

Thomas M. Timme

Dipl. Betriebswirt (FH)

Steuerberater

Heidberger Landstr. 190
64297 Darmstadt
Tel. 06151 9443 0
Fax 06151 9443 44
www.stb-timme.de

Ihre Ansprechpartnerin: Frau Link
Durchwahl: 06151 9443 12
Mo.-Do. von 8.00-14.30 Uhr
Fr. von 8.00-13.30 Uhr

e-Mail: b.link@steuerbuero-timme.de

Datum: Dezember 2014

Wichtige Mitteilung an alle Arbeitgeber

Mindestlohn und Aufzeichnungspflichten ab 2015

Sehr geehrte Damen und Herren,

ab dem 01.01.2015 gilt erstmals ein flächendeckend zu zahlender, gesetzlicher Mindestlohn für alle Branchen von 8,50 € brutto pro Zeitstunde. Alle in Deutschland beschäftigten Arbeitnehmer haben grundsätzlich einen gesetzlichen Anspruch auf diesen Brutto-Stundenlohn. Alle Arbeitgeber sind zur Zahlung des Mindestlohns verpflichtet.

Als Arbeitgeber sind Sie verpflichtet zu prüfen, ob Sie den gesetzlichen Mindestlohn zahlen oder ob ggfs. Änderungsbedarf bei bestehenden Arbeitsverhältnissen besteht. Informationen dazu erhalten Sie z. B. bei der für Sie zuständigen Industrie- und Handels- bzw. Handwerkskammer. Auch bei Leiharbeitnehmern als Entleiher müssen Sie für die Einhaltung des Mindestlohns sorgen.

Von der Zahlung des Mindestlohns ausgenommen sind:

- Jugendliche unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung (gilt auch für Nebenbeschäftigungen von Azubis)
- Auszubildende
- Ehrenamtliche und Übungsleiter
- Ehemals Langzeitarbeitslose (mind. 1 Jahr) in den ersten 6 Monaten der Beschäftigung
- Praktikanten gem. § 22 MiLoG, z.B. Pflichtpraktikum gem. Studienordnung, Orientierungspraktikum, Einstiegsqualifizierungspraktikum

Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung und Pauschalsteuern können nicht auf den Mindestlohn angerechnet werden. Zuschläge für z.B. Überstunden, Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit sind auch nicht Bestandteil des Mindestlohns. Eine vom Arbeitnehmer gewünschte Entgeltumwandlung im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge führt nicht zur Unterschreitung des Mindestlohns.

Bei der Prüfung, ob der Mindestlohn eingehalten wird, bereiten Mitarbeiter mit Stundenlohnvereinbarungen wohl die geringsten Probleme. Bei einem festen Monatsgehalt ist der Stundenlohn anhand der vereinbarten Wochenarbeitszeit zu berechnen.

Die Zahlung des Mindestlohns ist spätestens zum letzten Banktag des Folgemonats zu leisten. Dies gilt auch für Arbeitsstunden, die über die vereinbarten Stunden hinausgehen, es sei denn die Führung eines Arbeitszeitkontos ist schriftlich vereinbart.

Wichtig - Neue Aufzeichnungspflichten

Für einige Beschäftigte müssen Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit aufgezeichnet werden, eine bestimmte Form hat der Gesetzgeber nicht vorgesehen.

Diese Aufzeichnungspflicht gilt für:

- **Geringfügig entlohnte Beschäftigte (Minijobber) in allen Branchen.**
Rechnerisch darf die monatliche Arbeitszeit eines Minijobbers (inkl. Urlaub, Feiertag und Lohnfortzahlung) maximal 52,9 Std. betragen.
- Alle Beschäftigten in den in § 2a SchwarzArbG genannten Wirtschaftszweigen (= z.B. Bau, Gaststätten, Beherbergung, Logistik, Personenbeförderung, Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen, Gebäudereinigung)

Die Daten sind spätestens bis zum siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertag aufzuzeichnen und zwei Jahre (besser bis zur nächsten SV-Prüfung) aufzubewahren.

Arbeitgeber müssen die Arbeitszeiten ihrer Minijobber prüfen und ggf. die vereinbarten Arbeitsstunden anpassen. Wird durch die Anpassung des Stundenlohns der Höchstbetrag von durchschnittlich 450,- € monatlich überschritten, tritt Sozialversicherungspflicht ein.

Bei Verstoß gegen diese Aufzeichnungspflicht droht ein Bußgeld von bis zu 30.000,- €.

Kontrollen und Konsequenzen

Abgesehen davon, dass der Arbeitnehmer den Mindestlohn arbeitsrechtlich einklagen kann, wird die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften bei der regelmäßigen Sozialversicherungsprüfung und durch den Zoll bei Kontrollen vor Ort überwacht. Verstöße können als Ordnungswidrigkeiten mit Bußgeldern bis zu 500.000,- € geahndet werden. In schweren Fällen kann auch eine Straftat vorliegen.

Sozialversicherungsbeiträge werden auch auf Entgelte erhoben, die der Arbeitnehmer zwar nicht erhalten, auf die er jedoch Anspruch gehabt hätte. Bei sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten wird der Arbeitgeber in der Regel Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge tragen müssen.

Bei Minijobbern kann unbeabsichtigt Versicherungspflicht eintreten.

Mindestlohn nicht nur für die eigenen Arbeitnehmer

Wenn Sie ein anderes Unternehmen mit Dienst- oder Werksleistungen beauftragen, stehen Sie in der Haftung, wenn dieses Unternehmen seinen Arbeitnehmern keinen gesetzlichen Mindestlohn zahlt. Wir empfehlen Ihnen deshalb dringend, sich von allen Subunternehmern und allen Auftragnehmern eine schriftliche Bestätigung geben zu lassen, dass diese den Mindestlohn bezahlen.