

Datum
11.12.2014

Gesetzlicher Mindestlohn für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ab 01.01.2015

Sehr geehrte Damen und Herren,

zum 01.01.2015 tritt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aller Branchen deutschlandweit ein gesetzlicher Mindestlohn in Höhe von 8,50 Euro brutto pro Zeitstunde in Kraft. Als Arbeitgeber sind Sie grundsätzlich verpflichtet, Ihren Arbeitnehmern diesen Mindestlohn zu zahlen.

Nachfolgend finden Sie eine Übersicht über die wesentlichen Inhalte des Mindestlohngesetzes, beruhend auf der jeweils aktuellen Einschätzung der Gesetzeslage.

Der Mindestlohn gilt für alle Beschäftigten in Ost und West

Hierzu gehören auch:

- geringfügig oder kurzfristig Beschäftigte
- Mitarbeitende Ehegatten
- Rentner
- Behinderte Arbeitnehmer
- Schüler ab 18 Jahren
- Studenten

Diese Aufzählung ist nicht abschließend!

Ausnahmen von Mindestlohn

- Jugendliche unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung (gilt auch für Nebenbeschäftigungen von Azubis)
- Auszubildende
- Ehrenamtlich Tätige und Übungsleiter
- Langzeitarbeitslose (mindestens ein Jahr) in den ersten 6 Monaten der Beschäftigung
- Praktikanten gem. § 22 MiLoG, z.B.
 - Bei verpflichtendem Praktikum gem. Ausbildungs- oder Studienordnung
 - Bei Praktikum bis zu 3 Monaten als Orientierung vor Ausbildung/Studium oder begleitend zu Ausbildung/Studium
 - Bei Teilnahme an einer Einstiegsqualifizierung oder Berufsausbildungsvorbereitung
 - Praktikanten, auf die die Ausnahmetatbestände nicht zutreffen, sind mit dem Mindestlohn zu entlohnen.
- Bei Zeitungszustellern wird der Mindestlohn schrittweise eingeführt.

Aufzeichnungspflichten ab 01.01.2015

Arbeitgeber, die der Sofortmeldepflicht unterliegen (nach § 2a des Schwarzarbeitsgesetzes), müssen zukünftig für **alle** Beschäftigten Beginn, Dauer und Ende der täglichen Arbeitszeit aufzeichnen.

Hierzu zählen folgende Branchen:

- Bau
- Gaststätten/Beherbergung
- Personenbeförderung
- Spedition/Transport, sowie damit verbundene Logistik
- Schausteller
- Forstwirtschaft
- Gebäudereinigung
- Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen
- Fleischwirtschaft

Alle anderen Arbeitgeber müssen Beginn, Dauer und Ende der täglichen Arbeitszeit nur für **Minijobber und kurzfristig Beschäftigte** aufzeichnen (Ausnahme: Für Beschäftigte in Privathaushalten müssen keine Aufzeichnungen gemacht werden).

Diese Aufzeichnungen müssen spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages erfolgen.

Eine Vorlage zur Dokumentation der täglichen Arbeitszeit fügen wir bei. Gerne können wir Ihnen auch ein Excel-Tool zur Verfügung stellen.

Berechnung des Mindestlohns

Der Mindestlohn ist ein Brutto-Stundenlohn.

Prinzipiell gilt: „Durch normale Arbeit muss der Arbeitnehmer eine Vergütung von durchschnittlich 8,50 Euro je gearbeiteter Stunde erlangen.“

Zahlt der Arbeitgeber zusätzlich weitere Lohnbestandteile (z.B. Sonntags-, Feiertags-, Nachtzuschlag oder erfolgsabhängige Entgelte (Prämien, Gratifikationen) können diese **nicht** auf den Mindestlohn angerechnet werden, müssen also zusätzlich bezahlt werden.

Bei Lohnbuchhaltungen, die von unserer Kanzlei betreut werden, wird der aktuelle Stundenlohn von uns überprüft. Bei Auffälligkeiten werden wir Sie informieren.

Kontrollen und Konsequenzen

Abgesehen davon, dass der Arbeitnehmer den Mindestlohn arbeitsrechtlich einklagen kann, wird die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften bei der regelmäßigen Sozialversicherungsprüfung und durch den Zoll bei Kontrollen vor Ort überwacht. Verstöße können als Ordnungswidrigkeiten mit **Bußgeldern bis zu 500.000 Euro geahndet werden**. In schweren Fällen kann auch eine Straftat vorliegen.

Sozialversicherungsbeiträge werden auch auf Entgelte erhoben, die der Arbeitnehmer zwar nicht erhalten, auf die er jedoch Anspruch gehabt hätte (Entstehungsprinzip). Bei sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten wird der Arbeitgeber hierbei in der Regel Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge tragen müssen.

Achtung: Mindestlohn nicht für die eigenen Arbeitnehmer

Sorgfalt ist auch geboten, wenn Sie ein anderes Unternehmen mit Dienst- oder Werksleistungen beauftragen. Denn Sie stehen in der Haftung, wenn dieses seinen Arbeitnehmern keinen gesetzlichen Mindestlohn zahlt. Wir empfehlen Ihnen deshalb, sich von allen **Subunternehmern** und allen Auftragnehmern eine schriftliche Bestätigung geben zu lassen, dass diese den Mindestlohn zahlen.

Selbstverständlich können Sie sich auf uns verlassen, wir unterstützen Sie gerne bei der Umsetzung der gesetzlichen Änderungen.

Anlage

Vorlage zur Dokumentation der täglichen Arbeitszeit

Mit freundlichen Grüßen



(Dipl.-Kfm. Ralf Jantschke)

Steuerberater