn ab 1.1.2015

1. Neue gesetzliche Regelungen zum Mindestlohn ab 1.1.2015 – Kernpunkte der Neuregelung
2. Anspruchsberechtigte auf den Mindestlohn
3. Berechnung des Mindestlohns
4. Führung von Arbeitszeitznachweisen für geringfügig Beschäftigte
5. Regeln zur Fälligkeit des Mindestlohns
6. Haftung des Auftraggebers für Nachunternehmer

1 Neue gesetzliche Regelungen zum Mindestlohn ab 1.1.2015 – Kernpunkte der Neuregelung

Bereits seit einigen Jahren bestehen in einzelnen Branchen Regelungen zu einem Mindestlohn nach dem **Arbeitnehmer-Entsendegesetz** (AEntG) (Mindestlohn-Tarifverträge). Daneben schreibt eine Rechtsverordnung nach § 11 AEntG ein Mindestentgelt für die Pflegebranche vor.

Hinweis:

Eine aktuelle Übersicht der Mindestlöhne im Sinne des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes und des Tarifvertragsrechts kann auf der Internetseite des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales heruntergeladen werden (<http://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsrecht/Mindestlohn/inhalt.html>).

Neu hinzugekommen sind nun Regelungen nach dem **Mindestlohngesetz** (MiLoG). Nach § 1 MiLoG hat jeder Arbeitnehmer – also branchenunabhängig – Anspruch auf die Zahlung eines Arbeitsentgelts mindestens in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns durch den Arbeitgeber. Ab dem 1.1.2015 beträgt die Höhe des **Mindestlohns 8,50 € brutto je Zeitstunde**.

Hinweis:

Die Regelungen für einzelne Branchen nach dem AEntG gehen den Regelungen nach dem MiLoG vor. Dies bedeutet, dass bei den Branchen, in denen bislang schon Mindestlohnregelungen nach dem AEntG galten, durch das MiLoG keine Änderungen eintreten. Daher ist zukünftig immer vorrangig zu prüfen, ob das AEntG Anwendung findet. Ist dies nicht der Fall, so gelten die allgemeinen Regelungen nach dem MiLoG.

Die Prüfung, ob und nach welchen Vorschriften ein Mindestlohn zu zahlen ist, kann anhand folgender Prüffragen erfolgen:

1. Gehört das Unternehmen zu einer Branche, in der das AEntG Anwendung findet? – Wenn ja: Mindestlohn ist nach dem AEntG zu zahlen.
2. Gehört das Unternehmen zu einer Branche, für die ein Tarifvertrag für bundesweit allgemein verbindlich erklärt wurde? – Wenn ja: Mindestlohn ist nach dem entsprechenden Tarifvertrag zu zahlen.
3. Falls 1. und 2. nicht zutreffen: Es gilt der Mindestlohn nach dem MiLoG.

Die wesentlichen Regelungen nach dem MiLoG stellen wir im Folgenden dar. Zusammengefasst ergibt sich **für Unternehmer folgender Handlungsbedarf**:

- Überprüfung aller Arbeitsverträge, ob diese den Anforderungen des MiLoG standhalten. Ggf. sind Vertragsanpassungen vorzunehmen, damit das MiLoG erfüllt wird. Die Regelungen des MiLoG selbst sind nicht abdingbar.
- Besonderer Beachtung bedürfen geringfügig entlohnte Mitarbeiter oder z.B. Aushilfen. Falls einzelne Abteilungen in Unternehmen die eigenständige Befugnis haben, derartige Arbeitshilfen einzustellen, sollten von zentraler Stelle entsprechende Informationen oder Merkblätter bzw. Checklisten vorbereitet werden, damit alle gesetzlichen Bestimmungen eingehalten werden.
- Für geringfügig Beschäftigte gelten neue Aufzeichnungspflichten (Arbeitszeitznachweise).

Hinweis:

Haben Minijobber bislang eine niedrigere Stundenvergütung erhalten, so kann eine Anhebung auf den Mindestlohn dazu führen, dass die 450 €-Grenze überschritten wird und ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis entsteht. Dies ließe sich nur durch eine Herabsetzung der monatlichen Arbeitszeit verhindern. Bei schwankenden Arbeitszeiten wäre auch die Vereinbarung eines Arbeitszeitkontos zu prüfen.

Für die **Prüfung der Einhaltung der Mindestlohnbestimmungen** ist die Zollverwaltung zuständig. Da aus den nach den Regelungen des Mindestlohns berechneten Bruttolöhnen Pflichten zur Abführung von Sozialversicherungsbeiträgen resultieren, ist die Einhaltung der Mindestlohnregelungen regelmäßig auch Bestandteil der Betriebsprüfungen der Rentenversicherungsträger.

Hinweis:

Mindestlohnverstöße können mit einer Geldbuße von bis zu 500 000 € sanktioniert werden. Außerdem kann das Unternehmen von der Vergabe öffentlicher Aufträge ausgeschlossen werden. Verstöße gegen das Mindestlohngesetz sind nicht nur bußgeldbewehrt, sondern unter Umständen auch strafrechtlich relevant.

2 Anspruchsberechtigte auf den Mindestlohn

a) Grundsatz: Mindestlohn für alle Arbeitnehmer

Zunächst gilt nach § 1 MiLoG der Grundsatz, dass jeder Arbeitnehmer Anspruch auf die Zahlung eines Arbeitsentgelts mindestens in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns von 8,50 € brutto je Zeitstunde durch den Arbeitgeber hat. Damit schafft das MiLoG eine Untergrenze beim Einkommen der Arbeitnehmer.

Hinweis:

Die Höhe des Mindestlohns wird zukünftig ohne gesetzliche Änderung durch eine Mindestlohnkommission, welche sich aus einer bzw. einem Vorsitzenden und sechs weiteren stimmberechtigten Vertretern der Tarifpartner sowie zwei beratenden Mitgliedern ohne Stimmrecht aus dem Kreise der Wissenschaft zusammensetzt, maßgeblich bestimmt. Diese Kommission wird erstmals bis zum 30.6.2016 mit Wirkung zum 1.1.2017, danach alle zwei Jahre einen Vorschlag zur Anpassung des Mindestlohns machen, den die Bundesregierung in einer Rechtsverordnung übernehmen kann.

Auch geringfügig entlohnte (**450 €-Jobs**) und kurzfristig beschäftigte Arbeitnehmer haben Anspruch auf den Mindestlohn. Aus der Grenze von 450 € ergibt sich für Minijobber bei einem Mindestlohn von 8,50 € eine maximale Arbeitszeit von 52,9 Stunden pro Monat. Der Mindestlohn von 8,50 € gilt auch für **Beschäftigte in Privathaushalten**.

Hinweis:

Der Mindestlohn ist nach den gesetzlichen Regelungen unabdingbar, d.h., er darf nicht durch Vereinbarung unterschritten oder in der Geltendmachung beschränkt werden. Der Arbeitnehmer kann auf den Mindestlohnanspruch nur in einem gerichtlichen Vergleich wirksam verzichten.

In manchen Branchen sind leistungsbezogene Vergütungssysteme üblich. So werden Zeitschriftenzusteller in der Regel nicht nach Stunden, sondern nach der Stückzahl der zugestellten Zeitungsexemplare, Servicekräfte in der Gastronomie häufig nach Umsatz bezahlt. Die **Vereinbarung einer erfolgsabhängigen Vergütung oder eines Stücklohns** ist durch das MiLoG nicht ausgeschlossen und daher auch weiterhin zulässig. Entscheidend ist aber, dass der Arbeitnehmer für jede Zeitstunde, in der er seine Arbeitsleistung erbracht hat, den Mindestlohn erhält. Insoweit ist die tatsächlich geleistete Arbeitszeit festzuhalten, um diese der erhaltenen Vergütung gegenüberstellen zu können. Darüber hinaus können variable Lohnbestandteile vereinbart werden.

b) Ausnahmen vom gesetzlichen Mindestlohn

Der Anspruch auf Mindestlohn gilt im Grundsatz auch für Praktikanten. **Praktikanten** haben aber nach den gesetzlichen Regelungen ausnahmsweise keinen Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn, wenn:

- das Praktikum auf Grund einer schulrechtlichen Bestimmung, einer Ausbildungsordnung, einer hochschulrechtlichen Bestimmung oder im Rahmen einer Ausbildung an einer gesetzlichen Berufsakademie verpflichtend zu leisten ist,

Hinweis:

Im Falle eines Pflichtpraktikums sollte die entsprechende Schul-/Ausbildungs-/Studienordnung und Studienbescheinigung zu den Lohnunterlagen genommen werden. Auch die Dauer des Praktikums ist festzuhalten. Bei einem Überschreiten des vorgeschriebenen Praktikumszeitraums kann ein Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn entstehen.

- das Praktikum mit einer Dauer von bis zu drei Monaten zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums dienen soll,
- das Praktikum mit einer Dauer von bis zu drei Monaten begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung durchgeführt wird, wenn nicht schon zuvor ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Auszubildenden bestand oder

Hinweis:

Der Zoll vertritt die Auffassung, dass bei einem einmal durchgeführten Praktikum gem. § 22 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 MiLoG ein weiteres Praktikum der gleichen Art beim gleichen Ausbilder ausgeschlossen ist, auch wenn der 3-Monats-Zeitraum insgesamt nicht ausgeschöpft wird.

Wenn ein solches Praktikum länger als drei Monate dauert, ist zu beachten, dass dieses ab dem ersten Tag mit dem Mindestlohn zu vergüten ist. Dies soll sowohl gelten, wenn das Praktikum von vornherein länger als drei Monate dauert, aber auch dann, wenn ein auf drei Monate befristetes Praktikum über drei Monate hinaus verlängert wird.

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

In diesen Fällen kann die Entlohnung frei vereinbart und ggf. auch auf eine Entlohnung ganz verzichtet werden.

Weiterhin haben nach § 22 MiLoG folgende Personen **keinen Anspruch auf den Mindestlohn**:

- Personen im Sinne von § 2 Abs. 1 und 2 Jugendarbeitsschutzgesetz, also Kinder und Jugendliche unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung,
- Beschäftigte während ihrer Berufsausbildung,
- ehrenamtlich Tätige,
- Langzeitarbeitslose, die unmittelbar vor der Beschäftigung gem. § 18 SGB III mindestens ein Jahr arbeitslos waren, für die ersten sechs Monate der Beschäftigung.

Auch insoweit gelten dann die individuellen Vereinbarungen, tarifvertragliche oder gesetzliche Regelungen, wie z.B. das Berufsbildungsgesetz.

Handlungsempfehlung:

In diesen Fällen sollten ausreichende Nachweise zu den Lohnunterlagen genommen werden.

Der gesetzliche Mindestlohn von 8,50 € gilt auch für **Saisonkräfte**. Für Beschäftigte (auch Saisonkräfte) in der Land- und Forstwirtschaft sowie im Gartenbau gelten jedoch in der Regel vorrangig tarifvertragliche Mindestlohnregelungen.

c) Übergangsregelungen bis 2017

Abweichende Regelungen eines **Tarifvertrags** repräsentativer Tarifvertragsparteien gehen bis zum 31.12.2017 dem gesetzlichen Mindestlohn vor, wenn sie für alle unter den Geltungsbereich dieser Tarifverträge fallenden Arbeitgeber mit Sitz im In- und Ausland sowie deren Arbeitnehmer verbindlich gemacht worden sind oder entsprechende Rechtsverordnungen auf Grundlage des AEntG oder des Arbeitnehmer-Überlassungsgesetzes erlassen worden sind. Ab dem **1.1.2017** muss jedoch unabhängig von einem abweichenden Tarifvertrag ein Mindestentgelt von 8,50 € brutto je Zeitstunde vereinbart und gezahlt werden.

Hinweis:

Für welche Branchen entsprechende Übergangsregelungen gelten, kann der Übersicht Arbeitsbedingungen nach Tarifverträgen und Rechtsverordnung entnommen werden (Internetseite des Zolls (www.zoll.de): einmal unter:

„http://www.zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Mindestarbeitsbedingungen/Mindestlohn-AEntG-Lohnuntergrenze-AUeG/uebersicht_arbeitsbedingungen.html?nn=210052&view=render%5BStandard%5D“ und ferner unter „http://www.zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Mindestarbeitsbedingungen/Mindestlohn-AEntG-Lohnuntergrenze-AUeG/uebersicht_branchen_mindestloehne.html?nn=210052&view=render%5BStandard%5D“).

Eine Übergangsregelung gilt auch für **Zeitungszusteller**. Diese haben ab dem 1.1.2015 einen Anspruch auf 75 % (6,38 €) und ab dem 1.1.2016 auf 85 % (7,23 €) des gesetzlichen Mindestlohns. Ab 1.1.2017 besteht dann der Anspruch auf 8,50 € je Zeitzunde. Diese Ausnahme gilt nur für Zeitungszusteller, die in einem Arbeitsverhältnis ausschließlich periodische Zeitungen oder Zeitschriften sowie Anzeigenblätter mit redaktionellem Inhalt an Endkunden zustellen.

Hinweis:

Bei „Mischarbeitsverhältnissen“ (wenn nur zeitanteilig Zeitungen oder Zeitschriften zugestellt werden) sind sämtliche geleisteten Arbeitsstunden zum „vollen“ Mindestlohn zu vergüten. Die Übergangsregelung findet somit auf „Mischarbeitsverhältnisse“ keine Anwendung.

3 Berechnung des Mindestlohns

a) Grundsatz

Bei dem Mindestlohn handelt es sich um einen **Bruttolohn je Zeitzunde**, der 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 und wird bei der Berechnung des Mindestlohns nicht berücksichtigt. Eine Ausnahme von diesem Grundsatz gilt ausschließlich bei der Entlohnung von Saisonarbeitern, soweit es um die Anrechnung von Kost und Logis geht.

Der Mindestlohn von 8,50 € ist ein **Bruttolohn**, also das Arbeitsentgelt vor den gesetzlichen Abzügen (Steuern und Arbeitnehmeranteil zu den Sozialabgaben).

Hinweis:

Bei geringfügig entlohten Beschäftigungen (sog. 450-€-Jobs) hat der Arbeitnehmer – bei Pauschalierung der Lohnsteuer und Verzicht auf die Rentenversicherungspflicht – keinerlei Abzüge. Die Steuer- und Beitragslast trägt kraft Gesetzes ausschließlich der Arbeitgeber. Es handelt sich nicht um Steuern und Beiträge des Arbeitnehmers. Aus diesem Grund kann der Arbeitgeber die von ihm geschuldete pauschalierte Lohnsteuer und die „pauschalieren“ Beiträge zur Sozialversicherung nicht auf den Mindestlohn anrechnen.

b) Zulagen und Zuschläge

Vom Arbeitgeber gezahlte Zulagen und Zuschläge werden unter bestimmten Bedingungen als Bestandteil des gesetzlichen Mindestlohns berücksichtigt. Dies setzt nach Ansicht des Zolls auf der Grundlage bisheriger gerichtlicher Entscheidungen voraus, dass die Zulagen und Zuschläge für die reguläre Arbeitsleistung gezahlt werden. Entscheidend ist in diesem Zusammenhang, 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.

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 € zu erzielen, ohne dass der Arbeitnehmer hierzu eine über die „Normalleistung“ hinausgehende Leistung erbringen muss (z.B. sog. Wegegeder, 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 (z.B. Weihnachts-/Urlaubsgeld): Sie sind anrechnungsfähig nur für den Fälligkeitszeitraum, 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.
- Zulagen und Zuschläge, mit denen das Verhältnis von Leistung und Gegenleistung nicht berührt wird, wie z.B. Betriebstreuezulagen, Kinderzulagen.

Beispiele für Zulagen und Zuschläge, die im Rahmen des MiLoG nach Ansicht des Zolls nicht berücksichtigt werden:

- 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 Nachtarbeit), 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 Dienstreisen, Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen).

Hinweis I:

Hinsichtlich der Frage, welche Zulagen u.Ä. in die Berechnung des Mindestlohns eingehen, herrscht noch Unsicherheit.

Ungeklärt lässt das MiLoG auch die Frage, wie mit schwankenden Bezügen umzugehen ist, ob ein und ggf. welcher Referenzzeitraum anzulegen ist. Entscheidend für die Beurteilung dürfte nicht der Lohn für einzelne Stunden, sondern eine Gesamtbetrachtung der vom Arbeitnehmer nach dem Arbeitsvertrag geschuldeten Arbeitsleistung und des vom Arbeitgeber dafür zu zahlenden Entgelts für eine bestimmte Abrechnungsperiode, d.h. regelmäßig für den Kalendermonat, sein.

Hinweis II:

Trinkgelder, die der Kunde (Gast) ohne rechtliche Verpflichtung dem Arbeitnehmer zahlt, sind nicht Bestandteil des allgemeinen Mindestlohns. Diese werden von einem Dritten und nicht vom Arbeitgeber gezahlt.

c) Kost und Logis für Saisonarbeitskräfte

Für Saisonarbeiter wird die Anrechnung von Kost und Logis auf den gesetzlichen Mindestlohn zugelassen. Arbeitnehmer werden nur unter bestimmten Bedingungen als Saisonarbeitnehmer eingestuft, welche an dieser Stelle nicht dargestellt werden können. Dies sind insbesondere Beschäftigte

- in der Land- und Forstwirtschaft sowie im Gartenbau, insbesondere Erntehelfer in Sonderkulturbetrieben wie Obst-, Gemüse- und Weinanbau und
- im Tourismus, insbesondere in Gaststätten und Hotels (z.B. Kellner, Küchenpersonal und Zimmermädchen) und in Betrieben oder Teilen von Betrieben, die ihrer Natur nach nicht ganzjährig geöffnet sind (z.B. Biergärten, Skihütten) oder die während bestimmter befristeter Zeiträume Arbeitsspitzen und erhöhten Arbeitskräftebedarf abdecken müssen (z.B. Ausflugslokale).

Hinweis:

Für die Berücksichtigung von Kost und Logis im Hinblick auf Saisonarbeitnehmer ist für die Kontrolle des Mindestlohns § 107 Abs. 2 Gewerbeordnung heranzuziehen.

4 Führung von Arbeitszeitrachweisen für geringfügig Beschäftigte

a) Wer muss Arbeitszeitrachweise führen?

Das MiLoG führt zu neuen Aufzeichnungspflichten u.a. bei den Arbeitgebern von geringfügig

Beschäftigten. Für diese Personengruppe müssen ab dem 1.1.2015 Arbeitszeitznachweise geführt werden, was insbesondere dazu dienen soll, dass die Einhaltung des gesetzlichen Mindestlohns von 8,50 € je Stunde kontrolliert werden kann. Die Aufzeichnungen müssen zwei Jahre aufbewahrt und bei einer Prüfung dem Zoll vorgelegt werden.

Arbeitszeitznachweise müssen alle Arbeitgeber führen, die

- Arbeitnehmer in einem in § 2a Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz genannten Wirtschaftsbereich oder Wirtschaftszweig beschäftigen (derzeit: Baugewerbe, Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe, Personenbeförderungsgewerbe, Speditions-, Transport- und damit verbundenes Logistikgewerbe, Schaustellergewerbe, Unternehmen der Forstwirtschaft, Gebäudereinigungsgewerbe, Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen beteiligen, Unternehmen in der Fleischwirtschaft) oder
- Personen geringfügig beschäftigen (sog. Minijobber und kurzfristig Beschäftigte gem. § 8 Abs. 1 SGB IV).

Hinweis:

Arbeitgeber sind bereits nach bisherigem Recht (sog. Arbeitszeitgesetz) verpflichtet, die geleistete Arbeitszeit, die über 8 Stunden pro Tag hinausgeht, aufzuzeichnen und zu den Entgeltunterlagen zu nehmen. Der prüfende Rentenversicherungsträger muss im Rahmen der Betriebsprüfung den arbeitsrechtlichen Anspruch auf das Arbeitsentgelt des einzelnen Arbeitnehmers nachvollziehen können. Nach dem MiLoG werden nun umfangreiche Aufzeichnungspflichten für alle geringfügig Beschäftigten und für Beschäftigte in den im Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz genannten Wirtschaftsbereichen oder -zweigen (sofortmeldepflichtige Betriebe) geschaffen. Die Aufzeichnungspflicht besteht allerdings nicht für Minijobber in Privathaushalten.

b) Form und Inhalt der Aufzeichnungen

Die Aufzeichnungen nach dem MiLoG, insbesondere also für geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer, müssen beinhalten **Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit** der einzelnen Arbeitnehmer und sie müssen spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertags erstellt werden. Diese Aufzeichnungen sind mindestens zwei Jahre, beginnend ab dem für die Aufzeichnung maßgeblichen Zeitpunkt, aufzubewahren.

Die Arbeitszeitaufzeichnungen sind nicht an eine bestimmte **Form** gebunden und können sowohl elektronisch (Zeiterfassungsprogramm oder z.B. Excel-Tabelle) als auch schriftlich (z.B. Formular) geführt werden. Vorgegeben ist durch das Gesetz nur, dass Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit zu erfassen sind, nicht jedoch die exakte Länge und Dauer der einzelnen Pausen. Da keine besondere Form vorgeschrieben ist, ist auch die Anschaffung von elektronischen Zeiterfassungssystemen nicht erforderlich. Sofern für die einzelnen 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 jeden Arbeitnehmer enthalten.

Eine **vereinfachte Aufzeichnung** der Arbeitszeit in der Form, dass lediglich die Dauer der täglichen Arbeitszeit ohne Angaben zu Beginn und Ende aufzuzeichnen ist, ist nur möglich bei:

- Arbeitnehmern, die ihre Tätigkeit ausschließlich mobil ausüben;
- Arbeitgebern, die eine konkrete tägliche Arbeitszeit (tatsächlichen Beginn und tatsächliches Ende) nicht vorgeben;
- Arbeitnehmern, die sich ihre tägliche Arbeitszeit eigenverantwortlich einteilen können.

c) Folgen bei Verstoß gegen die Aufzeichnungspflichten

Verstößt ein Arbeitgeber gegen diese Aufzeichnungspflichten, so handelt er ordnungswidrig, was mit einer **Geldbuße** geahndet werden kann. Darüber hinaus ist zu beachten, dass wer wegen eines Verstoßes gegen das MiLoG oder das AEntG mit einer Geldbuße von wenigstens 2 500 € belegt worden ist, zeitweise von der Teilnahme am Wettbewerb um öffentliche Liefer-, Bau- oder Dienstleistungsaufträge ausgeschlossen werden kann. Geldbußen nach dem MiLoG und dem AEntG von mehr als 200 € werden in das Gewerbezentralregister eingetragen.

5 Regeln zur Fälligkeit des Mindestlohns

Die Fälligkeit des Mindestlohns ist gesetzlich geregelt. Danach ist der Mindestlohn zum Zeitpunkt der vereinbarten Fälligkeit (was sich regelmäßig aus dem Arbeitsvertrag ergibt), jedoch **spätestens zum letzten Bankarbeitstag des Monats**, der auf den Monat folgt, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde, zu zahlen.

Hinweis:

Auch die verspätete Zahlung des Mindestlohns ist bußgeldbewehrt.

6 Haftung des Auftraggebers für Nachunternehmer

Ein Unternehmer haftet nach § 13 MiLoG und § 14 AEntG, wenn der von ihm beauftragte Nachunternehmer oder dessen Nachunternehmer die Mindestarbeitsbedingungen nicht gewährt. Die Haftung erfasst damit die gesamte Nachunternehmerkette und darüber hinaus auch die Mindestlohnansprüche der von den Nachunternehmern entliehenen Arbeitnehmer.

Hinweis:

Der Auftraggeber muss also in eigenem Interesse darauf achten, dass die Arbeitnehmer und Leiharbeiter, die bei einem von ihm beauftragten Nachunternehmer arbeiten, den Mindestlohn erhalten.