

Mindestlohn 2015

Sehr geehrte Damen und Herren,

ab dem 01.01.2015 gilt für alle Branchen erstmals ein flächendeckend zu zahlender, gesetzlicher Mindestlohn von 8,50 Euro brutto pro Zeitstunde. Grundsätzlich haben alle in Deutschland beschäftigten Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch auf diesen Brutto-Stundenlohn. Alle Arbeitgeber sind zur Zahlung des Mindestlohns verpflichtet.

Ausnahmen bestehen jedoch z. B. für Auszubildende, Jugendliche ohne abgeschlossene Berufsausbildung und Zeitungszusteller. In einigen Branchen ist eine dreijährige Übergangszeit bis zum 31. Dezember 2017 vorgesehen. Die Entscheidung, welche Branchen diese Übergangsregelung für sich nutzen werden, steht bisher nicht endgültig fest.

Je nach Arbeitnehmertyp ergeben sich aus dem gesetzlichen Mindestlohnanspruch unterschiedliche Auswirkungen auf die Lohnabrechnung. So ist es sicher leicht, den Stundenlohn für einen Stundenlohnempfänger zu erhöhen. Etwas schwieriger ist es dagegen schon bei einem Gehaltsempfänger. Das Mindestlohngesetz schreibt nämlich nicht vor, wie der Stundenlohn eines Gehaltsempfängers genau zu ermitteln ist. Hier können Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen und/oder individuelle Vereinbarungen eine Rolle spielen.

Insbesondere bei den geringfügig Beschäftigten ist besondere Aufmerksamkeit geboten, da historisch bedingt viele Minijobber Arbeitsverträge haben, die auf fünfzehn Wochenstunden basieren.

关于德国从 2015 年开始的最低工资制度以及相关的记录义务

尊敬的中国投资人：

从 2015 年 1 月 1 日开始，在德国所有的部门都将会实行统一的，法定的最低工资标准，即每小时 8,5 欧元。所有在德国工作的雇员，都有法定的权利，要求其工资至少符合最低毛工资的要求。所有的雇主也都有义务支付最低工资。

当然也存在例外的情形，比如对于学徒，没有职业教育毕业的年轻人以及报纸投递员。在某些领域，还存在三年的过渡期，即到 2017 年 12 月 31 日为止可以不按照最低工资的标准来要求。至于哪些领域可以适用于这个过渡期，目前还没有最终定论。

不同类型的雇员有着不同的最低工资请求权，相应的，对于工资结算也有不同的影响。所以，对于按照小时来支付工资的雇主来说，会比较容易，直接提高每小时工资即可。对于领月薪的员工来说，就比较困难。最低工资法并没有规定，对于领月薪的人，如何准确换算成每小时的工资。这里，劳资双方的协议，企业协定或者个人约定就会发挥比较重要的作用。

特别是对于低收入的工作者，我们建议仔细阅读以下内容。过去我们的 Minijob 大多都规定，每个星期 15 小时，现在，这里需要进行采取一定的行为进行更改：

Hier besteht Handlungsbedarf:

Durch das Mindestlohngesetz ist es ab 2015 nicht mehr möglich, wöchentlich regelmäßig fünfzehn Stunden für 450,00 Euro im Monat zu arbeiten. Rein rechnerisch liegt die regelmäßige Höchstarbeitszeit für geringfügig Beschäftigte ab 01.01.2015 bei 52,9 Stunden pro Monat.

Zudem unterliegen die Minijobber (ausgenommen: in Privathaushalten) neben den kurzfristig Beschäftigten (gem. § 8 Abs. 1 SGB IV) und den Arbeitnehmer in den in § 2a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes genannten Wirtschaftszweigen einer neuen Aufzeichnungspflicht.

Aufgrund der großen praktischen Relevanz weisen wir weiterhin zu den Dokumentationspflichten hin, deren Verletzung als Ordnungswidrigkeit mit Geldbußen geahndet werden kann.

Zu Zwecken der Erleichterung der Überprüfung der Einhaltung der Regelungen des MiLoG hat der Gesetzgeber für bestimmte Bereiche Dokumentationspflichten eingeführt, die durch den Arbeitgeber zu erfüllen sind.

Zu dokumentieren sind nach § 17 Abs. 1 MiLoG die Arbeitszeiten und die hierfür gezahlte Vergütung. Spätestens sieben Tage nach Erbringung der Arbeitsleistung müssen Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit bestimmter Arbeitnehmer aufgezeichnet und diese Aufzeichnungen dann mindestens zwei Jahre lang aufbewahrt werden.

Betroffene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind

- geringfügig Beschäftigte – diese überraschenderweise allerdings dann nicht, wenn diese in Privathaushalten beschäftigt werden – und

从 2015 年起，对于每个月 450 欧元的 Minijob 来说，每周 15 小时的工作时间是不符合法律规定的。从 2015 年 1 月 1 日起，对于低收入者，每个月最高的工作时间为 52,9 小时。

此外，对于 Minijob 的工作者(私人家政除外)，根据 SGB IV 第 8 条第 1 款的短期工作者，以及根据反黑工法第 2a 条所谓的经济部门的雇员来说，都有一个新的进行记录的义务。

基于实践中的重要性，我们在此对于记录义务做出必要的提示，如果不按照法律规定进行记录，那么就是违法行为，会有相应罚款的危险。

为了简化遵守最低工资法的规定规定的核查程序，立法者对于特定领域规定了相关的记录义务。这个记录义务由雇主履行。

根据最低工资法 17 条第一款规定，需要记录的项目包括工作时间，以及相应的工资数额。在员工完成工作后最迟 7 天，雇主必须将工作的开始时间，结束时间，每天的总共工作时间记录下来，这个记录至少保留 2 年。

涉及到的员工包括：

- 低收入员工--- 如果是在私人家庭进行工作的人员，不包括在内

<ul style="list-style-type: none">• Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus den Wirtschaftsbereichen nach § 8 Abs. 1 SGB IV oder § 2 a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes. Dies sind insbesondere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus den Branchen Baugewerbe, Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe, Personenbeförderungsgewerbe, Speditions-, Transport- und damit verbundene Logistikgewerbe, Schaustellergewerbe, Unternehmen der Forstwirtschaft, Gebäudereinigungsgewerbe, Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen beteiligen und in der Fleischwirtschaft tätig sind. <p>Die Dokumentationspflichten treffen den Arbeitgeber unabhängig davon, ob er die Arbeitnehmer selbst beschäftigt oder entleiht.</p>	<ul style="list-style-type: none">• 根据 SGB IV 第 8 条, 以及根据反黑工法第 2a 条所涉及的经济领域的雇员。这里, 特别包括来自建筑业, 餐饮业, 旅馆业, 交通业, 运输业以及相关的物流业, 肉类加工业, 马戏团, 林业, 建筑清洁业, 以及展会布置和拆卸的员工。 <p>无论这个员工是外借的还是雇主自己雇的, 雇主都有记录的义务。</p>
<p>Nach § 17 Abs. 2 MiLoG müssen zudem die von diesen Dokumentationspflichten erfassten Arbeitgeber die Dokumente in deutscher Sprache bereithalten, die für den Nachweis der Zahlung des Mindestlohns erforderlich sind. Diese Dokumente sind für die gesamte Dauer der Beschäftigung, maximal jedoch für zwei Jahre, bereithalten. Auf Verlangen der Behörden sind diese Unterlagen am Ort der Beschäftigung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bereitzuhalten.</p> <p>Nach § 17 Abs. 4 MiLoG besteht die Möglichkeit, dass das Bundesfinanzministerium im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrats die Dokumentationspflichten vereinfachen oder abwandeln kann, wenn dies auf Grund von Besonderheiten der zu erbringenden Werk- oder Dienstleistung oder auf Grund von Besonderheiten des jeweiligen Wirtschaftsbereichs oder -zweigs</p>	<p>根据最低工资法第 17 条第 2 款的规定, 对于有义务记录的雇主来说, 为了证明其支付了最低工资, 必须准备必要的德语的记录文件。这些文件需要在员工工作期间保留, 最多两年。如果相关的机构需要, 那么这些文件要在雇员的工作地进行保留。</p> <p>根据最低工资法第 17 条第 4 款的规定, 目前存在这样的一种可能性, 即德国联邦财政部在与德国联邦劳动和社会部达成一致的情形下, 不需要德国联邦参议院的批准, 可以简化或变更记录义务。前提是, 带来的服务的特殊性, 或者某些部门或领域存在一些特殊原因, 而且是必要的。至于在哪些范围可以有如上的可能性, 目前还不得而知。</p>

erforderlich ist. Ob und in welchen Umfang hiervon Gebrauch gemacht werden wird, bleibt abzuwarten.

§ 20 MiLoG regelt, dass bestimmte Verstöße gegen das Gesetz Ordnungswidrigkeiten sind.

Ordnungswidrig handelt nicht nur, wer vorsätzlich oder fahrlässig beispielsweise den Mindestlohn nicht oder nicht rechtzeitig auszahlt (hier können Geldbußen in Höhe von bis zu 500.000,00 verhängt werden), sondern auch, wer

- entgegen § 17 Abs. 1 MiLoG eine Aufzeichnung nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig erstellt oder nicht oder nicht mindestens zwei Jahre aufbewahrt,

oder wer

- entgegen § 17 Absatz 2 eine Unterlage nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht in der vorgeschriebenen Weise bereithält.

Im Rahmen einer Ordnungswidrigkeit bei Verletzung von Dokumentationspflichten können Geldbußen in Höhe von bis zu EUR 30.000,00 verhängt werden. Vor diesem Hintergrund bitten wir Sie, für die Einhaltung der Pflichten Sorge zu tragen, wenn Sie zum Kreis der verpflichteten Arbeitgeber gehören.

Für Rückfragen in diesem Zusammenhang stehen wir Ihnen natürlich jederzeit gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

同时，最低工资法 20 条也规定了相关的违法行为。违法行为不仅仅包括故意或者过失的行为，比如雇主故意或过失没有或没有及时支付工资（这里可能会有最高 50 万欧元的罚款），同时也包括了如下的行为：

- 违反了最低工资法 17 条第 1 款的规定，没有做记录，或者记录不对，不完整，不及时，或者没有将记录保存 2 年。

或者

- 违反了最低工资法 17 条第 2 款的规定，相关的记录文件没有准备，或者没有准确完整的以法定的方式准备。

对于违反记录义务的行为，可能会有最高 3 万欧元的罚款。因此，我们提醒各位中国企业家和投资人，如果您属于相关有记录义务的雇主，请认真遵守相关的法定义务。

如果有其他这方面的相关问题欢迎及时联系我们

祝好