

## „DENKZETTEL“

### Mindestlohn ab 01.01.2015

Mit dem Gesetz zur Regelung des allg. Mindestlohns (MiLoG) vom 11.08.2014 hat die Bundesregierung einen flächendeckenden Mindestlohn von 8,50 € pro Stunde ab dem 01.01.2015 eingeführt. Eine Anpassung des Mindestlohns ist zum 1. Januar 2017 und anschließend alle 2 Jahre vorgesehen. Eine Kommission aus Gewerkschaft und Arbeitgebern überprüft dabei anhand einer Gesamtabwägung, welcher Mindestlohn einen angemessenen Mindestschutz bietet, faire Wettbewerbsbedingung ermöglicht und die Beschäftigung nicht gefährdet.

#### 1. Betroffener Personenkreis

Der Mindestlohn gilt grundsätzlich für alle über 18-jährigen Arbeitnehmer, einschließlich geringfügig und kurzfristig Beschäftigte, insbesondere auch für Familienangehörige.

Der Mindestlohn gilt nicht für:

- Auszubildende/Berufsausbildung durch duales Studium
- Langzeitarbeitslose (mindestens ein Jahr arbeitslos) in den ersten sechs Monaten ihrer Beschäftigung
- Jugendliche unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung
- Pflichtpraktika im Rahmen der Schul-, Ausbildungs- oder Studienordnung
- Orientierungs-Praktika von bis zu drei Monaten vor Berufsausbildung oder Studium
- Ehrenamtlich Tätige
- Zeitungszusteller (stufenweise Einführung 1.1.2015 €6,38; 1.1.2016 €7,23; 1.1.17 €8,50)

In folgenden Fällen kann bis 31.12.2017 der gesetzliche Mindestlohn von 8,50 € pro Stunde unterschritten werden:

- Branchenmindestlöhne nach für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträgen (z.B. Elektrohandwerk, Friseurhandwerk)
- Nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz (z.B. Bauhauptgewerbe, Gebäudereinigung, Fleischindustrie, Pflegebranche)
- Nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (Leiharbeit/Zeitarbeit)

#### 2. Berechnung des gesetzlichen Mindestlohns

Beim Mindestlohn in Höhe von 8,50 € handelt es sich um den Bruttoarbeitslohn. Bei Angestellten mit einem festen Monatsgehalt wird dieser durch die vereinbarte Arbeitszeit geteilt (z.B. bei 40 Std/Woche beträgt die mtl. Arbeitszeit 173,33 Stunden x 8,50 € = 1.473,31 € Mindestlohn pro Monat). Bei Minijobs kann dies dazu führen, dass die Entgeltgrenze von 450,00 € überschritten wird.

zertifiziert durch:

in ständiger Kooperation mit:



Alternativ kann die Stundenzahl soweit reduziert werden, dass die Minijob-Entgeltgrenze eingehalten wird (wir empfehlen max. 52 Std. für 450 € Jobs)

Nicht zum Bruttoarbeitslohn angerechnet werden:

- Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung
- Zulagen und Zuschläge (z.B. Überstunden, Nacht-, Feiertags- oder Sonntagsarbeit) oder vermögenswirksame Leistungen
- Einmal jährlich bezahltes Weihnachts- oder Urlaubsgeld (ggf. vertragliche Umverteilung auf monatlich und nicht rückforderbar)
- Trinkgelder
- Sachzuwendungen falls restlicher Barlohn über der Pfändungsfreigrenze liegt

### **3. Aufzeichnungspflicht**

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, insbesondere bei Minijobs, genaue Aufzeichnungen zu führen:

- Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer
- Dauer der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer.

Die Aufzeichnungen müssen spätestens bis zum Ablauf des 7. auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages erfolgen und sind mindestens 2 Jahre aufzubewahren.

Die Aufzeichnungspflichten gelten nicht für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse in Privathaushalten.

Bitte beachten Sie hierzu unsere Mustervorlage auf unserer Homepage ([www.rcs-maurer.de/Service/Downloads](http://www.rcs-maurer.de/Service/Downloads))

### **4. Kurzfristig Beschäftigte**

Bei den kurzfristig versicherungsfrei Beschäftigten wurden übergangsweise für 2015 und 2016 die Grenzen der Beschäftigung auf 3 Monate bzw. 70 Arbeitstage im Jahr angehoben. Ab 2017 gelten wieder die bisher bestehende Grenzen von 2 Monaten bzw. 50 Arbeitstagen.

### **5. Haftung Subunternehmer**

Auftraggeber bei Werk- oder Dienstverträgen haften dafür, dass Subunternehmer ihren eigenen Arbeitnehmern den Mindestlohn zahlen. Die Haftung ist verschuldensunabhängig und gilt für jeden in einer Kette von Auftragsverhältnissen („Einer für Alle, Alle für Einen“).

### **6. Kontrolle, Folgen bei Unterschreitung**

Für die Einhaltung des Mindestlohns haftet der Arbeitgeber. Die Kontrolle liegt bei der Bundeszollverwaltung. Sie ist ebenfalls Bestandteil bei der Prüfung der DRV, die alle 4 Jahre stattfindet.

Folgen bei Unterschreitung können sein:

- Der Arbeitnehmer kann den Mindestlohn einklagen (Differenzlohnklage)
- Die Sozialversicherungsträger und die Unfallversicherung fordern vom Arbeitgeber die Beiträge auf den nicht bezahlten Mindestlohn nach (Entstehungsprinzip)
- Geldbußen für den Arbeitgeber bzw. Auftraggeber von bis zu 500.000 €
- Ausschluss von öffentlichen Aufträgen
- Strafbarkeit des Arbeitgebers bzw. Auftraggebers

Bitte beachten Sie auch, dass wir auf unserer Homepage [www.rcs-maurer.de](http://www.rcs-maurer.de) in regelmäßigen Abständen wesentliche für Sie interessante Neuerungen, ggf. mit Arbeitshilfen, veröffentlichen.

**Ein Blick auf unsere Homepage lohnt sich immer!**