

INFORMATIONEN FÜR ARBEITGEBER



Mindestlohn und Aufzeichnungspflichten für Arbeitnehmer bzw. Minijobber

Mindestlohn Zum 1.1.2015 wurde der Mindestlohn von 8,50 € auch für Minijobs und in Privathaushalten – nach einer Einführungsphase mit wenigen Ausnahmen – für alle in Deutschland tätigen Beschäftigten eingeführt.

Die Mindestlohn-Kommission hat, den gesetzlichen Mindestlohn **ab dem 1.1.2017 auf 8,84 € brutto je Zeitzunde** festgelegt.

Ausnahmen: Ausgenommen vom Mindestlohn sind z. B. Jugendliche unter 18 Jahren ohne Berufsabschluss und Praktikanten, die sog. Pflichtpraktika ausüben. Auch bei freiwilligen Praktika – sog. Orientierungspraktika – die nicht länger als 3 Monate dauern, besteht kein Anspruch auf den Mindestlohn. Für Zeitungszusteller galt eine Übergangsregelung – siehe weiter unten.

Eine echte ehrenamtliche Tätigkeit stellt keine Arbeit im Sinne dieses Gesetzes dar. Entsprechend steht Personen, die ein Ehrenamt innehaben, kein Mindestlohn zu.

Bei Auszubildenden wird die Entlohnung weiter nach dem Berufsbildungsgesetz geregelt. Um Langzeitarbeitslosen den Einstieg in den Arbeitsmarkt zu erleichtern, kann bei ihnen lediglich in den ersten 6 Monaten vom Mindestlohn abgewichen werden.

Zeitungsausträger hatten seit dem 1.1.2017 Anspruch auf 8,50 €. Ab dem 1.1.2018 gilt auch für sie der Mindestlohn von 8,84 €.

Bitte beachten Sie! In der Einführungsphase waren tarifliche Abweichungen auf der Grundlage des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes und des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes für eine Übergangszeit erlaubt. Diese Übergangsregelung endete am 31.12.2016. Seit dem 1.1.2017 müssen die betroffenen Beschäftigten mindestens 8,50 € bekommen. Ab dem 1.1.2018 gilt aber auch hier der von der Mindestlohnkommission neu festgesetzte Mindestlohn für alle Branchen.

Minijobber: Sofern ein Unternehmen Minijobber beschäftigt, sollte es rechtzeitig prüfen, ob der Mindestlohn die jährliche Entgeltgrenze von 5.400 € (450 € x 12) bei beschäftigten Minijobbern überschreitet. Dann würde kein beitragsfreier Minijob mehr vorliegen. Hierbei sind auch Einmalzahlungen zu berücksichtigen.

Beispiel: Ein Unternehmen beschäftigt 2018 für 50 Stunden/Monat einen Minijobber zu einem (Mindest-)Stundenlohn von 8,84 €. Eine vertraglich vorgesehene jährliche Einmalzahlung beträgt 250 €. Während die jährliche Geringfügigkeitsgrenze mit $(50 \times 8,84 \text{ €} \times 12 =) 5.304 \text{ €}$ im Jahr allein durch den Stundenlohn noch unterschritten wäre (Entgeltgrenze $450 \text{ €} \times 12 \text{ Monat} = 5.400 \text{ €}$ im Jahr), hat die vertraglich vorgesehene Einmalzahlung zur Folge, dass diese Grenze um 154 € überschritten wird, denn das Jahresentgelt liegt dann bei 5.554 €. Das Arbeitsverhältnis wird sozialversicherungspflichtig.

Anmerkung: Unternehmen sind daher – mit Blick auf die 450-€-Grenze – gut beraten, die Verträge regelmäßig zu überprüfen und den neuen Gegebenheiten anzupassen. Die Anpassung des Mindestlohns durch die Mindestlohn-Kommission erfolgt alle 2 Jahre – das nächste Mal also 2019.

Aufzeichnungspflichten für bestimmte Arbeitnehmer

Bei den Aufzeichnungspflichten hat sich nichts geändert. Mit den Neuregelungen des Tarifautonomiegesetzes wurden Arbeitgeber verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit von bestimmten Arbeitnehmern spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages aufzuzeichnen und diese Aufzeichnungen mindestens 2 Jahre aufzubewahren. Das gilt entsprechend für Entleiher, denen ein Verleiher Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung überlässt.

Die Aufzeichnungspflicht gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Bau-, Gaststätten- und Beherbergungs-, im Personenbeförderungs-, im Speditions-, Transport- und damit verbundenen Logistikgewerbe, im Schaustellergewerbe, bei Unternehmen der Forstwirtschaft, im Gebäudereinigungsgewerbe, bei Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen beteiligen, sowie in der Fleischwirtschaft.

Eine Aufzeichnungspflicht besteht auch für alle geringfügig Beschäftigten! Sie gehören zu der Gruppe von Beschäftigten, deren Bruttolöhne sich durch den Mindestlohn am stärksten erhöhen. Zukünftig ist die Zahl der Arbeitsstunden begrenzt, wenn der Status der geringfügigen Beschäftigung beibehalten werden soll. Aufgrund der statusrechtlich relevanten Verdienstobergrenze kommt der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit eine besondere Bedeutung zu.

Für kurzfristig Beschäftigte hat die Aufzeichnung der Arbeitszeit, insbesondere die Zahl der gearbeiteten Tage, aufgrund der sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen ebenfalls eine besondere Bedeutung. Geringfügig Beschäftigte in Privathaushalten werden von der Verpflichtung zur Aufzeichnung der Arbeitsstunden ausgenommen.

Erleichterte Aufzeichnungspflichten gelten nur für Arbeitnehmer mit ausschließlich mobilen Tätigkeiten, die keinen Vorgaben zu Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit unterliegen und die sich ihre tägliche Arbeitszeit eigenverantwortlich einteilen – wie z. B. Zeitungszusteller und Kurierdienste. In der Mindestlohndokumentationspflichten-Verordnung vom 18.12.2014 wird bestimmt, dass die Dokumentations- und Meldepflichten für Arbeitnehmer, deren regelmäßiges Monatsentgelt brutto mehr als 2.958 Euro beträgt, vom 1.1.2015 an nicht gelten. **Zum 1.8.2015 wurde die Grenze von 2.958 € weiter auf 2.000 € gesenkt**, um den bürokratischen Aufwand geringer zu halten. Für diese Arbeitnehmer sind also Aufzeichnungen der Arbeitszeit nach dem Mindestlohngesetz nicht mehr erforderlich.

Verordnungen zur Kontrolle des Mindestlohns

Meldepflichten: Entleiher und Arbeitgeber mit Sitz im Ausland sind verpflichtet, für ihre nach Deutschland entsandten oder grenzüberschreitend entliehenen Arbeitnehmer vor Beginn einer Werk- oder Dienstleistung eine schriftliche Anmeldung vorzulegen.

Vereinfachungen gelten in Fällen, in denen besondere Voraussetzungen vorliegen, zum Beispiel im Schichtdienst, bei mehreren Einsatzorten täglich oder bei ausschließlich mobiler Tätigkeit. Ein Beispiel ist der klassische Güter- und Personenverkehr, der grundsätzlich der gesetzlichen Meldepflicht unterliegt. Deswegen ist die Zusammenfassung mehrerer Arbeitseinsätze in einer zusammenfassenden Meldung an die Zollverwaltung durch den Arbeitgeber sinnvoll.

Anmerkung: Die „Finanzkontrolle Schwarzarbeit“ hat zur Aufgabe die Mindestlohnbestimmungen zu überwachen. Entsprechend dürfte in den nächsten Jahren vermehrt mit Kontrollen zu rechnen sein. Dafür wurde eigens die sog. „Lohnsteuer-Nachschau“ geschaffen, die unangemeldete Kontrollen ermöglicht.

Die gesetzlich eingeführte Dokumentationspflicht hierzu dient der Kontrolle der Mindestlohnbestimmungen und kann bei Nichteinhalten empfindliche Bußgelder nach sich ziehen.