

Mindestlohn: Die Neuregelungen ab dem 01.01.2015

Ab dem 01. Januar 2015 gilt flächendeckend für Ost- und Westdeutschland ein einheitlicher Mindestlohn von 8,50 € brutto pro Zeitzunde. Für den Mindestlohn wurde das neue Mindestlohngesetz (MiLoG) am 03.07.2014 vom Deutschen Bundestag verabschiedet.

Der Mindestlohn von 8,50 € brutto steht somit ab 01.01.2015 jedem volljährigen Arbeitnehmer zu, der in Deutschland tätig wird, unabhängig davon, wo der Arbeitgeber seinen Unternehmenssitz hat. Der Wohnsitz und die Staatsangehörigkeit des Arbeitnehmers spielen ebenfalls keine Rolle.

Steuerfreie Vergütungen und Auslagenersatz sind zusätzlich zum gesetzlichen Mindestlohn zu zahlen und dürfen nicht eingerechnet werden. Urlaubs- und Weihnachtsgeld sind nur dann in den Mindestlohn einzurechnen soweit sie monatlich gezahlt werden und keine Rückforderungsoption seitens des Arbeitgebers besteht.

Ausnahmen zur Zahlung des Mindestlohns gelten für folgende Arbeitnehmergruppen:

- Auszubildende
- Pflichtpraktika gem. Studien-/Prüfungsordnung
- Ausbildungsbezogene Praktika
- Ehrenamtlich tätige Personen
- Freiwilligendienstleistende
- Langzeitarbeitslose in den ersten 6 Monaten der Beschäftigung (über 12 Monate arbeitslos)
- Saisonarbeiter in der Landwirtschaft
- Zeitungszusteller

Überprüft wird der Mindestlohn ab 01.01.2015 vom Zoll. Eine Prüfung wird **nicht** angekündigt, sondern erfolgt **willkürlich ohne vorherige Ankündigung**.

Für sämtliche geringfügig Beschäftigten (sogenannte Minijobber oder 450 € Kräfte) ist immer eine monatliche Stundenaufzeichnung zu führen. Diese Aufzeichnung ist am Ende des Monats von Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu unterzeichnen. Die Aufzeichnung ist innerhalb von 7 Tagen nach dem Tag der Arbeitsleistung aufzuzeichnen und bei Überprüfung durch den Zoll unverzüglich vorzulegen.

Der Mindestlohn ist am letzten Bankarbeitstag des Monats zu zahlen, der auf den Monat folgt, in welchem die zu vergütende Arbeitsleistung erbracht wurde. Ausnahme: Lebensarbeitszeitkonten (Flexi II).

Verstöße des Arbeitgebers können zu Geldbußen bis zu 500.000 € führen, wenn vom Arbeitgeber vorsätzlich oder fahrlässig der gesetzliche Mindestlohn nicht gezahlt wird.

Verstöße des Arbeitgebers können zu Geldbußen bis zu 300.000 € führen bei Boykott der Prüfungen der Zollbehörde sowie bei Verstoß gegen die bestehenden Aufzeichnungspflichten.

Unternehmen, die mit einer Geldbuße von über 2.500 € belegt wurden sollen gem. § 19 MiLoG von der Teilnahme an einem Wettbewerb um einen Liefer-, Bau- oder Dienstleistungsauftrag eines öffentlichen Auftraggebers ausgeschlossen werden.

Bis zum 31.12.2014 sollte jeder Arbeitgeber prüfen, ob der Mindestlohn in seinem Unternehmen eingehalten wird.