

17.12.2014

Gesetzliche Änderungen Lohn zum 01.01.2015

Sehr geehrte Damen und Herren,

zum Jahreswechsel beschenkt uns der Gesetzgeber wie gewohnt mit neuen Regelungen im Lohnbereich. Diese haben wir für Sie zusammengefasst.

Neue Sozialversicherungsbeiträge:

Der allgemeine Beitragssatz in der **Krankenversicherung** wird zum 01.01.2015 von 15,5 % auf **14,6 %** gesenkt. Der Arbeitgeberanteil bleibt bei 7,3 % gesetzlich festgeschrieben. Die Krankenkassen können zukünftig einen individuellen Zusatzbeitrag erheben! Dieser wird den Mitgliedern durch die Krankenkassen bis zum 31.12.2014 mitgeteilt. Der ermäßigte Beitragssatz für Mitglieder, die keinen Anspruch auf Krankengeld haben, wird auf 14,0 % gesenkt. Der Beitragssatz der **Deutschen Rentenversicherung** sinkt im neuen Jahr auf **18,7 %**.

Gesetzlicher Mindestlohn:

Zum 01.01.2015 tritt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aller Branchen deutschlandweit ein **gesetzlicher Mindestlohn in Höhe von 8,50 Euro brutto pro Zeitstunde** in Kraft. Als Arbeitgeber sind Sie **grundsätzlich verpflichtet** Ihren Arbeitnehmern diesen Mindestlohn zu zahlen.

Ausnahmen gelten für Unternehmen, die ihren Arbeitnehmern bereits einen allgemein verbindlichen Mindestlohn nach dem **Arbeitnehmer-Entsendegesetz, dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz oder dem Tarifvertragsgesetz** zahlen. Wir raten Ihnen **dringend selbst zu prüfen**, ob für Ihre Branche eine dieser Ausnahmeregelungen zum Stichtag 01.01.2015 greift und Sie ggf. noch nicht gesetzlich verpflichtet sind, 8,50 Euro zu zahlen.

Wir weisen Sie darauf hin, dass die Einhaltung des Mindestlohns in Ihrer Verantwortung liegt!!!

Beachten Sie auch die Änderungen, die sich bei der **Beschäftigung von Minijobbern** ergeben. Denn arbeiten diese bei jährlicher Betrachtung regelmäßig **mehr als 52,9 Stunden pro Monat**, würde das einen **Monatslohn über 450,00 Euro** ergeben und die **Beschäftigung wäre dann sozialversicherungspflichtig**.

Wir empfehlen Ihnen, die bestehenden Arbeitsverträge hinsichtlich der Arbeitszeit und des monatlichen Entgelts sowie Sonderzuwendungen zu prüfen. Bitte teilen Sie uns Änderungen mit.

Neue Aufzeichnungspflichten:

Mindestens ebenso stark trifft Sie die neue **Aufzeichnungspflicht: Ab 01.01.2015** müssen für **Minijobber, kurzfristig Beschäftigte** sowie **Arbeitnehmer** in den Branchen, die zur **Abgabe von Sofortmeldungen** verpflichtet sind, **Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit** (s. Anlage) aufgezeichnet und für mindestens vier Jahre aufbewahrt werden. Sind Sie **sofortmeldepflichtig**, müssen Sie die **Arbeitszeit für alle Arbeitnehmer** aufzeichnen, also auch diejenigen mit festem Entgelt und/oder vereinbarter fester Arbeitszeit. Diese **Aufzeichnungen** müssen **spätestens** bis zum Ablauf des **siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages** erfolgen.

Wir raten Ihnen, diese Vorgaben zu beachten, da die Einhaltung des Mindestlohns von der **Zollverwaltung** in Zusammenarbeit mit den **Prüfern der Deutschen Rentenversicherung** kontrolliert wird. Die entsprechenden **Lohndifferenzen** müssen **rückwirkend** an die Arbeitnehmer ausgezahlt werden, zusätzlich können Verstöße mit hohen **Geldbußen** geahndet werden. Unternehmen, die gegen das Mindestlohngesetz verstoßen, können zudem von der Vergabe öffentlicher Aufträge ausgeschlossen werden.

Achtung!

Sorgfalt ist auch geboten, wenn Sie ein anderes Unternehmen mit Dienst- oder Werksleistungen beauftragen. Denn Sie stehen in der Haftung, wenn dieses seinen Arbeitnehmern keinen gesetzlichen Mindestlohn zahlt. Wir empfehlen Ihnen deshalb, sich von allen Subunternehmern und allen Auftragnehmern eine schriftliche Bestätigung geben zu lassen, dass diese den Mindestlohn bezahlen.

WICHTIG!!!

Mit Einführung des Mindestlohns ab dem 1. Januar 2015 werden auch die Höchstgrenzen für kurzfristige Beschäftigungen ausgeweitet.

Neben der Einführung des Mindestlohns hat das Gesetz die Höchstgrenzen bei kurzfristigen Beschäftigungen angehoben.

Die bis zum 31. Dezember 2014 geltenden Zeitgrenzen für kurzfristige Beschäftigungen von zwei Monaten (60 Kalendertagen) oder 50 Arbeitstagen, innerhalb eines Kalenderjahres, werden für einen Zeitraum von vier Jahren auf drei Monate (90 Kalendertage) oder 70 Arbeitstage angehoben. Nach Ablauf der Begrenzung zum 31. Dezember 2018 gelten ab dem 1. Januar 2019 wieder die vorherigen Höchstgrenzen von zwei Monaten (60 Kalendertagen) oder 50 Arbeitstagen.

Ziel dieser Übergangsregelung ist die Einführung des Mindestlohns bei Saisonkräften zu erleichtern.

Bei weiteren Fragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Wir freuen uns auch weiterhin auf eine gute Zusammenarbeit und wünschen Ihnen ein frohes Weihnachtsfest und ein gesundes, glückliches und erfolgreiches Jahr 2015.

Mit freundlichen Grüßen

Ihr Lohnteam

Eckert und Kollegen
Steuerberatungsgesellschaft mbH

Neue Formulare :

- Kalender mit Lohnabrechnungsterminen 2015
um Säumniszuschläge zu vermeiden teilen Sie uns die Änderungen stets rechtzeitig mit!
- Vorlage zur Arbeitszeitdokumentation
- Mitteilungsvorlage für die Abmeldung eines Arbeitnehmers

Selbstverständlich können Sie alle Formulare im geschützten Bereich unserer Homepage runterladen! Das Passwort erfragen Sie bitte bei uns !

www.eckert-steuerberater.de