

Information zum Mindestlohn ab dem 01.01.2015

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 grundsätzlich einen gesetzlichen Anspruch auf diesen Brutto-Stundenlohn. Alle Arbeitgeber sind zur Zahlung des Mindestlohns verpflichtet. Der Gesetzgeber hat Ausnahmen definiert und Übergangsregelungen geschaffen. Diese werden in dieser Checkliste thematisiert.

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.
- ➔ Wenn Sie ein anderes Unternehmen mit Dienst- oder Werksleistungen beauftragen, stehen Sie in der Haftung, wenn dieses Unternehmen 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 bezahlen.

Vom Mindestlohn ausgenommen sind:

- ➔ Auszubildende
- ➔ Langzeitarbeitslose in den ersten sechs Monaten ihrer Beschäftigung
- ➔ In Werkstätten beschäftigte behinderte Menschen
- ➔ Jugendliche unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung
- ➔ Praktikanten, die ein Pflichtpraktikum nach Schul-, Ausbildungs- oder Studienordnung leisten
- ➔ 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

- ➔ Praktikanten, die ein Praktikum von bis zu drei Monaten begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung leisten. Wenn ein derartiges Praktikum über drei Monate hinausgeht, muss ab dem ersten Tag der Beschäftigung Mindestlohn gezahlt werden
- ➔ Ehrenämter
- ➔ Berufseinstiegs- und Vorbereitungsqualifizierungen

Übergangsregelung

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). 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.

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.

Übergangsregelung für Beschäftigte in der Land- und Forstwirtschaft

Der allgemeinverbindliche Mindestlohntarifvertrag für Land- und Forstwirtschaft und im Gartenbau hat für die Zeit vom 01.01.2015 bis zum 31.12.2017 Vorrang vor dem Mindestlohngesetz.

	Gesetzlicher Mindestlohn	Mindestlohn LuF Tarifvertrag West	Mindestlohn LuF Tarifvertrag Ost
Ab 01. Januar 2015	8,50	7,40	7,20
Ab 01. Januar 2016	8,50	8,00	7,90
Ab 01. Januar 2017	8,93	8,60	8,60

Ab 01. Januar 2018 gilt der gesetzliche Mindestlohn dann auch für Beschäftigte in der Land- und Forstwirtschaft

Aufzeichnungspflicht

Beachten Sie, dass der Gesetzgeber neue **Aufzeichnungspflichten** geschaffen hat. Für folgende Personengruppen müssen Sie Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit aufzeichnen und mindestens zwei Jahre aufbewahren:

- ➔ Minijobber (Ausnahme: Privathaushalte)
- ➔ kurzfristig Beschäftigte gem. § 8 Abs. 1 SGB IV

- ➔ Arbeitnehmer in den in § 2a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes genannten Wirtschaftszweigen

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

Für Arbeitnehmer mit ausschließlich **mobiler Tätigkeit** genügt es, ab 01.01.2015 **nur die Dauer** der täglichen Arbeitszeit aufzuzeichnen.

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/jährliche Arbeitsentgelt herangezogen werden. Letzteres gilt unabhängig davon, ob die jeweilige Sonderzuwendung auch für die Berechnung des Mindestlohns miteinbezogen werden darf.

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. Dokumentieren Sie die Arbeitszeit (s.o., Aufzeichnungspflichten).

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.

Auszubildende

Auszubildende haben keinen gesetzlichen Anspruch auf den Mindestlohn.

Kurzfristig Beschäftigte

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

Dokumentieren Sie die Arbeitszeit. 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.

Quelle: DATEV eG