

# Mindestlohn: Checkliste für Unternehmen

## 1 Allgemeines

### 2 Das müssen Sie beachten

### 3 Das müssen Sie bei den jeweiligen Arbeitnehmertypen prüfen

3.1 Stundenlohnempfänger

3.2 Gehaltsempfänger

3.3 Geringfügig Beschäftigte

3.4 Arbeitnehmer in der Gleitzone

3.5 Auszubildende

3.6 Kurzfristig Beschäftigte

3.7 Stücklohn-/Akkordlohnempfänger

## **1 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 einen gesetzlichen Anspruch auf diesen Brutto-Stundenlohn. Alle Arbeitgeber sind zur Zahlung des Mindestlohns verpflichtet. Die Einhaltung des Mindestlohns wird von der Zollverwaltung kontrolliert. Verstöße können mit Geldbußen von bis zu 500.000,00 Euro geahndet werden.

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

Wichtige Hinweise vorab:

- 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.
- 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.
- Lassen Sie sich in Zweifelsfällen juristisch beraten.

## **2 Das müssen Sie beachten**

---

Thema	verantwortlich/Bemerkung	erledigt
<p>Beachten Sie, dass Mindestlohn generell nicht gilt für:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Auszubildende</li> <li>▪ Langzeitarbeitslose in den ersten sechs Monaten ihrer Beschäftigung</li> <li>▪ In Werkstätten beschäftigte behinderte Menschen</li> <li>▪ Jugendliche unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung,</li> <li>▪ Praktikanten, die ein Pflichtpraktikum nach Schul-, Ausbildungs- oder Studienordnung leisten</li> <li>▪ Praktikanten, die ein Orientierungs-Praktikum von bis zu drei Monaten vor Berufsausbildung oder Studium leisten</li> <li>▪ Praktikanten, die ein Praktikum von bis zu drei Monaten begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung leisten. Geht ein derartiges Praktikum über drei Monate hinaus, muss ab dem vierten Monat Mindestlohn gezahlt werden.</li> <li>▪ Ehrenämter</li> <li>▪ Berufseinstiegs- und Vorbereitungsqualifizierungen</li> </ul>		
<p>Beachten Sie, dass im Gesetz eine Übergangszeit bis zum 31. Dezember 2017 definiert wurde, in der Abweichungen nach unten erlaubt sind. Dies 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, spätestens aber ab dem 01.01.2018, müssen Sie auf jeden Fall den dann geltenden gesetzlichen Mindestlohn bezahlen.</p>		
<p>Beachten Sie, dass der Gesetzgeber neue <b>Aufzeichnungspflichten</b> geschaffen hat.</p> <p>Für folgende Personengruppen müssen Sie ab 01.01.2015 Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit aufzeichnen und mindestens zwei Jahre aufbewahren:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Minijobber (Ausnahme: Privathaushalte)</li> <li>▪ kurzfristig Beschäftigte gem. § 8 Abs. 1 SGB IV</li> <li>▪ Arbeitnehmer in den in § 2a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes genannten Wirtschaftszweigen</li> </ul> <p>Diese Aufzeichnungen müssen spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertags erfolgen.</p>		

Thema	verantwortlich/Bemerkung	erledigt
Beachten Sie, dass sich die Möglichkeit der SV-freien Beschäftigung bei <b>kurzfristig Beschäftigten</b> auf 70 Tage (bisher: 50 Tage bzw. drei Monate) verlängert. Diese Regelung gilt befristet für vier Jahre bis 31.12.2018.		
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"> <li>▪ Akkordprämien</li> <li>▪ Qualitätsprämien</li> <li>▪ Überstunden, Sonn- oder Feiertagsarbeit</li> <li>▪ Schmutzzulagen, Gefahrenzulagen</li> <li>▪ Entsendezulagen (z. B. Unterkunft, Verpflegung, Reisekosten)</li> </ul>		

### 3 Das müssen Sie bei den jeweiligen Arbeitnehmertypen prüfen

#### 3.1 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. Beachten Sie dabei die oben genannten generellen Ausnahmen und Übergangsregelungen. Passen Sie den Stundenlohn ggf. an.		

#### 3.2 Gehaltsempfänger

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

Bei einer Monatsarbeitszeit von 173,33 Stunden (40 Wochenstunden mal 13 Wochen dividiert durch 3 Monate) wäre ein Brutto-Gehalt von 1.473,31 zu zahlen (die Berechnung der Monatsarbeitszeit kann unterschiedlich erfolgen).

Thema	verantwortlich/Bemerkung	erledigt
Prüfen Sie den Stundenlohn auf Basis des Gehalts und der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit. Beachten Sie dabei die oben genannten generellen Ausnahmen und Übergangsregelungen. Passen Sie das Gehalt/die Arbeitszeit ggf. an.		

### 3.3 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 Arbeitsentgelt herangezogen werden.

Thema	verantwortlich/Bemerkung	erledigt
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.  Ein Musteranschreiben, mit dem Sie auf die betreffenden Mitarbeiter zugehen können, stellen wir Ihnen so schnell wie möglich zur Verfügung.		
Dokumentieren Sie die Arbeitszeit (s.o., Aufzeichnungspflichten).		

### 3.4 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.		

### 3.5 Auszubildende

Auszubildende haben keinen gesetzlichen Anspruch auf den Mindestlohn.

### 3.6 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.).		

### 3.7 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"><li>▪ ab 01.01.2015: 6,38 Euro</li><li>▪ ab 01.01.2016: 7,23 Euro</li><li>▪ ab 01.01.2017: 8,50 Euro</li></ul>		