

# **Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz ab 01.01.2015**

## **Zuständigkeiten bei der Auskunftserteilung**

Die Mindestlohn-Hotline ist allgemeine Anlaufstelle für alle Fragen zu den Mindestlöhnen nach dem Mindestlohngesetz (MiLoG) und beantwortet Anfragen, die telefonisch oder schriftlich an sie herangetragen werden. Das Angebot richtet sich gleichermaßen an Bürgerinnen und Bürger, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber.

Die Zentrale Auskunft des Informations- und Wissensmanagement Zoll (IWM) ist für die Beantwortung von Fragen zu dem im MiLoG, AEntG und AÜG enthaltenen Nebenpflichten, wie Mitwirkungs-, Melde-, Aufzeichnungs-, Aufbewahrungs- und Bereitstellungspflichten zuständig. Rechtliche Interpretationen oder Beratungen zählen dabei ausdrücklich nicht zu den Aufgaben des IWM.

### **Auskünfte für Unternehmen**

#### **Anfragen zu Rechts- und Fachthemen**

Zentrale Auskunft

Telefon: 0351 44834-520

E-Mail: [info.gewerblich@zoll.de](mailto:info.gewerblich@zoll.de)

Telefax: 0351 44834-590

#### **Anfragen zur EORI-Nummer**

Zentrale Auskunft

Telefon: 0351 44834-540

E-Mail: [info.eori@zoll.de](mailto:info.eori@zoll.de)

Telefax: 0351 44834-590

## **Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz**

Nach § 1 des Gesetzes zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohnes - Mindestlohngesetz (MiLoG) hat **jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer** Anspruch auf die Zahlung eines Arbeitsentgeltes mindestens in Höhe des gesetzlichen Mindestlohnes durch den Arbeitgeber (auch in Privathaushalten). Dazu zählen auch Praktikantinnen und Praktikanten im Sinne des § 26 Berufsbildungsgesetz (BBiG). **Ab dem 1. Januar 2015 beträgt die Höhe des Mindestlohns 8,50 Euro brutto je Zeitstunde.**

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

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

Dies sind:

- ∞ **Praktikanten**, 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,
  - das Praktikum von einer Dauer bis zu drei Monaten zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder für Aufnahme eines Studiums dienen soll,

- das Praktikum von einer Dauer bis zu drei Monaten begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung durchgeführt wird, wenn nicht schon zuvor ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Auszubildenden bestand 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
- ∞ 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**

#### **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 worden sind 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 Zeitstunde vereinbart und gezahlt werden.**

Die Vereinbarung von Stücklohn 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.

## **Berechnung und Zahlung des Mindestlohns**

### **Grundsatz**

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. Eine Ausnahme von diesem Grundsatz gilt ausschließlich bei der Entlohnung von Saisonarbeitern, soweit es um die Anrechnung von Kost und Logis geht. Eine Möglichkeit der Sachleistungsanrechnung besteht für Saisonarbeitnehmer, jedoch nur für das Mindestlohngesetz, nicht für das Arbeitnehmer-Entsendegesetz und auch nicht für das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz.

### **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 auf der einen und der Gegenleistung, die er dafür erhält, auf der anderen Seite 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 Anrechnung ist demnach regelmäßig dann möglich, wenn die Zulagen oder Zuschläge zusammen mit anderen Leistungen des Arbeitgebers ihrem Zweck nach diejenige 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. Wegegeder, die im Rahmen der Zustellung von Presseerzeugnissen gezahlt werden, wenn der Arbeitgeber in strukturschwachen, aber weitläufigen Zustellbezirken einen Stücklohn durch die zusätzliche Zahlung eines Wegegeldes "aufstockt").
- ∞ Einmalzahlungen (z.B. Weihnachts-/Urlaubsgeld): Sie sind anrechnungsfähig nur für den Fälligkeitszeitraum (§ 2 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 MiLoG), 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 Mindestlohngesetzes **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 Reisen/Fahrten zu Kundeneinsätzen, Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen).  
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 Sozialversicherungsentgeltverordnung 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.
  - 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.

Bei der Berechnung des Mindestlohnes bleiben Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung außer Betracht.

## Fälligkeit

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.

## Arbeitszeitflexibilisierung

Grundsätzlich hat der Arbeitnehmer Anspruch darauf, dass ihm der Mindestlohn für alle von ihm im Abrechnungszeitraum geleisteten Arbeitsstunden zum Fälligkeitstermin bezahlt wird.

**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.** 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 Mehrarbeits-, 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 überschüssigen 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.

**Im Ausland ansässige Arbeitgeber** können von einer Arbeitszeitflexibilisierung unter den gleichen Bedingungen Gebrauch machen wie inländische Arbeitgeber.

Soweit eine Arbeitszeitflexibilisierung erfolgt ist, müssen zusätzlich zu den üblichen Prüfunterlagen folgende Unterlagen in Deutschland bereitgehalten werden:

- ∞ Schriftliche Vereinbarung über Arbeitszeitflexibilisierung und
- ∞ Ausgleichskonto (für jeden Arbeitnehmer)

#### Informationen zu den üblichen Prüfunterlagen

Werden darüber hinaus ggf. weitere Unterlagen benötigt, sind diese ebenfalls der Prüfbehörde zur Einsicht zur Verfügung zu stellen.

Werden vom Arbeitgeber keine Nachweise für die Arbeitszeitflexibilisierung erbracht, verbleibt es bei der gesetzlich festgesetzten Fälligkeit des Mindestlohns.

## **Führung von Arbeitszeitznachweisen**

Arbeitgeber mit Sitz in Deutschland und Arbeitgeber mit Sitz im Ausland, die Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer in einem in § 2a Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz (SchwarzArbG) genannten Wirtschaftsbereiche oder Wirtschaftszweige oder Personen geringfügig beschäftigen, sind nach § 17 Abs. 1 Mindestlohngesetz (MiLoG) und Arbeitgeber 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 aufzubewahren.

### **Hinweis**

§ 17 Abs. 1 MiLoG verweist auf die in § 2a SchwarzArbG genannten Branchen. Diese entsprechen den in § 28a Abs. 4 Sozialgesetzbuch IV (SGB IV) der Sofortmeldepflicht unterliegenden Branchen. Mit Blick auf eine transparente und gleichmäßige Auslegung der Vorschriften gelten bei der Bewertung, ob ein Arbeitgeber zu einer in § 2a SchwarzArbG genannten Branche gehört und damit zur Aufzeichnung der Arbeitszeit nach § 17 Abs. 1 Mindestlohngesetz (MiLoG) verpflichtet ist, die zwischen dem GKV - Spitzenverband, der Deutschen Rentenversicherung Bund, der Bundesagentur für Arbeit, der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung und dem Bundesministerium der Finanzen abgestimmten Branchenzuordnungen zur Sofortmeldepflicht, der Mitführungspflicht von Ausweispapieren sowie der Hinweispflicht der Arbeitgeber. Dieser Katalog ist auf der Internetseite der DRV Bund abrufbar. Unternehmen, die seit 2009 von den Sozialversicherungsträgern oder vom Zoll geprüft wurden und bei denen davon ausgegangen wurde, dass sie nicht der Sofortmeldepflicht unterliegen, die bei ihnen beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht zur Mitführung und Vorlage von Ausweispapieren verpflichtet sind sowie dass ihnen nicht die Verpflichtung obliegt, auf diese Mitführungspflicht hinzuweisen, können auch davon ausgehen, dass sie dann auch nicht der Arbeitszeitaufzeichnungspflicht unterliegen.

Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ein verstetigtes Arbeitsentgelt von mehr als 2.958 Euro monatlich beziehen und für die der Arbeitgeber seine nach § 16 Absatz 2 des Arbeitszeitgesetzes bestehenden Verpflichtungen zur Aufzeichnung der Arbeitszeit (über 8 Arbeitsstunden an Werktagen sowie

Sonn- und Feiertagsarbeit insgesamt) und zur Aufbewahrung dieser Aufzeichnungen tatsächlich erfüllt, sind Arbeitszeitaufzeichnungen nach dem MiLoG (täglich Beginn, Ende und Dauer der Arbeitszeit) entbehrlich (§ 1 Mindestlohndokumentationspflichten-Verordnung (MiLoDokV)).

Die Arbeitszeitaufzeichnungen sind nicht an eine bestimmte Form gebunden und können sowohl elektronisch als auch schriftlich geführt werden. Lediglich Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit sind zu erfassen, nicht jedoch die exakte Lage und Dauer der einzelnen Pausen. Zudem bestehen für die Aufzeichnung auch keine besonderen Formvorschriften. Eine Anschaffung von elektronischen Zeiterfassungssystemen ist hierzu nicht erforderlich. Sofern für die einzelnen Arbeitnehmerinnen und 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 jede Arbeitnehmerin und jeden Arbeitnehmer enthalten.

Die gleiche Verpflichtung hat nach § 17 Abs. 1 Satz 2 MiLoG, § 19 Abs. 1 Satz 2 AEntG und § 17c Abs. 1 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) jeder Entleiher, der von einem Verleiher überlassene Arbeitnehmer tätig werden lässt, unabhängig davon, ob er seinen Sitz im Inland oder im Ausland hat.

Eine vereinfachte Aufzeichnung der Arbeitszeit in der Form, dass lediglich die Dauer der täglichen Arbeitszeit aufzuzeichnen ist, ist nach § 1 Mindestlohnaufzeichnungsverordnung (MiLoAufzV) zulässig, wenn

- ∞ die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre Tätigkeit ausschließlich mobil ausüben,
- ∞ Arbeitgeber die konkrete tägliche Arbeitszeit (tatsächlichen Beginn und tatsächliches Ende) nicht vorgeben und
- ∞ die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sich ihre tägliche Arbeitszeit eigenverantwortlich einteilen können.

Die Arbeitsleistung muss somit lediglich in einem bestimmten Zeitkorridor erbracht werden. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen dabei über ihre Arbeitszeit und arbeitsfreie Zeit (Pausen) frei verfügen können. Nur in diesen Fällen genügt die Aufzeichnung der tatsächlichen täglichen Arbeitszeit (Dauer), ohne Angaben zu Beginn und Ende.

Dies gilt nicht für die Überlassung von Arbeitnehmern.

## 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),
- ∞ **Arbeitszeitznachweise**, 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
- ∞ Nachweis über Absicherung des Ausgleichskontos (z.B. Bankbürgschaft, Sperrkonto), soweit nach Tarifvertrag oder Rechtsverordnung erforderlich.

Informationen zur Arbeitszeitflexibilisierung - Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz

Informationen zur Arbeitszeitflexibilisierung - Mindestlohn nach dem AEntG, Lohnuntergrenze nach dem AÜG  
Auf Verlangen der Prüfbehörde hat der Arbeitgeber die Unterlagen am Ort der Beschäftigung, bei Bauleistungen auf der Baustelle, vorzulegen.

**nach oben**

Firma:

Name: Max Mustermann

Monat:	Jan 15	Beginn	Ende	Arbeitsstunden	Pausen
Montag	Dez				
Dienstag	Dez				
Mittwoch	Dez				
Donnerstag	01. Jan 15	Feiertag			
Freitag	02. Jan 15				
Samstag	03. Jan 15				
Sonntag	04. Jan 15				
Montag	05. Jan 15	08:00	14:00	5,5	0,5
Dienstag	06. Jan 15	Feiertag			
Mittwoch	07. Jan 15				
Donnerstag	08. Jan 15				
Freitag	09. Jan 15	14:00	18:00	4,0	
Samstag	10. Jan 15				
Sonntag	11. Jan 15				
Montag	12. Jan 15				
Dienstag	13. Jan 15				
Mittwoch	14. Jan 15				
Donnerstag	15. Jan 15				
Freitag	16. Jan 15				
Samstag	17. Jan 15				
Sonntag	18. Jan 15				
Montag	19. Jan 15				
Dienstag	20. Jan 15				
Mittwoch	21. Jan 15				
Donnerstag	22. Jan 15				
Freitag	23. Jan 15				
Samstag	24. Jan 15				
Sonntag	25. Jan 15				
Montag	26. Jan 15				
Dienstag	27. Jan 15				
Mittwoch	28. Jan 15				
Donnerstag	29. Jan 15				
Freitag	30. Jan 15				
Samstag	31. Jan 15				
Sonntag	Feb				

Summe der Stunden: 9,5

