

Informationsblatt zur Einführung eines allgemeinen Mindestlohnes ab dem 01. Januar 2015

Allgemein

Nach dem Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (Mindestlohngesetz - MiLoG), haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ab dem 01. Januar 2015 mindestens Anspruch auf Zahlung eines Mindestlohns i. H. von € 8,50 brutto je Zeitstunde.

Für welche Arbeitnehmer gilt der Mindestlohn?

Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer ab dem 18. Lebensjahr hat Anspruch auf Zahlung eines Arbeitsentgelts mindestens in Höhe des Mindestlohns durch den Arbeitgeber. Für Personen unter 18 Jahren gilt dies nur mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung. Es gelten einige wenige Ausnahme- und Übergangsregelungen, die nachstehend näher beschrieben sind.

Welche Branchen sind nicht von der Mindestlohnregelung betroffen?

- Sonderregelungen gelten für Branchen mit einem für allgemein verbindlich erklärten, tarifvertraglich geregelten Mindestlohn. In diesen Fällen behalten die Tarifverträge bis zum 31.12.2017 weiterhin ihre Gültigkeit.
- Für die Zeitungszustellung wird der Mindestlohn bis 01.01.2017 erst stufenweise auf € 8,50 angepasst. Zeitungszustellerinnen und Zeitungszusteller haben ab dem 01. Januar 2015 einen Anspruch auf 75 Prozent (€ 6,38) und ab dem 01. Januar 2016 auf 85 Prozent (€ 7,23) des Mindestlohns nach dem Mindestlohngesetz.
- Eine Unterschreitung des festgelegten Mindestlohns i. H. von € 8,50 ist bis längstens 31.12.2017 auch möglich, wenn ein Mindestlohn im Sinne des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes oder eine Lohnuntergrenze nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz festgelegt ist.

Welche Arbeitnehmergruppen sind nicht von der Mindestlohnregelung betroffen?

Folgende Arbeitnehmergruppen sind nicht von der Mindestlohnregelung betroffen:

- Auszubildende.
- Jugendliche Arbeitnehmer ohne abgeschlossene Berufsausbildung.
- Langzeitarbeitslose in den ersten 6 Monaten ihrer Beschäftigung.
- Ehrenamtlich Tätige - hierzu zählen auch Personen die einen Freiwilligendienst leisten.
- Berufseinstiegs- und Vorbereitungsqualifikationen.
- Praktikanten, die aufgrund schulrechtlicher Bestimmungen ein Pflichtpraktikum leisten.
- Praktikanten, die zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums ein Praktikum von bis zu 3 Monaten leisten.
- Praktikanten, die begleitend zu ihrer Berufs- oder Hochschulaus-

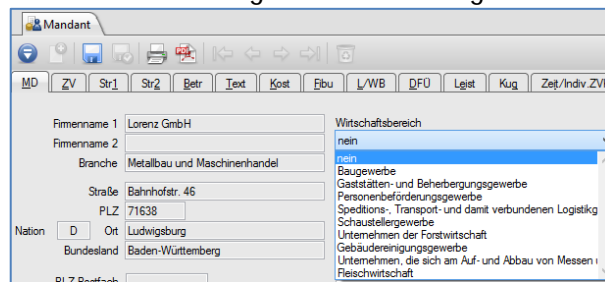
bildung ein Praktikum von bis zu drei Monaten leisten.

- In Werkstätten beschäftigte behinderte Menschen.

Aufzeichnungspflichten des Arbeitgebers

Das MiLoG sieht neue Aufzeichnungspflichten der Beschäftigungszeiten vor. Für folgende Arbeitnehmergruppen muss der Arbeitgeber künftig **Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit** aufzeichnen.

- Geringfügig entlohnte Beschäftigte (sofern sie nicht in Privathaushalten tätig sind).
- Kurzfristig Beschäftigte (beachten Sie hierzu bitte auch den nachstehenden Menüpunkt „Besonderheiten kurzfristig Beschäftigte“).
- Alle Arbeitnehmer die in den in §2a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes genannten Wirtschaftsbereichen tätig sind. Für diese Arbeitnehmer muss zu Beginn der Beschäftigung bereits heute eine Sofortmeldung mit dem Meldegrund 20 erstellt werden.



Die Aufzeichnungen sind spätestens mit Ablauf des siebten Tages der auf den Tag der Arbeitsleistung folgt zu erstellen und sind mindestens zwei Jahre aufzubewahren.



Wir empfehlen die Aufbewahrung der aufgezeichneten Arbeitszeiten für 5 Jahre, da die Ansprüche der Sozialversicherungsträger frühestens 4 Jahre nach Ablauf des Kalenderjahres, in dem sie fällig geworden sind, verjähren! Der Arbeitgeber muss die Zahlung des Mindestlohnes in Zweifelsfällen nachweisen können!

Besonderheiten kurzfristig Beschäftigte

Für die Zeit vom 01.01.2015 bis 31.12.2018 wird die zulässige sozialversicherungsfreie Beschäftigung von bisher 50 Arbeitstagen oder längstens 2 Beschäftigungsmonaten für kurzfristig beschäftigte Arbeitnehmer, auf dann **70 Arbeitstage oder längstens 3 Beschäftigungsmonate** ausgeweitet.

Mindestlohnkommission

Eine Mindestlohnkommission prüft künftig alle 2 Jahre, wann eine Anpassung des Mindestlohns erforderlich ist. Die Kommission wird erstmals Mitte 2016 über eine Anpassung der Mindestlohnhöhe ab 01. Januar 2017 beraten.

Prüfung durch Zollverwaltung

Die Zollverwaltung kontrolliert künftig die Einhaltung der Pflichten eines Arbeitgebers nach dem Mindestlohngesetz.

Auswirkungen bei Nichteinhaltung des Mindestlohns

Verstöße gegen das Mindestlohngesetz MiLoG können mit Geldbußen von bis zu € 500.000,- geahndet werden.

Sozialversicherungs-

Die Beiträge zur Sozialversicherung sind aus dem Mindestlohn zu be-

beiträge

rechnen, wenn für Arbeitnehmer mit Anspruch auf den Mindestlohn fälschlich ein geringerer Stundenlohn gezahlt wurde. Spätestens in der Betriebsprüfung durch die Deutsche Rentenversicherung werden nicht abgeführte Sozialabgaben inkl. Säumniszuschlägen nacherhoben.