

Mindestlohngesetz

Folgende Fragen sind zu klären:

Gibt es Arbeitnehmer deren Lohn gegenwärtig weniger als 8,84 € pro Stunde beträgt?

Zu diesem Zweck ist unter Einbeziehung auch von Vergütungsbestandteilen wie etwa den Zuschlägen für Dienste zu ungünstigen Zeiten eine Umrechnung der gezahlten Monatslöhne oder -gehälter auf die geleistete Stundenzahl vorzunehmen. Werden Arbeitnehmer ohne feste Arbeitszeit bzw. ohne festes zeitbezogenes Entgelt beschäftigt? In diesen Fällen muss die tatsächliche Monatsvergütung unter Berücksichtigung der tatsächlichen Arbeitszeit in den effektiven Bruttostundenlohn umgerechnet und mit dem Mindestlohn abgeglichen werden.

Sind die Arbeitsverträge ggfs. angepasst?

Werden sog. Mini-Jobber beschäftigt?

Für diese Gruppe von Arbeitnehmern ist nicht nur die Einhaltung des stundenbezogenen Mindestlohns zu prüfen, sondern es ist auch zu klären, ob das Beschäftigungsverhältnis bei Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns womöglich aus der 450 €-Regelung fällt.

Auswirkung bei **Arbeitszeitkonten**

Sofern Ihre Arbeitszeitkonten über 1 Jahr hinausgehen, ist dies so nicht mehr zulässig. Spätestens nach 12 Monaten müssen diese durch bezahlte Freistellung oder Zahlung des Mindestlohns ausgeglichen werden.

Werden „in erheblichem Umfang“ Aufträge an Werk- o. Dienstleister erteilt?

In diesen Fällen haftet der Auftraggeber für ein mindestlohnbezogenes Fehlverhalten seiner Auftragnehmer wie ein Bürge. Nur durch besondere Aufmerksamkeit bei der Auswahl der Vertragspartner und ständigen Informationsaustausch während der Vertragsabwicklung kann dieses Haftungsrisiko zumindest begrenzt werden. In jedem Fall sollte der Nachunternehmer nach Möglichkeit schriftlich im Rahmen der vertraglichen Vereinbarungen auf die Regelungen des MiLoG hingewiesen und zu deren Beachtung verpflichtet werden.

Werden Praktikanten beschäftigt?

Auch solche Personen, die während eines Studiums oder einer Berufsausbildung ein freiwilliges Praktikum absolvieren, haben für Praktikumszeiten, die über drei Monate hinausgehen, Anspruch auf den Mindestlohn.

Sind die betrieblichen Vorkehrungen für die Erfüllung der **Aufzeichnungspflichten v.a. für alle geringfügig Beschäftigte** getroffen?

Für alle geringfügig Beschäftigten muss der Arbeitgeber **Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit** spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages aufzeichnen und diese Aufzeichnungen mindestens zwei Jahre lang aufbewahren. Für die in den in § 2a Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz genannten Branchen (z. B. Baugewerbe, Gastronomie, Speditionsgewerbe) gilt dies sogar für alle Arbeitnehmer und Leiharbeiter. Auf unserer Homepage finden Sie unter www.ekw.de/Downloads folgende Mustervorlage:

Kalendertag	Beginn (Uhrzeit)	Pause (Dauer)	Ende (Uhrzeit)	Dauer (Summe)	*	aufgezeichnet am:	Bemerkungen	
So, 01				0:00				