

Zum 01.01.2015 trat für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aller Branchen deutschlandweit ein gesetzlicher Mindestlohn in Höhe von 8,50 € brutto pro Zeitstunde in Kraft. Als Arbeitgeber sind Sie grundsätzlich verpflichtet, Ihren Arbeitnehmern diesen Mindestlohn zu zahlen.

Ausnahmen

Ausnahmen gelten für Unternehmen, die ihren Arbeitnehmern bereits einen allgemein verbindlichen Mindestlohn nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz, dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz oder dem Tarifvertragsgesetz zahlen. Ich rate Ihnen dringen zu prüfen, ob für Ihre Branche eine dieser Ausnahmeregeln zum Stichtag 01.01.2015 greift und Sie ggf. noch nicht gesetzlich verpflichtet sind, 8,50 € zu zahlen.

Beachten Sie auch die Änderungen, die sich bei der Beschäftigung von Minijobbern ergeben. Denn arbeiten diese bei jährlicher Betrachtung regelmäßig mehr als 52,9 Stunden pro Monat, würde das einen Monatslohn von 450,00 € ergeben und die Beschäftigung wäre dann sozialversicherungspflichtig. Ich empfehle Ihnen, die bestehenden Arbeitsverträge hinsichtlich der Arbeitszeit und des monatlichen Entgelts sowie Sonderzuwendungen zu prüfen.

Neue Aufzeichnungsverpflichtung

Mindestens ebenso stark trifft Sie die neue Aufzeichnungspflicht. Ab 01.01.2015 müssen für Minijobber und kurzfristig Beschäftigte Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit aufgezeichnet und für mindestens zwei Jahre aufbewahrt werden. Dies gilt auch für Arbeitnehmer in den Branchen, die zur Sofortmeldung bei Beschäftigungsbeginn verpflichtet sind (§ 2 a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes). Gehören Sie einer dieser Branchen an (z.B. Spedition, Bau, Gastronomie u.a.), müssen Sie somit die Arbeitszeit für alle Arbeitnehmer aufzeichnen, also auch für diejenigen mit festem Entgelt und/oder vereinbarter fester Arbeitszeit. Eine entsprechende Vorlage zur Arbeitszeitdokumentation stelle ich Ihnen anliegend zur Verfügung. Diese Aufzeichnungen müssen spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages erfolgen. Anderenfalls liegt eine Ordnungswidrigkeit vor, die mit Bußgeldern geahndet werden kann.

Neue Haftungsregelung

Sorgfalt ist auch geboten, wenn Sie ein anderes Unternehmen mit Dienst- oder Werkleistungen beauftragen. Denn Sie stehen in der Haftung, wenn dieses seinen Arbeitnehmern keinen gesetzlichen Mindestlohn zahlt. Ich empfehle Ihnen deshalb, sich von allen Subunternehmern und allen Auftragnehmern eine schriftliche Bestätigung geben zu lassen, dass diese den Mindestlohn bezahlen.

Ich rate Ihnen, diese Vorgaben zu beachten, da die Einhaltung des Mindestlohns sowie der neuen Aufzeichnungsregelungen von der Zollverwaltung kontrolliert werden und Verstöße mit hohen Geldbußen geahndet werden können.