

Mandanten-Rundschreiben zum Mindestlohngesetz

Sehr geehrte Damen und Herren,

ab dem 01.01.2015 gilt für alle Branchen und für alle tätigen Beschäftigten ein flächendeckender, gesetzlicher Brutto-Mindestlohn von 8,50 EUR pro Zeitstunde (§ 1 Abs. 2 Mindestlohngesetz – MiLoG).

Der Brutto-Mindestlohn gibt einen allgemeinen Grundlohn vor, der als solcher die unterste Grenze für die Entlohnung bildet. Vergütungsabreden, die den Mindestlohn unterschreiten, sind unwirksam (§ 134 BGB). An ihre Stelle tritt § 612 BGB, der besagt, dass die im betreffenden Wirtschaftsgebiet für eine vergleichbare Tätigkeit üblicherweise gezahlte Vergütung als vereinbart anzusehen ist, die weit über dem gesetzlichen Mindestlohn liegen kann.

Minijobber, die im gewerblichen Bereich oder im Privathaushalt über das Haushaltsscheck-Verfahren tätig sind, fallen ebenfalls unter das Mindestlohngesetz.

Es gibt jedoch auch Ausnahmen für folgende Beschäftigte (§ 22 MiLoG):

- Jugendliche unter 18 Jahre
- Auszubildende (auch über 18-jährige)
- Ehrenamtliche Tätigkeit
- Praktikanten, die ein Pflichtpraktikum nach Schul-, Ausbildungs- oder Studienordnung leisten.
- Praktikanten, die ein Orientierungs-Praktikum von bis zu drei Monaten vor einer Berufsausbildung oder einem Studium leisten.
- Praktikanten, die ein Praktikum von bis zu 3 Monaten begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung leisten.
Geht ein derartiges Praktikum über 3 Monate hinaus, muss ab dem 4. Monat Mindestlohn gezahlt werden.
Nach Abschluss der Ausbildung oder des Studiums gilt der Mindestlohn grundsätzlich auch für Praktikanten - es sei denn, sie wollten in einem anderen als dem bis dahin erlernten Beruf ihre beruflichen Kenntnisse vertiefen.
- Wer nach mindestens 12-monatiger Arbeitslosigkeit einen neuen Arbeitsplatz bekommt, hat in den ersten 6 Monaten ebenfalls keinen Anspruch auf den Mindestlohn.
- Branchen mit Tarifverträgen, die über den 01.01.2015 hinausreichen, können von der gesetzlichen Lohnuntergrenze noch für 2 weitere Jahre nach unten abweichen.

Ein Mindestlohn nach Tarifverträgen gilt derzeit für folgende Branchen (Stand 01.10.2014):

1. Abfallwirtschaft einschließlich Straßenreinigung und Winterdienst
2. Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (Zeitarbeit)
3. Bauhauptgewerbe
4. Aus- und Weiterbildung
5. Bergbauspezialarbeiten auf Steinkohlebergwerken
6. Dachdeckerhandwerk
7. Elektrohandwerk (Montage)
8. Fleischwirtschaft
9. Friseurhandwerk
10. Gebäudereinigung
11. Gerüstbauerhandwerk
12. Maler- und Lackiererhandwerk
13. Pflegebranche
14. Schornsteinfeger
15. Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk
16. Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft

(Bis zum 01.01.2015 können ggf. noch weitere Branchen hinzukommen)

Muss Ihr Unternehmen keinen Mindestlohn nach einem Tarifvertrag zahlen, gilt für alle Mitarbeiter Ihres Unternehmens der Mindestlohn von 8,50 EUR ab 01.01.2015.

Der Mindestlohn ist zur Zahlung fällig zum Zeitpunkt der vereinbarten Fälligkeit oder spätestens am letzten Bankarbeitstag des Monats, der auf den Monat folgt, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde (§ 2 Abs. 1 MiLoG).

Wenn ein Arbeitszeitkonto existiert, kann ein Ausgleich für über die vertragliche Arbeitszeit hinausgehende Arbeit innerhalb von 12 Monaten entweder durch Freizeitgewährung oder durch Zahlung des Mindestlohns durchgeführt werden (§ 2 Abs. 2 MiLoG). Eine Ausgleichspflicht besteht aber nur, soweit der Anspruch auf den Mindestlohn für die geleisteten Arbeitsstunden nach § 1 Abs. 1 MiLoG nicht bereits durch Zahlung des verstetigten Arbeitsentgelts erfüllt ist. Durch diese Regelung wird klargestellt, dass Arbeitgeber die Sonderregelung des MiLoG nur beachten müssen, wenn wegen der Überstunden der gesetzliche Mindestlohn unterschritten würde.

Die Kontrolle über die Einhaltung des Mindestlohnes obliegt der Finanzkontrolle Schwarzarbeit der Bundeszollverwaltung (§ 14 MiLoG).

Bei Verstößen gegen das Mindestlohngesetz können Geldbußen verhängt werden (§ 21 MiLoG):

- Bei Nichtzahlung oder nicht rechtzeitiger Zahlung des Mindestlohns kann ein Bußgeld von bis zu 500.000 EUR verhängt werden (§ 21 Abs. 1 Nr. 9 iVm Abs. 3 MiLoG)
- Die Verletzung von Mitwirkungspflichten, Verstöße gegen die Pflicht zur Erstellung von Arbeitszeitaufzeichnungen oder Meldeverstöße können mit einer Geldbuße von bis zu 30.000 EUR geahndet werden (§ 21 Abs. Nrn. 1 - 8 iVm Abs. 3 MiLoG)

Wer mit einer Geldbuße von mind. 2.500 EUR belegt worden ist, kann von öffentlichen Aufträgen ausgeschlossen werden (§ 19 Abs. 1 MiLoG).

Eine Anpassung des Mindestlohns ist zum 1. Januar 2017 und anschließend alle 2 Jahre vorgesehen (§ 9 Abs. 1 MiLoG). Über die Anpassung befindet eine Mindestlohnkommission, deren 7 Mitglieder aus Vertretern der Gewerkschaften und der Arbeitgeber besteht (§ 5 MiLoG).

Besondere Beachtung verdienen die Konsequenzen bei Überschreitung der Geringfügigkeitsgrenze bei **Minijobbern**:

Da das nicht nur gelegentliche Überschreiten der Arbeitsentgeltgrenze von 450,00 EUR im Monat grundsätzlich vom Tage des Überschreitens an dazu führt, dass keine geringfügige Beschäftigung mehr vorliegt, wird in den Fällen, in denen es auf Grund des gesetzlichen Mindestlohns zu einer Entgelterhöhung kommt und die Arbeitszeit von den Arbeitsvertragsparteien parallel nicht angepasst (reduziert) wird, die Geringfügigkeitsgrenze überschritten. Dies löst die Versicherungspflicht in der Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung aus. Der Arbeitgeber kann damit nicht mehr die pauschale Beitragsleistung zur Kranken- und Rentenversicherung sowie die Lohnsteuerpauschalierung mit 2 % in Anspruch nehmen.

Durch das o.g. Tarifautonomiestärkungsgesetz ist daher im Gegenzug die Höchstgrenze für eine kurzfristige, versicherungsfreie Beschäftigung (z.B. Erntehelfer) angehoben worden (§ 115 SGB IV): für den Zeitraum vom 01.01.2015 bis 31.12.2018 wird die Möglichkeit der kurzfristigen Beschäftigung auf 3 Monate oder 70 Arbeitstage im Kalenderjahr angehoben. In diesen Fällen unterliegt das Arbeitsentgelt nicht der Sozialversicherungspflicht (Umlagen können aber anfallen). Ab dem 01.01.2019 gelten wieder die bisherigen Höchstgrenzen von 2 Monaten oder 50 Arbeitstagen pro Kalenderjahr.

Die Lohnsteuer kann mit 25 % pauschal erhoben werden (§ 40a Abs. 1 EStG), wenn

- der Arbeitnehmer lediglich gelegentlich, nicht regelmäßig wiederkehrend und für höchstens 18 zusammenhängende Arbeitstage beschäftigt wird und
- der Arbeitslohn durchschnittlich 62 EUR je Arbeitstag nicht übersteigt

(Wird wegen unvorhergesehenen Ausfällen der Einsatz der Beschäftigung erforderlich, ist der höhere Arbeitslohn für die Lohnsteuer-Pauschalierung nicht schädlich).

Von einem 2- bzw. 3-Monats-Zeitraum ist auszugehen, wenn der Minijob an mindestens 5 Tagen in der Woche ausgeübt wird. Wird die Beschäftigung regelmäßig an weniger als 5 Tagen in der Woche ausgeübt, ist auf den Zeitraum von 50 bzw. 70 Arbeitstagen abzustellen.

Neue Aufzeichnungspflichten wurden für folgende Personengruppen eingeführt (§ 17 MiLoG):

- Minijobber (Ausnahme: im Privathaushalt)
- kurzfristig Beschäftigte iSd § 8 Abs. 1 SGB IV
- Arbeitnehmer in den in § 2a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes genannten Wirtschaftszweigen; das sind:
 1. Baugewerbe,
 2. Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe,
 3. Personenbeförderungsgewerbe,
 4. Speditions-, Transport- und damit verbundenen Logistikgewerbe,
 5. Schaustellergewerbe
 6. Unternehmen der Forstwirtschaft,
 7. Gebäudereinigungsgewerbe,
 8. Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen beteiligen
 9. Fleischwirtschaft

Die Aufzeichnungen von Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit müssen spätestens bis zum Ablauf des 7. auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertags erfolgen. Sie sind mindestens 2 Jahre aufzubewahren.

Wie müssen Sie nun tätig werden?


Bitte prüfen Sie Ihre Stundenlohnempfänger und Gehaltsempfänger (auch Arbeitnehmer in der Gleitzone) und teilen Sie uns (sofern wir Ihre Lohnabrechnungen erstellen) bzw. der lohnabrechnenden Stelle ggf. Änderungen der wöchentlichen Arbeitszeiten und/oder der Entgelte mit.

Bei Gehaltsempfängern, die eine Monatsarbeitszeit von 173,33 Stunden (40 Wochenstunden mal 13 Wochen dividiert durch 3 Monate) haben, ergibt sich ein Mindest-Brutto-Gehalt von 1.473,31 EUR (die Berechnung der Monatsarbeitszeit kann unterschiedlich erfolgen).

Sollte im Arbeitsvertrag ein Stundenlohn von weniger als 8,50 EUR vereinbart worden sein, muss der Arbeitsvertrag angepasst werden. Der Faktor einer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit spielt ebenfalls eine Rolle, ohne dass ein Stundenlohn vereinbart ist. Die Arbeitszeit bei geringfügig Beschäftigten darf ab dem 01.01.2015 nicht mehr 52,9 Stunden überschreiten; 53 Stunden sind bereits zu viel (= 450,50 EUR).

Sollten Sie noch Fragen haben, stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen



Dok.-Nr.: **1050259**
DATEV-Serviceinformation
Checkliste vom 06.11.2014

Relevant für:
LODAS classic
LODAS classic
LODAS comfort
Lohn und Gehalt classic
Lohn und Gehalt comfort
Lohn und Gehalt compact

Checkliste zum gesetzlichen Mindestlohn ab 01.01.2015

1 Allgemeines

2 Das müssen Sie beachten

3 Das müssen Sie bei den jeweiligen Arbeitnehmertypen prüfen

- 3.1 Stundenlohnempfänger
- 3.2 Gehaltsempfänger
- 3.3 Geringfügig Beschäftigte
- 3.4 Arbeitnehmer in der Gleitzone
- 3.5 Auszubildende
- 3.6 Kurzfristig Beschäftigte
- 3.7 Stücklohn-/Akkordlohnempfänger

1 Aktuelle Änderungen

Aktuelle Änderungen	
06.11.2014	Hinzugefügt unter 3.: Mindestlohn Aufzeichnungspflichten: Excel-Arbeitsmappe zur Dokumentation der Arbeitszeiten

2 Allgemeines

Ab dem 01.01.2015 gilt erstmals ein flächendeckend zu zahlender, gesetzlicher Mindestlohn für alle Branchen von 8,50 Euro brutto pro Zeitstunde. Alle in Deutschland beschäftigten Arbeitnehmer haben einen gesetzlichen Anspruch auf diesen Brutto-Stundenlohn. Alle Arbeitgeber sind zur Zahlung des Mindestlohns verpflichtet.

Mit dieser Checkliste unterstützen wir Sie bei der Vorbereitung auf den Mindestlohn und der laufenden Berücksichtigung der neuen Gesetzeslage.

 **Wichtige Hinweise**

- Die Einhaltung des Mindestlohns wird von der Zollverwaltung kontrolliert. Verstöße können mit Geldbußen von bis zu 500.000,00 Euro geahndet werden
- Als Arbeitgeber sind Sie verpflichtet zu prüfen, ob, und wenn ja, in welcher Höhe Sie den gesetzlichen Mindestlohn zahlen müssen. Informationen dazu erhalten Sie z. B. bei der für Sie zuständigen Industrie- und Handels- bzw. Handwerkskammer. Auch bei Leiharbeitnehmern als Entleiher müssen Sie für die Einhaltung des Mindestlohns sorgen.
- Aus den gesetzlichen Regelungen zum Mindestlohn erwächst der selbstständige Beitragsanspruch der Sozialversicherung (§ 22 SGB IV). Durch das geltende Entstehungsprinzip in der Sozialversicherung fallen deshalb für den Mindestlohn auch dann Sozialversicherungsbeiträge an, wenn der Arbeitgeber einen niedrigeren Stundenlohn zahlt, obwohl er zur Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns verpflichtet wäre. Das nicht ausgezahlte Entgelt ist sozialversicherungspflichtig. Zuwiderhandlungen können unter Umständen einen Straftatbestand darstellen.
- Lassen Sie sich in Zweifelsfällen juristisch beraten.
- Wie DATEV Sie in den Lohnabrechnungsprogrammen unterstützen kann, wird derzeit geprüft.

3 Das müssen Sie beachten

Thema	verantwortlich/Bemerkung	erledigt
Vom Mindestlohn ausgenommen		
Beachten Sie, dass Mindestlohn generell nicht gilt für:		
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Auszubildende 		
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Langzeitarbeitslose in den ersten sechs Monaten ihrer Beschäftigung 		
<ul style="list-style-type: none"> ▪ In Werkstätten beschäftigte behinderte Menschen 		
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Jugendliche unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung 		
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Praktikanten, die ein Pflichtpraktikum nach Schul-, Ausbildungs- oder Studienordnung leisten 		
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Praktikanten, die ein Orientierungs-Praktikum von bis zu drei Monaten vor Berufsausbildung oder Studium leisten. Wenn ein derartiges Praktikum über drei Monate hinausgeht, muss ab dem ersten Tag der Beschäftigung Mindestlohn gezahlt werden. 		
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Praktikanten, die ein Praktikum von bis zu drei Monaten begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung leisten. 		

Thema	verantwortlich/Bemerkung	erledigt
<p>Wenn ein derartiges Praktikum über drei Monate hinausgeht, muss ab dem ersten Tag der Beschäftigung Mindestlohn gezahlt werden.</p>		
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ehrenämter 		
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Berufseinstiegs- und Vorbereitungsqualifizierungen 		
<p>Übergangsregelung</p>		
<p>Beachten Sie, dass im Gesetz eine Übergangsregelung bis zum 31.12.2017 definiert wurde, in der Abweichungen nach unten erlaubt sind (siehe §24 Absatz 1 MiLoG. Im ursprünglichen Gesetzentwurf war eine Regelung bis einschließlich 31. Dezember 2016 vorgesehen, die dann um ein Jahr verlängert wurde).</p> <p>Diese Erlaubnis gilt nur, wenn ein Mindestlohn im Sinne des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (AEntG), eine Lohnuntergrenze nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) oder ein für allgemein verbindlich erklärter Mindestlohn nach dem Tarifvertragsgesetz festgelegt ist. Diese Mindestlöhne/Lohnuntergrenzen sind zeitlich befristet. Nach Ablauf müssen Sie den gesetzlichen Mindestlohn zahlen.</p> <p>Zudem gilt: Ab dem 01.01.2017 müssen diese Regelungen mindestens ein Entgelt von 8,50 Euro vorsehen. Das ist deswegen von Bedeutung, da bereits zum 01.01.2017 über eine Anpassung des gesetzlichen Mindestlohns entschieden wird. Eine etwaige Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns zum 01.01.2017 müssten die Tarifvertragsparteien dann erst zum 01.01.2018 nachvollziehen. Spätestens zu diesem Zeitpunkt muss der geltende gesetzliche Mindestlohn ohne Ausnahme gezahlt werden.</p> <p>Eine Übersicht entsprechender Tarifverträge und deren Geltungsdauer finden Sie im Dokument:</p> <p>Übersicht: geltende allgemeinverbindliche tarifliche Mindestlöhne nach Branchen (Dok.-Nr. 0442348; Stand 01.10.2014, Änderungen vorbehalten)</p>		
<p>Aufzeichnungspflicht</p>		
<p>Beachten Sie, dass der Gesetzgeber neue Aufzeichnungspflichten geschaffen hat.</p> <p>Für folgende Personengruppen müssen Sie ab 01.01.2015 Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit aufzeichnen und mindestens zwei Jahre aufbewahren:</p>		
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Minijobber (Ausnahme: Privathaushalte) 		
<ul style="list-style-type: none"> ▪ kurzfristig Beschäftigte gem. § 8 Abs. 1 SGB IV 		

Thema	verantwortlich/Bemerkung	erledigt
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitnehmer in den in § 2a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes genannten Wirtschaftszweigen 		
<p>Diese Aufzeichnungen müssen spätestens bis zum Ablauf des sechsten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertags erfolgen. Eine entsprechende Vorlage finden Sie im Dokument Mindestlohn Aufzeichnungspflichten: Excel-Arbeitsmappe zur Dokumentation der Arbeitszeiten (Dok.-Nr. 1070992)</p>		
Kurzfristig Beschäftigte		
<p>Beachten Sie, dass sich die Möglichkeit der SV-freien Beschäftigung bei kurzfristig Beschäftigten auf 70 Tage bzw. drei Monate (bisher: 50 Tage bzw. zwei Monate) verlängert. Diese Regelung gilt befristet für vier Jahre bis 31.12.2018.</p>		
Ausnahmen		
<p>Beachten Sie bei der Prüfung des Mindestlohns, dass nicht alle Lohnarten eingerechnet werden dürfen. Ausnahmen können beispielsweise folgende Lohnarten bilden:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Akkordprämien ▪ Qualitätsprämien ▪ Überstunden, Sonn- oder Feiertagsarbeit ▪ Schmutzzulagen, Gefahrenzulagen ▪ Entsendezulagen (z. B. Unterkunft, Verpflegung, Reisekosten) 		

4 Das müssen Sie bei den jeweiligen Arbeitnehmertypen prüfen

4.1 Stundenlohnempfänger

Ab 01.01.2015 besteht ein gesetzlicher Anspruch auf einen Brutto-Stundenlohn von 8,50 Euro.

Thema	verantwortlich/Bemerkung	erledigt
<p>Prüfen Sie den Stundenlohn aller Stundenlohnempfänger. Beachten Sie dabei die oben genannten generellen Ausnahmen und Übergangsregelungen. Passen Sie den Stundenlohn ggf. an.</p>		

4.2 Gehaltsempfänger

Ab 01.01.2015 besteht ein gesetzlicher Anspruch auf einen Brutto-Stundenlohn von 8,50 Euro.

Bei einer Monatsarbeitszeit von 173,33 Stunden (40 Wochenstunden mal 13 Wochen dividiert durch 3 Monate) wäre ein Brutto-Gehalt von 1.473,31 zu zahlen (die Berechnung der Monatsarbeitszeit kann unterschiedlich erfolgen).

Thema	verantwortlich/Bemerkung	erledigt
Prüfen Sie den Stundenlohn auf Basis des Gehalts und der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit. Beachten Sie dabei die oben genannten generellen Ausnahmen und Übergangsregelungen. Passen Sie das Gehalt/die Arbeitszeit ggf. an.		

4.3 Geringfügig Beschäftigte

Ab 01.01.2015 besteht ein gesetzlicher Anspruch auf einen Brutto-Stundenlohn von 8,50 Euro. Die **rechnerische** regelmäßige Höchstarbeitszeit im Rahmen der Geringfügigkeit liegt somit ab 01.01.2015 bei 52,9 Stunden pro Monat. 53 Stunden sind bereits zu viel (450,50 Euro). Der Wert 52,9 Stunden pro Monat ist in diesem Zusammenhang allerdings nur solange zutreffend, wie dem Arbeitnehmer keine Sonderzuwendungen (Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, Prämien etc.) gewährt werden, denn für die Rückrechnung darauf, wie viele Stunden künftig gearbeitet werden dürfen, muss das gesamte Arbeitsentgelt herangezogen werden.

Thema	verantwortlich/Bemerkung	erledigt
Prüfen Sie die bestehenden Arbeitsverträge. Beachten Sie dabei die individuell vereinbarte Arbeitszeit und das monatliche Entgelt sowie etwaige Sonderzuwendungen. Passen Sie die Arbeitszeit ggf. an. Ein Musteranschreiben, mit dem Sie auf die betreffenden Mitarbeiter zugehen können, finden Sie hier . Die entsprechende Vorlage für den Serlendruck in Personal-Managementssystem classic finden Sie hier .		
Dokumentieren Sie die Arbeitszeit (s.o., Aufzeichnungspflichten).		

4.4 Arbeitnehmer in der Gleitzone

Ab 01.01.2015 besteht ein gesetzlicher Anspruch auf einen Brutto-Stundenlohn von 8,50 Euro. Die rechnerische regelmäßige Höchstarbeitszeit liegt bei Arbeitnehmern in der Gleitzone (max. 850 Euro monatlich, 10.200 Euro jährlich) ab 2015 bei 100 Stunden pro Monat.

Thema	verantwortlich/Bemerkung	erledigt

Thema	verantwortlich/Bemerkung	erledigt
Prüfen Sie die bestehenden Arbeitsverträge, Beachten Sie dabei die individuell vereinbarte Arbeitszeit und das monatliche Entgelt, Passen Sie die Arbeitszeit ggf. an.		

4.5 Auszubildende

Auszubildende haben keinen gesetzlichen Anspruch auf den Mindestlohn.

4.6 Kurzfristig Beschäftigte

Ab 01.01.2015 besteht ein gesetzlicher Anspruch auf einen Brutto-Stundenlohn von 8,50 Euro.

Thema	verantwortlich/Bemerkung	erledigt
Dokumentieren Sie die Arbeitszeit (s.o., Aufzeichnungspflichten).		
Beachten Sie die Fristverlängerung (70 Tage, s.o.).		

4.7 Stücklohn-/Akkordlohnempfänger

Ab 01.01.2015 besteht ein gesetzlicher Anspruch auf einen Brutto-Stundenlohn von 8,50 Euro. Damit der Stundenlohn für die betroffenen Arbeitnehmer ermittelt werden kann, muss ab 2015 neben der Arbeitsleistung auch die Arbeitszeit dokumentiert werden.

Thema	verantwortlich/Bemerkung	erledigt
Dokumentieren Sie die Arbeitszeit Ihrer Arbeitnehmer und kontrollieren Sie den Stundenlohn.		
Prüfen Sie, ob eine Umstellung Ihres bisherigen Abrechnungssystems auf Stundenlohn möglich ist.		
Beachten Sie, dass für Zeitungszusteller eine stufenweise Einführung des Mindestlohns gilt: <ul style="list-style-type: none"> ▪ ab 01.01.2015: 6,38 Euro ▪ ab 01.01.2016: 7,23 Euro ▪ ab 01.01.2017: 8,50 Euro 		

Vorlage zur Dokumentation der täglichen Arbeitszeit

Firma:

Name des Mitarbeiters:

Pers.-Nr.: Monat/Jahr:



Kalender- tag	Beginn (Uhrzeit)	Pause (Dauer)	Ende (Uhrzeit)	Dauer (Summe)	*	aufgezeichnet am	Bemerkungen
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
15							
16							
17							
18							
19							
20							
21							
22							
23							
24							
25							
26							
27							
28							
29							
30							
31							

Summe: _____

Datum Unterschrift des Arbeitnehmers Datum Unterschrift des Arbeitgebers

* Tragen Sie in diese Spalte eines der folgenden Kürzel ein, wenn es für diesen Kalendertag zutrifft:

Schlüssel	K	Krank
	U	Urlaub
	UU	unbezahlter Urlaub
	F	Feiertag
	SA	Stundenweise abwesend
	SU	Stundenweise Urlaub