

An die Mandanten der
Helming + Kern
Steuerberatung

Geschäftsführung:
Angela Helming, Steuerberaterin
Susanne Kern, Steuerberaterin

Altenmarkter Str. 13, 83301 Traunreut
Tel. 08669 85 63 0
Fax 08669 85 63 10

Badweg 19, 83364 Neukirchen
Tel. 08666 98 112 00
Fax 08666 98 112 20

Im Dezember 2014

Ihr Ansprechpartner:
Angela Helming StBin
Susanne Kern, StBin
08669 85630

45752 - Mindestlohn-1/5

Mindestlohn: Erhebliche Risiken für Arbeitgeber ab 1. Januar 2015

Sehr geehrte Damen und Herren,

ab 1. Januar 2015 gilt bundesweit ein einheitlicher Mindestlohn in Höhe von 8,50 Euro. Für Arbeitgeber bringt diese Neuerung erhebliche Risiken mit sich, und zwar selbst dann, wenn eigentlich ein Lohn von mehr als 8,50 Euro gezahlt wird. Im Ernstfall drohen erhebliche Nachzahlungen und Bußgelder bis zu 500.000 Euro. Bauunternehmer können ihre Zulassung für öffentliche Aufträge verlieren.

Bitte nehmen Sie sich also ein paar Minuten Zeit, wir informieren Sie über die wesentlichen Punkte, die künftig unbedingt zu beachten sind:

Fall Nr. 1: Der Minijob

Minijobs sind für Dumpinglöhne seit jeher besonders anfällig: Der Arbeitnehmer bekommt netto = brutto ausbezahlt, deshalb kann er durchaus mit niedrigeren Stundenlöhnen auskommen. Oft wurde ein Stundenlohn von weniger als 8,50 Euro bezahlt.

Ab dem 1. Januar muss auch im Minijob zwingend ein Gehalt von 8,50 Euro pro Stunde bezahlt werden. Sie müssen deshalb unbedingt prüfen, ob der Lohn für Ihre Minijobber ausreichend bemessen ist. Dabei ist in vielen Fällen die Arbeitszeit vertraglich überhaupt nicht festgehalten. Hier gilt es unbedingt nachzubessern.

Die Berechnung des Stundenlohnes folgt der Formel:

Monatslohn/(Wochenarbeitszeit * 4,35) = Stundenlohn

Bei einem Monatslohn von 450 Euro und einer Arbeitszeit von 12 Stunden pro Woche ergibt sich:

450 EUR / (12 * 4,35) = 8,62 EUR Stundenlohn

Damit wird der Mindestlohn bei einer Arbeitszeit von 12 Stunden pro Woche knapp erreicht.

Bitte beachten Sie also:

Eine Arbeitszeit von mehr als 12 Stunden pro Woche oder 52 Stunden pro Monat sind für einen Minijobber nicht möglich!

Achtung!

Häufig ist bei Minijobbern keine Arbeitszeit vertraglich festgehalten. Die Arbeit wird „auf Abruf“ nach Bedarf erledigt. Hier gilt kraft Gesetzes eine Arbeitszeit von 40 Stunden pro Monat, auch wenn tatsächlich weniger gearbeitet wird (§ 12 TzBfG).

Beispiel:

Im Restaurant R arbeitet eine Arbeitnehmerin nach Bedarf immer dann, wenn ihre Chefin dies ein oder zwei Tage vorher ankündigt. Es werden jedoch pro Monat nicht mehr als 20 Stunden geleistet. Die Arbeitnehmerin erhält hierfür 200 EUR.

Aufgrund der Regelung des § 12 TzBfG gilt eine Arbeitszeit von 40 Stunden als vereinbart. Der Stundenlohn beträgt also nur 5 EUR und liegt damit 3,50 EUR unter dem Mindestlohn!

Es ist daher dringend darauf zu achten, dass bei Minijobs die Arbeitszeit verbindlich schriftlich festgehalten wird!

Fall Nr. 2: Überstunden

Bitte beachten Sie, dass es nicht auf die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit ankommt, sondern auf die **tatsächlich geleistete** Arbeitszeit. Das bedeutet, dass Überstunden grundsätzlich mitgerechnet werden. Der Mindestlohn ist spätestens einen Monat nach Arbeitsleistung auszuzahlen – das gilt auch für den Lohn für Überstunden.

Beispiel:

Eine Servicekraft in der Gastronomie arbeitet 12 Stunden wöchentlich für 8,50 EUR/Stunde. Wegen eines akuten Bedarfs leistet sie jedoch in einem Monat 2 Überstunden pro Woche. Diese werden nicht besonders notiert und sollen zu einem späteren – unbestimmten – Zeitpunkt durch Freizeit ausgeglichen werden. Eine vertragliche Vereinbarung dazu gibt es nicht.

Hier beträgt die Arbeitszeit in dem einen Monat 14 Stunden pro Woche und es ergibt sich ein Stundenlohn von 7,39 EUR. Da der Arbeitnehmer aber Anspruch auf den vollen Betrag von 8,50 EUR hat, ergibt sich ein Lohnanspruch von: $14 \text{ Stunden} * 4,35 * 8,50 \text{ EUR/Stunde} = 517,65 \text{ EUR}$.

Damit ist die Grenze der Geringfügigkeit überschritten. Wird dies nicht innerhalb eines 12-Monatszeitraumes ausgeglichen, rutscht das Arbeitsverhältnis automatisch in die Gleitzone und es drohen nachträgliche Beiträge und Steuern!

Mögliche Abhilfe (nicht nur bei Minijobs):

Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren ein sog. „Arbeitszeitkonto“:

Dazu muss eine schriftliche Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer geschlossen werden, in der festgehalten wird, dass Überstunden in ein Zeitkonto eingestellt werden. Die Überstunden müssen dann spätestens innerhalb von 12 Monaten nach ihrer Erfassung durch bezahlte Freizeitgewährung oder Zahlung des Mindestlohns ausgeglichen werden. Dabei dürfen die Stunden, die auf dieses Konto gutgeschrieben werden, nicht mehr als 50 % der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit betragen.

Beispiel: Überstundenabbau im Winter

In der Dachdeckerei D ist es üblich, dass die Arbeitnehmer im Sommer Überstunden leisten, die im Winter abgebaut werden. Eine Vereinbarung hierüber existiert nicht, allerdings wird es so seit Jahren gehandhabt. Ein Arbeitnehmer leistet im August wöchentlich 6 Überstunden zu den regelmäßigen 40 Wochenstunden. Dachdecker D zahlt den Tariflohn von 11,85 EUR. Der Arbeitnehmer erhält im August sein regelmäßiges Gehalt von 2.062 EUR.

Hier ist zu beachten, dass auch der Tariflohn ein Mindestlohn ist, der nicht unterschritten werden darf. Das Gehalt des Arbeitnehmers ist im August jedoch auf 40 Wochenstunden + 6 Überstunden aufzuteilen. Der Stundenlohn beträgt daher nur 10,30 EUR. Der Tariflohn ist unterschritten. Die Beiträge werden jedoch von einem Mindestlohn von 11,85 EUR (nach)erhoben.

Es muss also ab dem 1. Januar 2015 darauf geachtet werden, dass für flexible Arbeitszeitmodelle schriftliche Vereinbarungen getroffen werden. Die angefallenen Überstunden sind aufzuzeichnen.

Fall Nr. 3: Fehlerhafte und unvollständige Aufzeichnungen

Um die Einhaltung des Mindestlohns effektiv kontrollieren zu können, werden ab dem 1. Januar 2015 umfangreiche Aufzeichnungspflichten vorgeschrieben. Für folgende Arbeitnehmer müssen detaillierte Aufzeichnungen gefertigt werden:

- Minijobber
- Kurzfristig Beschäftigte
- Arbeitnehmer in Branchen mit Sofortmeldepflicht

Aufzuzeichnen sind Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit. Ein entsprechendes Musterformular, haben wir beigelegt. Sofern Sie bereits eigene Formulare entwickelt haben, können Sie diese selbstverständlich weiter verwenden, wenn die notwendigen Bestandteile enthalten sind.

Die Dokumentation muss zeitnah erfolgen, d.h. spätestens am 7. des auf die Arbeitsleistung folgenden Tag muss sie einem unverhofft erscheinenden Zollprüfer vorgelegt werden können. Die Dokumentationen sind über 2 Jahre aufzubewahren.

Achtung!

Die Einhaltung des Mindestlohnes kontrolliert der Zoll. Die zuständigen Abteilungen der Finanzkontrolle Schwarzarbeit wurden deshalb bereits personell erheblich aufgestockt.

Können die Dokumente nicht ordnungsgemäß vorgelegt werden, drohen allein hierfür Bußgelder bis zu 30.000 EUR!

Fall Nr. 4: Besondere Lohnkomponenten

In vielen Gewerbebranchen werden steuerfreie Lohnkomponenten fix in die Vergütung eingeplant. So sind häufig Sonn- und Feiertagszuschläge Gegenstand einer Lohnvereinbarung. Diese besonderen Zuschläge zählen jedoch bei der Ermittlung des Mindestlohnes nicht mit.

Nicht einzubeziehen sind u.a.:

- Sonn- und Feiertagszuschläge
- Werkzeuggeld
- Überstundenzuschläge
- Wechselschichtzulagen
- Schmutz- und Gefahrezulagen
- Prämien

Auch das Weihnachts- oder Urlaubsgeld kann unter Umständen nicht vollständig einbezogen werden, da es nur zählt, sofern es innerhalb der Fälligkeit des Mindestlohnes gezahlt wird. Der Mindestlohn ist bereits einen Monat nach Arbeitsleistung fällig. Damit kann ein im Dezember gezahltes Weihnachtsgeld nur für Arbeit im Monat November in die Berechnung einbezogen werden!

Ergänzende Hinweise:

Der Mindestlohn gilt nicht für:

- Auszubildende nach dem Berufsbildungsgesetz
- Langzeitarbeitslose (d.h. bei einer Arbeitslosigkeit von mehr als einem Jahr) in den erst 6 Monaten der Beschäftigung
- Jugendliche unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung
- Praktikanten
(Pflichtpraktikum im Rahmen der Ausbildung, freiwillige Praktika bis zu einer Dauer von 3 Monaten) – **alle anderen Praktikanten** unterliegen dem Mindestlohn
- Arbeitnehmer in Berufseinstiegs- und Vorbereitungsqualifizierungen
(Einstiegsqualifizierung nach § 54a SGB III)
- Ehrenamtlich Tätige

In bestimmten Gewerben, für die ein tariflicher Mindestlohn von unter 8,50 EUR vereinbart wurde, gilt bis zum 01.01.2017 dieser niedrigere tarifliche Mindestlohn.

Das gilt insbesondere für folgende Branchen:

- Fleischverarbeitung (derzeit 8,00 EUR, ab Oktober 2015 8,60 EUR)
- Friseurhandwerk (derzeit 8,00 EUR)

Was zu tun ist:

Prüfen Sie, ob schriftliche Vereinbarungen mit den Arbeitnehmern vorliegen, ganz besonders im Fall von Minijobs und regelmäßigen Überstunden.

Nehmen Sie die Neuregelung zum Anlass, die Höhe der Stundenlöhne in Ihrem Betrieb zu überprüfen.

Führen Sie ab dem 1. Januar die notwendigen Dokumentationen gewissenhaft und zeitnah! Bewahren Sie diese zwei Jahre zugriffssicher auf.

Bitte sprechen Sie mit uns, wenn Sie Fragen zum Thema haben oder befürchten, dass sie weniger als den gesetzlichen Mindestlohn zahlen.

Mit freundlichen Grüßen

Helming + **Kern**
Steuerberatung

Vorlage zur Dokumentation der täglichen Arbeitszeit

Firma:

Name des Mitarbeiters:

Pers.-Nr.: Monat/Jahr:

Kalendertag	Beginn (Uhrzeit)	Pause (Dauer)	Ende (Uhrzeit)	Dauer (Summe)	*	aufgezeichnet am:	Bemerkungen
1.							
2.							
3.							
4.							
5.							
6.							
7.							
8.							
9.							
10.							
11.							
12.							
13.							
14.							
15.							
16.							
17.							
18.							
19.							
20.							
21.							
22.							
23.							
24.							
25.							
26.							
27.							
28.							
29.							
30.							
31.							

Summe: _____

Datum Unterschrift des Arbeitnehmers

Datum Unterschrift des Arbeitgebers

* Tragen Sie in diese Spalte eines der folgenden Kürzel ein, wenn es für diesen Kalendertag zutrifft:

Schlüssel

- K Krank
- U Urlaub
- UU unbezahlter Urlaub
- F Feiertag
- SA Stundenweise abwesend
- SU Stundenweise Urlaub