

Version vom	21.10.2014 10:28:00	Ausdruck vom	23.10.2014 11:45:00	Kontrollzahl	12191	Urheber & Autor	ujk
-------------	------------------------	--------------	---------------------	--------------	-------	-----------------	-----

Mindest-LOHN im Gastgewerbe

Thema	<ul style="list-style-type: none"> • Teil 1 – Einleitung • Teil 2 – Anpassung der Arbeitsverträge • Teil 3 – Verwaltung • Teil 4 – Lösungsvorschläge A • Teil 5 – Lösungsvorschläge B
-------	---

Leitsatz	Ab dem 01.01.2015 tritt das Mindestlohngesetz (MiLoG) für alle Unternehmen/r/innen in Kraft.
-----------------	---

Einleitung	In zahlreichen Veröffentlichungen wurden (auch vom DEHOGA Bundesverband / www.gastrowiki.org) Fakten aufgezeigt und etliche Hinweise gegeben. Wir raten dringend dazu, diese und ähnliche Veröffentlichungen aufmerksam zu lesen. GastroFiB möchte Ihnen die wesentlichen Änderungen und – aus unserer Sicht – sinnvolle Maßnahmen aufzeigen.
------------	--

Inhalte Teil 1	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ab 01.01.2015 gilt der Mindestlohn für alle Mitarbeiter. 2. Die Arbeitszeiten aller Beschäftigten müssen vollständig aufgezeichnet werden. 3. Jede „450 EUR-Kraft“ bekommt 8,50 € Brutto-Stundenlohn netto ausbezahlt. 4. Bestehende Arbeitsverträge behalten ihre Gültigkeit. 5. Eine Anrechnung von Sonderzahlungen ist i.d.R. nicht möglich.
----------------	--

Kommentare	<p>Zu 1. Dies gilt auch dann, wenn in Tarif- oder Hausverträgen niedrigere Lohnsummen vereinbart wurden; Höhere behalten ihre Gültigkeit, erwähnenswerte Ausnahmen sind nicht vorgesehen.</p> <p>Zu 2. Die einfache Vorlage eines Dienstplanes reicht definitiv nicht aus. Es müssen der Beginn, die Dauer und das Ende der Arbeitszeiten protokolliert werden. Eine elektronische Aufzeichnung ist nicht verpflichtend vorgesehen, allerdings müssen die Aufzeichnungen binnen 7 Tagen erfolgen und sollten „minutengenau“ sein. (Siehe Teil 3 – Verwaltung www.pentacode.eu)</p> <p>Zu 3. Jeder Mitarbeiter, der mehr als 450 €/Monat verdient bekommt mindestens 8,50 €/h brutto; das Ungleichgewicht in der Entlohnung zwischen der „Aushilfe“ und der „festangestellten Fachkraft“ wird zukünftig vergrößert.</p> <p>Zu 4. Die Lohnsummen der aktuellen Arbeitsverträge werden „automatisch“ angepasst. Das kann bei „450 EUR-Kräften“ sehr schnell dazu führen, dass sie – bei gleichen Stunden – in die Versteuerung der Gleitzone kommen und damit weniger Netto als bisher haben. (Bei Bedarf erstellt GastroFiB für Sie gerne Musterabrechnungen)</p> <p>Zu 5. Urlaubs-, Weihnachts- oder Trinkgelder, Manko- oder Messergeld, usw. sind prinzipiell nicht anrechenbar. SFN-Zuschläge müssen zusätzlich gezahlt werden. Basislöhne und z.B. Umsatzbeteiligungen müssen (immer) den Mindestlohn erreichen.</p>
------------	--

Quelle	
--------	---

Die vorliegenden Texte stellen keine Rechts- oder Steuerberatung dar.

Die Ausführungen dieser GastroFiB FIBEL stellen lediglich eine Orientierungshilfe dar. Alle veröffentlichten Informationen beruhen auf sorgfältigen Recherchen; eine Haftung jedweder Art ist jedoch ausgeschlossen. Steuer- und Rechtsfragen bedürfen wegen ihres komplexen Sachverhalts und zahlreicher individueller Einflussfaktoren einer eingehenden Beratung durch Vertreter der steuer- und rechtsberatenden Berufe.

Version vom	21.10.2014 10:28:00	Ausdruck vom	23.10.2014 11:45:00	Kontrollzahl	12196	Urheber & Autor	ujk
-------------	------------------------	--------------	---------------------	--------------	-------	-----------------	-----

Thema	Mindest-LOHN im Gastgewerbe Teil 2
-------	---

Leitthema	Anpassung der Arbeitsverträge zum 01.01.2014
-----------	---

Inhalte Teil 2	<ol style="list-style-type: none"> 1. Schriftlichkeit 2. Änderungskündigung 3. „Kürzung“ der Stunden eines Mitarbeiters 4. Vorgabe von Takt-Zeiten
----------------	--

Kommentar zu 1 & 2	<p>Seit Jahren gilt, dass ein schriftlicher Arbeitsvertrag (AV) (www.gastrowiki.org) i.d.R. in allen Prüfungen von den Behörden gefordert wird. Die „Nichtvorlage“ führt regelmäßig zu steuerlichen Hinzuschätzungen.</p> <p>Aus unserer Sicht ist eine offensive Vorgehensweise hinsichtlich der u.g. Bereiche immer sinnvoll. Wir raten erneut dringend, mit allen Arbeitnehmern (AN) schriftliche Verträge abzuschließen, wobei eine „schlechte“, evtl. unvollständige Formulierung, i.d.R. besser ist als Keine.</p> <p>Alle prüf- und steuer-relevanten Themen sollten abgedeckt werden:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Arbeitszeiten (Mehrarbeit, Überstunden, Jahresarbeitszeitkonto) b. Urlaubs- und Weihnachtsgeld c. Essen & Trinken d. Sonn-, Nacht- und Feiertagszuschläge e. Sonstige Zulagen <p>Änderungen vorliegender AV MÜSSEN schriftlich erfolgen, die bloße Behauptung der Änderung reicht nicht.</p> <p>ACHTUNG: EFFEKTIV-LOHN-Anwender MÜSSEN schriftliche Arbeitsverträge vorlegen.</p>
--------------------	--

Kommentar zu 3 & 4	<p>Natürlich haben Sie das Recht der freien Vertragsgestaltung, allerdings gehen wir davon aus, dass wenn – seit Jahren – existierende Arbeitszeiten plötzlich gekürzt werden dies zur Nicht-Anerkennung in Prüfungen führen wird. Vielmehr wird u.E. die Fortführung der bisherigen Vereinbarung unterstellt, zumal alle Arbeitsstunden zu dokumentieren sind und entsprechende Mehrarbeit/Überstunden abgegolten werden müssen.</p> <p>Daraus folgende Entlohnung wird hochgerechnet und fällige Steuern vom Unternehmen/r/in nachgefordert.</p> <p>Die Frage der tatsächlichen AN Entlohnung dürfte dabei weniger von Interesse sein.</p> <p>In einigen Betrieben hat aktuell bereits eine Umstellung auf „Takt-Zeiten“ stattgefunden.</p> <p>So werden z.B. Etagenkräften unterschiedliche Zeiten vorgegeben, um ein (Bleibe- oder Anreise-) Zimmer aufzubereiten. In anderen Fällen wird z.B. der Frühschicht die Anzahl der Hotelgäste – und daraus schlussfolgernd – die Anzahl der einzudeckenden Frühstückstische angesagt und mit einer festen Zeit pro Tisch gekoppelt.</p> <p>In Folge werden nur die „Takt-“ und maximal noch Rüst-Zeiten bezahlt, nicht aber die bloße Anwesenheit der Mitarbeiter.</p>
--------------------	--

Quelle	GastroFiB Fib. Lohn, Steuer Beratung
--------	--

Die vorliegenden Texte stellen keine Rechts- oder Steuerberatung dar.

Die Ausführungen dieser GastroFiB FIBEL stellen lediglich eine Orientierungshilfe dar. Alle veröffentlichten Informationen beruhen auf sorgfältigen Recherchen; eine Haftung jedweder Art ist jedoch ausgeschlossen. Steuer- und Rechtsfragen bedürfen wegen ihres komplexen Sachverhalts und zahlreicher individueller Einflussfaktoren einer eingehenden Beratung durch Vertreter der steuer- und rechtsberatenden Berufe.

Version vom	21.10.2014 10:28:00	Ausdruck vom	23.10.2014 11:45:00	Kontrollzahl	12201	Urheber & Autor	ujk
-------------	------------------------	--------------	---------------------	--------------	-------	-----------------	-----

Thema	Mindest-LOHN im Gastgewerbe Teil 3
-------	---

Leitthema	Verwaltung
-----------	-------------------

Inhalte Teil 3	1. Dokumentation
----------------	------------------

Kommentar zu 1	<p>Mit dem MiLoG wird erstmalig eine Dokumentationspflicht verbunden, die zusätzlich einen verpflichtenden Zeitrahmen (7 Tage) zur schriftlichen Erfassung definiert. (Wir erwarten Ähnliches ab 2015 für die Führung der Bargeldkassenbücher, wobei der Zeitrahmen wesentlich geringer ausfallen dürfte. (www.pentacode.eu))</p> <p>Der Zoll ist aufgefordert, die Anwendung des MiLoG nachhaltig zu prüfen und wurde entsprechend personell aufgestockt.</p> <p>Aktuell bleibt es jedem/r Unternehmen/r/in selbst überlassen, wie dieser Pflicht nachgekommen wird. Dies kann handschriftlich, in Excel-Tabellen, durch Erfassungssysteme oder durch die Mitarbeiter selber erfolgen.</p> <p>Folgende Gegebenheiten verlangen u.E. besondere Beachtung:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Aufzeichnungen durch Erfassungssysteme müssen unterscheiden können zwischen vorzeitigem Erscheinen des Mitarbeiters, Rüstzeiten und Schichtbeginn. Beispiele: <ol style="list-style-type: none"> i. Wenn ein MA sich um 07:³² Uhr zur Schicht anmeldet, lt. Dienstplan seine Schicht aber erst um 08:⁰⁰ Uhr beginnt, so muss das System 08:⁰⁰ Uhr dokumentieren. ii. Mit Übergabe der Daten an das Lohnbüro MÜSSEN alle Daten revisionssicher fixiert werden; bis zur Abgabe sollte ein Back-Office System die Sichtung und Korrektur der Daten ermöglichen. iii. Pausenzeiten müssen standardisiert und regelmäßig zum Abzug gebracht werden können. iv. Alle MA sollten ihre Teilnahme an einer hausinternen Schulung schriftlich bestätigen, in der ihnen eindeutig erläutert wird, das falsche Eingaben, das „Stempeln“ für Kollegen bzw. das „Nicht-stempeln“ von Pausenzeiten Betrug ist und i.d.R. zur fristlosen Kündigung führt. b. Finger-Read-Systeme müssen auch unter widrigen Umständen (Schmutz, Verletzung, dunkle Hautfarbe, fettige Finger, etc.) reibungslos funktionieren. Beispiele: <ol style="list-style-type: none"> i. Wir präferieren individualisierte RFID Chipkarten vor Code-Eingabe- und Reader-Systemen. ii. Browser gestützte Cloud Systeme bieten u.E. die besten Preis-/Leistungsverhältnisse und müssen zudem nicht installiert und/oder gewartet werden; i.d.R. genügt schon eine sehr geringe Internet Bandbreite bzw. Geschwindigkeit. (www.pentacode.eu) c. Jede Form der Dokumentation erfasst IMMER ALLE Stunden; Diskrepanzen würden – im Falle einer Prüfung – zur sofortigen Unterstellung von Schwarzarbeit führen. Beispiele: <ol style="list-style-type: none"> i. Wenn ein MA gekündigt wird und Unterschiede öffentlich auf- bzw. anzeigt, muss eine Klausel im Arbeitsvertrag (... Überstunden müssen vom Schichtleiter schriftlich genehmigt werden ... Ansprüche, die älter als drei Monate sind verfallen...) eindeutige Vorgaben liefern. ii. Nicht dokumentierte Anwesenheit von MA, die zudem evtl. auch nicht sofort dem SV-Net (www.sv.net) gemeldet wurden führt u.E. unweigerlich zur Anzeige wegen Schwarzarbeit. iii. Alle dokumentierten Stunden müssen „ordentlich“ – im Rahmen arbeitsvertraglicher Regelungen abgegolten oder bezahlt werden. Die Anwendung des MiLOG, die hausinterne, individuelle Regelungen und sich daraus ergebende Konsequenzen müssen „zu Ende“ gedacht und geregelt werden. d. Es sollte versucht werden, möglichst viele Anforderungen bzw. sinnvolle Notwendigkeiten (Dienstplan, Stundendokumentation, Bargeldkassenbuch, Zählprotokolle, etc.) in einem System zusammen zu fassen. e. Schnittstellen zu hauseigenen Dienstleistern (Abrechnungssysteme, Lohn, Fibu, etc.) sollten frühzeitig abgestimmt werden. Auf keinen Fall sollten Daten nach digitaler, revisionssicherer Erfassung erneut „händisch“ aufbereitet werden!
----------------	---

Quelle	GastroFiB FIBEL FÜR DIE GASTGEBERBEREICHUNG
--------	---

Die vorliegenden Texte stellen keine Rechts- oder Steuerberatung dar.

Die Ausführungen dieser GastroFiB FIBEL stellen lediglich eine Orientierungshilfe dar. Alle veröffentlichten Informationen beruhen auf sorgfältigen Recherchen; eine Haftung jedweder Art ist jedoch ausgeschlossen. Steuer- und Rechtsfragen bedürfen wegen ihres komplexen Sachverhalts und zahlreicher individueller Einflussfaktoren einer eingehenden Beratung durch Vertreter der steuer- und rechtsberatenden Berufe.

Version vom	21.10.2014 10:28:00	Ausdruck vom	23.10.2014 11:45:00	Kontrollzahl	12206	Urheber & Autor	ujk
-------------	------------------------	--------------	---------------------	--------------	-------	-----------------	-----

Thema	Mindest-LOHN im Gastgewerbe Teil 4
-------	---

Leitthema	Lösungsvorschläge A
-----------	----------------------------

Einleitung	<p>Im Rahmen der europäischen Rechtsprechung sind Bereitschaftszeiten NICHT als Arbeitszeit anerkannt worden, womit sie pauschal vergütet werden dürfen. Fakt ist, dass im Gastgewerbe ein erheblicher Teil der Anwesenheit-/Arbeitszeit unproduktiv, mit dem Warten auf Gäste verbracht wird. Eine große Fast Food Kette bewertet die Produktivität seiner MA ¼ stündlich und schickt diese nach Hause, wenn der notwendige Umsatz nicht erreicht wird. Nach unseren Erfahrungen gilt i.d.R. das Pareto Prinzip, wonach ca. 80% des Umsatzes in ca. 20% der Öffnungszeiten erarbeitet wird.</p>
------------	--

Inhalte Teil 4	<ol style="list-style-type: none"> 1. Einführung von Bereitschaftszeiten 2. Weiterführung der GastroFiB EFFEKTIV-LOHN Abrechnung
----------------	--

Kommentar zu 1	<p>Wir halten einen Bereitschaftsschlüssel von 75 zu 25 i.d.R. für vertretbar.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 75% der Stunden werden als Arbeitszeit mit mind. 8,50 EUR bezahlt. - 25% der Stunden werden als Bereitschaftszeit pauschaliert bezahlt. <p>Beispiele:</p> <ol style="list-style-type: none"> Bei z.B. 172 Monatsstunden und einem bisherigen Bruttolohn i.H.v. 1.300 EUR entspricht dies einem Stundenlohn i.H.v. 7,74 EUR. 75% = 129 Std; 25% = 43 Std. 129 Std. x 8,50 EUR = 1.096,50 EUR 43 Std pauschal = 203,50 EUR (entspricht ca. 2 Std. pro Tag)
----------------	--

Kommentar zu 2	<p>Alle Rechenschritte der originären EFFEKTIV-LOHN Abrechnung bleiben erhalten; Basis-Grundlohn + Ergänzungslohn + SFN-Zuschläge = EFFEKTIV-Lohn Brutto</p> <p>Konnte der Basis-Grundlohn bisher „frei“ (>5,00 €) gewählt werden, sind hier ab 01.01.2015 mind. 8,50 EUR anzusetzen.</p> <p>Beispiel 1:</p> <ol style="list-style-type: none"> Bei z.B. 172 Monatsstunden wurden f als Nettoauszahlung vereinbart. 172 Std x 8,50 € + 172 Std x 1,05 € + 43 Std SFN (250 €) = 1400 € Netto (30% Steuer) <p>Liegt der vereinbarte Auszahlungsbetrag so niedrig, dass es rechnerisch zu einem negativen Ergänzungslohn käme, werden die SFN Zuschläge entsprechend gekürzt. SFN Zuschläge sind eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers und müssen nicht zu 100% ausbezahlt werden.</p> <p>Beispiel 2:</p> <ol style="list-style-type: none"> Bei z.B. 172 Monatsstunden wurden 1.200 EUR als Nettoauszahlung vereinbart 172 Std x 8,50 € + 172 Std x -0,61 € + 43 Std SFN (176,60 €) = 1400 € Netto (30% Steuer) (Die Mehrbelastung des AG beschränkt sich hier auf 30% von ca. 73 € {250,00-176,60€}) <p>Erst wenn der vereinbarte Auszahlungsbetrag so niedrig liegt, dass es rechnerisch zu einem negativen Ergänzungslohn und keinen SFN Zuschlägen käme, entsteht eine bedeutende Mehrbelastung des Arbeitgebers.</p> <p>Beispiel 3:</p> <ol style="list-style-type: none"> Bei z.B. 172 Monatsstunden wurden 900 EUR als Nettoauszahlung vereinbart 172 Std x 8,50 € + 172 Std x -7,67 € + 43 Std SFN (0,00 €) = 1.023 € Netto (30% Steuer) (Die Mehrbelastung des AG beträgt ca. 175 €) <p>Die offenen Fragen zur Bewertung durch die Sozialversicherungen bleiben erhalten.</p>
----------------	---

Quelle	GastroFiB FIBEL
--------	---------------------------

Die vorliegenden Texte stellen keine Rechts- oder Steuerberatung dar.

Die Ausführungen dieser GastroFiB FIBEL stellen lediglich eine Orientierungshilfe dar. Alle veröffentlichten Informationen beruhen auf sorgfältigen Recherchen; eine Haftung jedweder Art ist jedoch ausgeschlossen. Steuer- und Rechtsfragen bedürfen wegen ihres komplexen Sachverhalts und zahlreicher individueller Einflussfaktoren einer eingehenden Beratung durch Vertreter der steuer- und rechtsberatenden Berufe.

Version vom	21.10.2014 10:28:00	Ausdruck vom	23.10.2014 11:45:00	Kontrollzahl	12211	Urheber & Autor	ujk
-------------	------------------------	--------------	---------------------	--------------	-------	-----------------	-----

Thema	Mindest-LOHN im Gastgewerbe Teil 5
-------	---

Leitthema	Lösungsvorschläge B
-----------	----------------------------

Einleitung	<p>Die Pauschalierung von SFN Zuschlägen ist erlaubt, wenn einmal pro Jahr ein Soll – Ist Abgleich ermittelt und abgerechnet wird.</p> <p>Das Ziel der neuen GastroFiB TRADE-LOHN Abrechnung ist es eine monatlich exakte SFN Abrechnung vorzunehmen, ohne auf eine Netto-Lohn Vereinbarung (analog zum EFFEKTIV-LOHN) verzichten zu müssen.</p> <p>Diese Abrechnungsart bietet sich primär bei Mitarbeitern an, die während eines Jahres in einem wiederkehrend regelmäßigen Schichtensatz arbeiten.</p>
------------	--

Inhalte Teil 5	1. Einführung der GastroFiB TRADE-LOHN Abrechnung
----------------	--

Kommentar zu 1	<p>Im ersten Schritt erfordert der GastroFiB TRADE-LOHN grundsätzlich die Angabe der Tagesarbeitszeit (ohne Pausen) und die Fixierung der Anzahl regelmäßiger Arbeitstage pro Woche.</p> <p>Schritt 1:</p> <ul style="list-style-type: none"> i. Ein MA arbeitet – an 5 Tagen pro Woche – täglich von 15:30 bis 01:00 Uhr für 8,50 €/h. Daraus ergeben sich rechnerisch 193 Monats- und 2.070 Jahresstunden, bei 46 Wochen p.a. und 30 Tagen Urlaub. <p>Im zweiten Schritt werden mit diesen Angaben – ausgehend vom Mindestlohn – die jährlichen Nettobezüge INKLUSIVE der (wahrscheinlichen) Jahres-SFN, des Urlaubs und Weihnachtsgeldes berechnet.</p> <p>Schritt 2:</p> <ul style="list-style-type: none"> ii. Der MA bekäme bei 1.644 EUR Brutto (ohne Zulagen) Netto 856 EUR (Steuerklasse 1) Mit den im Jahr anfallenden SFN Zulagen, Urlaubs- und Weihnachtsgeld erhöht sich sein Nettogehalt auf 1.321 EUR <p>Im dritten Schritt können nun die Bruttobezüge (Grundlohn) und danach optional die übrigen Zulagen (SFN, Urlaub, X-Mas, Manko-, Messergeld, etc.) so angepasst werden, dass die verhandelten Nettobezüge vom MA akzeptiert und in Folge im Arbeitsvertrag fixiert werden.</p> <p>Schritt 3:</p> <ul style="list-style-type: none"> iii. Soll der MA z.B. 1.500 EUR Netto erhalten, muss der Grundlohn auf 8,66 €/h erhöht werden. Soll der MA z.B. 1.100 EUR Netto erhalten, bleibt der Grundlohn bei 8,50 €/h, von den SFN Zuschlägen werden aber nur 20% abgerechnet und ausbezahlt. <p>Der GastroFiB TRADE-LOHN wird monatlich exakt nach den Stunden Meldungen, inkl. der anfallenden SFN (evtl. X%) und sonstigen Zulagen, abgerechnet; damit entfällt der jährliche Soll – Ist Abgleich.</p> <p>Bedingt durch die exakten Monatsabrechnungen und der – zum Grundlohn – ZUSÄTZLICHEN Zahlung der SFN Zulagen ist die vollständige Anerkennung GF TRADE-LOHN Abrechnung durch die Sozialversicherungsträger obligat.</p> <p>Ein weiterer sehr positiver Nebeneffekt ist die Tatsache, dass Mitarbeiter ihren Jahres-Netto-Lohn nur dann erhält, wenn er wenig bis gar keine Fehlstunden/-tage ausweist; die klassischen Montags- und Freitagskrankheiten werden deutlich minimiert.</p> <p>Natürlich ist eine Kombination mit dem Bereitschaftsgeld Lohn Modell möglich.</p>
----------------	--

Quelle	GastroFiB FIBEL
--------	---------------------------

Die vorliegenden Texte stellen keine Rechts- oder Steuerberatung dar.

Die Ausführungen dieser GastroFiB FIBEL stellen lediglich eine Orientierungshilfe dar. Alle veröffentlichten Informationen beruhen auf sorgfältigen Recherchen; eine Haftung jedweder Art ist jedoch ausgeschlossen. Steuer- und Rechtsfragen bedürfen wegen ihres komplexen Sachverhalts und zahlreicher individueller Einflussfaktoren einer eingehenden Beratung durch Vertreter der steuer- und rechtsberatenden Berufe.