

Johann-Erwin Graf
Dipl.-Finanzwirt (FH)
Steuerberater

Jan Böttcher
LL.M.
Steuerberater

Mandanten- Informationsbrief

zum

26. November 2014

Inhalt

1. **Für wen gilt der Mindestlohn?**
 - a) Praktikanten
 - b) Jugendliche unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung und Auszubildende
 - c) Langzeitarbeitslose für die ersten 6 Monate der Beschäftigung nach mindestens einem Jahr Arbeitslosigkeit
 - d) Ehrenamtlich Tätige
 - e) Übergangsregelung
2. **Ausnahme bei Arbeitsverhältnissen mit nahen Angehörigen?**
3. **Was gehört überhaupt zum Mindestlohn?**
 - a) Variable Lohnbestandteile
- b) Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit etc.
- c) Weihnachts- und Urlaubsgeld
- d) Bereitschaftsdienste
- e) Sachbezüge
4. **Wirkung bei Gleitzone**
 - a) Reduzierung der Arbeitszeit
 - b) Überführung in Midi-Job
5. **Pflichten der Arbeitgeber - Arbeitszeitznachweis**
6. **Unterschreiten des Mindestlohns**
7. **Haftungsrisiken für Unternehmen**
8. **Weitere Informationen**

Der Mindestlohn wird ab 2015 durch das verabschiedete Mindestlohngesetz (MiLoG) geregelt. Zusätzlich können auf Basis des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes und des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes verbindliche branchenbezogene Mindestlöhne ausgehandelt werden. Diese Gesetze bilden auch die Grundlage für vom Mindestlohn abweichende Tarifverträge innerhalb des Übergangszeitraums.

Nachfolgend geben wir Ihnen einen Überblick über die wesentlichen Regelungen des MiLoG und versuchen auf die wichtigsten Fragen der Praxis eine Antwort zu geben.

1. Für wen gilt der Mindestlohn?

Grundsätzlich treten die Regelungen des MiLoG zum 1. Januar 2015 in Kraft. Der gesetzliche Mindestlohn wird somit für alle in Deutschland beschäftigten Arbeitnehmer über 18 gelten. Das bedeutet das im gesamten Bundesgebiet der gesetzliche Mindestlohn ab dem 1. Januar 2015 8,50 € brutto pro Zeitstunde beträgt. Ein niedrigerer Stundenlohn ist dann gesetzlich nicht mehr zulässig. D. h., dass unter dem Betrag des Mindestlohns liegende Arbeitslöhne kraft Gesetz als angehoben gelten. Allerdings sieht das Gesetz auch Ausnahmen vom Mindestlohn vor. Nach § 22 MiLoG gilt der Mindestlohn für folgende Personengruppen nicht:

a) Praktikanten

Auch Praktikanten sind Arbeitnehmer i. S. d. MiLoG, somit haben auch diese grundsätzlich Anspruch auf Entlohnung nach dem MiLoG. Nur für einzelne Praktika gelten die Regelungen über den Mindestlohn ausdrücklich nicht. Diese sind:

- Praktika von bis zu 3 Monaten zur Berufsausbildungsvorbereitung
- Praktika von maximal 3 Monaten, welche begleitend zu einer Berufs-

oder Hochschulausbildung absolviert werden. Voraussetzung ist, dass nicht schon vorher ein Praktikumsverhältnis mit demselben Praktikanten bestanden hat

- Pflicht-Praktika, soweit diese aufgrund einer Schul-, Ausbildungs- oder Studienordnung geleistet werden müssen

BEACHTEN SIE: Lassen Sie sich daher unbedingt vor der Zusage eines Praktikums welches die Dauer von 3 Monaten übersteigt die entsprechende Studienordnung o. Ä. vorlegen und prüfen Sie, ob es sich hierbei wirklich um ein Pflichtpraktika handelt.

Hinweis: Praktikanten fallen zukünftig auch unter den Anwendungsbereich des Nachwiesgesetzes. Wer somit zukünftig einen Praktikanten einstellt, hat unverzüglich nach Abschluss des Praktikumsvertrages, spätestens vor Aufnahme der Praktikantentätigkeit, die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Praktikanten auszuhändigen.

b) Jugendliche unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung und Auszubildende

Kinder und Jugendliche unter 18 Jahre gelten nur dann nicht als Arbeitnehmer i. S. d. MiLoG, wenn diese über keine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen. Dies gilt also auch für Kinder und Jugendliche unter 18 Jahren die neben ihrer Ausbildung in einem Arbeitsverhältnis beschäftigt sind.

Tipp: Lassen Sie sich daher vor Vertragschluss durch die Erziehungsberechtigten bestätigen, dass keine Ausbildung durch den Jugendlichen abgeschlossen wurde.

c) Langzeitarbeitslose für die ersten sechs Monate der Beschäftigung nach mindestens einem Jahr Arbeitslosigkeit

Tipp: Fordern Sie hier eine Bescheinigung der Agentur für Arbeit bzw. des Jobcenters, aus welcher die Dauer der ununterbrochenen Arbeitslosigkeit für mindestens 1 Jahr hervorgeht.

d) Ehrenamtlich Tätige

Eine „ehrenamtliche“ Tätigkeit bleibt von der Neuregelung des Mindestlohns verschont, da Ehrenamtliche statusrechtlich nicht in einem Arbeitsverhältnis beschäftigt sind. Nach dem gesetzlichen Bild des Ehrenamts erbringen diese ihre Leistungen nicht in Erwartung einer Gegenleistung. Allerdings sind die Grenzen zu einem „echten“ Arbeitsverhältnis fließend – ist nicht mehr von einer ehrenamtlichen Tätigkeit auszugehen sondern von einem Arbeitsverhältnis greifen die Regelungen des MiLoG. Für Übungsleiter hat das Bundesministerium für Soziales klargestellt, dass ein dem MiLoG unterfallendes Arbeitsverhältnis jedoch nicht schon dann anzunehmen ist, wenn z. B. die einkommensteuerlich privilegierten Aufwandsentschädigungen überschritten werden.

BEACHTEN SIE: Selbständige werden von den Regelungen des MiLoG nicht erfasst. Wird daher z. B. die Tätigkeit als Übungsleiter oder Trainer auf freiberuflicher Basis erbracht, findet das MiLoG grundsätzlich keine Anwendung.

e) Übergangsregelung

Daneben ist eine dreijährige Übergangsregelung in das Gesetz aufgenommen worden. Diese gilt bei abweichenden Tarifverträgen, jedoch greift auch hier der Mindestlohn ab dem 01. Januar 2017. Solche Tarifverträge existieren derzeit z. B. beim Friseurhandwerk und Fleischereibetrieben.

Für Zeitungszusteller gilt ebenfalls eine Sonderregelung, nach welcher erst ab dem 1. Januar 2017 der volle Mindestlohn zu zahlen ist.

2. Ausnahme bei Arbeitsverhältnissen mit nahen Angehörigen?

Eine Ausnahme für Beschäftigungsverhältnisse mit nahen Angehörigen gibt es im Gesetz nicht. Es ist daher auch hier auf die Regelung des Mindestlohngesetzes zu achten. Etwas anderes gilt lediglich, wenn der Ehegatte zugunsten des anderen unentgeltlich oder gegen ein Taschengeld Tätigkeiten verrichtet, zu denen er auch unterhaltsrechtlich verpflichtet ist. Denn in diesem Fall liegt schon kein Arbeitsverhältnis vor, welches Voraussetzung für den Anspruch auf Mindestlohn wäre.

3. Was gehört überhaupt zum Mindestlohn?

Das MiLoG geht von einem reinen Zeitlohn aus, d. h. eine fixe Entlohnung pro Stunde Arbeitszeit. Dies wirft eine Reihe von Folgefragen auf, wie variable Vergütungsbestandteile und Einmalzahlungen im Rahmen der Bestimmung des Mindestlohns von 8,50 € brutto pro Arbeitszeitstunde berücksichtigungsfähig ist.

a) Variable Lohnbestandteile

In der Gesetzesbegründung heißt es zu diesem Bereich:

„Die Vereinbarung von Stücklöhnen und Akkordlöhnen bleibt auch nach Einführung des Mindestlohns zulässig, wenn gewährleistet ist, dass der Mindestlohn für die geleisteten Arbeitsstunden erreicht wird.“

Der Arbeitgeber muss also sicherstellen, dass der Arbeitnehmer nicht unter die Mindestlohngrenze von 8,50 € rutschen kann. Diese wird in Zukunft zu einem Überdenken der Regelungen zu solchen variablen Vergütungen führen. Gerade Vereinbarungen einer reinen „Umsatzbeteiligung“ wie sie in der Gastronomie üblich sind, dürften ab 2015 in Einzelfällen zu einem Verstoß gegen die Vorgaben des MiLoG führen.

b) Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit etc.

Der EuGH hat bereits zu der Frage Stellung genommen, welche variablen Gehaltsbestandteile in die Ermittlung des „Mindestentgeltsatzes“ des Arbeitnehmerentendgesetzes (AEntG) einzubeziehen sind. Danach sind Zulagen und Zuschläge dann mit einzubeziehen, wenn diese zumindest auch die „normale“ Arbeitsleistung des Arbeitnehmers vergüten so. Etwas anderes soll jedoch dann gelten, wenn der Arbeitnehmer diese Zahlungen aufgrund von „besonderen“ Leistungen erbringt. Diese Grundsätze dürften auch im Rahmen des MiLoG gelten. Gerade Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit sowie Überstundenzuschläge dürften hiernach nicht in die Bestimmung der Mindestlohngrenze einbezogen werden. Diese sind daher zusätzlich zum Grundlohn von 8,50 € pro Arbeitsstunde zu leisten.

c) Weihnachts- und Urlaubsgeld

Im Regelfall stellen diese Zahlungen eine freiwillige Einmalleistung des Arbeitgebers dar. In diesen Fällen scheint eine Einbeziehung in die Ermittlung eines Unterschreitens der Mindestlohngrenze ausgeschlossen. Doch auch wenn hiermit eine Arbeitsleistung des Arbeitnehmers abgegolten werden sollte besteht derzeit die Gefahr, dass diese Arbeitgeberleistung nur im Monat des Zuflusses des Entgelts beim Arbeitnehmer einen Verstoß gegen die Entlohnung nach dem MiLoG verhindern kann.

d) Bereitschaftsdienste

Das Bundesarbeitsgericht hat aktuell entschieden, dass der Bereitschaftsdienst einer Altenpflegerin mit dem Mindestlohn der Pflegebranche zu vergüten ist. Offen ist derzeit, ob diese Rechtsprechung auch auf andere Branchen übertragbar ist und somit generell für Arbeitnehmer anzuwenden ist, die unter das MiLoG fallen.

e) Sachbezüge

Ein Sachbezug kann Teil der regelmäßigen Vergütung eines Arbeitnehmers sein und ist in diesen Fällen auch grundsätzlich als Lohn i. S. d. MiLoG zu berücksichtigen. Allerdings ist eine Sonderregelung der Gewerbeordnung zu beachten. Dort ist geregelt, dass der Wert eines Sachbezugs die Höhe des pfändbaren Teils des Arbeitsentgelts nicht übersteigen darf. Da die Pfändungsfreigrenze bei einem alleinstehenden Arbeitnehmer schon im Regelfall derzeit 1.050 € beträgt, dürfte die Berücksichtigung von Sachbezügen in der Praxis bei der Ermittlung der Mindestlohngrenze ausscheiden.

4. Wirkung bei Gleitzone

Es kann sinnvoll sein, Mini-Job-Beschäftigungsverhältnisse in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse umzuwandeln. Bei Mini-Jobbern trägt der Arbeitgeber die pauschalen Abgaben zur RV (15 %) und KV (13 %), die pauschale LSt (2 %) sowie die Umlagen zur Sozialversicherung und die Beiträge zur UV ganz allein. Der Mini-Jobber erhält das Entgelt in der Regel ohne Abzüge bzw. gemindert um die Zuzahlung zur RV (3,9 %) ausgezahlt.

Ein 450 €-Mini-Job kostet den Arbeitgeber 585 € (inkl. Umlagen zur SV und Beiträge zur UV). Ab Januar 2015 muss auch Mini-Jobbern der Mindestlohn gezahlt werden.

Arbeitgeber sollten daher prüfen, ob sie bestehende Mini-Jobs in Midi-Jobs mit einem Verdienst bis max. 850 € (sogenannte Gleitzone) überführen.

In der Gleitzone zahlt der Arbeitnehmer seine Lohnsteuer und wird an den Sozialversicherungsbeiträgen finanziell beteiligt, ohne den vollen Arbeitnehmeranteil zu tragen. Der Arbeitgeber kann damit Stundenlöhne auf das Mindestlohnniveau anheben und muss die Lohnnebenkosten nicht mehr allein tragen. Auch arbeitsrechtlich gibt es keine wesentlichen Unterschiede zwischen Mini- und Midi-Jobs: Die Beschäftigten haben Anspruch auf Mindestlohn, bezahlten Erholungsurlaub, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und das Einhalten von gesetzlichen Kündigungsfristen.

Beispiel

Mit einem Mini-Jobber besteht ein Arbeitsvertrag über monatlich 60 Stunden und ein Entgelt von 450 €. Der Mini-Jobber erhält lediglich 7,50 € pro Stunde, der Mindestlohn wird also um 1,- € pro Stunde unterschritten. Der Arbeitgeber möchte seine Personalkosten durch die Einführung des Mindestlohns nicht erhöhen. Hierzu hat er zwei Möglichkeiten:

a) Reduzierung der Arbeitszeit

Die monatliche Arbeitszeit wird auf 52 Stunden gesenkt und der Arbeitnehmer erhält weiterhin 450 €. Der Arbeitgeber zahlt den Mindestlohn (52 Stunden * 8,50 € = 442 €). Der Mini-Job kostet ihn zwar wie bisher 585 € (inkl. Umlagen zur SV und Beiträge zur UV). Er kann den Arbeitnehmer aber nicht mehr für 60 Stunden einsetzen.

b) Überführung in Midi-Job

Die monatliche Arbeitszeit von 60 Stunden wird beibehalten und das monatliche Entgelt auf 520 € angehoben. Der Arbeitgeber muss zusätzlich zu den 520 € Bruttolohn noch den Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 100 € zahlen. Der Midi-Job kostet ihn 620 € (inkl. Umlagen zur SV und Beiträge zur UV) und damit nur 35 € mehr als der Mini-Job. Er kann dafür den Arbeitnehmer aber genauso viele Arbeitsstunden einsetzen wie bisher.

Der Arbeitnehmer ist sozialversicherungspflichtig beschäftigt und bekommt weiterhin 450 € ausgezahlt.

5. Pflichten der Arbeitgeber - Arbeitszeitznachweis

Neben seinen Aufzeichnungspflichten nach dem Arbeitszeitgesetz hat der Arbeitgeber zukünftig auch eine Dokumentationspflicht nach § 17 MiLoG zu erfüllen. Hiernach sind durch den Arbeitgeber

- Beginn,
- Ende und
- Dauer der täglichen Arbeitszeit

spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendarztages aufzuzeichnen und diese Aufzeichnungen mindestens zwei Jahre aufzubewahren.

Diese Verpflichtung besteht jedoch nur für bestimmte Arbeitnehmer. Dieses sind zum einen geringfügig Beschäftigte i. S. § 8 Abs. 1 SGB IV (= Minijobber und kurzfristig Beschäftigte) und andererseits Arbeitnehmer der in § 2a Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz genannten (sofort meldepflichtige) Branchen.

Hinweis: Diese Verpflichtung greift ausdrücklich **nicht** bei einer Beschäftigung im Privathaushalt.

Das Bundeskabinett sieht in einer aktuellen Verordnung Erleichterungen bei der Aufzeichnung für bestimmte Branchen vor. Diese sollen jedoch nur für einen sehr kleinen Kreis von Fällen, wie zum Beispiel für Zeitungszusteller und Kurierdienste gelten. Ausdrücklich keine Anwendungen finden diese geplanten Erleichterungen z. B. für die Baubranche oder das Transport- und Gaststättengewerbe.

6. Unterschreiten des Mindestlohns

Sofern dem Arbeitnehmer trotz des vorgeschriebenen oder vereinbarten Mindestlohns von seinem Arbeitgeber tatsächlich nur ein geringeres Bruttoarbeitsentgelt ausbezahlt wird, gilt Folgendes: Der Beitragsanspruch zur Sozialversicherung entsteht mit Bestehen bzw. Entstehen des Anspruchs auf das volle Arbeitsentgelt. Es spielt deshalb keine Rolle, wann es gezahlt wird bzw. ob es evtl. nur zum Teil tatsächlich an den Arbeitnehmer zur Auszahlung gelangt.

Fazit: Die Sozialversicherungsbeiträge werden immer auf Grundlage des Mindestlohns berechnet (bei Unterschreitung = Beitragsnachzahlung).

Bei der Lohnsteuer gilt grundsätzlich das Zuflussprinzip. Hier ist abzuwarten, ob sich das Bundesfinanzministerium zu den steuerlichen Pflichten des Arbeitgebers im Zusammenhang mit dem MiLoG noch äußert.

7. Haftungsrisiken für Unternehmen

Hinsichtlich der Vergabe von Werk- und Dienstleistungen ist künftig besondere Aufmerksamkeit des Auftraggebers gefordert. Sollten beauftragte Subunternehmer den Mindestlohn nicht einhalten, so haften dafür auch die Auftrag gebenden Unternehmen. Dies gilt nach dem Gesetzeswortlaut auch, wenn der Subunternehmer wiederum einen Nachunternehmer beauftragt oder Leiharbeitnehmer einsetzt. Der Auftraggeber haftet somit auch in diesen Fällen für die Zahlung des Mindestlohns.

Geregelt ist diese Haftung in § 13 MiLoG welcher die verschuldensunabhängige Haftung des § 14 AEntG für anwendbar erklärt. Im Gegensatz zur Haftung nach dem AEntG wird dem Auftraggeber unter den Voraussetzungen des § 13 Satz 2 MiLoG jedoch die Möglichkeit eingeräumt, sich von einer Haftung für Verstöße von Sub- oder Nachunter-

nehmern zu befreien. Ob hierfür allerdings eine sog. „Mindestlohn-Bescheinigung“ wie Sie derzeit auch in der Baubranche üblich ist ausreicht, ist noch offen.

Auftraggeber müssen demnach im eigenen Interesse darauf achten, dass von ihnen beauftragte Sub- und Nachunternehmer den Mindestlohn an deren Beschäftigte zahlen. Gerade das Risiko der Haftung durch die „Auftragskette“ sollte mit entsprechenden Freistellungsklauseln gegenüber dem Hauptauftragnehmer entschärft werden. Allerdings wird auch eine solche Vereinbarung den Unternehmer nicht vor der Inanspruchnahme bewahren können, da das MiLoG ausdrücklich regelt, dass der Unternehmer selbstschuldnerisch haftet.

8. Weitere Informationen

Die vorstehenden Ausführungen und Beiträge sind nach bestem Wissen und Kenntnisstand verfasst worden. Es handelt sich nicht um abschließende Informationen und ersetzt keine Beratung. Eine Haftung für den Inhalt dieses Informationsbriefs kann daher nicht übernommen werden.

Gerne beraten wir Sie zu diesen und anderen Themen. Bitte vereinbaren Sie bei Interesse einen Besprechungstermin.

Wir analysieren individuell Ihre persönliche Situation, zeigen Ihnen Vor- und Nachteile auf und geben Ihnen Gestaltungsempfehlungen.