



PANORAMA

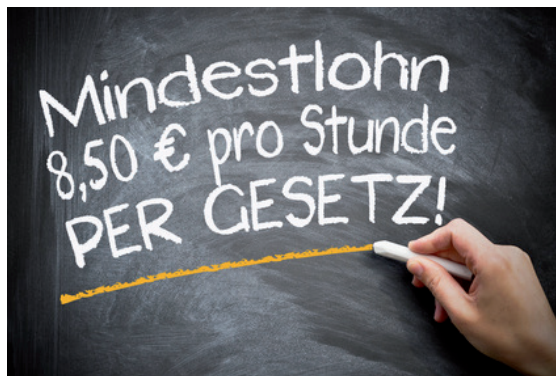
Wissenswertes aus der Risikovorsorge für Gewerbekunden

Alles klar beim Mindestlohn?

Seit dem 1. Januar 2015 gilt in Deutschland ein – bis auf wenige Ausnahmen – flächendeckender, für alle Branchen verbindlicher Mindestlohn in Höhe von 8,50 Euro pro Arbeitsstunde. Wer seinen Arbeitnehmern bereits einen höheren Stundenlohn zahlte, mag dieser Neuregelung keine Beachtung schenken - sollte er aber!

Nach § 21 Abs. 2 des Mindestlohngesetzes begeht auch der Unternehmer eine Ordnungswidrigkeit, der Werk- oder Dienstleistungen in erheblichem Umfang von einem anderen Unternehmen ausführen lässt, welches das Mindestarbeitsentgelt nicht oder nicht rechtzeitig zahlt. Zumindest dann, wenn er Kenntnis davon hat, dass das Mindestlohngesetz nicht eingehalten wird. Dies gilt auch bei einfacher Fahrlässigkeit. Das trifft grundsätzlich auch für ausländische Unternehmen zu. Einige Formulierungen des Gesetzes sind unglücklich gewählt. Wann darf man von einem erheblichen Umfang an Werk- bzw. Dienstleistung sprechen? Genügt es, sich als Auftraggeber schriftlich bestätigen zu lassen, dass die Regelungen des Gesetzes eingehalten werden oder muss man sich z. B. aktuelle Gehaltsabrechnungen zeigen lassen, um kein Bußgeld zu kassieren? Auch die Zusammensetzung des Lohns wird noch rechtliche Wellen schlagen. Wer weiß schon, was wirklich alles in den Mindestlohn hinein gerechnet werden darf? Das Gesetz selbst schweigt sich hierzu weitestgehend aus. Mehr als eine Tendenz, was zu den wertbaren Vergütungsteilen zählt, wird nicht abgegeben. In der nachstehenden Infobox finden Sie zumindest

eine Aufzählung der wichtigsten Leistungsarten für eine erste Orientierung. Bis hier Gerichte für mehr Rechtssicherheit gesorgt haben, bleibt der Mindestlohn aus unserer Sicht vor allem eines: Ein Thema für die Rechtsschutzversicherung. Wohl dem, der hier über guten Schutz verfügt! Zu den Teilen der Mindestlohnvergütung zählen auch Beiträge zur betrieblichen Altersvorsorge. Wer als Arbeitgeber Mitarbeiter mit einem bisherigen Stundenlohn von weniger als 8,50 Euro beschäftigt (das können z. B. auch Minijobber oder Aushilfen sein), hat nicht viele Möglichkeiten. Entweder höhere Kosten pro Arbeitnehmer, weniger Arbeitszeit pro Arbeitnehmer oder man überzeugt den Mitarbeiter von den Vorteilen der betrieblichen Altersvorsorge. Dann kann man auch vom Mindestlohn einen Anteil umwandeln und spart zumindest beim Arbeitgeberanteil zu den Sozialabgaben. Sehr gerne beantworten wir Ihre Versicherungsfragen zum Thema. Kommen Sie bitte einfach auf uns zu!



Was zählt denn nun zum Mindestlohn?

Das Mindestlohngesetz hält sich recht bedeckt, was in den Mindestlohn hineingerechnet werden darf. Hier ein Auszug der wichtigsten Punkte:

Abfindungen	Kindergartenzuschuss
Aushilfslohn	Kinderzulagen
Akkordlohn/-zuschläge/-prämien	Kost und Logis
Bauzuschlag	Lohn
Betriebliche Altersvorsorge	Mutterschutzlohn
Einmalzahlungen	Stücklohn
(z. B. Weihnachts- oder Urlaubsgeld)	Überstundenzuschlag/-pauschale
Entgeltfortzahlung	Urlaubsentgelt
Familienzuschläge	
Gehalt	
Geldwerte Vorteile	
Gratifikationen	
Gutscheine	

Hier können Sie das Gesetz vollständig downloaden:

www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/milog/gesamt.pdf

Sie haben Fragen zu einem Thema?
Sie wünschen weitere Informationen?
Kontaktieren Sie uns, wir sind gerne für Sie da!

**1918 HILSEN
BECK**
VERSICHERUNGSMANAGEMENT

Beratung durch:
Hilsenbeck GmbH & Co. KG

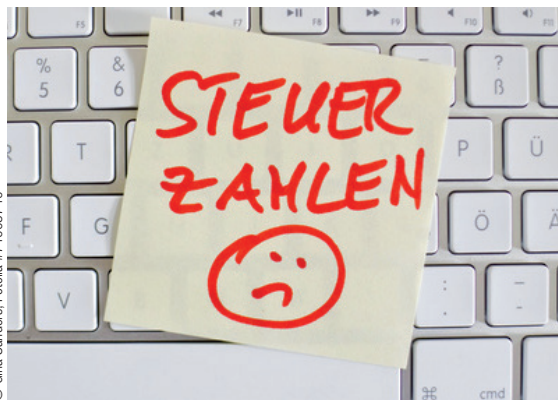
Jungfernweg 40 • 47799 Krefeld
Tel.: 02151 / 8076-0 • Fax: 02151 / 807654
krefeld@1918hilsenbeck.de
<http://www.1918hilsenbeck.de>

Hat sich was geändert? Bitte unbedingt anzeigen!

Auch wenn der Volksmund anderes unkt: Eine Versicherung ist eigentlich eine extrem faire Angelegenheit. Genau wie Sie es von Ihren Kunden erwarten, möchten auch die Versicherungsunternehmen, dass Zahlungen pünktlich erfolgen. Meist nimmt man ohnehin am Lastschriftinzugsverfahren teil, da kann normalerweise gar nichts schief gehen. Außer natürlich, Sie haben die Bank gewechselt. In dem Fall bitten wir Sie, uns so bald wie möglich Ihre neuen Bankdaten zukommen zu lassen. Eine weitere Erwartung, die ein Versicherer an Sie hat, sind korrekte Angaben. In einem Betriebsjahr kann sich so manches ändern: Neuanschaffung von Maschinen, bauliche Veränderungen am Betriebsgebäude, Beschäftigung zusätzlicher Mitarbeiter, ... Alles Umstände, die unbedingt nachgemeldet werden müssen. Nur korrekte Angaben sorgen dafür, dass es im Schadensfall nicht zu Problemen kommt.



Das trifft insbesondere auch dann zu, wenn Ihr Unternehmen in weitere, zusätzliche Geschäftsbereiche eintritt (z. B. ein Malerbetrieb vermietet auch Gerüste und baut diese auf). Selbst dann, wenn nur ein geringer Teil des Gesamtumsatzes auf diese neuen Dienste entfällt, sollten Sie uns Änderungen umgehend mitteilen. Andernfalls kann dies dazu führen, dass ab einem bestimmten Zeitpunkt kein Versicherungsschutz für die neuen Tätigkeiten im Rahmen der BHV besteht. Gehen Sie keinesfalls unnötige Risiken ein. Gerne stehen wir bei Fragen zur Verfügung, wenn Sie sich unsicher sind, ob Sachverhalte gemeldet werden müssen oder nicht.



Schön viel Steuern zahlen? - Lieber nicht...!

Gegen Ende eines Jahres erhalten Geschäftsführer die BWA von ihrem Steuerberater. Wenn das Jahr gut lief, wird die Bilanz einen schönen Gewinn ausweisen, was zu stattlichen gewinnabhängigen Vergütungen bei den GGFs führen wird. Natürlich möchte hier auch der Fiskus gerne seinen Teil vom Kuchen haben. Wie können Sie Ihre zu erwartende Steuerlast für Ihre Tantieme mindern? Ganz einfach: durch Umwandlung der Tantieme in eine beitragsorientierte Pensionszusage!

Durch das Bilanzrechtsmodernisierungsgesetz (BilMoG) wurde hier eine sehr elegante Lösung geschaffen, die Steuerlast ins Alter zu verschieben, wo sie in der Regel deutlich niedriger ausfallen dürfte. Anders als bei der U-Kasse muss dabei nicht regelmäßig eingezahlt werden. Jahr für Jahr kann neu geprüft werden, ob und wieviel umgewandelt wird. Anders als bei der Basisrente gibt es keine Höchstgrenze bei den Beiträgen und auch keine Verrentungspflicht. Die beitragsorientierte Pensionszusage ist eine hochinteressante Lösung, die ein Maximum an Flexibilität bietet. Gerne prüfen wir für Sie, ob dieser Lösungsweg auch für Sie empfehlenswert ist. Lassen Sie uns das Jahr gemeinsam nutzen, um Ihnen etwas Gutes zu tun - bevor Sie der nächste Jahresabschluss überrascht.

In aller Kürze informiert:

?! Die steuerliche Förderhöchstgrenze der Basis-Rente steigt 2015 auf 22.172 Euro für Alleinstehende (bisher 20.000 Euro). Bei Verheirateten wird der Maximalbetrag weiterhin verdoppelt. Die Höhe der steuerlich maximal ansetzbaren Beiträge wird künftig jährlich an die Entwicklung des Höchstbeitrags zur Bundesknappschaft angepasst (Dynamisierung der Basisrente). Dieses Steuersparpotential dürfte damit von Jahr zu Jahr steigen. Sie können es auch mit zusätzlichen Sonderzahlungen ausschöpfen.



Kontaktieren Sie uns bitte, wenn Sie weitere Informationen wünschen!

Dieses Druckstück dient ausschließlich der allgemeinen Information. Für die Vollständigkeit und Richtigkeit der Informationen können wir keine Gewähr übernehmen, insbesondere nicht für steuerrechtliche Inhalte. Wenden Sie sich ggf. an einen Steuerberater. Bei evtl. genannten Leistungs- und Tarifmerkmalen gelten die Tarifbedingungen des jeweiligen Versicherers. Bildquelle: www.istockphoto.com und www.fotolia.com Ihre Interessen - unsere Bitte: Geben Sie uns immer umgehend Nachricht, wenn sich etwas ändert, z.B. Beginn/Ende Berufsausbildung, Schule oder Studium, Zivildienst, Bundeswehr, Hauskauf/ Bau, Arbeitsplatzwechsel, Karrieresprung im Beruf, Beginn von Pflegebedürftigkeit, Aufnahme von Verwandten in den Haushalt, Selbstständigkeit, Geburt, Heirat, Partnerschaft, Todesfall, Scheidung, längere Erkrankung, Unfall, Auslandsaufenthalt, Änderungen bei KFZ-Nutzung, Prüfen der Kaskodeckung. Alle diese Veränderungen können - müssen aber nicht zu Veränderungen beim Versicherungsschutz führen. Dazu informieren können wir Sie aber nur, wenn Sie uns dies (möglichst schon im Vorfeld) mitteilen.