

Mandanteninformation zum Thema Mindestlohn ab 1. Januar 2015

Sehr geehrte Mandantinnen,
sehr geehrte Mandanten,

Ein Thema, das viele beschäftigt oder beschäftigen wird, ist das Inkrafttreten des Mindestlohngesetzes (MiLoG). Dieses Gesetz besteht seit dem 15. August 2014. Damit Sie nicht unbeabsichtigt in die Verlegenheit geraten, diesem Gesetz nicht ausreichend Genüge getan zu haben, wird dieser relativ kurze Abriss alle wichtigen Punkte für Sie zusammenfassen und es wird erklärt, wie sie das neue Gesetz am besten für sich umsetzen, ohne damit in Konflikt zu geraten.

Die wesentlichen Inhalte:

- 1. Gesetzlicher Mindestlohn ab 1. Januar 2015 in Höhe von 8,50 € je Zeitstunde**
- 2. Fälligkeitsregelung**
- 3. Dokumentationspflichten für Arbeitgeber**
- 4. Haftung von Auftraggebern**
- 5. Ordnungswidrigkeiten**

Wir hoffen, dass dieser Exkurs Ihnen entsprechend weiter hilft und stehen für Fragen diesbezüglich selbstverständlich gern zur Verfügung. Des Weiteren werden wir sie natürlich auf dem Laufenden halten, was den Mindestlohn betrifft, auch in anderen steuerlichen Fragen stehen wir gerne Rede und Antwort.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Winfried Heide und sein Team
WP/StB

1. Gesetzlicher Mindestlohn ab 1. Januar 2015 in Höhe von 8,50 € je Zeitstunde

Grundsätzlich gilt:

- **Für alle Abreitnehmer im Inland mindestens 8,50 € je geleisteter Zeitstunde**
- **Betrifft alle Unternehmen auch mit Sitz im Ausland**
- **Mindestlohn kann nicht vertraglich ausgeschlossen werden**
(§ 3 Satz 1 MiLoG)

Sonderregelung zugunsten bestimmter Branchen

- Wäschereidienstleistungen
- Fleischwirtschaft
- Arbeitnehmerüberlassung
- Gebäudereinigung
- Zeitungszusteller

Nur in diesen Branchen gibt es gesonderte Übergangsvereinbarungen bis max. 31. Dezember 2016.

Arbeitnehmer sind z.B. auch:

- Beschäftigte zur Erprobung
- Geringfügig Beschäftigte
- Teilzeitbeschäftigte
- Saisonarbeitskräfte
- In einem Nebentätigkeitsverhältnis Beschäftigte (Aushilfen)
- Rentner
- Praktikanten (siehe Besonderheiten)

Ausnahmen bei Personen (für die kein Mindestlohn gezahlt werden muss):

- Kinder und Jugendliche unter 18 Jahre ohne abgeschlossene Berufsausbildung
- Auszubildende
- Freie Mitarbeiter
- Volontäre
- Personen, die freiwilligen Dienst leisten
- Ehrenamtlich Tätige
- Personen in Berufsausbildungsvorbereitung nach BBIG
- Personen die eine Einstiegsqualifizierung gemäß §54a SGB III absolvieren
- Sowie Langzeitarbeitslose
 - mindestens ein Jahr Arbeitslosigkeit
 - eine Unterschreitung des Mindestlohn ist in den ersten 6 Monaten der Beschäftigung möglich

Besonderheiten bei Praktikanten

Definition „Praktikant“

- begrenzte zeitliche Dauer
- Erwerb bestimmter praktischer Kenntnisse und Erfahrungen
- Vorbereitung auf berufliche Tätigkeit
- **Nicht:** Berufsausbildung oder vergleichbare Ausbildung

Ausnahmen bei Praktikanten (also nicht mindestlohnpflichtig):

- Pflichtpraktika
 - Aufgrund von schul- und hochschulrechtlichen Bestimmungen
 - Aufgrund einer Ausbildungsordnung
 - Im Rahmen einer Ausbildung an einer Berufsakademie
- maximal 3-monatiges Praktikum zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder Aufnahme eines Studiums
- maximal 3-monatiges Praktikum zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung
 - Es sei denn: zuvor bereits Praktikum bei demselben Unternehmen dann nach dem 3. Monat mindestlohnpflichtig

Entgeltbestandteile des Lohnes

Die hier aufgeführten Zulagen und Zuschüsse sind nicht anrechenbar auf den Mindestlohnanspruch des Arbeitnehmers und sind **zusätzlich** zu diesem zu zahlen.

- sonstige Leistungen die Überstunden (Mehrarbeit) oder Arbeit unter erschwerten Bedingungen abgelten sollen
- Nachtzuschläge
- Auslösen
- Erschwerniszuschläge
- Fahrtgeld & Wegegeld, wenn tatsächlicher Aufwand damit abgegolten wird
- Gefahrenzulagen
- Leistung zur betrieblichen Altersversorgung
- Vermögenswirksame Leistungen
- Schichtzuschläge
- Sonn- und Feiertagszuschläge

Ausnahmen bei Entgeltbestandteilen:

- Provisionen
 - nur Anrechenbar, wenn Regelmäßig, unwiderruflich und tatsächlich gezahlt
 - jährlich abgerechnete Provisionen sind nicht anrechenbar
- Sachbezüge
 - nur anrechenbar in Höhe des pfändbaren Teils des Arbeitseinkommen (§107 Abs. 2 Satz 5 GewO) der unpfändbar Teil ist immer in Euro zu zahlen
 - Voraussetzung für die Anrechnung der Sachbezüge auf den Differenzbetrag ist die regelmäßige und unwiderrufliche Gewährung
- Urlaubs- und Weihnachtsgeld
 - nur Anrechenbar, wenn regelmäßige, unwiderrufliche und tatsächliche Zahlung zum Fälligkeitszeitpunkt auf das Jahr verteilt (jeden Monat 1/12 als Vorschuss)
 - Als Einmalbetrag nicht anrechenbar

2. Fälligkeit des Lohnes

Grundsätzlich ist die Zahlung des Mindestlohns zum Zeitpunkt der vereinbarten Fälligkeit zu leisten (bspw. zum Monatsletzten oder zum 15. des Folgemonats). Die Obergrenze für die Fälligkeitsvereinbarung ist spätestens zum letzten Bankarbeitstag des Monats, der auf den Monat der Arbeitsleistung folgt zu legen (§2 Abs. 1 Nr. 2 MiLoG).

Behandlung von geleisteten Überstunden

Ausgleich durch Zahlung in Höhe des Mindestlohns oder Freizeitgewährung innerhalb von 12 Monaten, wenn folgende Voraussetzungen gegeben sind:

- tatsächliche Arbeitsleistung über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinausgeht,
- ein schriftlich vereinbartes Arbeitszeitkonto vorliegt und
- max. 50% der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit monatlich auf das Arbeitszeitkonto gebucht werden.

Nur dann ist eine Zahlung oder ein Freizeitausgleich innerhalb von einem Jahr möglich, ansonsten bleibt die obengenannte Fälligkeit aller geleisteter Stunden in dem auf den Abrechnungsmonat folgenden Bankarbeitstag bestehen.

3. Dokumentationspflicht

Besteht bei Beschäftigung von Arbeitnehmern in folgenden Branchen:

- Baugewerbe
- Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe
- Personenbeförderungsgewerbe
- Speditions-, Transport und damit verbundenen Logistikgewerbe
- Schaustellergewerbe
- Forstwirtschaft
- Gebäudereinigungsgewerbe
- Bau von Messen und Ausstellungen
- Fleischwirtschaft
- geringfügig Beschäftigten

betrifft auch Entleiher in diesen Branchen.

Umfang der Dokumentationspflicht:

- Beginn, Ende und Dauer der Arbeitszeit für jeden Arbeitnehmer
- Erstellung dieser spätestens bis zum 7. Kalendertag nach der aufzuzeichnenden Arbeitsleistung
- Aufbewahrungspflicht und -frist mindestens 2Jahre ab Aufzeichnungszeitpunkt

Bestehende Dokumentationspflichten laut Arbeitszeitgesetz bleiben bestehen.

4. Haftung von Auftraggebern

Ausgangssituation:

- Auftraggeber beauftragt Auftragsnehmer mit einer Werk- oder Dienstleistung
- Der Auftragsnehmer zahlt den bei sich beschäftigten Arbeitnehmern nicht oder nicht rechtzeitig den gesetzlichen Mindestlohn

Daraus folgt:

- Auftraggeber haftet für Verpflichtungen des Auftragsnehmers auf den Mindestlohn (rechtzeitige Zahlung etc.)
- Verschuldensunabhängige Haftung
- Arbeitnehmer des Auftragsnehmer können daher sofort den Auftraggeber in die Pflicht nehmen und Ansprüche gelten machen (freie Wahl in der „Haftungskette“)
- Haftungsumfang: Nettovergütung
- Haftung auch für vom Auftragsnehmer beauftragte Nachunternehmer (Subs) oder Verleiher

Absicherung der Haftung:

- Vertragliche Verpflichtung aufnehmen, dass Auftragsnehmer das MiLoG einhält und ausschließlich Subs und Verleiher einsetzt, die dieses auch tun
- Kontrollrecht über Nachweise der Mindestlohnzahlung
- Sonderkündigungsrechte und -klauseln vereinbaren
- Informations- und ggf. Zustimmungserfordernis für Subs und Verleiher aufnehmen

5. Ordnungswidrigkeiten

Das MiLoG enthält im § 21 einen Ausführlichen Ordnungswidrigkeitenkatalog.

Nach dem handelt ordnungswidrig, wer vorsätzlich oder auch fahrlässig:

- Eine Prüfung nicht duldet oder nicht mit wirkt
- Das Betreten des Grundstücks oder der Geschäftsräume im Zuge einer Kontrolle durch die Zollverwaltung nicht duldet
- Gespeicherte Daten (Dokumentation) nicht im entsprechenden Umfang auf Verlangen bereitstellt
- Als Arbeitgeber im Ausland gegen Meldeverpflichtungen verstößt
- Als Arbeitgeber mit Sitz im Ausland oder Entleiher eine Versicherung nicht, nicht richtig oder nicht rechtzeitig der Anmeldung beifügt, dass die Verpflichtungen des MiLoG erfüllt werden
- Die zu erstellende Dokumentation nach MiLoG über Arbeitszeiten nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig ausgeführt wurde und nicht zwei Jahre aufbewahrt wurde
- Die nach MiLoG bereitzuhaltenden Unterlagen nicht bereit hält
- Den Mindestlohn nicht oder nicht rechtzeitig zahlt

Abschließend sollten sie folgende Punkte bei ihnen im Unternehmen prüfen:

- Sind meine Arbeitsverträge MiLoG tauglich in Bezug auf Arbeitszeit und Vergütung
- Liegt der Stundenlohn bei Lohnempfängern tatsächlich bei 8,50€
- Berechnungsmethode bei Gehaltsempfängern prüfen und gegebenenfalls Arbeitszeitkonto einrichten
- Arbeitszeitkonten prüfen (Regelungen dafür sind im MiLoG nur in der Schriftform gültig!!!)
- Dokumentation prüfen und entsprechend anpassen
- Entgeltbestandteile prüfen und gegebenenfalls anpassen
- Bei neuen Dienstverträgen Haftung prüfen und evtl. Vertragsänderungen bei bestehenden