

HÄRTING-PAPER

Top Ten: Fragestellungen und Antworten zu den Auswirkungen des Mindestlohngesetzes (MiLoG) für die betriebliche Praxis

INHALTSVERZEICHNIS

1. Welche Mitarbeiter fallen unter das MiLoG?
2. Was gilt bei Praktikanten, was bei ehrenamtlichen Mitarbeitern oder Vereinsmitgliedern? Welche Ausnahmen bestehen im Übrigen?
3. Kann der Mindestlohn per Vertrag oder sonst wie ausgeschlossen werden?
4. Welche Arbeitszeit fällt unter den Mindestlohn?
5. Welche Vergütungsarten kann der Arbeitgeber auf den Mindestlohn anrechnen?
6. Wie wird der Mindestlohn bei einer Monatsvergütung berechnet und wann wird der Anspruch auf den Mindestlohn fällig? Sollte eine Brutto- oder Nettovergütung vereinbart werden?
7. Haftet der Auftraggeber für die Einhaltung der Vorgaben des MiLoG im Betrieb eines von ihm beauftragten Dritten und wenn ja, unter welchen Voraussetzungen besteht eine solche Haftung?
8. Was gilt bei Mini-Job Arbeitsverhältnissen?
9. Welche Aufzeichnungspflichten müssen beachtet werden?
10. Welche Übergangsfristen gelten für den gesetzlichen Mindestlohn?

1. Welche Mitarbeiter fallen unter das Mindestlohngesetz (MiLoG)?

- **alle inländischen Arbeitnehmer unabhängig vom Sitz des Arbeitgebers (sog. Arbeitsortprinzip)**

Arbeitnehmer sind aufgrund eines Vertrages für den Arbeitgeber in **persönlicher Abhängigkeit** zur Arbeit verpflichtet. Arbeitnehmer sind weisungsgebunden und in den Betrieb des Arbeitgebers eingegliedert (vgl. BAG NZA 2012, 1433).

Es kommt nicht auf den Umfang der Arbeitszeit an. Arbeitnehmer sind daher auch Aushilfen, in Teilzeit Tätige, Mini-Jobber, in der Gleitzone (bis 850,00 EUR mtl.) tätige Mitarbeiter, studentische Mitarbeiter, Mitarbeiter, die in befristeten Verträgen arbeiten, Praktikanten (Ausnahmen siehe unten), Scheinselbstständige, Rentner oder mitarbeitende Familienangehörige.

Keine Arbeitnehmer sind:

- freie Mitarbeiter (auf Rechnung tätig)
- mitarbeitende Gesellschafter, wenn sie die Mehrheit der Anteile der Gesellschaft halten
- Auszubildende, § 22 Abs. 1 S. 3 MiLoG
- Jugendliche unter 18 Jahren ohne Berufsausbildung, § 22 Abs. 2 MiLoG
- ehrenamtlich tätige Mitarbeiter, § 22 Abs. 3 MiLoG
- Langzeitarbeitslose (mehr als 1 Jahr, § 22 Abs. 4 MiLoG)

2. Was gilt bei Praktikanten, was bei ehrenamtlichen Mitarbeitern oder Vereinsmitgliedern? Welche Ausnahmen bestehen im Übrigen?

a. Praktika

Grundsatz

Praktikumsverhältnisse sind **grundsätzlich vom MiLoG erfasst**.

Gem. § 22 Abs. 1 S. 1 MiLoG gilt das Gesetz für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, denen nach S. 2 Praktikantinnen und Praktikanten im Sinne des § 26 Berufsbildungsgesetz (BBiG) gleich gestellt sind. Praktikanten in diesem Sinne sind unabhängig von der Bezeichnung des Vertragsverhältnisses all diejenigen, die sich nach der tatsächlichen Ausgestaltung und Durchführung des Vertragsverhältnisses für eine begrenzte Dauer zum Erwerb praktischer Kenntnisse und Erfahrungen einer bestimmten betrieblichen Tätigkeit zur Vorbereitung auf eine berufliche Tätigkeit unterziehen, ohne dass es sich dabei um eine Berufsausbildung im Sinne des BBiG oder um eine damit vergleichbare praktische Ausbildung han-

delt, § 22 Abs. 1 S. 3 MiLoG. Zweck der Regelung ist es, eine Umgehung der Vorgaben des MiLoG durch einen missbräuchlichen Einsatz von Praktikanten zu verhindern. Die Bestimmung ist daher ihrem Sinn und Zweck entsprechend auszulegen. Insbesondere kommt es **nicht auf das Alter** des Praktikanten an (Späteinsteiger).

Für die betriebliche Praxis ist es daher erforderlich, Ausbildungs- oder ausbildungsähnliche Vertragsverhältnisse von Praktika zu unterscheiden. Hierbei erscheint eine Negativabgrenzung vom Arbeitsverhältnis auf der einen und dem Ausbildungsverhältnis auf der anderen Seite zielführend:

- Im Gegensatz zum Arbeitsverhältnis steht bei einem Praktikum der **Ausbildungszweck** im Vordergrund der Beschäftigung.
- Vom Berufsausbildungsverhältnis unterscheidet sich das Praktikumsverhältnis insoweit, als dass bei einem Berufsausbildungsverhältnis die Vermittlung beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten in einem **„geordneten Ausbildungsgang“** im Vordergrund steht. Praktikant iSd. § 26 BBiG ist mithin jeder im Betrieb tätige Mitarbeiter, dessen Beschäftigung überwiegend auf die Vermittlung von berufsspezifischen Fertigkeiten und Kenntnissen gerichtet ist, sofern er diese nicht innerhalb eines betriebsinternen geordneten Ausbildungslehrgangs erwirbt. Hierdurch ist sichergestellt, dass durch das MiLoG die vorrangige Sonderregel des § 17 BBiG nicht unterlaufen wird.

Zudem besteht auch dann kein Anspruch auf den Mindestlohn, wenn zwar kein Berufsausbildungsverhältnis im technischen Sinne (§§ 4, 5 BBiG) gegeben ist, die betriebliche Ausbildung aber **einer Berufsausbildung in qualitativer und quantitativer Hinsicht gleichsteht**. Es kommt also nicht darauf an, ob die Ausbildung staatlich anerkannt ist oder ob sie einer staatlichen Ausbildungsordnung folgt. Vielmehr ist entscheidend, ob die Vermittlung beruflicher Fertigkeiten im Rahmen einer einem Berufsbildungsverhältnis vergleichbaren systematischen Ausbildung aufgrund einer innerbetrieblichen Ausbildungsordnung über einen Zeitraum von mindestens 2 Jahre erfolgt (Picker/Sausmikat, NZA 2014, 942, 945 f.). So gelten bspw. Volontäre nicht als Praktikanten im Sinne des MiLoG (BT-Drucks. 18/2010, S. 24). Schwieriger ist die Abgrenzung bei **Diplomandenverträgen**. Hierbei handelt es sich um Beschäftigungsverhältnisse, welche Studierenden – meist gegen Entgelt – die Anfertigung ihrer Studienabschlussarbeit (gleich welcher couleur) im Betrieb des Arbeitgebers ermöglichen. Liegt der Schwerpunkt der Tätigkeit eindeutig auf der Anfertigung der Arbeit selbst, so liegt in der Regel kein Praktikumsverhältnis vor (vgl. Picker/Sausmikat, NZA 2014, 942, 947). Eine Mindestlohnbindung besteht nicht.

Merksatz: Ein Praktikumsverhältnis im Sinne des § 22 Abs. 1 S. 3 MiLoG liegt vor, wenn:

- der Schwerpunkt der Beschäftigung auf dem Erwerb beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten liegt,
- es sich nicht um ein Berufsausbildungsverhältnis nach dem BBiG handelt und
- die Beschäftigung in qualitativer wie quantitativer Hinsicht einer Berufsausbildung nicht vergleichbar ist.

Sind diese Voraussetzungen erfüllt, besteht grundsätzlich ein Anspruch auf den Mindestlohn.

Problematisch ist die Mindestlohnberechtigung von **Umschülern und Fortzubildenden**. Grundsätzlich steht auch hier der Ausbildungszweck im Vordergrund der Tätigkeit des Mitarbeiters, § 1 Abs. 4, 5 BBiG. Sofern es sich nicht um Umschulungs- bzw. Fortbildungsmaßnahmen im Rahmen eines bestehenden Arbeitsverhältnisses handelt (dann ist die Arbeitnehmereigenschaft auch weiterhin gegeben, vgl. BAG NZA 2007, 97 Rn. 14), sah der Regierungsentwurf ursprünglich nur eine Erstreckung des Mindestlohns auf Praktikumsverhältnisse im Sinne des § 26 BBiG vor. Eine Beschränkung auf § 26 Abs. 1 BBiG hätte zur Folge gehabt, dass ein Praktikumsverhältnis immer nur dann vorgelegen hätte, wenn **erstmalig** berufliche Fertigkeiten und Kenntnisse vermittelt werden (zu Umschulungsmaßnahmen vgl. BAG NZA 2014, 31 ff.). Im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens hat sich der Gesetzgeber freilich – wie schon gezeigt wurde – für eine (wohl) weitere Begriffsbestimmung entschieden, so dass nunmehr auch solche Verträge erfasst sind, die in quantitativer wie qualitativer Hinsicht einer Berufsausbildung gleichstehen. Hierdurch sollten insbesondere Volontäre und Trainees vom Anwendungsbereich des MiLoG ausgeschlossen werden (Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht/Franzen, 15. Aufl. 2015, § 22 MiLoG Rn. 7). Ob durch die weite „generalklauselartige“ Fassung des § 22 Abs. 1 S. 3 MiLoG aE nunmehr auch Umschüler oder Fortzubildende in den Anwendungsbereich des Gesetzes mit einbezogen bzw. vom Anwendungsbereich ausgeschlossen sind, hängt von der tatsächlichen Ausgestaltung des konkreten Vertragsverhältnisses ab. Richtigerweise kommt es darauf an, ob die Fortbildung bzw. die Umschulung einer Berufsausbildung vergleichbar erscheint. Man wird auch hier mindestens zu fordern haben, dass die Fortbildung bzw. Umschulung in einem strukturierten Lehrgang für mindestens 2 Jahre erfolgt. Sind diese Voraussetzungen erfüllt, so besteht grundsätzlich kein Anspruch auf den Mindestlohn. Andernfalls ist vorbehaltlich der Ausnahmen des § 22 Abs. 1 S. 2 MiLoG (hierzu sogl.) der Mindestlohn zu zahlen.

Ausnahmen:

Vom personellen Anwendungsbereich des MiLoG ausgenommen sind gem. § 22 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 MiLoG:

- Pflichtpraktika aufgrund einer schulrechtlichen Bestimmung, einer Ausbildungsordnung, einer hochschulrechtlichen Bestimmung oder im Rahmen einer Ausbildung an einer gesetzlich geregelten Berufsakademie;
- Praktika, zu deren Durchführung im Rahmen der schulischen oder der akademischen Ausbildung eine Verpflichtung Kraft Gesetz oder aufgrund einer Ausbildungsordnung besteht (etwa beim sog. „praktischen Jahr“);
- Praktika, die begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung geleistet werden bis zu einer Dauer von 3 Monaten, sofern mit demselben Arbeitgeber nicht bereits zuvor ein Praktikumsverhältnis bestanden hat;
- Orientierungspraktika bis zu einer Dauer von drei Monaten.

Praxis-Tipp

Gibt der Bewerber an, das Praktikum im Rahmen seiner akademischen oder beruflichen Ausbildung absolvieren zu wollen, sollte sich der Arbeitgeber stets eine entsprechende Bescheinigung der Bildungseinrichtung vorlegen lassen (etwa eine Immatrikulationsbescheinigung).

b. Ehrenamtlich Tätige

Für ehrenamtlich tätige Mitarbeiter gilt das Mindestlohngesetz nicht, vgl. § 22 Abs. 3 MiLoG.

Definition: Eine ehrenamtliche Tätigkeit liegt nach Auffassung des Gesetzgebers immer dann vor, wenn „*die Tätigkeit nicht von der Erwartung einer adäquaten finanziellen Gegenleistung, sondern von dem Willen geprägt ist, sich für das Gemeinwohl einzusetzen*“ (BT-Drucks. 18/2010 S. 15). Es handelt sich bereits statusrechtlich nicht um Arbeitnehmer, so dass § 22 Abs. MiLoG insoweit lediglich klarstellende Funktion zukommt.

c. Sonderproblem: Vereinsmitglieder

Nicht selten kommt es vor, dass bestimmte vereinsinterne Aufgaben aufgrund einer entsprechenden Regelung in der Vereinssatzung von den Mitgliedern unentgeltlich übernommen werden (müssen). Besteht zu den die Arbeiten erbringenden Mitgliedern kein gesonderter Arbeitsvertrag und basiert die Pflicht zur Leistung daher allein auf der Vereinssatzung, so ist die Tätigkeit nicht nach dem MiLoG zu

vergüten (vgl. BAG NZA 2012, 1433; 1996, 33; BAG Beschl. v. 03.06.1975 - 1 ABR 98/74 = AP BetrVG 1972 § 5 Rotes Kreuz Nr. 1).

Merke: Satzungsänderungen sind insoweit nicht erforderlich.

d. Sonderproblem: Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, insbesondere Einstiegsqualifizierung und Berufsausbildungsvorbereitung

Ob arbeitsmarktpolitische Integrations- und/oder Eingliederungsmaßnahmen vom Anwendungsbereich des MiLoG erfasst sind, lässt sich nicht pauschal beantworten, sondern hängt von der Ausgestaltung des Vertragsverhältnisses im Einzelfall ab. Grundsätzlich **können** solche Maßnahmen unter § 26 BBiG fallen (vgl. § 54a Abs. 2 Nr. 1 SGB III). Es ist jedoch stets anhand der oben aufgezeigten Kriterien im Einzelfall zu prüfen, ob ein auf einer arbeitsmarktpolitischen Maßnahme beruhendes Vertragsverhältnis als Praktikumsverhältnis anzusehen ist, oder nicht.

Ist eine solche Maßnahme als Praktikum anzusehen, so sind wiederum vom Anwendungsbereich des MiLoG ausgeschlossen Einstiegsqualifizierungen nach § 54a SGB III und Berufsausbildungsvorbereitungen gem. §§ 68 ff. BBiG, vgl. § 22 Abs. 1 S. 2 Nr. 4 MiLoG. Ebenfalls nicht erfasst sind tarifvertragliche oder von Arbeitgeberverbänden durchgeführte Integrations- und Förderprogramme (BT-Drucks. 18/2010 S. 24).

3. Kann der Mindestlohn per Vertrag oder sonst wie ausgeschlossen werden?

Der Mindestlohn ist zwingend. Eine Abbedingung ist weder durch Individualarbeitsvertrag, noch durch Tarifvertrag möglich, vgl. § 3 MiLoG.

Sonderproblem: Vertragliche Ausschlussklauseln und Ausschlussfristen

Weitgehend ungeklärt ist derzeit, ob auch praxisübliche zweistufige Ausschlussklauseln mit einer Frist von 3 Monaten je Stufe weiterhin zulässig sind, sofern sie auch die nachträgliche Geltendmachung des Mindestlohns ausschließen. Von Belang ist dies insbesondere für bereits bestehende Vertragsverhältnisse, die nachträglich nicht ohne Zustimmung des Arbeitnehmers geändert werden können. Würden derartige, bis dato zulässige Klauseln von der Rechtsprechung mit Blick auf § 3 MiLoG für insgesamt unwirksam erklärt, würde auch für alle anderen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis keine Ausschlussfrist mehr gelten; der Arbeitgeber sähe sich einem Zustand enormer Rechtsunsicherheit gegenüber. Richtigerweise erlaubt § 3 MiLoG aber eine Reduktion von allgemein alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis erfassenden Ausschlussklauseln, insoweit diese den Anspruch auf den Mindestlohn beschränken. Im Übrigen bleibt die Klausel freilich wirksam (Bayreuther, NZA 2014, 865).

Praxis-Tipp

Sofern Neuverträge umfängliche Ausschlussklauseln enthalten, erscheint es unter Transparenzgesichtspunkten empfehlenswert, den Anspruch auf den Mindestlohn ausdrücklich von der Ausschlusswirkung auszunehmen. Es wird daher eine Anpassung der innerbetrieblich verwendeten Vertragsmuster erforderlich werden.

4. Welche Arbeitszeit fällt unter den Mindestlohn?

Die Berechnung des Mindestlohns erfolgt pro „Zeitstunde“.

An Arbeitszeit können in Ansatz gebracht werden:

- die individualvertraglich vereinbarte Arbeitszeit
- Überstundenabbau: bei Zeitausgleich ja, wenn die individualvertragliche Arbeitszeit nicht überschritten wird
- Überstundenabgeltung: ja
- Bereitschaftsdienst: ja
- Rufbereitschaft: nein

5. Welche Vergütungsarten kann der Arbeitgeber auf den Mindestlohnanspruch des Arbeitnehmers anrechnen?**Grundsatz:**

Vergütungsbestandteile können in den Mindestlohn einbezogen werden, wenn sie das Verhältnis zwischen der Leistung des Arbeitnehmers auf der einen und der Gegenleistung, die der Arbeitnehmer dafür erhält, nicht verändern. Sprich: Die konkret gewährte Leistung muss gerade als Gegenleistung für die konkret vom Arbeitnehmer erbrachte Arbeitsleistung anzusehen sein.

Einzelfälle:

- Trinkgelder
Nein, da kein Arbeitsentgelt.
- Erschwerniszulagen, Zuschläge wie Sonntags- und Nachtarbeitszuschläge
Nein, es sei denn, dass solche Arbeiten zur „Normalleistungen“ des Arbeitnehmers gehören (Beispiel: ständige Nachtarbeit).

- Leistungs- und Qualitätsprämien
Nein, da sie über das Normalmaß der Arbeitsleistung hinausgehen.
- Einmalzahlungen (Weihnachts- und Urlaubsgeld)
Ja, wenn lediglich der Wert der Arbeitsleistung honoriert werden soll.

Nein, wenn Mischfunktion, wie bspw. auch die Betriebstreue belohnt werden soll.

„Weihnachtsgeld“ hat nach der Auffassung der Rechtsprechung des BAG immer zwei Komponenten: Der Dank des Arbeitgebers für die vom Mitarbeiter im Jahr geleisteten Dienste sowie der Anreiz, auf in Zukunft für den Arbeitgeber zu arbeiten.

Merke: Soll das Weihnachtsgeld angerechnet werden, so darf es ausschließlich als Entlohnung für die erbrachten Arbeitsleistungen gewährt werden. Ein entsprechender Hinweis durch den Arbeitgeber bei Auszahlung des Betrages erscheint hier empfehlenswert.
- Aufwandsentschädigungen, Erstattung von Reisekosten
Nein
- Beiträge des AG zur betriebl. Altersversorgung oder zu vermögenswirksamen Leistungen
Nein
- Naturallohn
Grundsätzlich ja, wenn gem. § 107 Abs. 2 GewO zulässig

Aber: Umrechnung des Sachbezuges in Geld ist erforderlich

Nachteil: hoher Verwaltungsaufwand

6. Wie wird der Mindestlohn bei einer Monatsvergütung berechnet und wann wird der Anspruch auf den Mindestlohn fällig? Sollte eine Brutto oder Nettovergütung vereinbart werden?

Berechnungsformel:

Bruttomonatsvergütung einschließlich aller berücksichtigungsfähigen Vergütungsbestandteile; individuelle regelmäßige monatliche Arbeitszeit des Arbeitnehmers in Stunden

Fälligkeit:

Gem. § 2 Abs. 1 Nr. 1 MiLoG wird der Mindestlohn entsprechend einer zwischen den Parteien ausgehandelten, vertraglichen Vereinbarung fällig. Fehlt es an einer solchen, so tritt Fälligkeit spätestens am letzten Bankarbeitstag (Frankfurt am Main) des Monats ein, der auf den Monat folgt, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde.

Achtung:

- Eine zeitverzögerte Auszahlung der Vergütung von mehr als einem Monat ist nicht mehr möglich.
- Verstöße gegen die rechtzeitige Zahlung des Mindestlohns können mit Geldbuße geahndet werden.

Brutto oder Netto-Vergütung?

Zu empfehlen ist stets eine Bruttolohnabrede. Das MiLoG geht von einem Mindestlohn von brutto 8,50 EUR pro Zeitstunde aus. Wird eine Nettolohnabrede getroffen, müssen Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge hinzugerechnet werden, was das Stundenentgelt erhöht.

7. **Haftet der Auftraggeber für die Einhaltung der Vorgaben des MiLoG im Betrieb eines von ihm beauftragten Dritten und wenn ja, unter welchen Voraussetzungen besteht eine solche Haftung?**

- Grundsätzlich haftet der Auftraggeber insoweit auch für die Einhaltung der Vorgaben des MiLoG im Betrieb eines von ihm beauftragten Dienstleisters.

Dies bedeutet: Werden Dritte mit der Erbringung von Werk- oder Dienstleistungen beauftragt so haftet der Auftraggeber den im Betrieb des Auftragnehmers oder etwaiger Subunternehmer tätigen Arbeitnehmern auf den Minderlohn, sofern diesen gegenüber ihrem Arbeitgeber ein entsprechender Anspruch auf Zahlung des Mindestlohns zusteht und dieser nicht oder nicht in voller Höhe erfüllt wird (vergleichbar einer strengen Bürgenhaftung, s. § 13 MiLoG iVm § 14 AEntG). Bei Beauftragung von **Dienstleistungsunternehmen im Ausland** ist zu beachten, dass nach dem Arbeitsortprinzip auch diese gegenüber ihren Mitarbeitern zur Zahlung des Mindestlohns verpflichtet sind, wenn sie ihre Arbeitnehmer im Inland einsetzen. Auch insoweit besteht also für den Auftraggeber ein beträchtliches Haftungsrisiko.

Merke: Die Beauftragung eines Unternehmens mit Sitz im Ausland ist nur dann meldepflichtig, wenn das im Ausland ansässige Unternehmen Arbeitnehmer zum Einsatz im Geltungsbereich des MiLoG überlässt, § 16 Abs. 3 MiLoG.

Freilich besteht eine Haftung nur insoweit, als der Auftraggeber sich zur Erfüllung von ihm selbst ggü. Dritten obliegenden Pflichten betriebsexterner Dienstleister bedient. Somit nicht erfasst sind Geschäfte zur Deckung des **betrieblichen Eigenbedarfs** (Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht/Franzen, 15. Aufl. 2015 § 13 MiLoG Rn. 2).

Die Haftung richtet sich nach dem **Nettomonatsentgelt**. Der Auftraggeber haftet also auf die Differenz zwischen dem vom Auftragnehmer gezahlten und dem von § 1 MiLoG vorgesehenen Bruttolohn (abzgl. Sozialversicherung und Lohnsteuer).

Beachte: Es handelt sich – entgegen dem ursprünglichen Regierungsvorschlag (BT-Drucks. 147/14 S. 43) – um eine **Garantiehaf**tung des Auftraggebers (*Insam/Hinrichs/Tacou*, NZA -RR 2014, 569, 570 f.); der Nachweis fehlenden Verschuldens kann den Auftraggeber **nicht entlasten**. Allerdings kann der Auftraggeber nach Befriedigung der Ansprüche gegen den Auftragnehmer Regress nehmen und sich auf diese Weise schadlos halten.

Praxis-Tipp

Bei der Auswahl von Zulieferern, insbesondere bei der Prüfung von neuen und bestehenden Verträgen ist daher besonders auf mögliche Anzeichen, die auf eine Unterschreitung der Vorgaben des MiLoG im Betrieb des Auftragnehmers hindeuten, zu achten. Sicherlich vorteilhaft ist darüber hinaus auch eine Klarstellung im Vertrag mit dem Auftragnehmer, dass dieser die Vorgaben des MiLoG im eigenen Betrieb einzuhalten verpflichtet ist (sog. Konformitätserklärung). Auf diese Weise kann der Schadloshaltung im Regressprozess vereinfacht werden. Sicherlich sollten **alle bestehenden Rahmenverträge** einer eingehenden Überprüfung unterzogen und ggf. Anpassungen vereinbart werden.

8. Wie wirkt sich der Mindestlohn bei Mini-Jobs aus?

- ab 1.1.2015 ist der Mindestlohn in Höhe von 8,50 EUR brutto je Zeitarbeitsstunde zu zahlen; bei Mini-Jobverhältnissen gilt: brutto = netto
- die individualvertraglich vereinbarte Stundenzahl im Arbeitsvertrag darf nicht zu einer Unterschreitung des Mindestlohns führen
 - 400 EUR = maximal 47 Stunden
 - 450 EUR = Maximal 52,5 Stunden
- Pflicht zur Aufzeichnung der Arbeitszeiten (Beginn, Ende und Dauer) und zweijährige Aufbewahrung.

- Pflichten geltend auch bei der Beschäftigung von Familienangehörigen, wenn ein Arbeitsverhältnis vorliegt sowie bei Rentnern und Studenten.

9. Welche Aufzeichnungspflichten müssen beachtet werden?

Aufzeichnungspflichten müssen bspw. Betriebe des Gaststättengewerbes beachten. Rechtsgrundlage ist § 17 MiLoG.

Für alle Branchen gelten Aufzeichnungspflichten bei:

- Mini-Jobber, also geringfügige Arbeitsverhältnisse mit einem Monatsverdienst von nicht mehr als 450,00 EUR (Ausnahme: in Privathaushalten Beschäftigte)
- kurzfristig Beschäftigte, die aufgrund vorübergehender Engpässe nicht mehr als 2 Monate am Stück oder 50 Tage im Jahr beschäftigt werden.

Was muss aufgezeichnet werden?

- Arbeitsbeginn
- Arbeitsende
- Arbeitszeit (Dauer)

zu empfehlen:

- Pausenzeiten
- Überstunden
- Urlaub/Krankheit

Die Aufzeichnungen sind spätestens 7 Tage nach Beginn der jeweiligen täglichen Arbeitszeit zu erstellen.

Aufbewahrungsfrist und Form der Aufbewahrung:

- 2 Jahre ab dem Beginn der jeweiligen Aufzeichnung.
- Unterlagen sind am Ort der Beschäftigung bereitzuhalten.
- **Merke:** Grundsätzlich genügt die Speicherung der Daten in elektronischer Form; eine Aussonderung der Daten auf einem hierfür geeigneten Trägermedium bzw. Vorlage eines Listenausdrucks ist nur auf aus-

drückliche Anforderung der Zollverwaltung hin erforderlich. Zur exakten **Erfassung der Arbeitszeiten** empfiehlt sich auch in Anbetracht anderer gesetzlicher Dokumentationspflichten ein **elektronisches Arbeitszeiterfassungssystem**.

Achtung:

- Verstöße gegen die Aufzeichnungspflicht können mit erheblichen Bußgeldzahlungen geahndet werden.

10. Welche Übergangsfristen gelten für den gesetzlichen Mindestlohn?

Grundsätzlich gilt der Mindestlohn ab dem 1.1.2015 für alle Branchen gleichermaßen.

Ausnahmen:

- Bis zum 31.12.2007 gehen Regelungen in Tarifverträgen, die von repräsentativen Tarifvertragsparteien (§ 7 Abs. 2 AEntG) abgeschlossen worden sind, dem Mindestlohn vor. Diese abweichenden Regelungen müssen aber bis zum 1.7.2017 auf das vom MiLoG vorgegebene Niveau angeglichen werden.
- Für Zeitungszusteller gilt der Mindestlohn gestaffelt: Ab dem 1.1.2015 besteht ein Anspruch auf 75%, ab dem 1.1.2016 stehen den Zeitungszustellern 85% des gesetzlichen Mindestlohns zu. Ab dem 1.1.2017 haben auch Zeitungszusteller einen Anspruch auf 8,50 EUR brutto je Zeitstunde.

Für weitere Nachfragen wie auch für individuelle Beratung stehe ich Ihnen gerne zur Verfügung.

Ihr Ansprechpartner:

Christian Willert
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Tel. +49 (0) 30 2830 57 425
Fax.: +49 (0) 30 2830 57 44
E-Mail: willert@haerting.de