

Wichtige Information für unsere Mandanten und deren Lohnabteilungen



BIRGITT OHLERICH
Steuerberater

GISELA OHLERICH
Steuerberater

Lübecker Straße 126
22087 Hamburg

Telefon: 040/688735-0
Telefax: 040/688735-35

Email: info@ihr-steuerteam.de
Internet: www.ihr-steuerteam.de

1.12.2014
BO

Die neue Mindestlohnverordnung trifft fast jeden Betrieb!

Sehr geehrte Damen und Herren,

es klingt ja so einfach:

Ab dem 1.1.2015 gilt ein Mindestlohn von 8,50 Euro pro Stunde.

Aber, was ist bei neuen Gesetzen schon einfach. Wir möchten Sie mit diesem Rundschreiben für die Punkte sensibilisieren, die auf Sie und Ihr Unternehmen zukommen. Und dabei ist **jedes** Unternehmen betroffen, das wenigstens eine **Aushilfe (Minijobber)** beschäftigt, auch wenn das Lohnniveau im Betrieb ansonsten deutlich über 8,50€/Std liegt.

Diese Fragestellung sollten Sie allerdings als erstes prüfen:

a) Mindestlohn auf reiner Stundenlohnbasis

Wenn in Ihrem Unternehmen reine Stundenlöhne bezahlt werden, ist der Brutto-Mindestlohn von 8,50 Euro pro (Zeit-)Stunde relativ einfach festzustellen. Arbeitet der Mitarbeiter 60 Minuten, muss er in dieser Zeit 8,50 Euro verdient haben. Von diesen 8,50 Euro gehen dann Lohnsteuer und die Arbeitnehmerbeiträge zur Sozialversicherung ab. Die Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung sind in den 8,50 Euro nicht enthalten. Diese müssen Sie als Arbeitgeber noch zusätzlich mit einberechnen, wenn Sie wissen wollen, was ein Mitarbeiter Sie kostet.

b) Mindestlohn bei Angestellten

Auch bei Angestellten mit einem festen Monatsgehalt kann relativ einfach geprüft werden, ob der Mindeststundenlohn von 8,50 Euro erreicht wird. Es wird das Brutto-Monatsgehalt durch die vereinbarte Arbeitszeit geteilt. Liegt der so errechnete Betrag über 8,50 Euro besteht kein Handlungsbedarf. Liegt er darunter, müssen Sie als Arbeitgeber ab dem 01.01.2015 den betroffenen Arbeitnehmern mehr Gehalt bezahlen. Und zwar ohne, dass Sie die Verträge anpassen. Ihre Verpflichtung zur Zahlung des Mindestlohns besteht so oder so.

Das war der einfache Teil, nun wird es schon komplizierter:

c) Mindestlohn bei Akkordlohn, flexiblen Bestandteilen wie Provisionen, Arbeit auf Abruf, Arbeitszeitkonten

Um in diesen Fällen herauszufinden, ob Sie den Mindestlohn bezahlen, müssen Sie Ihr bisheriges Abrechnungssystem auf Stundenlöhne umrechnen. Das bedeutet, dass Sie sich nunmehr nicht mehr nur damit begnügen dürfen, die Arbeitsleistung zu dokumentieren, sondern Sie müssen auch die Arbeitszeit minutiös aufzeichnen, um den Stundenlohn errechnen zu können. Beachten Sie für Ihre Kalkulation und die Planung Ihres Personalbedarfs, aber auch bei der Kontrolle, dass ab 2015 jede Stunde, die Ihr Mitarbeiter – aus welchen Gründen auch immer – länger für die Arbeit benötigt, entlohnt werden muss. Wer von Ihren Mitarbeitern bisher sein Pensum besonders schnell erledigt hat, dem schadet der Mindestlohn. Das Risiko eines möglichen Missbrauchs steigt.

d) Das leidige Thema Minijobber

Waren Sie bis jetzt nicht betroffen, so erreicht Sie das Thema spätestens hier. Denn bislang sind die genauen Arbeitszeiten der Minijobber häufig nicht dokumentiert worden. Nach momentanem Rechtsstand wird ein Aushilfs-Arbeitsverhältnis aber wie Arbeit auf Abruf behandelt. Deshalb ist eine genaue Dokumentation der Arbeitszeiten erforderlich. Jeder, der Mini-Jobber beschäftigt (auch im Haushalt), ist verpflichtet, separate Aufzeichnungen zu führen über den Beginn, das Ende und die Dauer der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer. Diese Aufzeichnungen haben spätestens bis zum Ablauf des siebten Kalendertags, der auf den Tag der Arbeitsleistung folgt, zu erfolgen. Die Aufzeichnungen müssen auf Deutsch sein. Der Unternehmer muss diese Aufzeichnungen mindestens zwei Jahre aufbewahren. Ein Musterblatt für die Aufzeichnungen ist beigegefügt.

Außerdem gibt es Handhabungen, die nicht immer den gesetzlichen Anforderungen entsprechen. Hier kann leicht durch eine fiktive Hinzurechnung von Zeiten eine Situation entstehen, durch die die Vergütung unter den Mindestlohn sinkt.

Beispiel:

Der Minijobber bekommt nur die reine Arbeitszeit und keine Lohnfortzahlung bei Krankheit und Urlaub bezahlt. Bei einer Umrechnung des Entgelts kann damit der Mindestlohn unterschritten sein.

Nehmen Sie diese Neuerungen zum Anlass, die Aushilfsverträge zu überprüfen und gegebenenfalls zu korrigieren. Im Arbeitsvertrag muss auch geregelt werden, an welchen Tagen wie viele Stunden gearbeitet werden soll.

Bitte beachten Sie:

Mit dem Mindestlohngesetz wird ab dem 1.1.2015 indirekt wieder eine Höchstarbeitszeit für Minijobber eingeführt. Es dürfen maximal 52,9 Std. pro Monat vergütet werden. 53,0 Std. sind bereits zu viel, denn **53,0Std. x 8,50€ = 450,50€**. Damit wird die nach wie vor zu beachtende Geringfügigkeitsgrenze von 450€ überschritten.

Und hier liegt eine weitere Gefahr! Denn es kann durch Hinzurechnung von Ansprüchen wie Urlaubsvergütung etc zu einer fiktiven Hinzurechnung auf der Basis des Mindestlohnsatzes kommen. Allein hierdurch kann die Geringfügigkeitsgrenze überschritten sein und volle Sozialversicherungspflicht ausgelöst werden. Die verjährt erst nach gut vier Jahren und ist fast immer vom Arbeitgeber allein zu tragen.

Und wo wir gerade bei den Strafen sind:

Die Einhaltung der Mindestlöhne wird vom Zoll geprüft. Der ist generell vehementer als die Krankenkassen. Ein Vergehen ist ein Tatbestand, der mit Geldbußen bis 500.000€ geahndet wird. Und hier ist die Verjährungsfrist dreißig Jahre. Zudem werden „Mindestlohn- Sünder“ von der Vergabe öffentlicher Aufträge ausgeschlossen.

Freihalteerklärung:

Außerdem haften Sie dafür, dass **Ihre Subunternehmer** (oder auch die Sub-Subs) die Mindestlohnregelungen einhalten. Hier sollten Sie sich unbedingt eine Freihalteerklärung einholen. Damit können Sie die Haftung nicht vollständig ausschließen, im Falle der Inanspruchnahme aber Schadenersatzansprüche geltend machen. Bei ausländischen Subunternehmern haften Sie nur dann nicht, wenn auch deren Arbeit im Ausland erbracht wird. Wenn von Ihnen eine derartige Erklärung (auch unter Compliance- Gesichtspunkten) verlangt wird, können Sie u.E. nicht vermeiden, diese abzugeben.

Denn Sie haften ja auf jeden Fall und können diese Gefahr nur durch strikte Einhaltung der Regelungen minimieren.

Was können wir für Sie tun?

Da es generell, in Tarifvereinbarungen, im Arbeitnehmer- Entsendegesetz und im Arbeitnehmer-Überlassungsgesetz verschiedene Ausnahmen oder zusätzliche Verschärfungen gibt, haben wir Ihnen eine ausführliche Broschüre als .pdf und für mobile Geräte auch als ebook beigefügt. Dort finden Sie auch eine Vorlage für die Aufzeichnungspflichten für eine Freihalteerklärung sowie eine Checkliste für besondere Berufsgruppen.

Und bitte, nehmen Sie die Neuregelungen nicht zu leicht. Die bis jetzt vorliegenden Erfahrungswerte aus bereits mindestlohn- gebundenen Bereichen sind eher erschreckend. Der Prüfer kommt möglicherweise erst in zwei, drei Jahren, dann aber mit einem geballten Wissen und einem Sack voll Rechtsprechung. Da stehen wir möglicherweise auf verlorenem Posten.

Letztlich wissen wir ja: Der Mittelstand ist fast immer der Leidtragende solcher Verwaltungs- Ungetüme!

Wir planen für den **28.1.2015** eine Mandantenveranstaltung insbesondere zum Thema Mindestlohn. Die Einladung hierzu werden wir zu Beginn des neuen Jahres verschicken. Vielleicht gibt es bis dahin auch schon neue Erkenntnisse.

Ansonsten: Fragen Sie uns, wir beraten Sie gerne!

Herzlichst,

Ihre Birgitt Ohlerich, Gisela Ohlerich und Team