

SteuerNews 6 – 2015

Gesetzlicher Mindestlohn - aktualisiert

Neu: Erleichterung bei den Aufzeichnungspflichten, siehe Seite 3

Grundsatz:

Der gesetzliche Mindestlohn in Höhe von **EUR 8,50** je Zeitarbeitsstunde **gilt für alle Arbeitnehmer** (auch Ehegatten).

Ausnahmen:

- Auszubildende.
- Langzeitarbeitslose für einen Zeitraum von 6 Monaten.
- Ehrenamtliche.
- Jugendliche unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung.
- Praktikanten, die ein verpflichtendes Praktikum als Teil Ihrer (Hoch-) Schulausbildung leisten.
- Andere Praktikanten bis zu drei Monaten (Mindestlohn gilt ab dem vierten Monat)
- Praktika im Zusammenhang mit einer Einstiegsqualifizierung.
- Zeitungszusteller bis 31.12.2016.
- Niedrigere Branchenmindestlöhne bei allgemein verbindlichen Tarifverträgen (z.B. Friseurhandwerk, Gartenbau, Textilindustrie) bis 31.12.2016.
- Für Heimarbeiter gilt das Mindestlohngesetz nicht.

Berechnung des Mindestlohns:

Zum Mindestlohn zählt nicht, was nicht als Gegenleistung für die reguläre Tätigkeit des Arbeitnehmers gezahlt wird, oder einem anderen Zweck dient (z. B. Zuschläge für Arbeit zu besonderen Zeiten, Akkordprämien, Vermögenswirksame Leistungen, Aufwandsentschädigungen etc.). **Diese Beträge müssen zusätzlich zum Mindestlohn bezahlt werden.**

Weihnachts- oder Urlaubsgeld können angerechnet werden, wenn sie monatlich anteilig jeweils am Fälligkeitstag des Mindestlohns tatsächlich und unwiderruflich bezahlt werden. Es ist jedoch nicht möglich, jährlich gezahlte Beträge auf die übrigen 11 Monate zu verteilen.

Zulagen und Zuschläge (z.B. Überstundenzuschläge) können unter Umständen angerechnet werden (wenn tariflich vorgeschrieben). Hier muss der Einzelfall geprüft werden.

Noch offene Fragen, welche Lohnbestandteile angerechnet werden können oder nicht, werden erst im Laufe der Zeit, vermutlich gerichtlich geklärt werden können.

Überstundenverrechnung, Führung von Arbeitszeitkonten

Überstunden können mit Minderstunden verrechnet werden. Voraussetzung hierfür ist aber unter anderem, dass dafür eine schriftliche Vereinbarung getroffen wird. (Weitere Einzelheiten zur Überstundenverrechnung siehe SteuerNews 3-2015).

Aufzeichnungspflichten

1. Für alle Arbeitgeber

Stundenaufzeichnungen müssen geführt werden für:

- **Minijobber** (nicht, falls im Privathaushalt beschäftigt) und
 - **Kurzfristig Beschäftigte**
- a) Es müssen **Beginn, Ende und Dauer der tatsächlichen täglichen Arbeitszeit aufgezeichnet** werden. Die Aufzeichnungen sind innerhalb von 7 Kalendertagen zu erstellen und müssen zwei Jahre aufbewahrt werden.
 - b) Die Aufzeichnungspflichten sind auch dann zu erfüllen, wenn sehr hohe Stundenlöhne bezahlt werden. Außerdem gelten sie auch z.B. für Schüler (obwohl für diese unter Umständen gar kein Mindestlohn gilt).
 - c) Es besteht **keine Aufzeichnungspflicht mehr für nahe Angehörige** (Ehegatten, eingetragene Lebenspartner, Kinder, Eltern des Arbeitgebers).
 - d) Arbeitszeitregelungen im Arbeitsvertrag genügen der Aufzeichnungspflicht nicht.
 - e) Es gibt keine Formvorschrift für die Stundenaufzeichnung. Bitte sprechen Sie uns an, wir lassen Ihnen gerne ein Vorlage zur manuellen Aufzeichnung oder eine Tabelle zum elektronischen Ausfüllen zukommen.
 - f) Empfehlung:
Aus Beweisgründen sollten die Stundenaufzeichnungen vom Arbeitnehmer geführt werden, oder wenigstens von diesem mit Datumsangabe unterzeichnet werden.

2. Für die im Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz genannten Branchen

Für alle Arbeitnehmer müssen Stundenaufzeichnungen geführt werden. Die unter 1. a) bis f) genannten Punkte gelten auch hier.

Betroffene Branchen:

Baugewerbe
Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe
Personenbeförderung
Spedition, Transport und Logistik
Forstwirtschaft
Schausteller
Gebäudereinigung
Messebau
Fleischwirtschaft

Seit 01. August 2015 gelten folgende Erleichterungen:

- Es müssen **keine Stundenaufzeichnungen** geführt werden, wenn in den letzten **12 Monaten mindestens EUR 2.000,00** verstetigtes (d.h. gleichbleibendes) Bruttoentgelt gezahlt wurde. Sollte der Zeitraum nicht erfüllt sein, entfällt die Aufzeichnungspflicht bei einem verstetigten Bruttoentgelt von mindestens EUR 2.958,00.

Auf das Bruttoentgelt werden alle Zahlungen des Arbeitgebers angerechnet, die regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt darstellen. Das gilt unabhängig davon, ob sie auf den Mindestlohnanspruch anzurechnen sind.

- Für **nahe Angehörige** (Ehegatten, eingetragene Lebenspartner, Kinder, Eltern des Arbeitgebers) müssen ebenfalls **keine Stundenaufzeichnungen** mehr geführt werden, unabhängig von deren Verdienst.

Hinweis:

Wenn die werktägliche Arbeitszeit von acht Stunden überschritten wird, muss nach dem **Arbeitszeitgesetz** die übersteigende Zeit aufgezeichnet werden. Das gilt auch dann, wenn nach dem Mindestlohngesetz keine Aufzeichnungspflicht besteht.

Kontrolle des Mindestlohns

Der Zoll überprüft die Einhaltung des Mindestlohns ohne Vorankündigung.
Bei den regelmäßigen Prüfungen der Sozialversicherung und bei Prüfungen des Gewerbeaufsichtsamts werden die Stundenaufzeichnungen ebenfalls herangezogen.

Folge beim Verstoß gegen die Aufzeichnungspflicht

Es handelt sich um eine arbeitsrechtliche Vorschrift. Verstöße sehen ein Bußgeld von bis zu EUR 30.000,00 vor.

Folgen beim tatsächlichen Unterschreiten des Mindestlohns

- Sozialversicherungsbeiträge werden aus dem geschuldeten (höheren) Entgelt berechnet (sog. Phantomlohn). Diese Ansprüche der Sozialversicherungsträger verjähren bei Nachweis des Vorsatzes erst nach 30 Jahren.
- Bei Minijobbern kann der Arbeitnehmer aus der Minijobregelung herausfallen.
- Der Arbeitnehmer kann den Mindestlohn beim Arbeitsgericht einklagen.
- Geldbußen für Arbeitgeber von bis zu EUR 500.000,00.
- Ab Geldbußen von EUR 200,00 bzw. EUR 2.500,00 erfolgt eine Unterrichtung des Gewerbezentralregisters, **bzw. Ausschluss von öffentlichen Aufträgen.**
- Zusätzlich kann der Arbeitgeber bestraft werden wegen Wucher und Vorenthalten oder Veruntreuen von Arbeitsentgelt.

Weitere Regelungen

- **Auftraggeber bei Werk- oder Dienstleistungen** haften dafür, dass die von ihm beauftragten **Subunternehmer** (und ggf. deren Nachunternehmer) den Mindestlohn bezahlen. Es kommt dabei nicht auf ein Verschulden an.
- **Die Zusicherung des Subunternehmers, den Mindestlohn zu bezahlen, sollte in den entsprechenden Werkvertrag aufgenommen werden.**
- Ausländische Arbeitgeber in den sensiblen Branchen müssen vor Beginn einer Werk- oder Dienstleistung im Inland ihre Arbeitnehmer mit Beginn und voraussichtlicher Dauer der Beschäftigung bei der Zollverwaltung anmelden.

Empfehlung

- Bestehende Arbeitsverhältnisse prüfen, ob die vereinbarten Löhne bzw. die Gehälter bei Verteilung auf die Arbeitszeit, dem Mindestlohn entsprechen.
- Wird ein Überstundenkonto geführt? Wenn ja, liegt eine schriftliche Vereinbarung dafür vor?
- Die vorgeschriebenen Stundenaufzeichnungen müssen unbedingt geführt werden.
- Bei Stück- und Akkordlöhnen muss sichergestellt sein, dass die Arbeitnehmer für jede geleistete Stunde den Mindestlohn erhalten.
- Zukünftig wird es noch wichtiger, für jedes Arbeitsverhältnis einen schriftlichen Arbeitsvertrag abzuschließen und dabei ggf. die Führung eines Arbeitszeitkontos zu vereinbaren.
- Jeder Subunternehmer sollte schriftlich auf die Zahlung des Mindestlohns hingewiesen werden. Seine Stundenaufzeichnungen und die entsprechenden Lohnabrechnungen sollten Sie sich vorlegen lassen und Kopien zu Ihren Akten nehmen.

Bei Fragen beraten wir Sie gerne, rufen Sie uns an:

Anja Hofmann	Tel.: 07121/9545-50
Ingeborg Zeljak	Tel.: 07121/9545-35
Michael Tempel	Tel.: 07121/9545-18

Ergänzung zu unseren Internetinformationen:

Der Inhalt dieser SteuerNews wurde sorgfältig zusammengestellt, dennoch kann für den Inhalt keine Haftung übernommen werden.