

Mindestlohngesetz (MiLoG)

Mindestlohngesetz (MiLoG)



Bürger können sich jetzt auch per Telefon über den ab Anfang 2015 geltenden Mindestlohn informieren. Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles (SPD) startete nach Angaben ihres Ministeriums am Donnerstag eine Hotline, die alle Interessierten anwählen können. Unter der Nummer 030/60280028 können von Montag bis Donnerstag zwischen 8.00 Uhr und 20.00 Uhr Fragen zum gesetzlichen Mindestlohn gestellt oder Beschwerden vorgebracht werden – etwa wenn es in einem Betrieb Schwierigkeiten mit der Einführung des Mindestlohns gibt. Das Angebot steht Arbeitnehmern ebenso offen wie Arbeitgebern.

Mindestlohngesetz (MiLoG)

Mindestlohn im Arbeitsvertrag

© zeitstaerken.de

AN-Anspruch	Tarifvertrag	Arbeitsvertrag	Klauseln
Bruttostundenlohn (MiLoG: 8,50 €)	Vorrang tarifvertraglicher Regelungen	Anpassung bestehender Arbeitsverträge	Empfehlung → Rücksprache mit Fachan- walt für Arbeitsrecht.
Verstoß gegen MiLoG (unwirksame Arbeitsver- tragliche Regelung: <8,50 €)	bis 31.12.2017 wenn Allgemein- verbindlichkeitserklärung	zwei Modifizierungen innerhalb der Arbeitsverträge	„Der Arbeitnehmer hat einen Anspruch auf mindestens den gesetzlichen Mindestlohn von 8,50 € je tatsächlich geleisteter Arbeitsstunde.“
(wohl) Anspruch auf branchenübliche Vergütung	ab 1.1.2017 Mindestlohn 8,50 €/tMASt	<ul style="list-style-type: none"> schriftliche Fixierung des Mindeststundenlohns (8,50 €) Anpassungsklausel dieses Mindeststunden- lohns an zukünftige Entwicklungen 	
	bis 31.12.2016 möglicher Mindestlohn < 8,50 €/tMASt aufgrund Tarifvertrag!		„Der arbeitsvertragliche Mindeststundenlohn von 8,50 € je tatsächlich geleisteter Arbeitsstunde erhöht sich an zukünftige Steigerungen des Mindestlohngesetzes (MiLoG).“

Mindestlohngesetz (MiLoG)



Quintessenz: Die ausgezahlte Vergütung je Arbeitsstunde darf den Mindestlohn nicht unterschreiten.

tatsächlich zugeflossenes Entgelt /
tatsächlich geleistete monatliche Arbeitsstunden =
8,50 €/tMASt.

Mindestlohngesetz (MiLoG)

Hinweis:

Zahlung des Mindestlohns

Bei Zahlungs- oder Berechnungsschwierigkeiten sollten Arbeitgeber darauf achten bis zum letzten Bankarbeitstag des Folgemonats zumindest den Mindestlohn auszubezahlen. Bei Verstoß hiergegen wird eine Ordnungswidrigkeit begangen und es droht ein Bußgeld bis zum 500.000 €



Mindestlohngesetz (MiLoG)



Die Arbeitgeber müssen Aufzeichnungspflichten erfüllen.

Mindestlohngesetz (MiLoG)



Aufzeichnungspflichten (§ 17 MiLoG Erstellen und Bereithalten von Dokumenten)

„Ein Arbeitgeber, der (...) Arbeitnehmer nach § 8 Abs. 1 SGB IV (...) beschäftigt, ist verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit dieser Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages aufzuzeichnen und diese Aufzeichnungen mindestens zwei Jahre beginnend ab dem für die Aufzeichnung maßgeblichen Zeitpunkt aufzubewahren. (...)

Mindestlohngesetz (MiLoG)



§ 17 MiLoG (Forts.)

„Arbeitgeber (...) haben die für die Kontrolle der Einhaltung der Verpflichtungen (...) erforderlichen Unterlagen im Inland in deutscher Sprache für die gesamte Dauer der tatsächlichen Beschäftigung der (...) Arbeitnehmer (...), mindestens für die Dauer der gesamten Werk- oder Dienstleistung, insgesamt jedoch nicht länger als zwei Jahre, bereitzuhalten. Auf Verlangen der Prüfbehörde sind die Unterlagen auch am Ort der Beschäftigung bereitzuhalten.“

Mindestlohngesetz (MiLoG)

- alle Unternehmen: für „Minijobber“ und „kurzfristig Beschäftigte“ ① Arbeitszeitvereinbarung; ② erhöhte Aufzeichnungspflichten im Zeitkonto: Beginn, Dauer, Ende der täglichen Arbeitszeit.³⁴
- Risikobranchen: ① alle Arbeitnehmer, ② Arbeitszeitregelungen; ③ erhöhte Aufzeichnungspflichten im Zeitkonto: Beginn, Dauer, Ende der täglichen Arbeitszeit.³⁵
- alle Unternehmen: ① Arbeitszeitvereinbarung; ② tatsächlich geleistete Arbeitsstunden inklusive Überstunden ③ Zeitarbeitskonten für geleistete Überstunden.
- keine Aufzeichnungspflichten sind für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse im Haushaltscheckverfahren³⁶ vorgesehen.³⁷

Mindestlohngesetz (MiLoG)

Hinweis:

Sozialversicherungsprüfung

Die Beitragsverfahrensverordnung wurde dahingehend ergänzt, dass die Aufzeichnungen nach dem MiLoG zu den Entgeltunterlagen zu nehmen und bei Betriebsprüfungen vorzulegen ist.³⁸



Mindestlohngesetz (MiLoG)

Beispiel: Minijobber

Minijobber M erhält eine monatliche Festvergütung von 380 € für wöchentlich 2 x 5 Std., d. h. 10 Arbeitsstunden. Im Monat Februar arbeitet M tatsächlich 40 Stunden. Im Monat März arbeitet M tatsächlich 45 Stunden.

Die Arbeitgeberabgaben zur Lohnsteuer und Sozialversicherung betragen 30,99 %³³. Die Arbeitszeitaufzeichnungen sind ordnungsgemäß erfolgt.



Mindestlohngesetz (MiLoG)

Beispiel: Minijobber

Minijobber M erhält eine monatliche Festvergütung von 380 € für wöchentlich 2 x 5 Std., d. h. 10 Arbeitsstunden. Im Monat Februar arbeitet M tatsächlich 40 Stunden. Im Monat März arbeitet M tatsächlich 45 Stunden.

Die Arbeitgeberabgaben zur Lohnsteuer und Sozialversicherung betragen 30,99 %³³. Die Arbeitszeitaufzeichnungen sind ordnungsgemäß erfolgt.



Mindestlohngesetz (MiLoG)

Lösung:

■ Allgemein

Eine durchschnittliche Arbeitszeitermittlung (4,33 Wochen pro Monat = 43,3 Stunden) ist für die Berechnung des Mindestlohns nicht zulässig ($380 \text{ €} / 43,3 \text{ Stunden} = 8,77 \text{ €/Std.}$).

Die Arbeitgeberabgaben ($380 \text{ €} \times 30,99 \% =$) $117,76 \text{ €}$ fließen nicht in die Ermittlung des Mindestlohns ein. Maßgeblich für den Mindestlohn ist der Bruttolohn.

Mindestlohngesetz (MiLoG)



■ Monat Februar

Pro Arbeitsstunde beträgt der Arbeitgeberaufwand (497,76 € / 40 tMASt =) 12,44 €

Der maßgebliche Mindestlohn im Monat Februar beträgt (380 € / 40 tMASt =) 9,50 €

Der Mindestlohn ist eingehalten.

■ Monat März

Pro Arbeitsstunde beträgt der Arbeitgeberaufwand (497,76 € / 45 tMASt =) 11,06 €

Der maßgeblicher Mindestlohn im Monat März beträgt (380 € / 45 tMASt =) 8,44 €

Der Mindestlohn ist unterschritten.

Mindestlohngesetz (MiLoG)

■ Konsequenzen aus Mindestlohnunterschreitung

Folgende Konsequenzen drohen aus der Unterschreitung des Mindestlohns für den Monat März:

- Ordnungswidrigkeit mit Bußgeld bis zu 500.000 €.
- Phantomlohn: Nacherhebung von Sozialversicherungsbeiträgen: $(8,50 \text{ €} / 8,44 \text{ €} =) 0,06 \text{ €} \times 45 \text{ tMASt} = 2,70 \text{ €} \times 30,99 \% = 0,83 \text{ €}$.
- Arbeitnehmeranspruch: Der Arbeitnehmer kann arbeitsrechtlich den Anspruch auf Lohnnachzahlung des Mindestlohns, ggf. des üblichen Lohns, durchsetzen.

Mindestlohngesetz (MiLoG)



Handlungsempfehlung

- Erhöhung der monatlichen Vergütung
- Reduzierung der Arbeitsstunden
- Wechsel von Fest- auf Stundenvergütung unter Beachtung des Mindestlohns und Fixierung einer Verdienstobergrenze
- Übernahme der 2%igen Pauschalsteuer durch den Minijobber (Vertragsaktualisierung)

Hinweis

- Übereinstimmung Wochen-/Einsatzplan mit den gesonderten Aufzeichnungen für Minijobber

Mindestlohngesetz (MiLoG)



Vom Minjob zum Midijob

Mindestlohngesetz (MiLoG)



Vom Minijob zum Midijob/Gleitzone:

Der Arbeitnehmer hat bei Beschäftigungen in der
Gleitzone nur einen reduzierten
Sozialversicherungsbeitrag zu zahlen.

Dieser beträgt bei 450,01 Euro ca. 15 Prozent des
Arbeitsentgelts und steigt auf den vollen Arbeitnehmer-
beitrag von ca. 20 Prozent bei 850,00 Euro Arbeitsentgelt
an.

Der Arbeitgeber hat dagegen stets den vollen
Beitragsanteil zu tragen.

Mindestlohngesetz (MiLoG)



Beispiel: Ihr Minijobber arbeitet bislang für einen Stundenlohn von € 6,00 bei Ihnen. Bislang hat er immer 60 Stunden im Monat gearbeitet und deshalb € 360,00 verdient. Durch den Mindestlohn steigt sein Verdienst nun bei gleichbleibender Arbeitszeit auf € 510,00 im Monat. Hier muss in Zukunft auf die strenge Einhaltung der Stundenobergrenze von $€ 450,00 : € 8,50 = \text{rd. } 52 \text{ Std./Monat}$ (oder $52,94 : 4,33 = \text{rd. } 12 \text{ Std./Woche}$) geachtet werden, um den Minijobberstatus nicht zu gefährden. Ferner sind Sie ab Januar 2015 verpflichtet, für den Minijobber eine stundengenaue Arbeitszeitdokumentation nachzuweisen!

Mindestlohngesetz (MiLoG)



Abrechnung Gleitzone: St.klasse V, ev

	Gesamt
Gesamtbrutto	510,00
- Lohnsteuer	46,91
- Solidaritätszuschlag	
- Kirchensteuer	4,22
- AN-Beitrag KV	27,62
- AN-Beitrag PV	4,39
- AN-Beitrag RV	30,88
- AN-Beitrag AV	4,91
<i>Zwischensumme gesetzliche Abzüge</i>	<i>118,93</i>
= Nettoverdienst/Auszahlungsbetrag	391,07

Mindestlohngesetz (MiLoG)



Effektivkosten Gleitzone:

	Monat
Gesamtverdienst	510,00
+ Krankenversicherung laufend	37,23
+ Pflegeversicherung laufend	5,23
+ Rentenversicherung laufend	48,20
+ Arbeitslosenversicherung laufend	7,65
+ Insolvenzgeldumlage laufend	0,63
+ Umlagebeitrag 1	7,11
+ Umlagebeitrag 2	1,38
= Effektivkosten	617,43
Zusatzkosten	107,43
Zusatzkosten in %	21,06%

Mindestlohngesetz (MiLoG)

ghc
SCHNEIDER

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Diplom-Kaufmann
Matthias Schneider
Steuerberater

www.ghc-schneider.de

