

Mandanteninformation zum Mindestlohn

Durch die Einführung des Mindestlohns haben **ab 1. Januar 2015** Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aller Branchen deutschlandweit einen Anspruch auf eine Entlohnung von mindestens **€ 8,50 (brutto) pro Arbeitsstunde**. Als Arbeitgeber sind Sie grundsätzlich verpflichtet, Ihren Arbeitnehmern diesen Mindestlohn zu zahlen.



Gibt es Ausnahmen?

Ausgenommen vom Mindestlohn sind folgende Personengruppen:

- Auszubildende
- Kinder und Jugendliche ohne Berufsabschluss
- Praktikanten, die
 - im Rahmen einer Ausbildung (Schule, Ausbildung oder Studium) ein verpflichtendes Praktikum absolvieren
 - ein Orientierungspraktikum von bis zu 3 Monaten vor Berufsausbildung oder Studium leisten
 - ein Orientierungspraktikum von bis zu 3 Monaten begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung leisten
- Langzeitarbeitslose in den ersten 6 Monate ihres Arbeitsverhältnisses
- In Werkstätten beschäftigte behinderte Menschen
- Berufseinstiegs- und Vorbereitungsqualifizierungen
- Ehrenamtlich Tätige
- Selbständige
- Zeitungszusteller
- In Tarifverträgen können in 2015 und 2016 geringere Mindestlöhne vorgesehen werden. Hier müssen die tariflichen Vorgaben geprüft werden.

Alle Personalunterlagen und Nachweise müssen vorliegen. Die Unterlagen müssen vor Beschäftigungsbeginn geprüft werden. Ein Verzicht auf den Mindestlohn ist ausgeschlossen.

Wo gibt es besonderen Handlungsbedarf?

Besondere Vorsicht ist geboten bei geringfügig Beschäftigten, also bei **Minijobs** mit einem Entgelt von monatlich bis zu € 450,00. Bei diesen ergibt sich rechnerisch eine monatliche Arbeitszeit von maximal 52,9 Stunden. Als Arbeitgeber müssen Sie die **Arbeitszeiten ihrer Minijobber prüfen** und ggf. die vereinbarten Arbeitsstunden anpassen. Wird durch die Anpassung des Stundenlohns der Höchstbetrag von durchschnittlich € 450,00 pro Monat überschritten, tritt Sozialversicherungspflicht ein. Die genannte maximale Stundenzahl gilt allerdings nur solange, wie dem Arbeitnehmer keine Sonderzuwendungen gezahlt werden. Erhält er auch Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, Prämien oder sonstige Gehalts-Extras, müssen diese dem Arbeitsentgelt hinzugerechnet werden.

Wir empfehlen Ihnen, die **bestehenden Arbeitsverträge** hinsichtlich der Arbeitszeit und des monatlichen Entgelts sowie Sonderzuwendungen zu **prüfen**.

Wichtig: neue Aufzeichnungspflicht ab 1. Januar 2015

Für folgende Personengruppen müssen Sie ab Januar 2015 **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. (u.a. Bau, Gaststätten und Beherbergung, Gebäudereinigung, Logistik.) Gehören Sie einer dieser Branchen an, müssen Sie die Arbeitszeit **für alle Arbeitnehmer aufzeichnen**, also auch diejenigen mit festem Entgelt und/oder vereinbarter fester Arbeitszeit.

Diese Aufzeichnungen müssen spätestens bis zum **Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertags** erfolgen. Die Aufzeichnungen müssen zur Einsichtnahme bereitgehalten werden. Eine Vorlage zur Dokumentation der Arbeitszeit haben wir diesem Schreiben beigelegt. Auf Wunsch stellen wir Ihnen auch eine Exceldatei zur Verfügung.

Achtung: Haftungsfallen

Sorgfalt ist auch geboten, wenn Sie ein anderes Unternehmen mit Dienst- oder Werkleistungen beauftragen. Denn Sie stehen in der Haftung (verschuldensunabhängige Auftraggeberhaftung), wenn dieses Unternehmen und seine Nachunternehmer deren Arbeitnehmern keinen gesetzlichen Mindestlohn zahlt. Dies gilt auch, wenn Sie Personal entleihen. Wir empfehlen Ihnen deshalb: **Lassen Sie sich von allen Ihren Subunternehmern und Dienstleistern eine schriftliche Bestätigung geben, dass diese den Mindestlohn bezahlen.**

Wie wird die Einhaltung des Mindestlohns kontrolliert?

Die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften wird bei der regelmäßigen Sozialversicherungsprüfung und durch den Zoll bei **Kontrollen vor Ort unangekündigt** überwacht. Neben Nachzahlungen von Sozialversicherungsbeiträgen drohen bei Verstößen Ordnungswidrigkeiten mit Bußgeldern bis zu € 500.000. In schweren Fällen kann auch eine Straftat vorliegen. Unternehmen, die gegen das Mindestlohngesetz verstoßen, können zudem von der Vergabe öffentlicher Aufträge ausgeschlossen werden.

Bei Bedarf beraten wir Sie gerne ausführlich. Bei der Prüfung der Ordnungsmäßigkeit Ihrer Aufzeichnungen sind wir Ihnen gerne behilflich. **Bitte sprechen Sie uns an.** Im Rahmen der Erstellung der Lohnabrechnungen werden die Aufzeichnungspflichten von unseren Mitarbeitern jedoch nicht überprüft.

MTR Markgräfler Treuhand & Revision GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Artur Kraus, WP/StB Christoph Ohlemacher, StB

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 |