

# 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.

Laut der Mindestlohnkommission soll der gesetzliche Mindestlohn vom 1.7.2020 bis zum 1.7.2022 in mehreren Stufen auf 10,45 € brutto angehoben werden. **Seit dem 1.1.2020 liegt dieser bei 9,35 €. In den nächsten Stufen steigt der Mindestlohn zum 1.1.2021 auf 9,50 €, zum 1.7.2021 auf 9,60 € und zum 1.1.2022 auf 9,82 €. Ab dem 1.7.2022 gilt dann der Mindestlohn in Höhe von 10,45 €.** Der gesetzliche Mindestlohn gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über 18 Jahre. Unter bestimmten Voraussetzungen haben auch Praktikantinnen und Praktikanten Anspruch auf Mindestlohn.

**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. Seit dem 1.1.2018 gilt auch für sie der Mindestlohn.

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.

**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.

**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 beschäftigte vom 1.1.2020 an für 48 Stunden/Monat einen Minijobber zu einem (Mindest-)Stundenlohn von 9,35 €. Während die jährliche Geringfügigkeitsgrenze mit  $(48 \times 9,35 \text{ €} \times 12 =)$  5.385,60 € im Jahr durch den Stundenlohn noch unterschritten wäre (Entgeltgrenze  $450 \text{ €} \times 12 \text{ Monat} = 5.400 \text{ €}$  im Jahr), hätte der ab dem 1.1.2021 geltende neue Mindestlohn in Höhe von 9,50 €, bzw. ab dem 1.7.2021 von 9,60 € zur Folge, dass diese Grenze überschritten würde, denn das Jahresentgelt liegt dann bei 5.500,80 €. Für die erste Jahreshälfte 2021 gilt  $48 \times 9,5 \text{ €} \times 6 = 2.736 \text{ €}$  und für die zweite Jahreshälfte gilt  $48 \times 9,60 \text{ €} \times 6 = 2.764,80 \text{ €}$ , insgesamt also 5.500,80 €. Das Arbeitsverhältnis würde somit um 100,80 € überschritten und entsprechend 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.

## 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 2.000 Euro beträgt, nicht gelten. 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.