

Wichtig!

Neue Aufzeichnungspflichten nach dem Mindestlohngesetz (MiLoG) ab dem 01.01.2015

Sehr geehrte Damen und Herren,

am 11.08.2014 wurde das Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (Mindestlohngesetz – MiLoG) vom Bundestag mit Zustimmung des Bundesrates beschlossen.

Der gesetzliche Mindestlohn beträgt ab dem 01.01.2015 brutto € 8,50 je Zeitstunde. Der Mindestlohn ist unabdingbar.

Zur Verhinderung von Umgehungen dieser Vorschrift enthält das Gesetz auch Regelungen zur Fälligkeit des Mindestlohns und Regelungen zur Erfassung und Begrenzung von Überstunden, die nicht unmittelbar für den Monat der Entstehung vergütet werden. **Diese Überstunden sind auf einem schriftlich vereinbarten Arbeitszeitkonto zu erfassen und innerhalb von 12 Kalendermonaten durch bezahlte Freizeitgewährung oder durch Zahlung des Mindestlohns auszugleichen und dürfen 50 % der vertraglich vereinbarten Arbeitszeitzeit nicht übersteigen.**

Für fast alle Unternehmen relevant sind die schriftliche Vereinbarung und **Dokumentation von Überstunden** und die **Verpflichtung** bei geringfügig Beschäftigten (Minijobber und kurzfristig Beschäftigte) **Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit zu dokumentieren.**

Die Dokumentation der Arbeitszeit hat bis zum Ablauf des 7. auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages vorzuliegen und muss mindestens 2 Jahre aufbewahrt werden.

Für bestimmte Wirtschaftsbereiche bzw. Wirtschaftszweige, die sich aus dem Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz ergeben – hierzu gehören u.a. das Baugewerbe, das Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe, das Personenbeförderungsgewerbe, das Speditions-, Transport- und das damit verbundene Logistikgewerbe, Unternehmen der Forstwirtschaft, das Gebäudereinigungsgewerbe, das Schaustellergewerbe, Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen beteiligen, sowie Unternehmen der Fleischwirtschaft – **gelten die Regelungen betreffend geringfügig Beschäftigter für alle Arbeitnehmer.**

Unternehmen die Leiharbeiter beschäftigen haften nicht nur wie bisher schon für deren Tariflohn, sondern auch für den Mindestlohn.

Bei der Beauftragung von Subunternehmern wird der Auftraggeber in die Pflicht genommen, dass der Subunternehmer die Vorschriften des Mindestlohngesetzes einhält. Daher sollte in die Auftragsvergabe die Verpflichtung zur Einhaltung der Vorschriften des Mindestlohngesetzes aufgenommen werden.

Verstöße gegen die Vorschriften des Mindestlohngesetzes können mit Bußgeldern bis zu 500.000 Euro geahndet werden. **Allein für Verstöße gegen die Aufzeichnungspflichten sind Bußgelder von bis zu 30.000 Euro vorgesehen.**

Die Zuständigkeit für die Prüfung der Einhaltung der Pflichten der Arbeitgeber zur Zahlung des Mindestlohnes haben die Behörden der Zollverwaltung erhalten. Die Befugnisse der Zollverwaltung richten sich weitgehend nach dem Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz. Um eine Kontrolle zu ermöglichen, sind die Aufzeichnungspflichten für Arbeitgeber erweitert und verschärft worden.

Es ist zu erwarten, dass die Einhaltung der vorstehenden Aufzeichnungspflichten ggfs. nach einer kurzen „Schonfrist“ streng geprüft wird und bei Nichteinhaltung Bußgelder verhängt werden.