

VORABINFORMATION ZUM JAHRESWECHSEL

DER NEUE MINDESTLOHN

Schnell gelesen:

- Der neue Mindestlohn von 8,50 EUR brutto ist gültig ab 01.01.2015. Einige Branchen haben eine Übergangsfrist bis 2017. Ab 2017 darf der Betrag von 8,50 EUR allerdings in keiner Branche mehr unterschritten werden.
- Ausnahmeregelungen gelten vorrangig für Auszubildende, Pflicht- und Orientierungspraktikas sowie Langzeitarbeitslose.
- Durch das Mindestlohngesetz entsteht nun eine Aufzeichnungspflicht für den Arbeitgeber, hier müssen Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit aufgezeichnet werden.
- Verstöße gegen das Mindestlohngesetz werden mit hohen Bußgeldern belegt.

Ab dem 01.01.2015 ist es soweit: in Deutschland gilt erstmals ein gesetzlicher Mindestlohn von 8,50 EUR pro Stunde. Die Bundesregierung hatte im April 2014 ein entsprechendes Gesetz auf den Weg gebracht. Damit geht eine mehr als 10 Jahre dauernde Auseinandersetzung zu Ende. Ab 01.01.2015 gilt das "Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie", welches der Bundestag am 03.07.2014 verabschiedet hatte.

In der Vergangenheit schlugen die Wogen oftmals hoch, da häufig argumentiert wurde, dass für Mindestlöhne in Deutschland keine Notwendigkeit besteht: Untersuchungen des Instituts für Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen (UDE) ermittelten 2011 dann, dass 23,9 % aller Beschäftigten für einen Niedriglohn unter 9,14 EUR pro Stunde arbeiteten. Knapp 7 Mio. Menschen arbeiteten für weniger als 8,50 EUR pro Stunde. Selbst von den Vollzeitbeschäftigten hätten 2,75 Mio. bei Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns von 8,50 EUR Anspruch auf eine Erhöhung.

Der gesetzliche Mindestlohn setzt eine feste Grenze, die in Zukunft nicht mehr unterschritten werden darf. Somit schützt der Mindestlohn Beschäftigte im Niedriglohnbereich vor Dumping

löhnen und verringert so die Zahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die trotz Vollzeitbeschäftigung auf Sozialleistungen angewiesen sind.

Anwendungsbereich Mindestlohn

Ab dem 1. Januar 2015 schreibt das Mindestlohngesetz (MiLoG) vor, dass grundsätzlich alle Arbeitgeber ihren Mitarbeitern mindestens einen Bruttostundensatz von 8,50 EUR zahlen müssen. Dies gilt auch für geringfügig und kurzfristig Beschäftigte, also auch für Aushilfen aller Art.

Übergangsregelungen

Im Rahmen bestimmter Tarifverträge können in den Jahren 2015 und 2016 geringere Mindestlöhne als Übergangsregelung angesetzt werden; im Moment betrifft dies vor allem das Friseurgewerbe, die Fleischverarbeitung, die Landwirtschaft sowie ostdeutsche Gebäudereinigungsfirmen, Wäschereien, Pflegebetriebe und Zeitarbeitsfirmen. Den aktuell maßgeblichen Mindestlohn können Sie gerne bei uns erfragen bzw. abstimmen, ob für Ihr Unternehmen ein solcher Anwendung findet. Ab 2017 darf der Betrag von 8,50 EUR brutto auch in diesen Branchen nicht mehr unterschritten werden.

Verzicht auf Mindestlohn?

Ausgeschlossen ist, dass Arbeitgeber im Arbeitsvertrag - unabhängig ob schriftlich oder mündlich - den gesetzlichen Mindestlohn unterschreiten. Ebenso unwirksam ist eine Vereinbarung, die die „Geltendmachung“ des Mindestlohns „beschränkt oder ausschließt“.

Damit sind auch arbeitsvertragliche Ausschlussklauseln, die regeln, dass bestimmte Ansprüche innerhalb einer bestimmten Ausschlussfrist geltend gemacht werden müssen, im Zusammenhang mit dem Mindestlohn unwirksam bzw. laufen ins Leere. Nur in einem gerichtlichen Vergleich kann der Arbeitnehmer auf die Einhaltung des gesetzlichen Mindestlohns verzichten. Jeder sonstige Verzicht ist gesetzlich ausgeschlossen.

Ausnahmen für bestimmte Mitarbeitergruppen

Vom Mindestlohn ausgenommen sind bestimmte Personengruppen:

- Auszubildenden und Jugendlichen unter 18 Jahren ohne Berufsabschluss Kompetenzen
- Teilnehmer an einer Einstiegsqualifizierung (§ 54a Sozialgesetzbuch III) oder an einer Berufsausbildung (§§ 68 bis 70 BBiG)
- ehrenamtlich Tätige
- Langzeitarbeitslose, die vor der Anstellung mindestens ein Jahr arbeitslos waren (können 6 Monate lang niedriger entlohnt werden, um eine bessere Vermittelbarkeit zu erreichen)
- Praktikanten, die ein
 - Pflichtpraktikum auf Basis einer (hoch)schulrechtlichen Bestimmung, Ausbildungsordnung oder im Rahmen einer Ausbildung an einer gesetzlich geregelten Berufsakademie leisten müssen,
 - nicht vorgeschriebenes Orientierungspraktikum von bis zu 3 Monaten ableisten und beim jetzigen Arbeitgeber bisher noch kein Praktikum absolviert haben.

Auch hier noch einmal deutlich der Hinweis, dass jede Form von Aushilfen dem Mindestlohn zu unterwerfen ist. Herausforderung ist dabei weniger die Einhaltung des Stundensatzes von 8,50 EUR, als vielmehr dessen klarer Nachweis und die daraus resultierenden Dokumentationspflichten beim Arbeitgeber.

So war es bis dato oftmals üblich, für geringfügig Beschäftigte Beschäftigungsverhältnisse im Mittel 10 oder 15 Stunden wöchentliche Arbeitszeit anzusetzen. Selbst dieser Ansatz wurde oftmals nicht in den Verträgen vorgenommen, aber in der Lohnabrechnung der Betroffenen umgesetzt, da Arbeitgeber für jedes meldepflichtige Entgelt seit einiger Zeit auch immer die dahinter liegenden Stundenangaben an die Sozialversicherungsträger melden müssen. Das Mindestlohngesetz regelt nicht nur die Höhe eines bestimmten Einkommens, es macht auch Angaben dazu, wie dies nachgewiesen werden muss.

Aufzeichnungspflichten

So müssen Arbeitgeber ganz eindeutig Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit spätestens zum Ablauf des 7. Tages nach Erbringung der Leistung aufzeichnen. Diese Angaben müssen sich in der Lohnabrechnung widerspiegeln und in den Entgeltmeldungen ebenfalls nachvollziehbar sein. Darüber hinaus MÜSSEN diese Unterlagen bei der Entgeltabrechnung mindestens ZWEI Jahre vorgehalten werden und im Rahmen von Prüfungen sofort vorgelegt werden, dies gilt insbesondere für geringfügig und kurzfristig beschäftigte Mitarbeiter. Ist ein solcher Nachweis nicht vorlegbar, so gilt dieser als: **Verstoß gegen das Mindestlohngesetz**

Das Mindestlohngesetz ist mit einem engen Bußgeldkatalog verbunden, der nicht nur die Unterschreitung der Stundensätze umfasst, sondern ebenfalls die Nichteinhaltung von Dokumentations- und Nachweispflichten:

- Arbeitgeber, die den gesetzlichen Mindestlohn nicht oder nicht fristgerecht zahlen, können mit einer Geldbuße bis zu 500.000 EUR belegt werden.
- Weitere Bußgelder bis zu 30.000 EUR drohen bei Nichteinhaltung von Meldepflichten oder fehlender Mitwirkung bei Prüfungen nach dem Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz.

Die Strafen gelten nicht nur bei der Nichteinhaltung des Mindestlohns bei eigenen Arbeitnehmern: Sie finden auch Anwendung, wenn der Arbeitgeber andere Firmen mit Werk- oder Dienstleistungen in erheblichem Umfang beauftragt, von denen er (fahrlässig) nicht weiß, dass sie oder Unterfirmen den Mindestlohn nicht oder nicht rechtzeitig zahlen. Unterschreitet eine vertragliche Vereinbarung den Anspruch auf Mindestlohn oder schränkt sie diesen ein, ist dieser Teil der Vereinbarung unwirksam. Dies bedeutet, dass der Arbeitgeber nicht nur den Mindestlohn von 8,50 EUR bei einer Aufdeckung des Sachverhaltes zahlen muss, sondern dann die „ortsübliche“ Vergütung und die darauf entfallenden Steuern und Sozialabgaben leisten muss. Dabei kann die ortsübliche Vergütung deutlich über dem gesetzlichen Mindestlohn liegen.

Arbeitsvertragliche Hinweise

Wie oben beschrieben, ist ein Verzicht auf den Mindestlohn nicht möglich und die Unterschreitung der Mindestlohnvorgabe wird entsprechend geahndet. Sie sollten daher Ihre Arbeitsverträge – zumindest für neu abzuschließende Vertragskonstellationen – prüfen.

Ist der Mindestlohn vertraglich formuliert immer erreicht? Ist bei Zahlungen von Provisionen oder anderen gemäß Mindestlohngesetz auf diesen anrechenbaren Bezügen sichergestellt, dass bei Schwankungen die Zahlung des Mindestlohns trotzdem garantiert ist? Eine Durchschnittsbetrachtung über das Jahr hinweg ist hier nicht mehr ausreichend, da der Mindestlohn in der Rückbetrachtung des Folgemonats Einhaltung finden muss.

Wie sind Ihre Ausschlussfristen formuliert? Als Hinweise empfehlen wir, diese mit einem Satz zu ergänzen, der die Anwendung der Ausschlussfristen auf den Mindestlohn ausnimmt. Ohne diesen Hinweis könnte bei enger Betrachtung der ganze Passus unwirksam werden, was ja absolut nicht wünschenswert sein kann. Zwar gibt es noch keine Rechtsprechung zu diesen Bereichen, die Umsetzung dieser Empfehlung schadet aber in keiner Weise und kann für die Zukunft mehr Sicherheit bieten.

ZUWENDUNGEN DES ARBEITSGEBERS

Schnell gelesen:

- Betriebsveranstaltungen sollen von 110 EUR je Teilnehmer auf 150 EUR angehoben werden.
- Aufmerksamkeiten für AN werden zum 01.01.15 von 40 EUR auf 60 EUR erhöht.
- Sachbezugsfreigrenze könnte von 44 EUR auf 20 EUR absinken.

Betriebsveranstaltungen

Wie schon informiert, soll die steuerliche Freigrenze von 110,00 EUR je Teilnehmer an einer betrieblichen Veranstaltung auf 150,00 EUR je Teilnehmer angehoben werden. Die in der Rechtsprechung entstandenen Entlastungen, wie die Nicht-Berücksichtigung der Kosten der Veranstaltunglokation sowie der Entfall der Zurechnung der Angehörigen beim jeweiligen Mitarbeiter sollen dann aber wieder wegfallen. Sogar die bis dato herausrechenbaren Reisekosten für die Anfahrt zur Betriebsveranstaltung sollen dabei auf den Prüfstand kommen und eventuell wieder Zurechnung zu den Betriebsveranstaltungen finden.

Aufmerksamkeiten

Wenn Sie einem Arbeitnehmer aus Anlass eines persönlichen Ereignisses Sachzuwendungen zukommen lassen, handelt es sich dabei meist um sogenannte Aufmerksamkeiten, wenn der Wert der Sachzuwendung die Freigrenze in Höhe von 40,00 EUR (einschließlich Umsatzsteuer) nicht übersteigt. Der Entwurf der Lohnsteueränderungsrichtlinien 2015 sieht vor, dass die Freigrenze für Aufmerksamkeiten von 40,00 EUR auf 60,00 EUR erhöht wird und diese Veränderung wurde bereits bestätigt.

Sachbezugsfreigrenze

Aus Vereinfachungsgründen unterliegen Sachzuwendungen, deren Höhe die monatliche Sachbezugsfreigrenzen in Höhe von 44,00 EUR (einschließlich Umsatzsteuer) nicht übersteigt, nach aktueller Rechtslage ebenfalls NICHT der Versteuerung und Verbeitragung.

Ein aktueller Gesetzentwurf zur weiteren Vereinfachung des Steuerrechts sieht vor, die Sachbezugsfreigrenze von derzeit 44,00 EUR auf 20,00 EUR abzusenken. Der Gesetzgeber möchte damit unterbinden, dass die Freigrenze genutzt wird, um den Arbeitnehmern zusätzliche geldwerte Vorteile steuerfrei zu gewähren. Sie wurde vielmehr eingeführt, um eine Lohnversteuerung sowie eine Verbeitragung zur Sozialversicherung zu vermeiden, wenn der Arbeitgeber seinen Beschäftigten Sachbezüge von geringerem Wert zukommen lässt, beispielsweise Brötchen, die im Rahmen einer betrieblichen Besprechung gereicht werden.

Diese betrieblichen Mahlzeiten werden mit hoher Wahrscheinlichkeit durch das dringend erwartete BMF-Schreiben zum Thema Reisekosten geklärt. So werden Getränke und Entnahmen aus der Minibar mit hoher Wahrscheinlichkeit als geldwerte Vorteile zu behandeln sein.

Selbstverständlich informieren wir Sie zeitnah über gefallene Entscheidungen.

VERSICHERUNGSPFLICHT AN NEUE GRENZEN ANPASSEN

Schnell gelesen:

- Zum Jahresende muss die Über- oder Unterschreitung der Versicherungspflichtgrenze wieder überprüft werden.
- Übersicht neue Beitragsbemessungsgrenzen sowie Beitragssätze für 2015.

Zum Jahresende dann wieder: die Prüfung der Versicherungspflichtgrenze. Insbesondere bei Mitarbeitern, die aktuell als befreit gelten, sind Unternehmen verpflichtet zu prüfen, ob diese auch die neue Grenze überschreiten oder wieder versicherungspflichtig werden. Nachfolgend die zu erwartenden neuen Beitragsbemessungsgrenzen 2015 sowie die Beitragssätze, wobei die Sätze der Rentenversicherung noch komplett in der Diskussion sind und von 18,3 % bis 18,9 % alle Varianten umfassen:

Beitragsbemessungsgrenzen

	West (alte Bundesländer)		Ost (neue Bundesländer)	
	KV / PV	RV / AV	KV / PV	RV / AV
Monat	4.125 EUR	6.050 EUR	4.125 EUR	5.200 EUR
Jahr	49.500 EUR	72.600 EUR	49.500 EUR	62.400 EUR

Versicherungspflichtgrenze

	Allgemein	Besondere für private KV am 31.12.2002
Monat	4.575,00 EUR	4.125 EUR
Jahr	54.900,00 EUR	49.500 EUR

Beitragssätze

RV %	AV %	PV %	KV %	Insolvenzgeldumlage %	Künstlersozialabgabe %
18,9 noch unklar	3,0	2,35	2,60 Kinderlose 14,6 (7,3 AG, 7,3 AN) Plus Zusatzbetrag	0,15	5,2

CHECKLISTE MINDESTLOHN AB 2015

Sind Sie bereit für den Mindestlohn?

Wie Sie unserem Sondernewsletter entnehmen konnten, gilt ab dem 01.01.2015 erstmals ein flächendeckend zu zahlender, gesetzlicher Mindestlohn von 8,50 EUR brutto pro Zeitstunde. Alle in Deutschland beschäftigten Arbeitnehmer haben einen gesetzlichen Anspruch auf diesen Brutto-Stundenlohn. Alle Arbeitgeber sind zur Zahlung des Mindestlohns verpflichtet. Die Einhaltung des Mindestlohns wird streng kontrolliert und Verstöße können mit Geldbußen von bis zu 500.000,00 EUR geahndet werden.

Mit dieser Checkliste unterstützen wir Sie bei der Vorbereitung auf den Mindestlohn und der laufenden Berücksichtigung der neuen Gesetzeslage.

Prüfschema Mitarbeiterdaten

Zu erledigen:	erledigt
<p>Prüfen Sie bei jedem Ihrer Mitarbeiter (auch kurzfristig oder geringfügig Beschäftigten) die Stundensätze: es muss ein Mindeststundensatz von 8,50 EUR brutto bezahlt werden. Dies gilt auch für vereinbarte Festgehälter. Verdient ein geringfügig Beschäftigter 450,00 EUR und arbeitet ca. 60 Stunden im Monat, so ist dies nicht ausreichend: $450,00 \text{ EUR} / 60 = 7,50 \text{ EUR}$.</p> <p>Vorsicht: nicht alle Lohnarten dürfen eingerechnet werden. NICHT eingerechnet werden im Regelfall:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Überstunden, Sonn- oder Feiertagsarbeit▪ Schmutzzulagen, Gefahrenzulagen▪ Reisekosten (z. B. Unterkunft, Verpflegung, Kilometergeld)▪ Weihnachts- und Urlaubsgeld, wenn nicht monatlich bezahlt▪ Urlaubsabgeltung▪ Akkordprämien	
<p>Beachten Sie, dass die Mindestlohnanforderung KEINE Anwendung findet bei:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Praktikanten, die ein Pflichtpraktikum nach Schul-, Ausbildungs- oder Studienordnung leisten▪ Praktikanten, die ein Orientierungs-Praktikum von bis zu drei Monaten vor Berufsausbildung oder Studium leisten▪ Praktikanten, die ein Praktikum von bis zu drei Monaten begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung leisten▪ Auszubildende▪ Mitarbeiter in Berufseinstiegs- und Vorbereitungsqualifizierungen▪ Jugendliche unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung▪ Langzeitarbeitslose in den ersten sechs Monaten ihrer Beschäftigung▪ Ehrenämter	
<p>HINWEIS: für einige Branchen wurden im Gesetz Übergangszeiten bis zum 31.12.2017 erlaubt. Dies gilt nur für Leiharbeitnehmer oder wenn ein für allgemein verbindlich erklärter Mindestlohn nach dem Tarifvertragsgesetz festgelegt ist.</p> <p>Geltende allgemeinverbindliche tarifliche Mindestlöhne nach Branchen können Sie bei uns anfordern.</p>	
<p>Der Gesetzgeber hat neue Aufzeichnungspflichten fixiert: Ab dem 01.01.2015 müssen Sie als Arbeitgeber Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit aufzeichnen und mindestens zwei Jahre aufbewahren:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Geringfügig Beschäftigte (Ausnahme: Privathaushalte)▪ kurzfristig Beschäftigte gem. § 8 Abs. 1 SGB IV <p>Diese Aufzeichnungen müssen spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertags erfolgen.</p>	

CHECKLISTE MINDESTLOHN AB 2015

Prüfschema Verträge

Es gibt einige Details, die sich im Mindestlohn auch arbeitsvertraglich auswirken. Bis dato gibt es noch keine Rechtsprechung zu dieser Gesetzgebung. Wir können daher nur vorbehaltlich einige Tipps geben, die Sie zumindest auf neu abzuschließende Arbeitsverträge anwenden sollten:

Zu beachten:	erledigt
<p>1. Der Mindestlohn kann sich aus verschiedenen Bestandteilen zusammensetzen. Bei Beschäftigten mit Festgehalt oder Stundenlohnempfängern MUSS der pro Stunde vergütete Satz 8,50 EUR mindestens brutto umfassen.</p> <p>Vorsicht bei Provisionsempfängern: auch diese müssen monatlich mindestens einen Stundensatz von 8,50 EUR brutto erhalten. Sinkt die Provision hierunter, wird der Mindestlohnanspruch nicht erfüllt. Damit muss ein Teil der Provisionen vertraglich garantiert oder aber das Fixum angepasst werden. Bei einer Garantie der Provision darf diese nicht unter dem Vorbehalt der späteren Nachprüfung oder Verrechnung in den Folgemonaten stehen, da die Zahlungen im Mindestlohn ja auf Monatsbasis betrachtet werden.</p>	
<p>2. Der Mindestlohn ist arbeitsvertraglich nicht abgeltbar. Sie sollten daher die in den meisten Verträgen enthaltene Abgeltungsklausel um folgenden Satz ergänzen: „Diese Abgeltungsklausel umfasst nicht den Anspruch auf gesetzlichen Mindestlohn“.</p>	

Gerne unterstützen wir Sie bei der Prüfung Ihrer Verträge, wenn Sie uns diese zusenden möchten.

Für alle Ihre Fragen hierzu können Sie ihren Ansprechpartner bei Auren kontaktieren.