



Flächendeckender Mindestlohn ab 2015

Nichts tun wird teuer!

Lange wurde darum gerungen, nun tritt es am 1. Januar 2015 in Kraft – das Mindestlohngesetz (MiLoG). In Deutschland gibt es damit ab 2015 einen flächendeckenden und weitgehend branchenunabhängigen Mindestlohn. Danach haben grundsätzlich alle Arbeitnehmer einen Anspruch auf 8,50 EUR (brutto) je Arbeitsstunde. Dieses Mindestentgelt gilt unabhängig von der Qualifikation des Arbeitnehmers. Ein fehlender Berufsabschluss, ungenügende Sprachkenntnisse oder gar die Herkunft des Arbeitnehmers aus einem anderen Land rechtfertigen keine Ausnahme. Auch Aushilfen, Mini-Jobbern, Praktikanten, Studenten, Rentnern, nahen Angehörigen sowie Ehe- und Lebenspartnern muss der Mindestlohn gezahlt werden.

Bei Pflichtverletzungen drohen hohe Bußgelder

Wer den Mindestlohn nicht zahlt, muss nicht nur Löhne, Steuern und Sozialversicherungsbeiträge nachzahlen, sondern auch mit

einer Geldbuße von bis zu 500.000 EUR rechnen. Auch wer Löhne zu spät zahlt oder gegen Melde- und Aufzeichnungspflichten verstößt, begeht eine Ordnungswidrigkeit, die mit hohen Geldbußen geahndet werden kann.

Das gesamte Gehaltsgefüge des Unternehmens steht auf dem Prüfstand

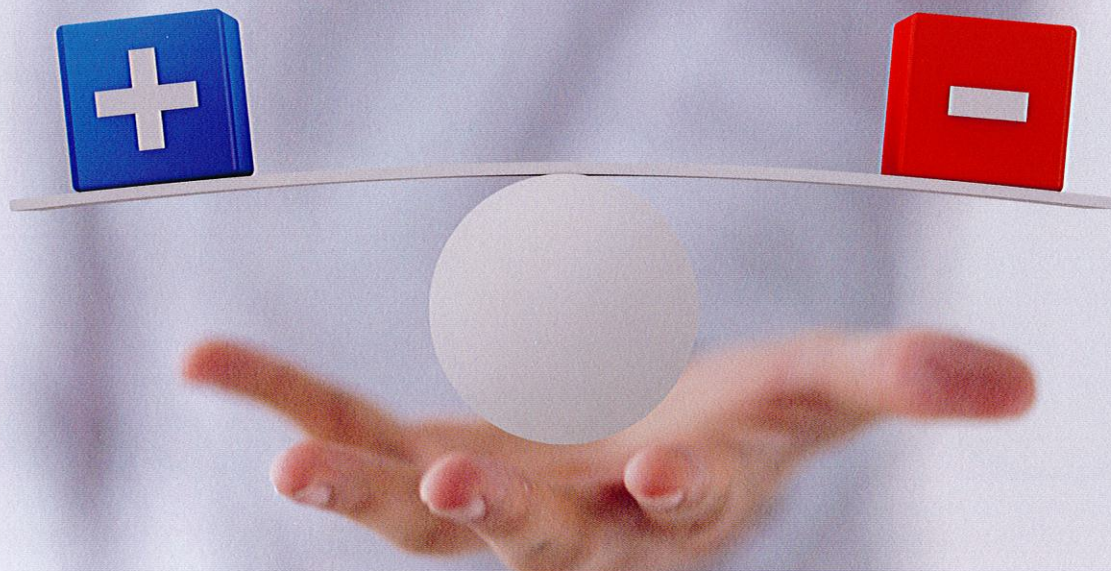
Der Gesetzgeber hat mit dem Mindestlohngesetz Regelungen geschaffen, die Arbeitgeber vor hohe Herausforderungen stellen – arbeits- und sozialversicherungsrechtlich sowie steuerlich. Es entstehen Fragen wie: Muss auch das Gehalt von langjährigen und höher qualifizierten Mitarbeitern aufgestockt werden, wenn Berufsanfänger und Ungelernte den Mindestlohn erhalten? Zudem werden Arbeitgebern zusätzliche Aufzeichnungs- und Aufbewahrungspflichten aufgebürdet.

In dieser Depesche geben wir Ihnen einen Überblick über die wichtigsten Regelungen des Mindestlohngesetzes und die sich daraus ergebenden Konsequenzen. Mit unseren Handlungsempfehlungen zeigen wir, wie Sie gegensteuern können, damit Ihr Gewinn nicht existenzbedrohend sinkt. Sprechen Sie uns an. Gemeinsam mit den ETL-Rechtsanwälten helfen wir Ihnen, die Herausforderungen zu meistern.

überreicht durch:

AS - Steuerberatungsgesellschaft mbH
Niederlassung Hettstedt
Mühlgartenstraße 6b
06333 Hettstedt

Tel.: 03476/8661-0
Fax: 03476/8661-22
www.etl.de/as-hettstedt
e-mail: as-hettstedt@etl.de



Es gibt nur wenige Ausnahmen

Nur wenigen Personengruppen muss kein Mindestlohn gezahlt werden. Die Ausnahmen beschränken sich auf:

- Jugendliche unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung
- Auszubildende
- Ehrenamtlich Tätige
- Praktikanten, die z. B. im Rahmen ihrer Ausbildung ein Pflichtpraktikum oder in Vorbereitung einer Ausbildung ein Schnupperpraktikum von bis zu drei Monaten absolvieren

Besonderheiten bei Arbeitslosen, Saisonarbeitern und Zeitungszustellern

Arbeitslose, die mindestens ein Jahr erwerbslos waren und wieder in den ersten Arbeitsmarkt integriert werden sollen, können in den ersten sechs Monaten ihrer Wiederbeschäftigung in der Regel keinen Mindestlohn beanspruchen.

Saisonarbeiter haben zwar Anspruch auf den Mindestlohn. Sie sind jedoch für 70 Tage von der Sozialversicherungspflicht befreit. Zudem können Kost und Logis auf den Mindestlohn angerechnet werden.

Für Zeitungszusteller wird der Mindestlohn schrittweise bis 2017 eingeführt. Verleger dürfen demnach 2015 Mini-Jobbern 6,38 EUR pro Stunde und 2016 7,23 EUR pro Stunde zahlen. Erst 2017 ist der Mindestlohn von 8,50 EUR zu zahlen.

Tarifvereinbarungen hebeln das Mindestlohngesetz aus

Für laufende Mindestlohntarifverträge gibt es eine Übergangsfrist bis zum 31. Dezember 2016. Bis dahin ist es erlaubt, den Mindestlohn von 8,50 EUR zu unterschreiten. Die tariflichen Abweichungen müssen jedoch auf Rechtsverordnungen nach dem Arbeitnehmer-Entsende- bzw. dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz basieren.

Beispiele für Mindestlöhne unter 8,50 EUR

- Wäschereidienstleistungen: 8,00 EUR bis 30. Juni 2016 (Ost und Berlin), danach 8,75 EUR
- Fleischwirtschaft: 8,00 EUR bis 30. September 2015 (gesamtes Bundesgebiet), danach 8,60 EUR
- Arbeitnehmerüberlassung: 7,86 EUR bis 31. März 2015 und 8,20 EUR bis 31. Mai 2016 (Ost und Berlin), danach 8,50 EUR
- Friseurhandwerk: 8,00 EUR (West) und 7,50 EUR (Ost) bis zum 31. Juli 2015, danach 8,50 EUR

In vielen Fällen haben Arbeitnehmer aber auch Anspruch auf einen Mindestlohn von mehr als 8,50 EUR. Dies kann wegen eines branchenweiten oder durch Rechtsverordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales aufgrund des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages der Fall sein.

Beispiele für Mindestlöhne über 8,50 EUR

- Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen: Ab 1. Januar 2015 beträgt der Mindestlohn 12,50 EUR (Ost) bzw. 13,35 EUR (West)
- Maler- und Lackiererhandwerk: Ab 1. Mai 2015 beträgt der Mindestlohn für ungelernete Arbeitnehmer 10,00 EUR (gesamtes Bundesgebiet), für gelernte Arbeitnehmer sind Mindestlöhne zwischen 10,90 EUR und 12,80 EUR zu zahlen.
- Baugewerbe: Ab 1. Januar 2015 sind Mindestlöhne zwischen 10,75 EUR und 14,20 EUR zu zahlen, die bis 2017 weiter ansteigen.

Auch im Gerüstbauer-, Dachdecker-, Steinmetz- und Steinbildhauer, Elektro- und Schornsteinfegerhandwerk sind Mindestlöhne oberhalb des gesetzlichen Mindestlohns zu zahlen.

Sondervergütungen und Zuschläge bleiben außen vor

Das Mindestlohngesetz sieht keine Regelungen für die Elemente der Nettolohnmaximierung (z. B. Kindergartenzuschuss, Fahrtkostenerstattung, Kleidergeld usw.) vor. Wahrscheinlich werden sie bei der Berechnung des Mindestlohns keine Berücksichtigung finden, müssen also zusätzlich gewährt werden.

Beispiel

Eine Sekretärin mit einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden (durchschnittlich 173 Stunden monatlich) erhält ein monatliches Festgehalt in Höhe von 1.400 EUR, einen pauschalbesteuerten Fahrtkostenzuschuss in Höhe von 50 EUR und einen steuerfreien Kindergartenzuschuss in Höhe von 40 EUR. Das Monats-Brutto erhöht sich damit auf 1.490 EUR.

Wenn die zusätzlichen Lohnbestandteile nicht auf den Mindestlohn angerechnet werden dürfen, verdient die Sekretärin nur $(1.400 \text{ EUR} / 173 \text{ Stunden}) = 8,09 \text{ EUR}$ brutto je Arbeitsstunde. Der Mindestlohn würde damit unterschritten, obwohl sich bei einem Gesamt-Brutto von 1.490 EUR ein Stundenlohn von 8,61 EUR ergeben würde.

Vermögenswirksame Leistungen

Auch Zulagen und vermögenswirksame Leistungen können nicht auf den Mindestlohn angerechnet werden. Sie sind nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes kein Bestandteil des Mindestlohnes.

Entgeltumwandlungen nach dem Betriebsrentengesetz bleiben hingegen weiterhin möglich und führen nicht zur Unterschreitung des Mindestlohns.

Beispiel

Eine Kellnerin mit einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden (durchschnittlich 173 Stunden monatlich) erhält ein monatliches Festgehalt in Höhe von 1.500 EUR. Monatlich werden 100 EUR des Entgelts in Beiträge zu einer betrieblichen Altersversorgung über eine Direktversicherung umgewandelt.

Obwohl die Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung (Entgeltumwandlung) den zu versteuernden Bruttolohn um 100 EUR mindern, wird der Mindestlohn nicht unterschritten. Denn Entgeltumwandlungen nach dem Betriebsrentengesetz sind Bestandteil des Mindestlohnes. Damit verdient die Kellnerin $(1.500 \text{ EUR} / 173 \text{ Stunden}) = 8,67 \text{ EUR}$ brutto je Arbeitsstunde.



Sonn- und Feiertagsarbeit

Auch für Arbeiten an Sonn- und Feiertagen muss zukünftig wenigstens 8,50 EUR brutto gezahlt werden. Einen Zuschlag für Sonn- und Feiertagsarbeit schreibt der Gesetzgeber zwar nicht vor. Sollte dennoch ein derartiger Zuschlag im Arbeitsvertrag vereinbart worden oder in einem Tarifvertrag vorgeschrieben sein, muss ihn der Arbeitgeber zusätzlich zum Mindestlohn zahlen.

Beispiel

Eine Hotelangestellte erhält für Arbeiten an Sonntagen einen Zuschlag in Höhe von 50 % des Grundlohnes. Der Arbeitgeber muss der Hotelangestellten ab 1. Januar 2015 dafür mindestens 12,75 EUR brutto je Arbeitsstunde zahlen.

Nachtarbeit

Anderes gilt für Nachtarbeit (von 23:00 bis 6:00 Uhr). Hier sieht das Gesetz ausdrücklich einen Ausgleich vor. Soweit keine konkreten tarifvertraglichen Regelungen bestehen, hat der Arbeitgeber für die Nachtarbeit eine angemessene Zahl bezahlter freier Tage oder einen angemessenen Zuschlag auf das Bruttoarbeitsentgelt zu gewähren. In der Regel wird ein finanzieller Zuschlag von 25 % als angemessen angesehen. In diesem Fall müsste ein Mindestlohn von 10,63 EUR pro Stunde gezahlt werden.

Weihnachtsgeld

Auch beim 13. Gehalt und beim Weihnachtsgeld muss der Arbeitgeber nach derzeit vorherrschender Auffassung tiefer in die Tasche greifen. Beides wird wahrscheinlich beim Mindestlohn nicht berücksichtigt und müsste zusätzlich bezahlt werden.



Vorsicht bei Festgehalt, Stücklohn und Bereitschaftsdiensten

In Arbeitsverträgen werden oftmals die Wochenarbeitszeit und ein festes Monatsgehalt vereinbart. Bei einer durchschnittlichen Arbeitszeit von 40 Stunden wöchentlich ergibt sich ab 2015 beispielsweise ein monatlicher Mindestentgeltanspruch in Höhe von 1.470,50 EUR brutto (8,50 EUR x 173 Stunden/Monat). Wird jedoch genau diese Mindestvergütung vereinbart, kann darin trotzdem ein Verstoß gegen das MiLoG liegen. In Monaten mit überdurchschnittlich vielen Werk- bzw. Arbeitstagen liegt die Mindestvergütung nämlich höher (23 Arbeitstage x 8 Stunden x 8,50 EUR = 1.564 EUR). In Monaten mit nur 20 Arbeitstagen würde das Mindestentgelt zwar niedriger liegen. Doch eine Verrechnung zwischen „starken“ und „schwachen“ Monaten dürfte nicht zulässig sein.

Tipp

Arbeitgebern, die ihren Arbeitnehmern nicht deutlich mehr als den Mindestlohn zahlen, empfehlen wir, Arbeitszeitkonten einzurichten und diese regelmäßig zu überprüfen. So können Mindestlohnunterschreitungen rechtzeitig erkannt werden.

Mindestlohn auch bei erfolgsabhängiger Vergütung

Erfolgsabhängige Entgeltbestandteile sind nach wie vor zulässig. So können weiterhin fixe und variable Vergütungselemente vereinbart werden. Es gilt aber die Formel: Durch „normale“ Arbeit muss der Arbeitnehmer eine Vergütung von durchschnittlich 8,50 EUR je gearbeiteter Stunde erlangen. Damit scheidet eine Unterschreitung von 8,50 EUR aufgrund einer leistungs-

abhängigen Vergütung aus. Das gilt auch für den sogenannten Stücklohn, bei dem der Arbeitnehmer ein an den konkreten Ergebnissen seiner Arbeit orientiertes Entgelt erhält.

Umgang mit Bereitschaftsdiensten nicht geklärt

Wie Bereitschaftsdienste zu vergüten sind, ist bisher nicht eindeutig geklärt. Lediglich für die Taxibranche gab es ein Signal. Das Landesarbeitsgericht Berlin urteilte: Für Standzeiten darf ein geringeres Arbeitsentgelt gezahlt werden als für Zeiten, in denen der Arbeitnehmer tatsächlich Taxi gefahren ist. Ob für Standzeiten ab dem 1. Januar 2015 mindestens 8,50 EUR je Stunde zu zahlen sind, ist noch ungewiss.

Für die Pflegebranche gibt es andere Signale: Das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg urteilte nämlich, dass Bereitschaftsdienste von Pflegedienstmitarbeitern mit demselben Pflegemindestlohn zu vergüten sind, wie Arbeitsleistungen während der regulären Arbeitszeit. Sie begründeten ihre Auffassung damit, dass in der Pflegearbeitsbedingungenverordnung nicht nach der Art der erbrachten Tätigkeit (Vollarbeit, Bereitschaftsdienst) differenziert werde und daher auch während des Bereitschaftsdienstes der Pflegemindestlohn gezahlt werden müsste.

Bereitschaftsdienst leistet ein Arbeitnehmer, wenn er sich außerhalb seiner regulären Arbeitszeit an einem durch den Arbeitgeber bestimmten Ort aufzuhalten hat, um auf Anweisung des Arbeitgebers seine Arbeit unverzüglich aufnehmen zu können.

Lohnzahlungszeitpunkt gesetzlich festgeschrieben

Arbeitslohn muss grundsätzlich bis zum vertraglich vereinbarten Fälligkeitszeitpunkt gezahlt werden. Doch dieser ist nicht beliebig wählbar. Nach dem MiLoG ist der Mindestlohn spätestens bis zum letzten Bankarbeitstag des Folgemonats zu zahlen. Das gilt grundsätzlich auch für die im jeweiligen Monat geleisteten Überstunden. Diese müssen entweder durch bezahlte Freizeit ausgeglichen oder mit dem Mindestlohn vergütet und zusammen mit dem laufenden monatlichen Lohn ausgezahlt werden. Arbeitgeber, die den Lohn zu spät auszahlen, verstoßen gegen das MiLoG und müssen mit einem Bußgeld rechnen.

Arbeitszeitkonten erhöhen die Flexibilität

Arbeitszeitkonten ermöglichen es Arbeitgebern, Arbeitszeiten flexibler zu gestalten und Mehr- und Minderarbeit auszugleichen, ohne gleich den Mindestlohn zu unterschreiten. Auf einem Arbeitszeitkonto können jedoch nicht beliebig viele Überstunden angesammelt werden, sondern maximal in Höhe von 50 % der vertraglichen Arbeitszeit. Sind beispielsweise monatlich 173 Arbeitsstunden vertraglich vereinbart, dürfen also höchstens 86 Überstunden auf dem Arbeitszeitkonto angesammelt werden. Alle Arbeitsstunden, die auf einem Arbeitszeitkonto erfasst werden, müssen spätestens innerhalb von zwölf Monaten durch Freizeit ausgeglichen oder vergütet werden. Wird ein Arbeitsverhältnis beendet, muss das Arbeitszeitkonto bereits innerhalb eines Monats abgebaut werden.

Verschärfte Aufzeichnungspflichten erhöhen Bürokratie

Mit dem Mindestlohn kommen auf viele Arbeitgeber zusätzliche Nachweis- und Aufzeichnungspflichten zu. Arbeitgeber müssen danach den Beginn, das Ende und die Dauer der täglichen Arbeitszeit spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages aufzeichnen und diese Aufzeichnungen mindestens zwei Jahre aufbewahren. Verstöße gegen die Aufzeichnungspflichten werden mit einer Geldbuße von bis zu 30.000 EUR geahndet.

Bisher mussten nur bestimmte Branchen nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz die Arbeitszeiten derart detailliert aufzeichnen. Künftig sind zusätzlich alle im Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz genannten Branchen betroffen:

- Baugewerbe
- Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe
- Personenbeförderungsgewerbe
- Speditions-, Transport- und Logistikgewerbe
- Schaustellergewerbe
- Gebäudereinigungsgewerbe



- Forstwirtschaft
- Fleischwirtschaft
- Unternehmen im Auf- und Abbau von Messen/Ausstellungen

Generelle Pflicht bei Mini-Jobbern und Aushilfen

Auch alle Arbeitgeber, die Mini-Jobber oder Aushilfen beschäftigen, müssen den Beginn, das Ende und die Dauer der täglichen Arbeitszeit aufzeichnen und zwei Jahre aufbewahren. Die Branche spielt hier keine Rolle (Ausnahme: Mini-Jobber in Privathaushalten).

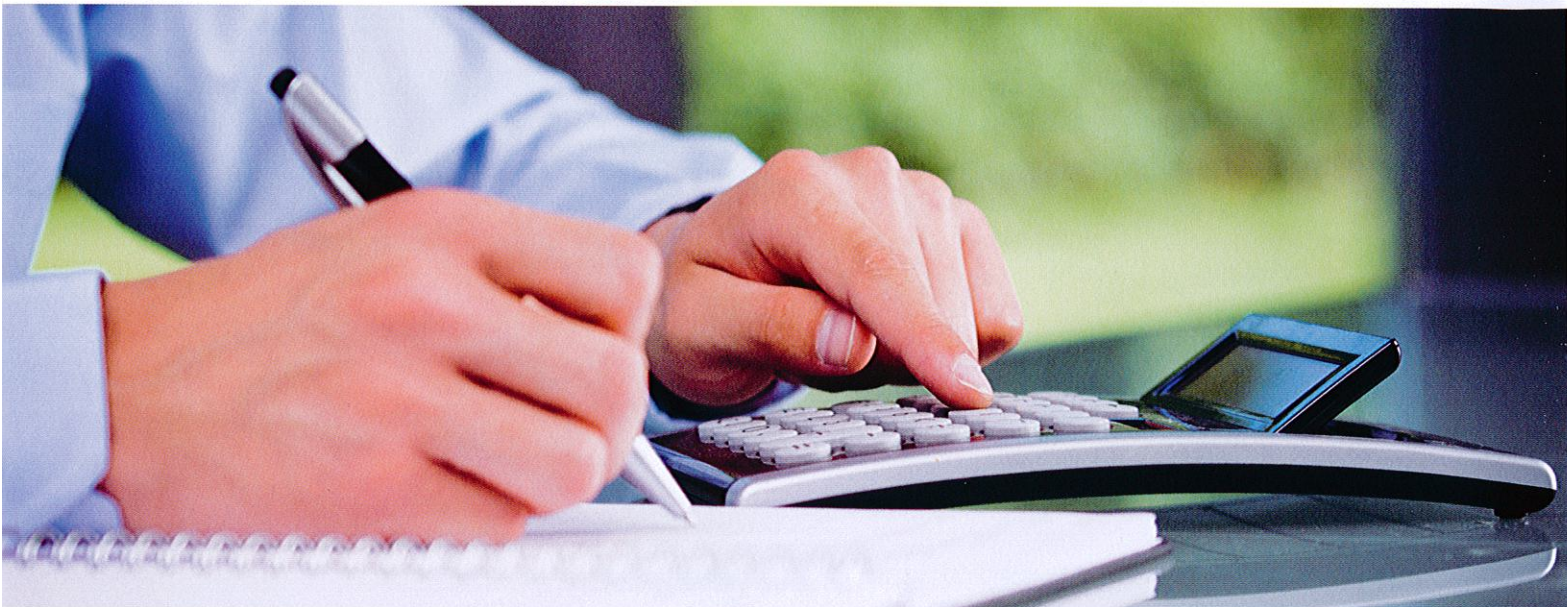
Bei allen Arbeitnehmern, die neben einer Hauptbeschäftigung in einem Mini-Job tätig sind, sollte geprüft werden, ob die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes eingehalten werden. Dieses schreibt eine durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von maximal 48 Stunden vor. Wer also neben einer 40-Stunden-Woche noch einen Mini-Job hat, darf dort nicht mehr als acht Stunden pro Woche arbeiten. Durch die Pflicht, die Arbeitszeiten exakt aufzuzeichnen, werden Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz für Prüfer sofort erkennbar.

Mehr Aufwand bei Beschäftigung von Praktikanten

Wer einen Praktikanten beschäftigen will, hat unverzüglich nach Abschluss des Praktikumsvertrages, spätestens vor Aufnahme des Praktikums, die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Praktikanten auszuhändigen.

Hinweis

Die bisherigen Arbeitszeitznachweise werden den neuen Anforderungen nicht mehr genügen. Wir unterstützen Sie gern und stellen Ihnen Formulare zur Verfügung, mit denen Sie die neuen Aufzeichnungspflichten sicher erfüllen können.



Es gibt Gestaltungsspielräume

Durch den Mindestlohn werden die Personalkosten in vielen Unternehmen kräftig ansteigen. Betroffen sind vor allem Unternehmen im Dienstleistungsbereich, im Handel und in der Gastronomie und Hotellerie, in denen bisher häufig weniger als 8,50 EUR brutto pro Arbeitsstunde gezahlt werden. Aber auch Aushilfen oder Mini-Jobber verdienen oftmals keine 8,50 EUR pro Stunde.

Neben dem Stundenlohn von mindestens 8,50 EUR brutto muss der Arbeitgeber auch noch die Lohnnebenkosten (derzeit 22,375 % des Entgelts) berücksichtigen. Jede Arbeitsstunde kostet den Arbeitgeber damit mindestens 10,40 EUR. Damit der Gewinn nicht sinkt, muss gegengesteuert werden. Unternehmer suchen daher nach legalen Gestaltungen, die erhöhten Kosten abzufedern.

Arbeitszeit kann gesenkt werden

Arbeitgeber können mit ihren Arbeitnehmern eine geringere Arbeitszeit vereinbaren, so dass bei einer unveränderten Vergütung des Arbeitnehmers der Mindestlohn eingehalten wird. Der Arbeitnehmer darf dann aber auch nur noch so viele Stunden arbeiten, wie neu vereinbart wurde. Eine Arbeitszeitverkürzung, die nur zum Schein erfolgt, ist ein Verstoß gegen den Mindestlohn, wenn nicht jede der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden mit mindestens 8,50 EUR vergütet wird.

Der Arbeitgeber kann die Arbeitszeit nur herabsetzen, wenn der Arbeitnehmer zustimmt (Änderungsvereinbarung). Anderenfalls bleibt dem Arbeitgeber nur die fristgebundene Änderungskündigung.

Hinweis

Prüfen Sie betriebliche Abläufe und die Aufgabenbereiche Ihrer Mitarbeiter! Nur so können Sie Einsparpotenziale finden und die Arbeitszeiten kürzen, ohne dass neue Mitarbeiter eingestellt werden müssen.

Werkverträge und Verträge mit freien Mitarbeitern erhöhen Flexibilität

Der Mindestlohn gilt nur für Arbeitnehmer, jedoch nicht für Selbstständige. Daher bieten Verträge mit freien Mitarbeitern oder anderen Selbstständigen oder Werkverträge eine legale Möglichkeit, das Mindestlohngesetz zu umgehen. Doch Vorsicht: Es muss immer gesichert sein, dass es sich wirklich um einen selbstständig Tätigen und nicht um einen Scheinselbstständigen handelt. Von der beliebigen Änderung eines Arbeitsverhältnisses in ein solches mit einem freien Mitarbeiter ist dringend abzuraten.

Unternehmer, die einen anderen Unternehmer als Subunternehmer beauftragen, müssen vorsichtig sein. Auftraggeber haften für Mindestlohnverstöße des Subunternehmers, wenn dieser den Auftrag von seinen Arbeitnehmern ausführen lässt und keinen Mindestlohn zahlt.

Hinweis

Ob ein Werkvertrag oder ein Vertrag über eine freie Mitarbeit abgeschlossen werden kann, um die Zahlung des Mindestlohns zu vermeiden, muss im Einzelfall geprüft werden.

Midi-Jobs sind kostengünstiger

Mini-Job-Beschäftigungsverhältnisse kosten Arbeitgeber oftmals mehr als ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis. Bei Mini-Jobbern trägt der Arbeitgeber die pauschalen Abgaben zur Rentenversicherung (15 %) und Krankenversicherung (13 %), die pauschale Lohnsteuer (2 %) sowie die Umlagen zur Sozialversicherung und die Beiträge zur Unfallversicherung ganz allein. Der Mini-Jobber erhält das Entgelt in der Regel ohne Abzüge bzw. gemindert um die Zuzahlung zur Rentenversicherung (3,9 %) ausgezahlt. Ein 450 EUR-Mini-Job kostet den Arbeitgeber 585 EUR (zuzüglich Umlagen zur SV und Beiträge zur Unfallversicherung (UV)). Ab Januar 2015 muss auch Mini-Jobbern der Mindestlohn gezahlt werden.

Arbeitgeber sollten daher prüfen, ob sie bestehende Mini-Jobs in Midi-Jobs mit einem Verdienst bis maximal 850 EUR (sogenannte Gleitzone) überführen. In der Gleitzone zahlt der Arbeitnehmer seine Lohnsteuer und wird an den Sozialversicherungsbeiträgen finanziell (mit-)belastet, ohne den vollen Arbeitnehmeranteil zu tragen. Der Arbeitgeber kann damit Stundenlöhne auf das Mindestlohnniveau anheben und muss die Lohnnebenkosten nicht mehr allein tragen. Auch arbeitsrechtlich gibt es keine wesentlichen Unterschiede zwischen Mini- und Midi-Jobs: Die Beschäftigten haben Anspruch auf Mindestlohn, bezahlten Erholungsurlaub, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und das Einhalten von gesetzlichen Kündigungsfristen.

Beispiel

Mit einem Mini-Jobber besteht ein Arbeitsvertrag über monatlich 60 Stunden und ein Entgelt von 450 EUR.

Der Mini-Jobber erhält lediglich 7,50 EUR pro Stunde, der Mindestlohn wird also um 1 EUR pro Stunde unterschritten. Der Arbeitgeber hat nun verschiedene Möglichkeiten, den Mindestlohn zu zahlen.

a) Die monatliche Arbeitszeit wird auf 52 Stunden gesenkt und der Arbeitnehmer erhält weiterhin 450 EUR.

Der Arbeitgeber zahlt den Mindestlohn (52 Stunden * 8,50 EUR = 442 EUR). Der Mini-Job kostet ihn zwar wie bisher 585 EUR (zuzüglich Umlagen zur SV und Beiträge zur UV). Er kann den Arbeitnehmer aber nicht mehr für 60 Stunden einsetzen.

b) Die monatliche Arbeitszeit von 60 Stunden wird beibehalten und das monatliche Entgelt auf 520 EUR angehoben.

Der Arbeitgeber muss zusätzlich zu den 520 EUR Bruttolohn noch den Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung in Höhe von 100 EUR zahlen. Der Midi-Job kostet ihn 620 EUR (zuzüglich Umlagen zur SV und Beiträge zur UV) und damit nur 35 EUR mehr als der Mini-Job. Er kann dafür den Arbeitnehmer aber genauso viele Arbeitsstunden einsetzen wie bisher. Der Arbeitnehmer ist sozialversicherungspflichtig beschäftigt und bekommt weiterhin 450 EUR ausgezahlt. Eine Win-Win-Situation für Arbeitgeber und Arbeitnehmer.



Beschäftigung von Aushilfen spart SV-Beiträge

Mit Aushilfskräften lassen sich saisonale Personalengpässe beheben. Ab dem 1. Januar 2015 haben zwar alle kurzfristig beschäftigten Aushilfen Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn. Es können jedoch die Sozialabgaben gespart werden. Eine sozialversicherungsfreie kurzfristige Beschäftigung liegt ab dem 1. Januar 2015 vor, wenn

- die Tätigkeit auf längstens drei Monate (bisher zwei Monate) oder
- 70 Arbeitstage (bisher 50) innerhalb eines Kalenderjahres begrenzt ist und
- sie nicht berufsmäßig ausgeübt wird oder
- das Entgelt nicht 450 EUR im Monat übersteigt.

Diese Sonderregelung gilt befristet bis zum 31. Dezember 2018. Kurzfristige Beschäftigungen sind für Arbeitgeber daher eine Möglichkeit, die mit dem Mindestlohn verbundenen höheren Lohnkosten abzufedern.

Beispiel

Eine Kellnerin wird für drei Monate als Aushilfe beschäftigt. Sie arbeitet monatlich 70 Stunden und erhält einen Bruttolohn in Höhe von 595 EUR (8,50 EUR pro Stunde).

Der Arbeitgeber muss keine Sozialversicherungsbeiträge zahlen, hat also nur Lohnaufwendungen in Höhe von 595 EUR. Ein 450-EUR-Mini-Jobber würde ihn nahezu genau so viel kosten (450 EUR zuzüglich 30 % pauschale Abgaben). Allerdings dürfte der Mini-Jobber monatlich nicht mehr als 52 Stunden arbeiten, da ansonsten gegen das MiLoG verstoßen würde.



8,50 EUR Mindestlohn ab 1. Januar 2015 – Das ist zu tun!

Arbeitsverträge checken

- Liegt der Bruttostundenlohn unter 8,50 EUR?
- Fallen Arbeitnehmer unter die Ausnahmen vom Mindestlohn?
- Werden Vergütungselemente gezahlt, die nicht zum Mindestlohn gehören?
- Muss Tariflohn oberhalb von 8,50 EUR gezahlt werden?
- Müssen Arbeitsverträge geändert werden?

Verschärfte Aufzeichnungspflichten erfüllen

- Müssen die Arbeitszeiten ab 1. Januar 2015 detailliert aufgezeichnet werden?
 - Branchenzugehörigkeit?
 - Beschäftigung von Aushilfen und/oder Mini-Jobbern?
 - Monatliche Festgehälter in Höhe des Mindestlohnes?
- Werden bereits Arbeitszeitkonten geführt oder müssen diese eingeführt werden?

Gesetzliche Lohnzahlungstermine einhalten

- Werden Löhne rechtzeitig abgerechnet und spätestens bis zum letzten Bankarbeitstag des Folgemonats gezahlt?
- Werden Arbeitszeitkonten rechtzeitig durch bezahlte Freizeit oder Bezahlung ausgeglichen?

Mini-Jobs prüfen

- Gibt es einen schriftlichen Arbeitsvertrag?
- Wurden bezahlter Urlaub und Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall vereinbart?
- Wird die Geringfügigkeitsgrenze unter Berücksichtigung der vereinbarten monatlichen Arbeitszeit und des bezahlten Urlaubs eingehalten, wenn Mindestlohn gezahlt wird?
- Werden bei einem nebenberuflich ausgeübten Mini-Job die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes eingehalten?
- Wird die tägliche Arbeitszeit bereits mit Beginn, Ende und Dauer aufgezeichnet?

Für weitergehende Informationen und Fragen stehen wir Ihnen gern zur Verfügung. Bei arbeitsrechtlichen Fragen können Sie sich an die Arbeitsrechtsspezialisten der ETL-Rechtsanwälte unter der kostenfreien Servicenummer 0800 7 77 51 11 oder per E-Mail (anwalt@etl.de) wenden.

Bei allen Problemen, die der Mindestlohn für die Lohnabrechnung und die Aufzeichnung der täglichen Arbeitszeiten sowie von Überstunden mit sich bringt, sind wir Ihnen gern behilflich – auch mit Formularen zur Arbeitszeiterfassung.

ETL | European Tax & Law

Steuerberatung | Rechtsberatung | Wirtschaftsprüfung | Unternehmensberatung

Ganzheitliche Beratung für Unternehmen aller Branchen

Die ETL-Gruppe ist in Deutschland mit über 740 Kanzleien und weltweit in über 35 Ländern vertreten. Bundesweit ist ETL Marktführer im Bereich Steuerberatung und gehört mit einem Umsatz von über 580 Mio. Euro zu den Top 5 der Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaften. Insgesamt betreuen bundesweit etwa 7.000 Mitarbeiter – darunter mehr als 1.400 Steuerberater, Rechtsanwälte, Wirtschaftsprüfer und Unternehmensberater – über 148.000 Mandanten. Ein fachübergreifender Beratungsansatz und vielfältige Branchenspezialisierungen machen ETL zu einem idealen Partner für Unternehmen, Freiberufler und Selbständige aller Branchen.

www.etl.de