

Checkliste zum gesetzlichen Mindestlohn

- 1 Aktuelle Änderungen
- 2 Allgemeines
- 3 Das müssen Sie beachten
- 4 Das müssen Sie bei den jeweiligen Arbeitnehmertypen prüfen
 - 4.1 Stundenlohnempfänger
 - 4.2 Gehaltsempfänger
 - 4.3 Geringfügig Beschäftigte
 - 4.4 Arbeitnehmer in der Gleitzone
 - 4.5 Auszubildende
 - 4.6 Kurzfristig Beschäftigte
 - 4.7 Stücklohn-/Akkordlohnempfänger
- 5 Unterstützung in den Programmen der Personalwirtschaft
- 6 Weitere Unterstützungsangebote

1 Aktuelle Änderungen

Aktuelle Änderungen	
11.12.2014	Aktualisiert: Kapitel 3 mehr

2 Allgemeines

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.

Mit der Checkliste unterstützen wir Sie bei der Vorbereitung auf den Mindestlohn und der laufenden Berücksichtigung der neuen Gesetzeslage.



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.



Wichtige Hinweise

- 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.
- Lassen Sie sich in Zweifelsfällen juristisch beraten.

3 Das müssen Sie beachten

Thema	verantwortlich/Bemerkung	erledigt
Vom Mindestlohn ausgenommen		
Beachten Sie, dass Mindestlohn generell nicht gilt für:		
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Auszubildende 		
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Langzeitarbeitslose in den ersten sechs Monaten ihrer Beschäftigung 		
<ul style="list-style-type: none"> ▪ In Werkstätten beschäftigte behinderte Menschen 		
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Jugendliche unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung 		
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Praktikanten, die ein Pflichtpraktikum nach Schul-, Ausbildungs- oder Studienordnung leisten 		
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 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. 		
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 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. 		
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ehrenämter 		
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Berufseinstiegs- und Vorbereitungsqualifizierungen 		
Übergangsregelung		

Thema	verantwortlich/Bemerkung	erledigt
<p>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).</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Eine Übersicht entsprechender Tarifverträge und deren Geltungsdauer finden Sie im Dokument:</p> <p>Übersicht: geltende allgemeinverbindliche tarifliche Mindestlöhne nach Branchen (Dok.-Nr. 0442348)</p>		
<p>Aufzeichnungspflicht</p>		
<p>Beachten Sie, dass der Gesetzgeber neue Aufzeichnungspflichten geschaffen hat.</p> <p>Für folgende Personengruppen müssen Sie Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit aufzeichnen und mindestens zwei Jahre aufbewahren:</p>		
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Minijobber (Ausnahme: Privathaushalte) 		
<ul style="list-style-type: none"> ▪ kurzfristig Beschäftigte gem. § 8 Abs. 1 SGB IV 		
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitnehmer in den in § 2a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes genannten Wirtschaftszweigen 		
<p>Diese Aufzeichnungen müssen spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertags erfolgen.</p> <p>Für Arbeitnehmer mit ausschließlich mobiler Tätigkeit genügt es, ab 01.01.2015 nur die Dauer der täglichen Arbeitszeit aufzuzeichnen.</p> <p>Weitere Informationen und eine entsprechende Vorlage finden Sie im Dokument Mindestlohn Aufzeichnungspflichten: Excel-Arbeitsmappe zur Dokumentation der Arbeitszeiten (Dok.-Nr. 1070992)</p>		

Thema	verantwortlich/Bemerkung	erledigt
Kurzfristig Beschäftigte		
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.		
Lohnarten		
Beachten Sie bei der Prüfung des Mindestlohns, dass nicht alle Lohnarten eingerechnet werden dürfen. Ausnahmen können beispielsweise folgende Lohnarten bilden: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Akkordprämien ▪ Qualitätsprämien ▪ Überstunden, Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit ▪ Schmutzzulagen, Gefahrezulagen ▪ Entsendezulagen (z. B. Unterkunft, Verpflegung, Reisekosten) 		

4 Das müssen Sie bei den jeweiligen Arbeitnehmertypen prüfen

4.1 Stundenlohnempfänger

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

Thema	verantwortlich/Bemerkung	erledigt
Prüfen Sie den Stundenlohn aller Stundenlohnempfänger. Unterstützt werden Sie dabei von der Prüfhilfe Mindestlohn (Dok.-Nr. 1080647). Beachten Sie dabei die oben genannten generellen Ausnahmen und Übergangsregelungen. Passen Sie den Stundenlohn ggf. an.		

4.2 Gehaltsempfänger

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

Thema	verantwortlich/Bemerkung	erledigt
Prüfen Sie den Stundenlohn auf Basis des Gehalts und der Arbeitszeit. Unterstützt werden Sie dabei von der Prüfhilfe Mindestlohn (Dok.-		

Thema	verantwortlich/Bemerkung	erledigt
Nr. <u>1080647</u>). Beachten Sie dabei die oben genannten generellen Ausnahmen und Übergangsregelungen. Passen Sie das Gehalt/die Arbeitszeit ggf. an.		

4.3 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.

Thema	verantwortlich/Bemerkung	erledigt
<p>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.</p> <p>Ein Musteranschreiben, mit dem Sie auf die betreffenden Mitarbeiter zugehen können, finden Sie <u>hier</u>.</p> <p>Die entsprechende Vorlage für den Seriendruck in Personal-Managementssystem classic finden Sie im Dokument <u>1070441</u>.</p>		
Dokumentieren Sie die Arbeitszeit (s.o., Aufzeichnungspflichten).		

4.4 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.

Thema	verantwortlich/Bemerkung	erledigt
Prüfen Sie die bestehenden Arbeitsverträge. Beachten Sie dabei die individuell vereinbarte Arbeitszeit und das monatliche Entgelt. Passen Sie die Arbeitszeit ggf. an.		

4.5 Auszubildende

Auszubildende haben keinen gesetzlichen Anspruch auf den Mindestlohn.

4.6 Kurzfristig Beschäftigte

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

Thema	verantwortlich/Bemerkung	erledigt
Dokumentieren Sie die Arbeitszeit (s.o., Aufzeichnungspflichten).		
Beachten Sie die Fristverlängerung (70 Tage, s.o.).		

4.7 Stücklohn-/Akkordlohnempfänger

Ab 01.01.2015 besteht ein gesetzlicher Anspruch auf einen Brutto-Stundenlohn von 8,50 Euro. Damit der Stundenlohn für die betroffenen Arbeitnehmer ermittelt werden kann, muss ab 2015 neben der Arbeitsleistung auch die Arbeitszeit dokumentiert werden.

Thema	verantwortlich/Bemerkung	erledigt
Dokumentieren Sie die Arbeitszeit Ihrer Arbeitnehmer und kontrollieren Sie den Stundenlohn.		
Prüfen Sie, ob eine Umstellung Ihres bisherigen Abrechnungssystems auf Stundenlohn möglich ist.		
Beachten Sie, dass für Zeitungszusteller eine stufenweise Einführung des Mindestlohns gilt: <ul style="list-style-type: none">▪ ab 01.01.2015: 6,38 Euro▪ ab 01.01.2016: 7,23 Euro▪ ab 01.01.2017: 8,50 Euro		

5 Unterstützung in den Programmen der Personalwirtschaft

Bei der Prüfung, welche Mitarbeiter gegebenenfalls den Mindestlohn unterschreiten, unterstützen wir Sie in den Lohnprogrammen mit einer Prüfhilfe. Beachten Sie, dass diese Prüfhilfe Näherungswerte liefert, die unter Umständen den tatsächlichen Sachverhalt nicht widerspiegeln.