

HLB

VGL /

VINKEN · GÖRTZ · LANGE
UND PARTNER

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Steuerberatungsgesellschaft



HLB Ratgeber III/2014

Der Lohn macht die Musik

Steuertipps rund um den gesetzlichen Mindestlohn

Die langen Debatten um den Mindestlohn haben ihr (vorläufiges) Ende. Ab dem 1. Januar 2015 gilt in Deutschland erstmals ein gesetzlicher Mindestlohn. Worauf sich Unternehmen, aber auch Arbeitnehmer einstellen sollten, erfahren Sie hier.

Zum 01.01.2015 müssen Arbeitgeber ihren in Deutschland tätigen Arbeitnehmern einen einheitlichen Mindestlohn von brutto 8,50 EUR die (Zeit-)Stunde zahlen. Dem Gesetzgeber zur Folge soll dieser Betrag grundsätzlich für alle Branchen und in allen Regionen gleichermaßen gelten. Hierdurch wird eine feste Lohnuntergrenze geschaffen, die künftig nicht mehr unterschritten werden darf.

Ab dem Jahr 2016 wird eine Kommission über die weitere Gestaltung des Mindestlohnes entscheiden. Eine Änderung der Mindestlohnhöhe ist somit frühestens zum 01.01.2017 denkbar. Erneute Anpassungen des Mindestlohnes sind danach jeweils alle zwei Jahre möglich.



Freitag

Donnerstag
Überstunden

Ausnahmen vom Mindestlohn

Der Gesetzgeber hat für einige Tätigkeiten (permanente) Ausnahmen erlassen, bei denen die Mindestlohnregelung nicht greift. Die Ausnahmen im Überblick:

- Pflichtpraktika (vorgeschriebene Schul-, Ausbildungs-, Studienpraktika)
- Praktika zur Berufs- oder Studienorientierung (max. drei Monate)
- Ausbildungsbegleitende Praktika (im gleichen Unternehmen für max. drei Monate)
- Ehrenamtlich Tätige
- Auszubildende
- Langzeitarbeitslose (max. sechs Monate)
- Unter-18-Jährige ohne abgeschlossene Ausbildung
- Teilnehmer an Maßnahmen nach § 54 SGB (Arbeitgeber, die eingeschränkt ausbildungsfähigen Jugendlichen eine Einstiegsqualifizierung anbieten – Achtung: Hier ist eine Bezuschussung seitens des Bundes möglich)
- Teilnehmer an Maßnahmen nach §§ 68 – 70 BBiG (Berufsausbildungsvorbereitung für lernbeeinträchtigte oder sozial benachteiligte Personen)



Arbeitsrecht!

MINDEST
LOHN

TARIFVERTRAG

Azubi gesucht!
jetzt bewerben

Bitte Zimmer
aufräumen
Please make
up room
Prière de faire
la chambre
de suite

Praktikum

Bereits bestehende Tarifverträge und Übergangsregelungen

Der Mindestlohn steht zu anderen Regelungen wie Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG), Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) und Tarifvertragsgesetz (TVG) in einem untergeordneten Verhältnis. Als vorrangig anzusehen sind somit Vereinbarungen zwischen Tarifpartnern, wenn es sich um Verordnungen mit Branchenmindestlöhnen oder um für allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge handelt – soweit diese jeweils eine festgelegte Lohnhöhe von mindestens 8,50 EUR aufweisen.

Weiterhin existieren Übergangsregelungen, die Abweichungen vom gesetzlichen Mindestlohn (auch unterhalb der Lohnuntergrenze) vorsehen. Ausnahmen gelten unter anderem für folgende Branchen (Mindestlohnsätze ab dem 01.01.2015):

- Bauhauptgewerbe (11,15 EUR West + Berlin, 10,75 EUR Ost)
- Dachdeckerhandwerk (11,85 EUR)
- Elektrohandwerk (10,10 EUR West, 9,35 EUR Ost)
- Pflegebranche (9,40 EUR West + Berlin, 8,65 EUR Ost)
- Gebäudereinigung (9,55 EUR West + Berlin, 8,21 EUR Ost)
- Abfallwirtschaft (8,86 EUR)
- Friseurhandwerk (8,00 EUR West, 7,50 EUR Ost)



Achtung: Auch die Branchen, bei denen eine Übergangsregelung besteht, müssen spätestens zum 01.01.2017 die bundesweit gesetzliche Höhe des Mindestlohnes zahlen.

Was Arbeitgeber beachten sollten

Arbeitgeber sollten sich frühzeitig auf die Einführung des Mindestlohnes vorbereiten. Um die Auswirkungen im eigenen Unternehmen abschätzen zu können, empfiehlt es sich, eine Lohnabrechnungs-Simulationsrechnung durchzuführen. Dabei sollten sich die Entscheidungsträger fragen, ob sie nur die unterhalb des Mindestlohns liegende Vergütung anpassen oder aber die gesamte Lohn- und Gehaltsstruktur ändern, um eine gewünschte Lohndifferenzierung im Unternehmen beizubehalten.

Eine weitere Option wäre der Rückgriff auf externe Dienstleister, für die der Arbeitgeber keine Urlaubs- und Krankheitstage des Arbeitnehmers entlohnen muss. Jedoch ist ein externer Dienstleister ebenfalls zur Zahlung des Mindestlohnes verpflichtet. Ob mittels Outsourcing eine Kostenersparnis erreicht werden kann, ist daher bei jedem Unternehmen individuell festzustellen.

Was Arbeitnehmer beachten sollten

Die Erhöhung des Lohnes bedeutet auch einen Anstieg der zu leistenden Abgaben. So hat beispielsweise ein Arbeitnehmer mit 40-Stunden-Woche und Steuerklasse I nach einer Lohnerhöhung von 7,50 EUR auf 8,50 EUR lediglich einen

Nettomehrverdienst von 0,56 EUR die Stunde (einschließlich Abzug der Sozialversicherung). Besonders unvorteilhaft erscheint der Mindestlohn für Beschäftigte, deren Vergütung sich nach der Lohnerhöhung in die Gleitzone (450,01 EUR – 800 EUR) verschiebt. In diesem Fall gilt der Arbeitnehmer nicht mehr als geringfügig beschäftigt und es kommt zum Abzug von Sozialversicherungsbeiträgen. Im ungünstigsten Fall erwirtschaftet der Arbeitnehmer dabei einen geringeren Auszahlungsbetrag als vor der Lohnerhöhung.



Nachgefragt

Kann der Arbeitnehmer freiwillig auf Mindestlohn verzichten?

Nein, es ist nicht möglich, wirksam auf diesen Anspruch zu verzichten. Eine Regulierung des Lohnes ist über eine Reduzierung der Arbeitszeit zu erreichen.

Welche Zahlungen sind nicht dem Mindestlohn zuzurechnen?

Im Mindestlohn nicht mit einbegriffen sind Überstunden-, Nacht- und Sonntagszuschläge sowie Trinkgelder. Klärungsbedarf besteht hingegen bei Urlaubsgeld und dem 13ten Monatsgehalt.

Was muss bei der Beauftragung externer Dienstleister beachtet werden?

Unternehmen, die externe Firmen beauftragen wollen, müssen vor Vertragsschluss sicherstellen, dass diese ihrer gesetzlichen Anforderung gerecht werden. So gilt der Mindestlohn auch für die Arbeitnehmer des beauftragten Dienstleisters. Als Lösung bietet sich hier die Einholung einer Tariflohnbescheinigung an.



Nachgefragt

Wann lohnt sich die Beauftragung externer Dienstleister?

Dies ist individuell zu prüfen. Grundsätzlich scheint die Beauftragung immer dann sinnvoll, wenn der externe Dienstleister niedrigere Kosten verursacht als der Einsatz eigener Mitarbeiter. Ebenfalls bedacht werden kann, dass durch Outsourcing (gerade für Dienste im unteren Lohnsektor) keine Änderung der gesamten Lohn- und Gehaltsstruktur erfolgen braucht.

Drohen Sanktionen bei Verstößen?

Bei Verstößen gegen die Regelungen des Mindestlohngesetzes drohen umfangreiche Bußgelder bis zu einer Höhe von 500.000 EUR. Die Einhaltung und Kontrolle der Mindestlohnregelung obliegt dabei den Behörden der Zollverwaltung.

Gibt es weitere Besonderheiten?

Für geringfügig entlohnte Beschäftigte (bis 450 EUR), kurzfristig Beschäftigte und Branchen nach § 2a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes gelten umfangreiche Dokumentationspflichten. So hat der Arbeitgeber Beginn, Ende und Dauer der

täglichen Arbeitszeit seiner Angestellten zu dokumentieren und diese Belege für mindestens zwei Jahre aufzubewahren. Die Dokumentation muss dabei bis spätestens zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages erfolgen.



HLB

VGL /

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Steuerberatungsgesellschaft

VINKEN · GÖRTZ · LANGE
UND PARTNER



VINKEN-GÖRTZ-LANGE UND PARTNER ist eine 1932 gegründete Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft. Insgesamt beraten und betreuen derzeit 6 Partner und circa 30 hochqualifizierte Mitarbeiter am Standort Duisburg namhafte, vorwiegend mittelständische Unternehmen aus Produktion, Handel und Dienstleistung mit zunehmend internationaler Tätigkeit sowie Freiberufler, gemeinnützige Einrichtungen, Vereine, Stiftungen, Altenheime und Unternehmen der öffentlichen Hand. VINKEN-GÖRTZ-LANGE UND PARTNER ist seit 2012 Mitglied bei HLB International.

Weitere Informationen unter: www.vgl-partner.de

VINKEN · GÖRTZ · LANGE UND PARTNER

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft | Steuerberatungsgesellschaft

DUISBURG

Kuhlenwall 8 | 47051 Duisburg

Telefon 0203 992670 | Telefax 0203 9926777

www.vgl-partner.de

A member of HLB International. A world-wide network of independent accounting firms and business advisers.