

## Informationen zur Lohn- und Gehaltsabrechnung

Um termin- und rechtskonforme Lohn- und Gehaltsabrechnungen erstellen zu können, benötigen wir Ihre Mithilfe. Eine Bitte vorab, **sammeln Sie keine** Informationen von für die Lohn- und Gehaltsabrechnung relevanten Daten, übermitteln sie diese, sobald sie Ihnen vorliegen.

### I. Informationen zur Kanzleiorganisation

Zuständige Bearbeiterin für Ihre Lohn- und Gehaltsbuchhaltung in unserer Kanzlei ist:

**Frau**

**Heike Hennig**

**Telefon: 09272/977-10**

**Fax: 09272/977-17**

**E-Mail: [h.hennig@steuerberater-fritsch.de](mailto:h.hennig@steuerberater-fritsch.de)**

### II. Anforderungsprofile der Lohn- und Gehaltsabrechnung

Neben der termin- und sachgerechten Erstellung von Lohnabrechnungen, Beitragsnachweisen, Lohnsteuer-Anmeldungen sowie sämtlicher prüfungsrelevanter und individueller Auswertungen, sehen wir es als unsere Aufgabe, Sie rund um das Thema Lohn zu betreuen und zu beraten. Die nachfolgend aufgeführten **Standards sind unerlässlich** um dies zu ermöglichen.

#### **Checklisten auf unserer Homepage im Downloadbereich**

Um Ihnen die Arbeit zu erleichtern haben wir auf unserer Homepage, im Bereich Download – Lohn-Gehaltsabrechnung, alle erforderlichen Checklisten eingestellt. Wir bitten Sie diese downzuloaden und **vollständig** ausgefüllt an uns zurückzusenden.

#### **Beratung/Auskunft im Arbeits- und Sozialversicherungsrecht**

Beratungen dieser Art dürfen wir nur im sehr eingeschränkten Umfang vornehmen, da es sich hierbei um uns untersagte Rechtsberatung handelt.

#### **Neueinstellungen von Personal**

Bitte verwenden Sie hierzu die Checklisten im Downloadbereich und senden Sie uns diese vollständig ausgefüllt und rechtzeitig zu.

### Schriftlicher Arbeitsvertrag

Der Abschluss eines schriftlichen Arbeitsvertrags ist unerlässlich. Eine der wesentlichen Pflichtangaben ist die Angabe der vereinbarten Arbeitszeit, da sich ansonsten Probleme mit dem sog. "Phantomlohn" ergeben können, dies kann unter Umständen zu einer nicht gewollten Sozialversicherungspflicht führen. Auf das seit 01.08.2022 geltende Nachweisgesetz (NachwG) dürfen wir verweisen. Siehe hierzu auch Stellungnahme auf unserer Homepage unter „Aktuelle Informationen“

### Tarifverträge

Prüfen Sie bitte, ob Ihr Unternehmen an einen allgemeinverbindlich erklärten oder aufgrund einer Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden gültigen Tarifvertrag gebunden ist.

Aufgrund der aktuellen Gesetzeslage sind die Sozialversicherungsprüfer dazu berechtigt, Beiträge auf nicht bezahltes, aber nach Tarifvertrag geschuldetes Arbeitsentgelt nachzuberechnen. Schuldner der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge ist der Unternehmer. Unterschätzen Sie dieses Thema bitte nicht und beachten Sie, dass durch uns **keine Überprüfung** einer Tarifgebundenheit Ihres Unternehmens erfolgen kann.

### Sofortmeldepflicht – vor Beginn der Arbeitsaufnahme § 28a SGB IV

Die nachfolgend aufgeführten unterliegen der Sofortmeldepflicht. Die Auflistung erhebt nicht den Anspruch der Vollständigkeit, bei Unklarheiten setzen Sie sich bitte mit uns in Verbindung.

#### - **Zeitpunkt der Meldung**

Sie sind als Arbeitgeber verpflichtet, für Ihre neuen Mitarbeiter, **vor Beginn** der Beschäftigung eine **Sofortmeldung** an die Deutsche Rentenversicherung (DSRV) elektronisch zu übermitteln. Melden Sie uns aus diesem Grund Neueinstellungen unverzüglich, damit wir die Sofortmeldung für Sie erstellen können.

#### - **Branchen:**

- Baugewerbe
- Gaststättengewerbe und Beherbergungsgewerbe
- Personenbeförderungsgewerbe
- Speditions-, Transport- und damit verbundenen Logistikgewerbe einschließlich der
- Schaustellergewerbe
- *Unternehmen der Forstwirtschaft entfällt ab 01.01.2026*
- Gebäudereinigungsgewerbe
- *Unternehmen, die sich am Aufbau und Abbau von Messen und Ausstellungen beteiligen*
- *Fleischereihandwerk entfällt ab 01.01.2026*
- Prostitutionsgewerbe
- Wachgewerbe und Sicherheitsgewerbe
- *Friseur- und Kosmetikgewerbe neu ab 01.01.2026*
- *plattformbasierten Lieferdienste neu ab 01.01.2026*

#### - **Personenkreis**

- alle Beschäftigten
- unabhängig ob Vollzeit-, Teilzeit-, kurzfristige oder geringfügige Beschäftigung

#### - **Inhalt der Meldung**

- Vorname (n) und Nachname
- Versicherungsnummer
- Betriebsnummer des Arbeitgebers

- **Versicherungsnummer liegt nicht vor**

Nachfolgende Daten sind zur Erstellung der Sofortmeldung erforderlich:

- Vorname und Name
- Geburtstag
- Geburtsort
- Geburtsland
- Anschrift

In den oben genannten Wirtschaftszweigen müssen Arbeitnehmer künftig ihren Personalausweis, Pass, Passersatz oder Ausweisersatz mitführen. Der Arbeitgeber muss jeden seiner Arbeitnehmer **schriftlich** auf die Mitführungspflicht hinweisen und **diesen Hinweis aufbewahren**.

**Entwicklung des gesetzlichen Mindestlohns seit 01. Januar 2021**

Nachfolgend die Entwicklung des Mindestlohns seit 01.01.2022 (§ 1 MiLoG).

ab 01.01.2022	9,82 €
ab 01.07.2022	10,45 €
ab 01.10.2022	12,00 €
ab 01.01.2024	12,41 €
ab 01.01.2025	12,82 €
<b>ab 01.01.2026</b>	<b>13,90 €</b>
ab 01.01.2027	14,60 €

**Wer ist für die Prüfung der Einhaltung der Vorschriften des MiLoG zuständig?**

Für die Prüfung der Einhaltung des Mindestlohngesetzes (MiLoG) sind die Behörden der Zollverwaltung zuständig. Sie kontrollieren, ob der Mindestlohn tatsächlich gezahlt wird und alle Aufzeichnungs- und Nachweispflichten eingehalten werden. Dazu dürfen sie Arbeitsverträge und Geschäftsunterlagen **ohne Vorankündigung** einsehen.

Auch im Rahmen der Sozialversicherungsprüfungen sind die Prüfer angehalten, Verstöße gegen das Mindestlohngesetz **unverzüglich an die Zollbehörden** zu melden.

**Dokumentationspflicht**

Die **Aufzeichnungspflicht** gilt für Arbeitgeber in den in § 2a SchwarzArbG genannten Branchen sowie für alle Arbeitgeber von Minijobbern (§ 8 Abs. 1 SGB IV), unabhängig von der Branche. Für geringfügige Beschäftigung in Privathaushalten besteht keine Dokumentationspflicht (§ 8a SGB IV).

Von der **Dokumentationspflicht nach § 17 MiLoG sind Arbeitnehmer ausgenommen**, deren versteigertes regelmäßiges Monatsentgelt 4.461,00 € brutto übersteigt oder mehr als 2.974,00 € brutto beträgt und für die letzten zwölf Monate nachweislich gezahlt wurde (§ 1 MiLoDokV).

Für **Minijobber** gilt die Dokumentationspflicht branchenunabhängig und ohne Schwellenwert.

Auch für im Betrieb **mitarbeitende Ehegatten, eingetragene Lebenspartner, Kinder und Eltern des Arbeitgebers besteht keine Aufzeichnungspflicht** (§ 1 Abs. 2 MiLoDokV i. v. § 15 AO)

Bei **juristischen Personen oder Personengesellschaften** kommt es auf die Beziehung zum vertretungsberechtigten Organ an.

**Sanktionen bei Verstößen gegen das Mindestlohngesetz**

Im Falle einer Kontrolle durch die Zollbehörden sind bei einer Verletzung Vorschriften des MiLoG, zu denen nun auch die Übermittlung einer Sofortmeldung zählt, folgende **Bußgelder** vorgesehen:

- Nichterstellung der Sofortmeldung bis zu 25.000,00 € Bußgeld
- bei vorsätzlicher oder fahrlässiger Nichtzahlung des Mindestlohns Geldbuße bis zu 500.000,00 €
- bis zu 30.000,00 € bei Verstößen gegen Aufzeichnungs- oder Aufbewahrungspflichten der Arbeitszeit
- Ausschluss öffentlicher Aufträge: Unternehmen, die mit Bußgeldern belegt wurden, können von öffentlichen Aufträgen ausgeschlossen werden
- bei Nichtabführung von Sozialbeiträgen liegt ein Straftatbestand nach § 266a StGB vor, der mit Geldstrafe oder Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren bestraft werden kann
- Wer haftet?
  - Auch Generalunternehmer haften für Mindestlohnverstöße ihrer Subunternehmer.
  - Die Höhe des Bußgeldes hängt vom Einzelfall ab und berücksichtigt den wirtschaftlichen Vorteil und die Verhältnisse des Arbeitgebers

Weitere Informationen zum Thema Mindestlohn

### **Ermittlung der zu vergütende monatliche Arbeitszeit**

Bei einer **wöchentlichen Arbeitszeit von 20 Stunden** beträgt die monatliche Arbeitszeit nicht 80 Stunden, sondern  $20 \times 13/3 = 86,67$  Stunden. Diese Berechnungsformel ist für die Ermittlung des Mindestlohns ausschlaggebend.

### **Entsendung ins Ausland – sog. A1 Antrags- und Bescheinigungsverfahren**

Wird ein Arbeitnehmer im Rahmen seiner Tätigkeit bis zu 24 Monate ins Ausland entsendet, muss ein Antrag auf Ausstellung einer A1-Bescheinigung bei der Krankenkasse über das Lohnprogramm gestellt werden. Auch der stundenweise Aufenthalt ist eine Entsendung. Dieses Antrags- und Bescheinigungsverfahren ist elektronisch zu beantragen und ab 01.01.2019 verpflichtend.

Wenn der Antrag bei der Krankenkasse bearbeitet wurde, erhält das Lohnabrechnungsprogramm hierfür eine Rückmeldung. Diese ist dem Arbeitnehmer auszuhändigen und muss während der Auslandstätigkeit mitgeführt werden. Erfolgt dies nicht, dann kann es zu Strafen kommen.

Wenden Sie sich im Fall einer Entsendung vor dem Auslandsaufenthalt an uns.

### **Aufbewahrungsfrist von Lohn- und Personalunterlagen**

Alle Unterlagen in Zusammenhang mit der **Lohn- und Gehaltsabrechnung sind 6 Jahre** aufzubewahren. Soweit die Unterlagen auch für die **betriebliche Gewinnermittlung** von Bedeutung sind, verlängert sich die Frist auf **10 Jahre!** Für die Fristberechnung ist dabei auf den Beginn des Kalenderjahrs abzustellen, das auf die zuletzt eingetragene Entgeltzahlung folgt (z. B. Lohnunterlagen 2025 müssen bis 31.12.2031 bzw. 31.12.2035 aufbewahrt werden).

### **Berufsgenossenschaft: Abgabe Digitaler Lohnnachweis – neue Unternehmensnummer ab 2023**

Der digitale Lohnnachweis im Rahmen der Lohnabrechnung mit dem Abrechnungsprogramm LODAS erstellt und digital an den Unfallversicherungsträger übermittelt. Teilen Sie uns die Angaben zu Ihrem Unfallversicherungsträger (Berufsgenossenschaft/Unfallkasse) inkl. der Zugangsdaten (**Mitgliedsnummer/PIN und die Unternehmensnummer**) mit.

### **Altersvorsorge**

Wussten Sie, dass Sie als Arbeitgeber dazu verpflichtet sind, Ihre Arbeitnehmer über die Möglichkeiten der betrieblichen Altersvorsorge zu informieren? Aber nicht nur die Information, sondern auch die Durchführung liegt in Ihrer Pflicht. Wenn ein Arbeitnehmer eine Direktversicherung oder eine andere

Art der betrieblichen Altersvorsorge abschließen und diese aus einem Teil seines Gehaltes finanzieren möchte, sind Sie verpflichtet, dem zuzustimmen und den entsprechenden Anteil an die Versicherungsgesellschaft zu überweisen. Den Durchführungsweg kann jedoch der Arbeitgeber bestimmen.

### **Kündigung**

Eine weitere Informationspflicht besteht bei Kündigung eines Arbeitnehmers: Sie müssen dem entlassenen Mitarbeiter mitteilen, dass er sich **unverzüglich nach dem Erhalt der Kündigung bei der Agentur für Arbeit zu melden** hat. Für den Fall der Unterlassung, können dem Arbeitnehmer Leistungen gestrichen werden. Befolgen Sie Ihre Informationspflicht in diesem Punkt nicht, sind sie Ihrem „Arbeitnehmer“ schadenersatzpflichtig“.

### **Meldepflicht für werdende Mütter**

Der Arbeitgeber ist verpflichtet die zuständige Aufsichtsbehörde (in der Regel Gewerbeaufsichtsamt) unverzüglich nach Kenntnis der Schwangerschaft zu informieren, dass eine werdende Mutter beschäftigt wird.

### **Aushangpflicht**

Als Arbeitgeber müssen Sie Ihre Arbeitnehmer über bestimmte Gesetze und Regelungen, in der jeweils neuesten Fassung, per Aushang informieren. Die Größe und Rechtsform Ihres Unternehmens ist dabei unerheblich. Eine Verletzung der Aushangpflicht dieser Gesetze stellt eine Ordnungswidrigkeit dar und kann mit einem Bußgeld von bis zu 2.500,00 € geahndet werden.

### **Meldepflicht bei einem Arbeitsunfall**

Arbeitsunfälle, wozu auch Wegeunfälle zählen, sind an die zuständige Berufsgenossenschaft bzw. Unfallkasse zu melden. Die Meldepflicht besteht nur bei Unfällen, die zu einer Arbeitsunfähigkeit von mehr als 3 Tagen führen; der Unfalltag wird hierbei nicht mitgezählt. Tödliche Unfälle, Massenumfälle und Unfälle mit schwerwiegenden Gesundheitsschäden müssen sofort gemeldet werden.

### **Befreiungsantrag von der Rentenversicherungspflicht für geringfügig Beschäftigte**

Die Rentenversicherungspflicht (RV-Pflicht) von Minijobbern ist in **§ 6 Abs. 1b SGB VI** i. V. mit den Regelungen zur geringfügigen Beschäftigung in **§ 8 Abs. 1 Nr. 1 und § 8a SGB IV** geregelt. Seit dem 1. Januar 2013 sind Minijobber grundsätzlich rentenversicherungspflichtig, können sich jedoch auf Antrag befreien lassen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet seine Mitarbeiter über die Rentenversicherungspflicht zu informieren.

Ab **01.06.2026 ist einmalig** die Möglichkeit gegeben, auf die beantragte Befreiung von der Rentenversicherungspflicht für die Zukunft, ab dem dem Aufhebungsantrag folgenden Monat, zu verzichten. Eine erneute Befreiung von der Rentenversicherungspflicht ist jedoch nicht möglich.

**Weitere Informationen zu Themen rund um die Lohn- und Gehaltsbuchhaltung sowie Checklisten finden Sie auf unserer Internetseite <https://www.steuerberater-fritsch.de/> im Downloadbereich**