

## Das geht alle an – Die Lohnabrechnung Ihrer Mitarbeiter ab Januar 2015

Wir haben Sie bereits mehrfach über die Einführung des Mindestlohnes ab dem 1. Januar 2015 informiert. Noch immer sind zu zahlreichen Regelungspunkten Fragen offen. Geklärt ist jedoch schon, dass das Inkrafttreten des Mindestlohngesetzes Auswirkungen auf die Aufzeichnungs- und Dokumentationspflichten **aller** Arbeitnehmer hat und Gesetzesverstöße Geldbußen bis zu 500.000 Euro nach sich ziehen können.

Im Nachgang zu unseren bisherigen Rundschreiben möchten wir Ihnen nachfolgend Handlungsempfehlungen zur Abrechnung Ihrer Aushilfen und sozialversicherungs-pflichtigen Arbeitnehmer zur Verfügung stellen.

### Aushilfen

Wie Ihnen bekannt ist, besteht in allen Branchen für alle geringfügig entlohnte Beschäftigte die Verpflichtung, dass Beginn, Ende und Dauer der täglichen **Arbeitszeit spätestens bis zum Ablauf** des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages aufzuzeichnen sind. Ein entsprechendes Formular zur Dokumentation finden Sie im Servicebereich unserer Homepage ([www.steuerpartner.eu](http://www.steuerpartner.eu)).

Liegen diese Aufzeichnungen vor und werden die geleisteten Stunden monatlich als Stundenlohn abgerechnet, sollten Sie nach dem derzeitigen Kenntnisstand auf der sicheren Seite sein.

Bekommt Ihre Aushilfe einen gleichbleibenden Auszahlungsbetrag – wie ein Gehaltsempfänger – wird es für Sie kompliziert. In diesen bislang häufig vorkommenden Fällen müssen Sie schriftliche Vereinbarungen mit Ihren Arbeitnehmern über die Führung eines Arbeitszeitkontos vereinbaren und dieses neben den oben genannten Aufzeichnungen monatlich führen und dokumentieren.

**TIPP:** Wir empfehlen bei Aushilfen die tatsächlich geleisteten Stunden eines Monats abzurechnen. Sie brauchen uns hierzu lediglich den ohnehin vorliegenden Stundenzettel zur Abrechnung einreichen.

## Sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer

Werden Ihre sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer im **Stundenlohn** abgerechnet, ändert sich für Sie nichts, da Sie ja auch bislang die Stunden aufgezeichnet haben. Gehört Ihr Betrieb zu den **Wirtschaftszweigen, die im § 2a des Schwarzarbeiterbekämpfungsgesetz** aufgelistet sind, sind zukünftig abweichend von der bisherigen **für alle Arbeitnehmer** Regelung Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit spätestens bis zum Ablauf des siebten des auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages aufzuzeichnen.

## Vorsicht bei Festgehalt

Die Arbeitnehmer, die bislang die wenigsten Probleme verursacht haben – die **Gehaltsempfänger**- bereiten zukünftig mehr Probleme! Egal in welcher Branche sie tätig sind.

Üblicherweise sind bei Gehaltsempfängern eine feste Wochenarbeitszeit und ein fester Monatslohn vereinbart. Da jeder Monat unterschiedlich viele Arbeitstage hat, variiert die Anzahl der monatlich geleisteten Arbeitsstunden. Dieses war vor Einführung des Mindestlohns völlig unproblematisch.

Nun kann dieses nach allgemeiner Auffassung zu einem Gesetzesverstoß führen, obwohl die vereinbarte Stundenvergütung bei 8,50 (ab 01.01.2017 – 8,84) Euro oder darüber liegt.

Die Verrechnung der zu viel geleisteten Stunden in Monaten mit mehr Arbeitstagen, mit den Minusstunden in Monaten mit weniger Arbeitstagen, ist zukünftig nicht mehr möglich.

**Beispiel:** Bei einer vereinbarten Arbeitszeit von 40 Stunden/wöchentlich ergab sich bisher ein Gehalt von 1.473,31 Euro (8,50 Euro x 173,33 Stunden/Monat). Wird dieser Betrag als Festgehalt gezahlt, kann trotzdem ein Verstoß gegen das Mindestlohngesetz vorliegen. Im Monaten mit überdurchschnittlich vielen Arbeitstagen (z.B. 23) liegt das vereinbarte Gehalt nämlich unter der Mindestvergütung von dann 1.564,00 Euro (23 Arbeitstage/Monat x 8 Stunden x 8,50 Euro). In kurzen Monaten ist der Mindestlohnanspruch zwar entsprechend niedriger, jedoch ist eine Verrechnung nicht zulässig. **(Achtung! Berechnung noch mit altem Mindestlohn.)**

**Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf den Mindestlohn für alle von ihm im Abrechnungszeitraum geleisteten Stunden.**

Um auch weiterhin ein sogenanntes „verstetigtes Arbeitsentgelt“ ohne Probleme zahlen zu können, gibt das Mindestlohngesetz in § 2 Abs. 2 die Möglichkeit, dieses Problem über ein Ausgleichskonto zu lösen. Dabei werden die in den einzelnen Abrechnungszeiträumen von der vertraglich geschuldeten Arbeitszeit abweichenden Mehr- oder Wenigerstunden auf einem Arbeitszeitkonto ausgeglichen.

Voraussetzung dafür ist, dass das Ausgleichskonto **schriftlich** mit dem Arbeitnehmer zu vereinbaren ist und **laufend geführt** wird. Die auf dem Arbeitszeitkonto eingestellten Arbeitsstunden sind spätestens nach 12 Monaten durch Zeit- oder Geldausgleich auszugleichen.

Aus dem Beispiel auf Seite 2 könnte man nun schließen, dass die Führung eines Arbeitszeitkontos ab einem gewissen Betrag nicht erforderlich ist. Wir können Ihnen derzeit leider nicht sagen, wie dieses zukünftig vom Zoll, der mit der Überprüfung der Einhaltung des Mindestlohngesetzes beauftragt wurde, gehandhabt wird.

Die Aufzeichnungspflichten nach § 17 Abs. 1 und Abs. 2 MiLoG sind zwischenzeitlich gelockert worden. Die Arbeitszeiten müssen nicht aufgezeichnet werden, wenn ein verstetigtes regelmäßiges Monatsentgelt von über 2.958 Euro brutto gezahlt wird. Eine weitere Schwelle von 2.000 Euro brutto greift, wenn dem Arbeitnehmer ein verstetigtes Entgelt in Höhe von 2.000 Euro brutto bereits in den letzten 12 Monaten gezahlt wurde. Ist dieses nicht der Fall, greift der Schwellenwert von 2.958 Euro brutto.

## Überprüfung durch den Zoll

Wenn sich der Zoll für eine Überprüfung ankündigt oder unangemeldet vor der Tür steht, sind folgende Unterlagen vorzulegen:

- **Arbeitsvertrag** bzw. Aufzeichnungen nach dem Nachweisgesetz
- **Arbeitszeitnachweise**
- **Lohnabrechnungen**
- **Nachweis über erfolgte Lohnzahlungen**

Sofern ein Arbeitszeitkonto/Ausgleichskonto vereinbart wurde, sind zusätzlich folgende Unterlagen erforderlich:

- **Schriftliche Vereinbarung mit dem Mitarbeiter**
- **Ausgleichskonto** (für jeden Arbeitnehmer)

Wir hoffen Ihnen mit diesen Informationen geholfen zu haben. Uns ist klar, dass dieses Rundschreiben nicht abschließend alle Fragen beantwortet. Es kann eine individuelle Beratung nicht ersetzen. Wir werden Sie aktuell auf dem Laufenden halten. Beachten Sie diesbezüglich auch unsere Homepage, auf der wir Informationen und Downloads zum Mindestlohn für Sie bereithalten.

Bei Fragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.