

# Sonderinformation zum Mindestlohn

Sehr geehrte Mandantin,  
sehr geehrter Mandant,

wie Ihnen aus unseren Monats- und Jahreswechsel-Rundschreiben „Das Wichtigste“, sowie der Tagespresse bereits bekannt ist, gilt gem. Mindestlohngesetz (MiLoG) ab dem 01.01.2017 in Deutschland flächendeckend ein Mindestlohn von **€ 8,84**.

Besonders bei den **geringfügig Beschäftigten** birgt dieser Tatbestand erhebliche Gefahren.

## I. Mindestlohn

Bei einem Höchstbetrag von € 450,00 monatlich schuldet der Arbeitnehmer ab dem 1.1.17 bei einem Mindestlohn von € 8,84 **maximal 50,9 Arbeitsstunden** (= 50 Std. und 54 Min.) im Monat. Leistet der Arbeitnehmer mehr als 50,9 Std./Monat ist diese Mehrarbeit zusätzlich mit dem Mindestlohn zu vergüten. Das hat zur Folge, dass der Höchstbetrag von € 450,00 überschritten wird und eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vorliegt.

Bei Arbeitsverträgen, in denen eine bestimmte Stundenzahl vereinbart ist, hat der Arbeitnehmer ab dem 1.1.17 Anspruch auf eine Vergütung von € 8,84.

Dies kann im Einzelfall dazu führen, dass die Grenze von € 450,00 überschritten wird und somit kein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis vorliegt.

Wenn die Parteien wollen, dass weiterhin ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis vorliegt, müssen die Arbeitsverträge geändert und die vereinbarte Stundenzahl so reduziert werden, dass die Grenze von € 450,00 im Monat nicht überschritten wird.

Bitte beachten Sie, dass unabhängig vom Mindestlohn für einige Branchen (allgemeinverbindliche) Tarifverträge vorliegen können, in welchen für die Arbeitnehmer je nach Aufgabengebiet und zugewiesener Tätigkeit Mindestlöhne festgesetzt sein können, die über dem Stundensatz von € 8,84 liegen.

Bitte setzen Sie sich zu diesem Thema mit Ihrem Berufsverband in Verbindung oder kontaktieren Sie unser Steuerbüro.

## II. Aufzeichnungspflichten

Ab dem 1.1.2015 sind die Arbeitgeber mit einem erheblichen Mehraufwand belastet.

Gem. § 17 MiLoG sind bei den Arbeitnehmern bestimmter Berufsgruppen und bei **allen** geringfügig Beschäftigten (Ausnahme: Beschäftigung im Privathaushalt) Anfang, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit aufzuzeichnen.

Es müssen die jeweiligen Uhrzeiten dokumentiert werden.

Diese Aufzeichnungspflicht gilt auch für Arbeitsverhältnisse, bei denen die Arbeitszeiten bereits im Arbeitsvertrag geregelt sind!

Die bisherigen Vordrucke zum Nachweis, auf welchen nur die täglich geleisteten Die Aufzeichnungen müssen innerhalb von 7 Tagen nach dem jeweiligen Arbeitstag erfolgen und jederzeit dem Zoll bzw. den Prüfern der Rentenversicherung vorgelegt werden können.  
Bei Nichtbeachtung können gem. § 21 MiLoG Geldbußen von bis zu € 30.000 festgesetzt werden.

### **III. Fazit**

Abschließend bleibt festzuhalten: Es ist aus Gründen der Rechtssicherheit dringend anzuraten, auch bei nur geringfügig Beschäftigten schriftliche Arbeitsverträge abzuschließen bzw. diese für die Zeit ab 1.1.17 rechtzeitig der neuen Gesetzeslage anzupassen, damit Arbeitgeber keine bösen Überraschungen erleben, wenn Arbeitnehmer später erhebliche Nachforderungen stellen oder wenn Geldbußen erhoben werden.

Ebenfalls sollte den verschärften Aufzeichnungspflichten Folge geleistet werden. Nach welchen Kriterien die Zollverwaltung bzw. die Sozialversicherungsprüfer im Rahmen der neuen Mindestlohn-Gesetzgebung prüfen werden, ist derzeit noch offen.

Änderungen bleiben deshalb vorbehalten.

Wie von uns gewohnt, werden Sie in unseren monatlichen Rundschreiben „Das Wichtigste“ bzw. bei Bedarf mit Sonderinformationen über die weitere Entwicklung informiert.

Mit freundlichen Grüßen

***Stb. Klewer & Isemann***

Hattingen, im Dezember 2016