

Informationsschreiben zum Mindestlohn

Sehr geehrte Mandanten,

ab 01.01.2015 gilt ein gesetzlich verbindlicher und flächendeckender

Mindestlohn von 8,50 € BRUTTO je Zeitzunde.

Über die Höhe des Mindestlohns wird alle zwei Jahre von der Mindestlohnkommission **neu** entschieden.

Der Mindestlohn gilt grundsätzlich für alle Arbeitnehmer einschließlich der geringfügig und kurzfristig Beschäftigten.

Ausnahmen vom Mindestlohn:

Für folgende Arbeitnehmer gilt der Mindestlohn nicht:

- Auszubildende
- Kinder und Jugendliche unter 18 Jahren
- bestimmte Praktikanten (z.B. schul- oder hochschulrechtlich verpflichtende Praktika, Praktika von bis zu 3 Monaten; bitte wenden Sie sich zur Klärung von Einzelsachverhalten an uns)
- Langzeitarbeitslose in den ersten 6 Monaten der Beschäftigung

Für Branchen in denen branchenabhängige Tarifverträge gelten, gibt es für die Gültigkeit des Mindestlohns Übergangsfristen bis 31.12.17.

- **Bitte wenden Sie sich an uns, falls Sie nicht sicher sind ob Sie darunterfallen.**

Aufzeichnungspflichten:

Um den Mindestlohn nachweisen zu können, gelten **ab 01.01.15** überdies

neue Aufzeichnungspflichten

für die Geringfügig und Kurzfristig Beschäftigten in **allen Branchen** und für **alle Arbeitnehmer** bei **Sofortmeldepflichtigen** Arbeitgebern.

Für diese Arbeitnehmer **müssen** Stundenzettel geführt werden welche:

- Beginn, Ende und Dauer der Arbeitszeit sowie Pausen aufzeichnen.
- (MÜSSEN) laufend geführt werden und spätestens 7 Tage nach Erbringung der Arbeitsleistung (also wöchentlich!) nachprüfbar vorliegen.
- 7 Tage nach Ablauf des Monats, muss der Stundenzettel außerdem vom Arbeitgeber und vom Arbeitnehmer unterschrieben werden und im Betrieb gemeinsam mit den Lohnabrechnungen aufbewahrt werden.
- Der Zoll hat das Recht **jederzeit** die Stundenzettel einschließlich der Lohnabrechnungen einzusehen.
- Die Unterlagen müssen **2 Jahre** bereitgehalten werden.
- **Wichtig:** auch Urlaubs- und Krankheitstage müssen auf dem Stundenzettel eingetragen sein.
 - Beachten Sie bitte, dass auch Geringfügig und Kurzfristig Beschäftigte Anspruch auf Urlaub und auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall haben.
 - Entgegenstehende Vereinbarungen sind nicht rechtmäßig, hätten vor keinem Arbeitsgericht Bestand und werden von Prüfern in Rentenversicherungsprüfungen nicht anerkannt.

Im Rahmen der Rentenversicherungsprüfungen, die verpflichtend alle 4 Jahre für alle Arbeitgeber stattfinden, erfolgt eine LÜCKENLOSE Prüfung dieser Aufzeichnungen.

Bitte nehmen Sie das Führen der Stundenzettel und die Einhaltung des Mindestlohns deshalb sehr ernst!

Werden die Aufzeichnungspflichten nicht eingehalten oder sind die Aufzeichnungen falsch, kann es zu hohen Nachzahlungen im Rahmen von Rentenversicherungsprüfungen und zu Strafen durch den Zoll kommen.

Wenden Sie sich deshalb bitte unbedingt zur Beseitigung von Unklarheiten und zur Beantwortung von Fragen an uns!

Berechnung des monatlichen Bruttolohns:

Haben Sie mit Ihren Mitarbeitern ein Festgehalt vereinbart, müssen Sie dieses bezüglich der Einhaltung des Mindestlohns überprüfen. Hierfür gilt folgende Formel:

Monatsgehalt / (wöchentliche Arbeitszeit x 4,6 Wochen) = Stundenlohn (dieser muss mindestens 8,50 sein!)

Für die Berechnung der Monatsarbeitszeit wird ein Faktor von 4,6 Wochen genommen, da ein Monat nie nur 4 Wochen hat.

Achtung: ein häufiger Fehler bei der Berechnung des Bruttogehalts ist, die Wochenstunden mal 4 Wochen zu nehmen!

Überstundenzuschläge, Zuschläge für Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit, Reisekosten und Sonderzahlungen, die nicht die Normalleistung vergüten, können nicht auf den Mindestlohn angerechnet werden und gehören somit nicht zum maßgeblichen Bruttogehalt.

Wenn Sie sich nicht sicher sind, ob der Mindestlohn beim Festgehalt ihrer Mitarbeiter eingehalten ist, überprüfen wir die Gehälter **auf Anfrage** gerne! Da wir nicht von allen Mitarbeitern und Mandanten Arbeitsverträge vorliegen haben, kann die Überprüfung der Gehälter **nicht** pauschal von uns durchgeführt werden.

Weitere wichtige Punkte:

- die Stunden, die auf den Stundenzetteln für einen Kalendermonat bei Stundenlohnempfängern notiert werden, müssen mit den Stunden auf der Lohnabrechnung des jeweiligen Monats übereinstimmen. **Schieben von Stunden oder Abrechnungen vom 15. bis 15. des Folgemonats etc. sind nicht zulässig!**
- Beachten Sie außerdem, dass der Mitarbeiter **nicht** auf den Mindestlohn verzichten kann!
- der Mindestlohn für die **tatsächlich geleisteten** Stunden ist immer im Zeitpunkt der vereinbarten Fälligkeit, spätestens am letzten Bankarbeitstag des folgenden Monats zu bezahlen
- Überstunden müssen abgegolten werden; Arbeitszeitkonten können vereinbart werden; **eine Pauschalabgeltung von Überstunden ist nicht zulässig**
- **Fixieren Sie Lohnerhöhungen schriftlich**

❖ **Bitte unterschreiben Sie die Bestätigung und lassen Sie uns ein unterschriebenes Exemplar des Informationsschreibens wiederzukommen.**

Bestätigung

Hiermit bestätige ich, dass ich das Informationsschreiben von der Mittelstands Lohnrechenzentrum GmbH über den Mindestlohn ab 01.01.15 erhalten und zur Kenntnis genommen habe.

Des Weiteren werde ich mich um die Einhaltung des Mindestlohns selbständig kümmern und mich bei allen offenen Fragen an die Mittelstands Lohnrechenzentrum GmbH wenden.

Mir ist bewusst, dass für die Vollständigkeit und Richtigkeit dieses Informationsschreibens durch die Mittelstands Lohnrechenzentrum GmbH **keine Haftung übernommen** werden kann.

Es handelt sich hierbei um ein reines Informationsschreiben.

Des Weiteren haftet die Mittelstands Lohnrechenzentrum GmbH nicht für die rechtmäßige und rechtzeitige Führung der Stundenzettel und die Einhaltung des Mindestlohns durch mich. Dies liegt allein in meiner Verantwortung. Wird eine Überprüfung der Stundenzettel durch die Mittelstands Lohnrechenzentrum GmbH gewünscht, muss hierfür ein eindeutiger schriftlicher Auftrag erteilt werden.

....., den.....

(Ort/Datum)

.....

(Unterschrift + Stempel Mandant)