

Der Mindestlohn mit 8,50 € kommt...

ab 1. Januar 2015

Die Bundesregierung, genauer die SPD unter der Führung von Frau Nahles, führt ab 1. Januar 2015 den Mindestlohn (Mindestlohngesetz MiLoG) ein.

Wenn Sie als Arbeitgeber jetzt meinen, dass Sie sich zurücklehnen können, da Sie ohnehin über € 8,50 pro Stunde bezahlen, irren Sie sich leider, da in jedem Stundenlohn, auch wenn er € 25,00 beträgt, der erste Teil mit € 8,50 enthalten ist. Daher gilt das Mindestlohngesetz für alle Arbeitgeber mit allen seinen Rechtsfolgen.

To-Do-Liste:

1. Bitte überprüfen Sie die bestehenden Verträge, ob der Mindestlohn eingehalten wird.
Bitte beachten Sie, dass im Mindestlohngesetz ausdrücklich von monatsgenauer Abrechnung die Rede ist.
Dies bedeutet, dass bei einer 40-Stunden-Woche bei Monaten mit 20 Arbeitstagen 160 Stunden zur Auszahlung kommen müssen und bei Monaten mit 23 Arbeitstagen 184 Stunden mindestens bezahlt werden müssen. Eine Durchschnittsbetrachtung für das Jahr darf nicht mehr gemacht werden.
2. Bitte denken Sie an die Überarbeitung von Vertragsmustern für die Zukunft.
Bitte regeln Sie auch ausdrücklich, dass der Mindestlohn in der jeweils gültigen Fassung abgerechnet werden wird.
3. Bei geringfügig Beschäftigten denken Sie bitte an die Klarstellung der zu leistenden Arbeitsstunden.
4. Für alle **geringfügig Beschäftigten** (Aushilfen) gilt die **Aufzeichnung** der Arbeitszeit. Die Aufzeichnungspflicht erstreckt sich nach MiLoG auf **Beginn, Ende und Dauer** der täglichen Arbeitszeit und ist spätestens bis zum Ablauf des 7. auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages zu schreiben. Die Verletzung der Aufzeichnungspflicht ist mit einem Bußgeld von bis zu € 30.000,00 belegt.
5. Bitte denken Sie daran, dass auch für jeden geringfügig Beschäftigten ein Arbeitsvertrag vorgeschrieben ist.

6. Ferner sind Sie verpflichtet, den Mindestarbeitslohn, das sind z.B. bei einer 40-Stunden-Woche und € 8,50 bei 23 Arbeitstagen mindestens € 1.564,00, am ersten Arbeitstag des Folgemonats zu zahlen, sofern Sie keine andere Fälligkeitsvereinbarung im Arbeitsvertrag/Tarifvertrag getroffen haben. Sollten Sie dieser Zahlungsfrist nicht nachkommen, und der Zoll dies überprüfen, ist dies eine Ordnungswidrigkeit und wird mit einem Bußgeldbescheid bis zu € 500.000,00 geahndet. Bitte denken Sie daran, dass Sie keine öffentlichen Aufträge mehr bekommen, wenn der Bußgeldbescheid höher als € 2.400,00 ist.
7. Von dieser Fälligkeit der Zahlung sind auch die Überstunden, die in diesem Monat geleistet wurden, spätestens am 1. des Folgemonats zu bezahlen. Dies bedeutet, dass die Januar-Überstunden spätestens am 1. Arbeitstag vom Februar 2015 bezahlt werden müssen.

Wir können nur hoffen, dass dies noch nicht das letzte Wort ist und bis zum Ende dieses Kalenderjahres sich eine Erleichterung für diese Überstunden finden lässt, da ansonsten der Zoll seine Befugnisse mit aller Schärfe durchsetzen wird.

8. Bei der Praktikantenregelung ist eine Verschärfung eingetreten. Es gibt nur noch die privilegierten vorgeschriebenen Praktikas.

Ein „**Schnupper-Praktika**“ ist nur noch für eine Dauer von 3 Monaten möglich.

9. Bei den kurzfristig Beschäftigten wird sich die Beschäftigungsdauer von 50 Tagen auf 70 Tage erhöhen.