

Kipp & Pieper GbR, Natruper Str. 23, 49076 Osnabrück

Ihr Partner für:

- Existenzgründungsberatung
- Unternehmensberatung
- Datenerfassung
- Kostenabrechnung
- Lohnbuchhaltung (incl. Baulohn)

ks/13.01.2015

Gesetzlicher Mindestlohn

Allgemein

Ab dem 01.01.2015 gilt lt. § 1 MiLoG in Deutschland der flächendeckende gesetzliche Mindestlohn von 8,50 Euro/Zeitstunde.

Er ist alle zwei Jahre – erstmals für das Jahr 2017 – durch die Mindestlohnkommission zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen.

Der Mindestlohn gilt für:

- Alle Beschäftigten über 18 Jahre
- Alle Branchen (auch Saisonbetriebe wie Landwirtschaft, Gastronomie, Privathaushalte)
- Alle Personengruppen (auch Minijobs, kurzfristige Beschäftigte, Saisonkräfte,
- Praktikanten § 26 BBiG)
- Alle Verträge (auch Akkordarbeit)
- Alle in- und ausländischen Beschäftigten (Beschäftigungsort Deutschland)

Der Mindestlohn gilt nicht für folgende Arbeitsverhältnisse:

- Personen im Sinne von § 2 Abs. 1 und 2 Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG), also Kinder und Jugendliche unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung
- Auszubildende nach dem Berufsbildungsgesetz
- Ehrenamtlich Tätige
- Langzeitarbeitslose, die unmittelbar vor der Beschäftigung gemäß § 18 SGB III mindestens ein Jahr arbeitslos waren, für die ersten sechs Monate der Beschäftigung

Kipp & Pieper GbR

Andreas Pieper
Christian Kipp
Natruper Straße 23
49076 Osnabrück

Tel. 0541 / 4406651
Fax. 0541 / 4406654

Mail:
A.Pieper@kpinfo.de
C.Kipp@kpinfo.de

- Für Praktikanten, wenn:
 - Das Praktikum aufgrund einer schulrechtlichen Bestimmung, einer Ausbildungsordnung, einer hochschulrechtlichen Bestimmung oder im Rahmen einer Ausbildung an einer gesetzlichen Berufsakademie verpflichtend zu leisten ist.
 - Das Praktikum von einer Dauer bis zu drei Monaten zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder für Aufnahme eines Studiums dienen soll.
 - Das Praktikum von einer Dauer bis zu drei Monaten begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung durchgeführt wird, wenn nicht schon zuvor ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Auszubildenden bestand.
 - Es sich um eine Teilnahme an einer Einstiegsqualifizierung nach § 54a SGB III oder an einer Berufsvorbereitung nach §§ 68 bis 70 BBiG handelt.

Übergangsregelung für vereinbarte Mindestlohntarifverträge

Während der Übergangsfrist kann über allgemeinverbindlich erklärte Mindestlohntarifverträge von den 8,50 Euro bis zum Jahr 31.12.2016 nach unten abgewichen werden.

Allgemeinverbindlich heißt, dass die tariflichen Bedingungen unabhängig von der Zugehörigkeit einer Standesvertretung (Arbeitgeberverband, Gewerkschaft) für alle Beschäftigte dieser Branche gelten.

Die Allgemeinverbindlichkeit wird auf Antrag der Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften vom Bundesministerium für Arbeit bestimmt.

Beispiele

Friseurhandwerk (bis 07/2015 West: 8,00 Euro, ab 08/2015 8,50 Euro)

Aufzeichnungspflichten zum Mindestlohn

Gemäß § 17 des Mindestlohngesetzes ist der Arbeitgeber bei folgenden Beschäftigungsverhältnissen verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit aufzuzeichnen und mindestens 2 Jahre aufzubewahren.

Geringfügig Beschäftigte (Minijobber **ohne** Arbeitnehmer im Haushaltsscheckverfahren)

Kurzfristig Beschäftigte Arbeitnehmer, die sofortmeldepflichtig sind (§ 2a Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz)

Die Aufzeichnungen müssen spätestens mit Ablauf des 7. Tages nach Erbringung der Arbeitsleistung erstellt sein.

Hinweis

Die Arbeitszeitaufzeichnungen sind nicht an eine bestimmte Form gebunden und können sowohl elektronisch als auch schriftlich geführt werden. Lediglich Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit sind zu erfassen, nicht jedoch die exakte Lage und Dauer der einzelnen Pausen.

Sofern für die einzelnen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bereits Planungen wie Wochenpläne zu Einsatzzeiten und -orten bestehen, die Beginn und Ende sowie Pausenzeiten oder die Pausendauer vorsehen, kann die Aufzeichnung der Arbeitszeit auch auf Grundlage dieser Planungen erfolgen. Zu ergänzen sind dann nur entsprechende Abweichungen.

Ausnahme der Aufzeichnungspflicht

Eine vereinfachte Aufzeichnung der Arbeitszeit in der Form, dass lediglich die Dauer der täglichen Arbeitszeit aufzuzeichnen ist, ist nach § 1 Mindestlohnaufzeichnungsverordnung (MiLoAufzV) zulässig, wenn:

die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre Tätigkeit ausschließlich mobil ausüben, Arbeitgeber die konkrete tägliche Arbeitszeit (tatsächlichen Beginn und tatsächliches Ende) nicht vorgeben und die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sich ihre tägliche Arbeitszeit eigenverantwortlich einteilen können.

Die Arbeitsleistung muss somit lediglich in einem bestimmten Zeitkorridor erbracht werden. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen dabei über ihre Arbeitszeit und arbeitsfreie Zeit (Pausen) frei verfügen können. Nur in diesen Fällen genügt die Aufzeichnung der tatsächlichen täglichen Arbeitszeit (Dauer) ohne Angaben zu Beginn und Ende.

Bei Rückfragen, die sich zu diesem Thema mit Sicherheit ergeben werden, zögern Sie bitte nicht, uns anzusprechen, damit eventuell auftretende Fehler direkt im Vorfeld vermieden werden können.

Mit freundlichen Grüßen
