

Einführung Mindestlohn ab 01.01.2015

Rheda-Wiedenbrück, den 23. Oktober 2014

Sehr geehrte Damen und Herren,

sicherlich haben Sie es in den letzten Wochen wiederholt Presse, Funk und Fernsehen entnommen, dass die Große Koalition nach zähem Ringen mit dem Tarifautonomiestärkungsgesetz ab 2015 den sog. Mindestlohn eingeführt hat.

Vom Grundsatz her ist damit geregelt, dass Sie als Arbeitgeber ab 01.01.2015 verpflichtet sind, Ihren Arbeitnehmern einen Mindestlohn von EUR 8,50 pro Stunde zu zahlen.

Problematisch und in der Presse leider nur selten angesprochen, sind die Ausnahmen und Details, die ich Ihnen nachstehend darstellen möchte:

1.) Für wen gilt ein Mindestlohn?

Der Mindestlohn ist ab 01.01.2015 allen Arbeitnehmern zu zahlen, die in Deutschland arbeiten. Er gilt

- grundsätzlich für alle Branchen (Ausnahme: siehe unten)
- unabhängig von der Tätigkeit (Ausnahme: siehe unten)
- unabhängig von der vereinbarten Vergütung, also auch dann, wenn Sie vertraglich eine geringere Vergütung als den Mindestlohn vereinbart haben
- auch für ausländische Arbeitgeber

2.) *Mein Unternehmen ist in einer speziellen Branche tätig, was muss ich beachten?*

Der Begriff „Mindestlohn“ bedeutet nicht automatisch einen Betrag von EUR 8,50 pro Stunde. Gehört Ihr Unternehmen u.a. zu

- Arbeitnehmerüberlassung
- Bauhauptgewerbe
- Elektrohandwerk
- Friseurhandwerk
- Gebäudereinigung
- Maler- und Lackierhandwerk
- Pflegebranche

fallen Sie unter das Arbeitnehmerentgeltgesetz mit gesetzlich geregelten Mindestlöhnen (Beispiel: Friseurbetriebe / ab 01.08.2014 EUR 8,00 pro Stunde).

Daneben sind aber auch individuelle Tarifverträge möglich, die für bundesweit allgemein verbindlich erklärt wurden (z. B. im Hotel- und Gaststättengewerbe / EUR 9,00 pro Stunde).

Die Mindestlöhne können im Einzelfall derzeit also weniger oder mehr als EUR 8,50 betragen. Erst ab dem 01.01.2017 wird der gesetzliche Mindestlohn einheitlich für alle Branchen uneingeschränkt gelten, es sei denn ein individueller Tarifvertrag sieht einen höheren Mindestlohn vor.

3.) *Sind bestimmte Personen ausgenommen?*

- Auszubildende (unabhängig ob über oder unter 18 Jahren)
- Ehrenamtlich Beschäftigte
- minderjährige Arbeitnehmer ohne Berufsabschluss (z.B. mitarbeitende Kinder des Unternehmers, angestellte Schüler)
- bestimmte Praktikanten
- Langzeitarbeitslose in den ersten 6 Monaten nach Wiederbeschäftigung

fallen nicht unter das Mindestlohngesetz.

4.) *Wie überprüfe ich bei meinen bestehenden Arbeitsverträgen, ob ich den Mindestlohn einhalte?*

Der Grundlohn wird rechnerisch um alle Zahlungen erhöht, die als Gegenleistung für die normale Arbeitsleistung gewährt werden. Neben dem Grundlohn sind dies

- Zulagen für eine normale Arbeitsleistung (Gruppenleiterzulage etc.)
- vertraglich vereinbarte Sonderzahlungen, auf die ein Rechtsanspruch besteht (Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld), sofern diese anteilig jeden Monat ausgezahlt werden

- vermögenswirksame Leistungen und Sachbezüge (z.B. Verpflegung, Kfz-Überlassung), soweit diese monatlich gewährt werden und Gegenleistung zur Arbeitsleistung sind.

Einmal jährlich gezahlte Sonderzahlungen (z.B. Tantiemen) werden für Zwecke der Berechnung der Einhaltung des Mindestlohnes nur im Monat der Zahlung berücksichtigt, nicht in den übrigen Monaten. Dieses gilt für alle Sonderzahlungen, die nur einmal jährlich erfolgen.

Der vereinbarte Grundlohn bzw. die Monatsvergütung, umgerechnet auf eine Arbeitsstunde, erhöht um die o. g. anteilig berechneten Sonderzahlungen, wird verglichen mit dem Mindestlohn. Wenn der so berechnete, bereinigte Grundlohn aktuell unter 8,50 EUR brutto pro Zeitstunde liegt, müssen Sie ab 01.01.2015 mehr zahlen. Liegt er darüber, besteht kein Handlungsbedarf.

5.) Ich beschäftige sog. „Minijobber“, was muss ich beachten?

Auch für geringfügig Beschäftigte gibt es keine Ausnahmen, sie unterliegen wie alle Arbeitnehmer dem Mindestlohn. Steuerlich und Sozialversicherungsrechtlich kann sich hier allerdings schnell eine Falle ergeben:

Ein Fall aus der Praxis. Ein Arbeitgeber beschäftigt einen Minijobber (z.B. Putzfrau) mit EUR 7,50 pro Stunde für 60 Stunden im Monat. Die Grenze von EUR 450,00 wird damit bisher nicht überschritten.

Ab 01.01.2015 müssen 8,50 EUR pro Stunde gezahlt werden. Würde der Minijobber weiterhin 60 Stunden im Monat arbeiten, wäre der Gesamtverdienst mit EUR 510,00 über dem unverändert auch 2015 geltenden Höchstbetrag von EUR 450,00.

Damit ist eine Pauschalierung nicht mehr möglich, es werden Lohnsteuern und Sozialversicherungsbeiträge individuell fällig!

6.) Was kann mir passieren, wenn ich den Mindestlohn nicht zahle?

Die Zollverwaltung kontrolliert, ob der Mindestlohn in den Unternehmen tatsächlich gezahlt wird. Hierfür bestehen weitreichende Einsichts- und Prüfungsrechte der Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS). Stellt diese Behörde einen Verstoß gegen das Mindestlohngesetz fest, kann dieses als Ordnungswidrigkeit strafrechtlich verfolgt werden. Dem Arbeitgeber drohen drastische Geldbußen bis zu 500.000,00 EUR und z.B. der Ausschluss von der Vergabe öffentlicher Aufträge.

Man wird sehen, ob und inwieweit die Zollverwaltung im Ernstfall „ein Auge zudrückt“ und es bei einer Ermahnung belässt. Nach meinen (zum Glück nur seltenen) bisherigen Erfahrungen mit dem Zoll würde ich dem Thema „Mindestlohn“ jedoch allergrößte Aufmerksamkeit widmen.

7.) Hat der Mindestlohn eigentlich irgendetwas mit Steuern zu tun?

Mit Ausnahme der o. g. Ausführungen zu „Minijobbern“ nicht. Das Steuerrecht berücksichtigt nur tatsächliche Zahlungen, d. h. nur tatsächlich gezahlter Arbeitslohn ist steuerpflichtige Einnahme beim Arbeitnehmer und entsprechende Betriebsausgabe beim Arbeitgeber.

Sozialversicherungspflichtig sieht dies gänzlich anders aus: Hier gibt es den Begriff des „Phantomlohns“, der mit Sozialabgaben belastet und Säumniszuschlägen bestraft wird. Zahlen Sie also ab 01.01.2015 nur 5,50 EUR pro Stunde, werden zusätzlich 3,00 EUR pro Stunde der Sozialversicherung unterworfen und nachgefordert. Beachten Sie bitte, dass jeder Arbeitgeber von der Rentenversicherungsanstalt ohne Unterbrechung geprüft wird (in der Regel für die letzten 4 Jahre) und dass

diese Nachforderungen schnell astronomische Höhen (teils fünfstellige Beträge) erreichen können. Der Prüfer wird dann von Ihnen den Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil zur Sozialversicherung nachfordern; ein Regress auf den Arbeitnehmer scheidet regelmäßig aus.

8.) Welche Aufzeichnungspflichten muss ich beachten?

Für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse gelten ab 2015 besondere Aufzeichnungspflichten. Spätestens am 7. Tag nach der Arbeitsleistung muss schriftlich dokumentiert werden:

- Beginn
- Ende und
- Dauer der täglichen Arbeitszeit.

Dies ist das Ende der seit vielen Jahren gängigen Stundenzettel mit Strichlisten! Selbst wenn also der Mindestlohn gezahlt wurde, die Aufzeichnungspflicht aber verletzt ist, droht Ärger mit dem Zoll!

Die Aufzeichnungspflicht betrifft nicht nur alle Arbeitgeber für Minijobber, sondern darüber hinaus Unternehmen der Branchen

- Baugewerbe
- Gastronomie
- Speditionsgewerbe
- weitere Branchen

Hier müssen für alle Arbeitnehmer die o. g. Aufzeichnungen (aufzubewahren für mindestens 2 Jahre) geführt werden.

9.) Wenn ich noch tiefgreifende Fragen habe, wo bekomme ich Antworten?

Zunächst möchte ich Sie hierzu auf die Internetseite des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales verweisen (http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a640-ml-broschuere-pdf.pdf?__blob=publicationFile), mit der Sie hoffentlich weiterkommen.

Selbstverständlich können Sie uns auch persönlich ansprechen, um Ihnen individuell beim Thema Mindestlohn ab 01.01.2015 und seiner praktischen Umsetzung zu helfen.

Mit freundlichen Grüßen

Dipl.-Finanzwirt J. Papstein
Steuerberater