

Mandanten-Information

Gesetzlicher Mindestlohn ab 01.01.2015

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit dem „Mindestlohngesetz“ (MiLoG) hat der Gesetzgeber die Einführung eines flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohns beschlossen. Ab dem 01.01.2015 gilt in Deutschland ein Mindestlohn von 8,50 € pro Arbeitsstunde. Der gesetzliche Mindestlohn setzt eine feste Grenze, die in Zukunft nicht mehr unterschritten werden darf.

1. Anspruchsberechtigte Personen

Der gesetzliche Anspruch auf Mindestlohn gilt für alle in Deutschland tätigen Arbeitnehmer über 18 Jahre.

2. Besonderheiten bei bestimmten Arbeitnehmern

2.1. Langzeitarbeitslose

Bei Langzeitarbeitslosen darf in den ersten sechs Monaten vom Mindestlohn abgewichen werden, wenn sie vor der Beschäftigung ein Jahr oder länger arbeitslos gewesen sind. Dies soll den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt erleichtern.

2.2. Geringfügig Beschäftigte (Minijobber)

Zur Erleichterung eines Einstiegs in den Arbeitsmarkt kann bei ihnen lediglich in den ersten sechs Monaten der Beschäftigung vom Mindestlohn abgewichen werden.

2.3. Praktikanten

Praktikanten haben grundsätzlich Anspruch auf Zahlung des Mindestlohns.

Vom Anspruch auf Mindestlohn ausgeschlossen sind:

- Pflichtpraktika, die aufgrund einer schul- oder hochschulrechtlichen Bestimmung oder einer Ausbildungsordnung geleistet werden.
- Freiwillige Praktika, die nicht länger als drei Monate dauern, wenn sie der Berufsorientierung dienen oder ausbildungs- oder studienbegleitet geleistet werden.
- Sonstige Praktika im Rahmen einer Einstiegsqualifizierung nach dem SGB III und Maßnahmen zur Berufsausbildungsvorbereitung nach dem Berufsbildungsgesetz.

3. Berechnung des Mindestlohns

Grundlage ist der steuerliche Bruttolohn pro Arbeitsstunde (Grundlohn). Für den Fall, dass keine Arbeitszeit oder kein festes Monatsgehalt vereinbart ist, muss die Monatsvergütung unter Berücksichtigung der tatsächlichen Arbeitszeit in den effektiven Stundenlohn umgerechnet werden.

Anrechenbare Bestandteile:

Die Beiträge für die betriebliche Altersvorsorge sind Bestandteil des Mindestlohns. Sie können also zum Bruttolohn hinzuaddiert werden.

Nicht anrechenbare Bestandteile sind beispielsweise:

- Vermögenswirksame Leistungen
- Wechselschichtzulagen
- Schmutzzulagen
- Überstundenzuschläge
- Nachtschichtzuschläge
- Sonn- und Feiertagszuschläge
- Gefahrenzulagen
- Akkordprämien
- Qualitätsprämien

4. Aufzeichnungspflicht

Die Arbeitgeber sind ab dem 01.01.2015 verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der Arbeitszeiten von geringfügig Beschäftigten (Minijobbern) innerhalb einer Woche nach Erbringung der Arbeitsleistung aufzuzeichnen.

In bestimmten Branchen (z.B. Gebäudereinigung, Gastronomie, Messebau, Baugewerbe) gibt es diese Aufzeichnungspflicht sogar für alle Beschäftigten.

5. Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf die Vereinbarung von Arbeitszeitkonten

Arbeitsstunden, die auf ein vereinbartes Arbeitszeitkonto gebucht werden, müssen spätestens innerhalb von 12 Monaten ausgeglichen werden. Entweder durch Freizeitgewährung oder durch Zahlung des Mindestlohns.

Bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses ist der Ausgleich innerhalb eines Monats nach Vertragsende vorzunehmen. Die Überstunden auf dem Arbeitszeitkonto dürfen monatlich nicht mehr als die Hälfte der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit betragen.

6. Tarifverträge

Bestehende tarifliche Regelungen, die einen geringeren Stundenlohn als 8,50 € brutto vorsehen, haben bis zum 31.12.2016 Vorrang vor dem MiLoG.

7. Unternehmerhaftung

Sofern Sie einen anderen Unternehmer mit der Erbringung von Werk- oder Dienstleistungen beauftragen, haften Sie für die Verpflichtung des Unternehmers zur Zahlung des Mindestlohns. Als Auftraggeber haften Sie für Mindestlohnverstöße, egal ob bekannt oder unbekannt, wie ein selbstschuldnerischer Bürge.

Für allgemeine Fragen zu dem neuen Gesetz können Sie sich gerne an mich wenden.

Mit freundlichen Grüßen

Marc Oliver Laubengaier
Steuerberater