

Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz (MiLoG)

Seit Januar 2015 gilt in Deutschland der Mindestlohn und erfuhr zum 01.01.2017 seine erste Anpassung auf einen Stundenlohn i.H.v. 8,84 EUR pro Stunde. Folgend wird der aktuelle Stand für Belange der Berechnung des Mindestlohns und der Aufzeichnungspflichten dargestellt.

Berechnung des Mindestlohns

I. Grundsatz

Bei dem Mindestlohn handelt es sich um einen Bruttolohn je Zeitstunde ohne Berücksichtigung der Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung, der grundsätzlich als Geldleistung zu berechnen und auszuzahlen ist. Lediglich für Saisonarbeiter können unter Umständen gewährte Sachbezüge in Form von Kost und Logis für die Berechnung des Mindestlohns angerechnet werden.

Vielfach besteht für Gehaltsempfänger das Problem der Berechnung des Stundenlohns für den individuellen Monat. Die aktuellen Veröffentlichungen seitens des Zolls unter www.zoll.de und der Homepage des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales unter www.der-mindestlohn-wirkt.de geben keine universelle Lösung in Form einer Berechnungsformel vor. Hier bleibt es weiterhin Aufgabe des Arbeitgebers unter Berücksichtigung der individuellen Umstände die Zahlung des Mindestlohnes bei Gehaltsempfängern einzuhalten.

Wir möchten vier Lösungswege vorstellen:

- Berechnung nach der Deutschen Rentenversicherung Bund: wöchentliche Arbeitsstunden * 13 / 3
Beispiel: 40 Stunden * 13 / 3 = 173,33 Stunden je Monat
Daraus ergibt sich ein Mindestgehalt von 173,33 Stunden * 8,84 EUR = 1.532,24 EUR.
- Berechnung nach der Homepage www.der-mindestlohn-wirkt.de
die Formel lautet: wöchentliche Arbeitsstunden * 4,33 * 8,84 EUR
Die Berechnung erfolgt hier mit einer durchschnittlichen Anzahl von monatlichen Arbeitstagen.
Beispiel: 40 Stunden * 4,33 * 8,84 EUR = 1.531,09 EUR
- Berechnung nach der vorherrschender Meinung
die Formel lautet: wöchentliche Arbeitsstunden * 4,6 * 8,84 EUR
Der Faktor 4,6 wird dabei für eine 5 Tage Woche ermittelt (23 maximal mögliche Arbeitstage im Monat / Anzahl der wöchentlichen Arbeitstage).
Beispiel: 40 Stunden * 4,6 * 8,84 EUR = 1.626,56 EUR
- Berechnung individuell für den Monat Februar 2017
die Formel lautet: wöchentliche Arbeitsstunden * 4 * 8,84 EUR
Der Faktor 4 wird wie folgt ermittelt: 20 Arbeitstage bei einer 5-Tage-Woche / 5 Arbeitstage je Woche.
Beispiel: 40 Stunden * 4 * 8,84 EUR = 1.414,40 EUR

- Berechnung individuell für den Monat August 2017
die Formel lautet: wöchentliche Arbeitsstunden * 4,6 * 8,84 EUR
Der Faktor 4,6 wird wie folgt ermittelt: 23 Arbeitstage bei einer 5-Tage-Woche / 5 Arbeitstage je Woche.

Beispiel: 40 Stunden * 4,6 * 8,84 EUR = 1.626,56 EUR

Abhängig von der Berechnungsmethode ergeben sich, je nachdem welcher Monat betroffen ist, Schwankungen von über 200 EUR.

Auf Grund der unsicheren Rechtslage kann von unserer Seite leider keine eindeutige Empfehlung gegeben werden. Fragen zum Mindestlohn betreffen das Arbeitsrecht. Im Zweifelsfall sollte ein Arbeitsrechtler hinzugezogen werden. Die Einhaltung des Mindestlohngesetzes wird von unterschiedlichen Stellen geprüft und die Auslegung des Gesetzes wird je nach der prüfenden Stelle auch unterschiedlich ausfallen. Weiterhin ist zu beachten, dass Rechtsmittel je nach der Stelle, die geprüft hat, beim Amtsgericht, Sozialgericht oder Arbeitsgericht usw. einzulegen sind.

II. Kost und Logis für Saisonarbeitskräfte

Die Anrechnung von Kost und Logis nach § 107 Abs. 2 Gewerbeordnung auf den Mindestlohn wird für Saisonarbeitnehmer (außer Entsendefälle) zugelassen. Die Zulässigkeit der Anrechnung bedarf einer Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Diese muss nach den Grundsätzen des Nachweisgesetzes schriftlich niedergelegt werden.

Weiterhin muss beachtet werden, dass verschiedene Höchstgrenzen und Qualitätsmerkmale eingehalten werden müssen. Bei Anrechnung der Sachleistung muss dem Arbeitnehmer mindestens der pfändungsfreie Betrag netto verbleiben. Weiterhin sind maximal die aktuellen Sachbezugswerte nach der Sozialversicherungsentgeltverordnung berücksichtigungsfähig. Die gewährten Sachleistungen müssen von mittlerer Art und Güte sein.

III. Mindestlöhne nach dem Arbeitnehmerentsendegesetz

Im Arbeitnehmerentsendegesetz und dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz werden Branchenmindestlöhne festgesetzt. Die betroffenen Branchen sind derzeit:

- Abfallwirtschaft
- Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch
- Bauhauptgewerbe
- Dachdeckerhandwerk
- Elektrohandwerk (Montage)
- Fleischindustrie
- Friseurhandwerk
- Gebäudereinigerhandwerk
- Geld- und Wertdienste
- Gerüstbauerhandwerk
- Land- und Forstwirtschaft sowie Gartenbau
- Leiharbeit/Zeitarbeit
- Maler- und Lackiererhandwerk
- Pflegebranche
- Schornsteinfegerhandwerk
- Schilder- und Lichtreklamehandwerk
- Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk
- Textil- und Bekleidungsindustrie

- Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft

Sofern die Branchenmindestlöhne den derzeitigen Mindestlohn von 8,84 EUR je Arbeitsstunde unterschreiten, gelten Übergangsregelungen. Diese werden in den nächsten Jahren an den gesetzlichen Mindestlohn angeglichen.

IV. Zulagen und Zuschläge

Zulagen und Zuschläge können unter bestimmten Voraussetzungen bei der Berechnung berücksichtigt werden. Werden diese für Mehrarbeit oder für Arbeit unter erschwerten Bedingungen gezahlt, sind diese nicht mit einzubeziehen. Dabei ist unter Umständen auf repräsentative Tarifverträge oder die Verkehrssitte zurückzugreifen.

Folgende Beispiele für berücksichtigungsfähige Zulagen und Zuschläge werden auf der Homepage www.zoll.de aufgeführt:

- Zulagen und Zuschläge, mit denen lediglich die regelmäßig und dauerhaft vertraglich geschuldete Arbeitsleistung vergütet wird (z.B. Bauzulage für alle auf einer Baustelle beschäftigten Arbeitnehmer)
- Einmalzahlungen (z.B. Weihnachts- / Urlaubsgeld): Sie sind anrechnungsfähig nur für den Fälligkeitszeitraum (§ 2 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 MiLoG), in dem diese (ggf. auch anteilig) gezahlt werden und auch nur unter der weiteren Voraussetzung, dass der Arbeitnehmer sie tatsächlich und unwiderruflich ausbezahlt erhält. Eine einmalige jährliche Zahlung von Weihnachtsgeld im Dezember eines Jahres kann also nur auf den Mindestlohn im November / Dezember angerechnet werden, da die Fälligkeiten der Mindestlohnzahlungen von Januar bis Oktober bereits abgelaufen sind.

Beispiele für Zulagen und Zuschläge, die im Rahmen des Mindestlohngesetzes nicht berücksichtigt werden:

- Zuschläge und Zulagen für Akkordarbeit, Qualitätsprämien, Überstunden, Sonn-, Feiertag- und Nachtzuschläge
- Zulagen und Zuschläge für eine vertraglich nicht geschuldete Zusatzleistung
- Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung und sonstige vermögenswirksame Leistungen.
- Aufwandsentschädigungen wie Reisekosten, Fortbildungskosten auf Weisung des Arbeitgebers

Aufzeichnungspflichten nach dem Mindestlohngesetz

I. Geringfügig Beschäftigte

Für sämtliche geringfügige Beschäftigte, außer in privaten Haushalten, sind besondere Aufzeichnungspflichten zu beachten und einzuhalten. Zu den geringfügig Beschäftigten zählen die sogenannten Minijobber und die kurzfristig Beschäftigten. Folgende Aufzeichnungspflichten werden im Mindestlohngesetz geregelt:

- Beginn, Ende und Dauer der Beschäftigung sind arbeitstäglich aufzuzeichnen.
- Die Aufzeichnungen müssen spätestens bis zum Ablauf des 7. Kalendertages, der auf den Arbeitstag folgt, vorliegen.
- Die Aufzeichnungen sind mindestens 2 Jahre aufzubewahren.
- Die Aufzeichnungen sind zu den Entgeltunterlagen zu nehmen.

- Der Arbeitgeber hat die Unterlagen für Zwecke einer Prüfung bereitzuhalten. Auf Verlangen der Prüfbehörde sind die Aufzeichnungen auch am Ort der Beschäftigung bereitzuhalten.

Besondere Formvorschriften werden an die Aufzeichnungen nicht gestellt. Es müssen lediglich die erforderlichen Angaben ersichtlich sein. Wir empfehlen diese Aufzeichnungen auf jeden Fall in einer übersichtlichen und leicht nachvollziehbaren Weise zu führen. Sollten mehrere Tätigkeitsstätten bestehen, ist es ratsam die Aufzeichnungen bereits vorsorglich an der Hauptbetriebsstätte und der weiteren Betriebsstätte aufzubewahren.

Mit diesen Regelungen werden die bereits bestehenden Aufzeichnungspflichten aus den Geringfügigkeitsrichtlinien für geringfügig Beschäftigte erweitert. Für Zwecke der Prüfung durch die Deutsche Rentenversicherung empfehlen wir die Aufzeichnungen über den Zeitraum von zwei Jahren hinaus auch für prüfungsrelevante Zeiträume aufzubewahren, da die Dokumentationspflichten der Geringfügigkeitsrichtlinien weiterhin Bestand haben. Die Stundenaufzeichnungen werden für den Betriebsprüfdienst zur Überprüfbarkeit von Sonntags-, Feiertags- und Nachtzuschlägen und der Anwendung des Entstehungsprinzips von Sozialversicherungsbeiträgen benötigt. Betroffen sind davon die letzten vier abgelaufenen Kalenderjahre.

II. Arbeitnehmer in besonderen Branchen

Arbeitgeber, deren Branchen im § 2a Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz aufgeführt sind, obliegen der Verpflichtung, die oben genannten Aufzeichnungspflichten für alle Arbeitnehmer (geringfügig Beschäftigte, festangestellte Arbeitnehmer, Geschäftsführer usw.) einzuhalten.

Zu diesen Branchen zählen u.a.:

- Baugewerbe
- Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe
- Personenbeförderungsgewerbe
- Speditions-, Transport- und damit verbundene Logistikgewerbe
- Schaustellergewerbe
- Unternehmen in der Forstwirtschaft
- Gebäudereinigungsgewerbe
- Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen beteiligen
- Fleischwirtschaft

Arbeitnehmer, deren monatliches verstetigtes Entgelt 2.958,00 EUR brutto übersteigt, sind nach § 1 Mindestlohndokumentationspflichten-Verordnung nicht dazu verpflichtet, die Aufzeichnungen nach dem Mindestlohngesetz zu führen.

Seit 01.08.2015 gelten folgende Erleichterungen zur Dokumentationspflicht:

- Überschreitet das Bruttoentgelt 2.000,00 EUR im Monat und das Entgelt wurde nachweislich in den letzten 12 Monaten voll ausgezahlt, kann auf die Aufzeichnung der Stunden verzichtet werden.
- Die Aufzeichnungen der Arbeitszeiten für enge Familienangehörige muss nach dem Mindestlohngesetz nicht durchgeführt werden.

Wir möchten darauf hinweisen, dass trotz dieser Regelungen nach anderen Vorschriften Aufzeichnungen der Arbeitszeiten geführt werden müssen und bitten darum im Einzelfall zu klären, ob eine Abkehr von der Aufzeichnung der Arbeitszeiten tatsächlich sinnvoll ist.

Fazit

Zahlreiche arbeitsrechtliche Aspekte werden durch die Einführung des Mindestlohns verschärft. So ist im Mindestlohngesetz nicht geregelt, wie mit Minusstunden verfahren werden soll. Im Mindestlohngesetz sind keine Regelungen zur Verrechnung von geleisteten Arbeitsstunden und aufgelaufenen Minusstunden getroffen. Sofern keine Vereinbarung über das Führen von Arbeitszeitkonten getroffen wurde, kann das künftig zu Problemen führen. Weiterhin werden häufig Regelungen getroffen, bei denen Überstunden in einem bestimmten Umfang mit dem Gehalt abgegolten sind. Auch diese Stunden sollten in die Berechnung des Mindestlohns einbezogen werden.

Wir müssen in diesem Rahmen wiederholt darauf hinweisen, dass Mindestlohnverstöße mit einer Geldbuße bis zu 500.000 Euro sanktioniert werden können. Verstöße gegen Verpflichtungen im Rahmen der Kontrolle, wie zum Beispiel die Dokumentation der Arbeitszeit, können mit einer Geldbuße von bis zu 30.000 Euro geahndet werden. Außerdem kann das Unternehmen von der Vergabe öffentlicher Aufträge ausgeschlossen werden.

Sofern keine oder fehlerhafte Aufzeichnungen über erbrachte Arbeitsstunden vorliegen, wird den Prüfbehörden Raum für Schätzungen der Arbeitszeit gegeben. Diese bilden dann die Grundlage für die Berechnung von Sozialversicherungsbeiträgen.

Liegen ordnungsgemäße Aufzeichnungen vor und die gesetzlichen Mindestlöhne werden nicht gezahlt, werden neben der Feststellung der Ordnungswidrigkeit auch Sozialversicherungsbeiträge und Säumniszuschläge für den gesetzlich vorgeschriebenen Stundenlohn berechnet (sogenannter Phantomlohn). Die Sozialversicherungsbeiträge sind unabhängig davon, ob der Lohn gezahlt wird, zu entrichten.

Wir möchten darauf hinweisen, dass in einem Strafverfahren wegen vorsätzlich vorenthaltenen Sozialversicherungsbeiträgen nach § 25 Abs. 1 Satz 2 Sozialgesetzbuch IV eine Verjährungsfrist von 30 Jahren besteht. Bei nicht vorsätzlich vorenthaltenen Sozialversicherungsbeiträgen verjähren die Ansprüche nach § 25 Abs. 1 Satz 1 Sozialgesetzbuch IV vier Jahre nach Ablauf des Kalenderjahres, in dem sie fällig geworden sind.

Informationsquellen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

Mindestlohn-Hotline 030 / 60 28 00 28

Website des Bundes www.der-mindestlohn-wirkt.de

Website des Zolls www.zoll.de

Wir möchten darauf hinweisen, dass sich aus dem Mindestlohngesetz ergebene Rückfragen zur Klärung eines Einzelfalls nicht zu Hilfeleistungen in Steuersachen zählen und daher an einen Anwalt weitergegeben werden sollten.

Bei allgemeinen Rückfragen zum Thema Mindestlohn steht Ihnen das Team der Koch & Kollegen Steuerberatung GmbH gern zur Verfügung.