

Dipl.-Kfm. Daniel Noll
Steuerberater

Schnusenberg-Noll GmbH
Steuerberatungsgesellschaft

33378 Rheda-Wiedenbrück
Steinweg 6-8

Fon +49 (5242) 9605-0

Fax +49 (5242) 9605-54

mail@schnusenberg-noll.de

Mindestlohn ab 01.01.2015

Inhalt

- I. Gesetzliche Grundlage
- II. Ausnahmen vom Mindestlohn

- III. Auswirkungen auf die Lohnabrechnung
- IV. Umstellung der Software
- V. Weitere Empfehlungen

I. Gesetzliche Grundlage

Am 16.08.2014 ist das Tarifautonomiestärkungsgesetz (BGBl I S. 1348) in Kraft getreten. Das Gesetz beinhaltet die Regelungen eines allgemeinen Mindestlohns und die damit verbundenen Anforderungen an eine Aufzeichnungspflicht. (§ 17 MiLoG).

Hier die Eckpunkte:

- Ab dem 01.01.2015 gilt erstmals ein flächendeckender, 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.
- Es sind alle Arbeitgeber zur Zahlung des Mindestlohns verpflichtet.
- Kontrolliert wird die Einhaltung des Mindestlohns von der Zollverwaltung.
- Verstöße können mit Geldbußen von bis zu 500.000,00 Euro geahndet werden.

Aufzeichnungspflicht

Arbeitgeber und Entleiher sind zudem ab 01.01.2015 verpflichtet die tägliche Arbeitszeit aufzuzeichnen und mindestens zwei Jahre aufzubewahren. Dies gilt für Minijobber, kurzfristig Beschäftigte gem. § 8 Abs. 1 SGB IV (nicht für geringfügig Beschäftigte in Privathaushalten) und/oder für Arbeitnehmer in den in § 2a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes genannten Wirtschaftszweigen (Baugewerbe, Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe, Personenbeförderungsgewerbe, Speditions-, Transport- und damit verbundenen Logistikgewerbe, Schaustellergewerbe, Unternehmen der Forstwirtschaft, Gebäudereinigungsgewerbe, Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen beteiligen, Fleischwirtschaft).

Aufzeichnungspflichtig sind **Beginn, Ende** und **Dauer** der Arbeitszeit. **Hinweis:** Diese Daten sind spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages aufzuzeichnen.

MERKBLATT

Mindestlohnkommission

Der Mindestlohn kann durch Verordnung auf Vorschlag einer Mindestlohnkommission erstmals zum 1. Januar 2017 in zweijährigem Turnus geändert werden. Neben den Regelungen zum allgemeinen Mindestlohn beinhaltet das Tarifautonomiestärkungsgesetz unter anderem Änderungen

- des Verdienststatistikgesetzes
- des Tarifvertragsgesetzes
- des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes
- des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes
- der Beitragsverfahrensverordnung.

II. Ausnahmen vom gesetzlichen Mindestlohn

Der Mindestlohn gilt generell **nicht** für:

- Auszubildende,
- Langzeitarbeitslose in den ersten sechs Monaten ihrer Beschäftigung,
- Praktikanten, die ein Pflichtpraktikum nach Schul-, Ausbildungs- oder Studienordnung leisten,
- Praktikanten, die ein Orientierungs-Praktikum von bis zu drei Monaten vor Berufsausbildung oder Studium leisten,
- Praktikanten, die ein Praktikum von bis zu drei Monaten begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung leisten und
- Ehrenämter.
- Für **Zeitungszusteller** sieht das Mindestlohngesetz eine stufenweise Einführung vor. Ab dem 1. Januar 2015 erhalten sie mindestens 75 Prozent, ab dem 1. Januar 2016 mindestens 85 Prozent des geltenden Mindestlohns. Ab dem 1. Januar bis zum 31. Dezember 2017 sind es dann 8,50 Euro, ab dem 1. Januar 2018 bekommen sie den dann von der Mindestlohnkommission beschlossenen Mindestlohn ohne Einschränkung.
- **Saisonarbeiter** (zum Beispiel im Hotel- und Gaststättengewerbe, in der Landwirtschaft) erhalten den Mindestlohn. Allerdings wird es voraussichtlich in der Landwirtschaft einen Tarifvertrag geben, der bis 2017 noch niedrigere Löhne vorsieht.
- Für **kurzfristig Beschäftigte** verlängert sich die Möglichkeit zur SV-freien Beschäftigung auf 70

Tage bzw. drei Monate (bisher: 50 Tage bzw. zwei Monate). Diese Regelung gilt befristet auf vier Jahre bis 31.12.2018.

- Nach Ablauf der Ausnahmeregelungen, spätestens aber ab dem 01.01.2018 muss auf jeden Fall der gesetzliche Mindestlohn gezahlt werden.

III. Auswirkungen auf die Lohnabrechnung

Je nach Arbeitnehmertyp ergeben sich im Zusammenhang mit dem Mindestlohn unterschiedliche Auswirkungen und Handlungsempfehlungen für die Lohnabrechnung. Einen Überblick finden Sie in den folgenden Stichpunkten:

Gehaltsempfänger

Prüfen Sie den Stundenlohn auf Basis des Gehaltes und der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit. Beachten Sie dabei die oben genannten generellen Ausnahmen und Übergangsregelungen. Beispiel: Bei einer Monatsarbeitszeit von 173,33 Stunden (40 Wochenstunden mal 52 Wochen geteilt durch 12 Monate) wäre ein Brutto-Gehalt von 1 473,31 fällig (die Berechnung der Monatsarbeitszeit kann unterschiedlich erfolgen).

Geringfügig Beschäftigte

Prüfen Sie auch hier die Arbeitsverträge. Beachten Sie dabei die individuell vereinbarte Arbeitszeit und das monatliche Entgelt. Beispiel: Ab 2015 wird es nicht mehr möglich sein, wöchentlich 15 Stunden für 450 Euro im Monat zu arbeiten, ohne in die Sozialversicherungspflicht zu rutschen. Die rechnerische regelmäßige Höchstarbeitszeit liegt ab 1.1. bei 52,9 Stunden pro Monat, 53 Stunden sind bereits zu viel (450,50 Euro).

Der Mindestlohn gilt außerdem auch für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse in Privathaushalten.

Arbeitnehmer in der Gleitzone

Prüfen Sie die bestehenden Arbeitsverträge. Beachten Sie dabei die individuell vereinbarte Arbeitszeit und das monatliche Entgelt. Die rechnerische regelmäßige Höchstarbeitszeit liegt bei Arbeitnehmern in der Gleitzone (max. 850 Euro monatlich, 10.200 Euro jährlich) ab 01.01. bei 100 Stunden pro Monat.

Auszubildende

Es besteht kein gesetzlicher Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn (siehe II.). Daher momentan kein Handlungsbedarf.

Stundenlohnempfänger

Der gesetzliche Anspruch auf einen Brutto-Stundenlohn von 8,50 Euro gilt auch hier. Prüfen Sie den Stundenlohn für alle Arbeitnehmer. Beachten Sie dabei die oben genannten generellen Ausnahmen und Übergangsregelungen.

Stücklohn-/Akkordlohnempfänger

Auch hier 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. Prüfen Sie daher Ihr bisheriges Abrechnungssystem und stellen Sie ggf. auf Stundenlohn um.

Als Arbeitgeber sind Sie **verpflichtet** zu prüfen, ob und wenn ja, in welcher Höhe Sie den gesetzlichen Mindestlohn zahlen müssen. Informationen dazu erhalten Sie gegebenenfalls bei der für Sie zuständigen Industrie- und Handels- bzw. Handwerkskammer.

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.

Wir empfehlen Ihnen, sich in Zweifelsfällen juristisch beraten zu lassen.

IV. Umstellung der Software

Das Gesetz zum allgemeinen Mindestlohn stellt erhebliche Anforderungen an die Lohnprogramme. Die Umsetzung ist deshalb geprägt von vielen individuellen Details, die in den Lohnprogrammen bisher nicht erforderlich waren (z.B.: Branchenkennummern, umfangreiche Ausnahmeregelungen, nicht immer eindeutige Rechtslage usw.). Unsere Programme der Datev eG im Bereich der Personalwirt-

schaft werden daher derzeit geprüft und angepasst. Sofern die Lohnabrechnungen in Ihrem Unternehmen erstellt werden und Sie eigene Software einsetzen, prüfen Sie bitte zusammen mit Ihrem Softwareanbieter die notwendigen Schritte.

V. Weitere Empfehlungen

Die Einführung des Mindestlohns ist nicht zu unterschätzen. Insbesondere die Aufzeichnungspflichten gehen über das bisher bekannte Maß deutlich hinaus. Auch mit Hinblick auf die Überprüfungsmöglichkeiten der Zollverwaltung (z.B. unangekündigte Kontrollen in den Unternehmen) sollten Sie sich mit den Neuerungen vertraut machen.

Nützliche Unterstützungsmedien wie z.B. eine Mindestlohn-Checkliste, Musterbriefe für Arbeitnehmer (Minijobber) oder eine Vorlage zur Erfassung von Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit werden z.Zt. erarbeitet.

Bitte wenden Sie sich bei Fragen an die für Ihre Lohnabrechnungen zuständigen Mitarbeiter.

Alle Angaben in diesem Merkblatt haben wir nach bestem Wissen zusammengestellt. Sie erfolgen jedoch ohne Gewähr. Diese Information kann eine individuelle Beratung im Einzelfall nicht ersetzen.