



„Steuerrecht ist das Fach, in dem jedes Jahr auf dieselben Fragen andere Antworten richtig sind.“

Reiherbergstrasse 35
14476 Potsdam-Golm

Telefon 0331 500 748
Telefax 0331 500 412

Brennpunkt Steuern

Kanzlei@stb-grassi.de
www.stb-grassi.de

INFORMATIONEN, TIPPS & TRENDS FÜR MEINE MANDANTEN

Newsletter 12/2014

Sehr geehrte Mandanten,

zur Zeit beherrscht ein Thema die Wirtschaftsseiten der großen Verlagspublikationen: die Einführung eines flächendeckenden gesetzlichen **Mindestlohnes** von 8,50 Euro je Stunde ab **01.01.2015**. Dieser Mindestlohn gilt für alle Branchen und - mit wenigen Ausnahmen - für alle Beschäftigten.

Während sich viele Arbeitnehmer vor allem im Niedriglohnsektor über zum Teil kräftige Lohnerhöhungen freuen können, befürchten andere, dass die Unternehmen, wenn Sie das Gesetz nicht umgehen können, Arbeitsplätze im großen Stil abbauen.

In jedem Fall müssen die Unternehmen die Einhaltung des Mindestlohnes selbst überwachen, dokumentieren und der beauftragten Behörde, der Finanzkontrolle Schwarzarbeit der Zollbehörde, die betreffenden Unterlagen auf Verlangen vorlegen. Zuwiderhandlungen werden mit Bußgeldern bis zu 500.000 Euro sanktioniert.

Die Kosten für den zusätzlichen Verwaltungsaufwand haben die Unternehmen selbst zu tragen.

Hinsichtlich der wichtigsten Inhalte des Mindestlohn-Gesetzes und der Ausnahmen verbunden mit einigen Handlungsempfehlungen wird auf die folgenden Seiten dieser Ausgabe verwiesen.

Eine eher kuriose Randnotiz ist, dass auch ausländische Lkw-Fahrer im Transitverkehr durch Deutschland während der Zeit ihres Transits auf deutschem Staatsgebiet den Mindestlohn erhalten müssen. Wie dies kontrolliert werden soll, ist aber weitestgehend ungeklärt.

Ihr Steuerberater

Jens Grassi

1 Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohnes

Mit dem ab 01.01.2015 geltenden Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohnes wird in der Bundesrepublik Deutschland ein grundsätzlich für alle volljährigen Beschäftigten geltender Mindestlohn von 8,50 Euro je Zeitarbeitsstunde exkl. Pausen vorgeschrieben.

Folgende Arbeitnehmer haben jedoch keinen Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn (Ausnahmen):

- Arbeitnehmer unter 18 Jahren ohne Berufsabschluss,
- Auszubildende,
- Freiwillige Praktikanten mit einer Praktikumsdauer von maximal drei Monaten (sogenanntes Orientierungspraktikum),
- Praktikanten im Rahmen einer Ausbildung oder eines Studiums,
- ehrenamtlich Tätige in Bezug auf eine Aufwandsentschädigung,
- Beschäftigte im Rahmen einer Arbeitsförderungs- oder Qualifizierungsmaßnahme der Bundesagentur für Arbeit,
- Strafgefangene, die arbeiten müssen oder freiwillig arbeiten,
- Langzeitarbeitslose, die länger als 12 Monate arbeitssuchend waren, für eine Dauer von sechs Monaten,
- Zeitungszusteller bis einschließlich 2016,
- ggf. Saisonarbeiter und Erntehelfer durch Verrechnung des Arbeitslohnes mit Kost und Logis,
- Beschäftigte in einer Werkstatt für behinderte Menschen, die selbst behindert sind und
- Rehabilitanden im Rahmen einer berufseinstiegsfördernden Maßnahme,

Des Weiteren dürfen folgende Branchen den gesetzlichen Mindestlohn gemäß bestehender Flächentarifverträge bis spätestens 31.12.2016 unterschreiten (vorläufig):

- Beschäftigte im Wäschereidienstleistungsgewerbe / Ost,
- Beschäftigte im Wach- und Schutzgewerbe / Ost,
- Pflegebranche / Ost,
- Zeitarbeit / Ost u.a.

Die möglicherweise hiervon betroffenen Unternehmer dieser und anderer Branchen sollten sich zur genauen Klärung der ggf. für sie geltenden tariflichen Ausnahmeregelungen unbedingt an ihre Berufsverbände wenden.

Der arbeitsvertragliche Ausschluss des Mindestlohnes ist prinzipiell nicht möglich.

Umgehungen über Arbeitszeitkonten (vorläufig unbezahlte Mehr- oder Überstunden) sind nur sehr eingeschränkt möglich.

Ein Unternehmen, das als Generalunternehmer tätig ist, haftet im Fall der Beauftragung von Subunternehmern dafür, dass diese ihren beschäftigten Arbeitnehmern den Mindestlohn auch tatsächlich zahlen.

Völlig ungeklärt ist, ob Gratifikationen, Wettbewerbs-, Qualitäts- oder Akkordprämien sowie Zuschläge aller Art und sogenannte Einmalzahlungen bei der Berechnung des Stundenlohnes herangezogen werden dürfen. Ggf. könnten diese vertraglich entfallen, um den Bestimmungen des Gesetzes zu entsprechen.

In jedem Fall sollten die bestehenden Arbeitsverträge dahingehend überprüft werden, ob das vereinbarte monatliche Gesamtarbeitsentgelt bzw. Gehalt mit den im Vertrag ausgewiesenen Arbeitsstunden den Anforderungen des Gesetzes entspricht. Ggf. sind die Arbeitsverträge anzupassen.

Trinkgelder werden nicht angerechnet bzw. in die Berechnung des Lohnes mit einbezogen.

Bei Verstößen gegen das Gesetz drohen Bußgelder sowie der Ausschluss von der Vergabe öffentlicher Aufträge.

Ausländische Unternehmer, deren Arbeitnehmer in Deutschland tätig sind, müssen sich und die Arbeitnehmer zu Überwachungszwecken gesondert anmelden.

Der Mindestlohn wird von einer besonderen Kommission regelmäßig geprüft und soll ggf. alle zwei Jahre angehoben werden.

Zu den Nachweispflichten wird auf den nächsten Abschnitt verwiesen.

2 Nachweispflichten im Zusammenhang mit dem Mindestlohn

Unter Berücksichtigung diverser Vereinfachungen durch die bereits geltende Verordnung mit dem etwas sperrigen Namen „Mindestlohndokumentationspflichten-Einschränkungs-Verordnung“ sowie weiterer geplanter Erleichterungen (u.a. aufgrund einer Verlautbarung des Bundesfinanzministeriums) sieht das Gesetz die folgenden Dokumentationspflichten vor:

- Dokumentation der Arbeitszeit von sogenannten **Minijobbern** bzw. geringfügig Beschäftigten in allen Unternehmen aller Branchen.

Die Dokumentation schreibt die Aufzeichnung von Beginn und Ende der Arbeitszeit, die Dauer der Arbeitszeit sowie die Unterschrift entweder des Arbeitnehmers oder des Arbeitgebers bzw. eines Beauftragten vor (letzteres umstritten).

Privathaushalte sind allerdings hiervon befreit.

Die Aufzeichnungen sind mindestens zwei Jahre aufzubewahren und müssen bis zum Ablauf des siebten Tages nach der erbrachten Arbeitsleistung erfolgen.

Ob sogenannte Arbeitszeit-Aufzeichnungsgeräte (Stechuhren) die Aufzeichnungen ersetzen dürfen, ist noch ungeklärt. Hiervon kann jedoch ausgegangen werden.

Für die folgenden Branchen gelten erhöhte Nachweis- und Dokumentationspflichten:

- Baugewerbe (Bauhaupt- und Baunebengewerbe),
- Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe (z.B. Restaurantbetriebe, Hotels),
- Personenbeförderungsgewerbe (z.B. Taxigewerbe, Busunternehmen),
- Speditions-, Transport- und damit verbundene Logistikgewerbe,
- Schaustellergewerbe,
- Forstwirtschaft,
- Gebäudereinigungsgewerbe,
- Messebauunternehmen,
- Unternehmen der Fleischwirtschaft (z.B. Schlachthöfe) und
- Unternehmen der Leiharbeitsbranche, die Arbeitnehmer an ein Unternehmen der o.g. Branchen verleihen.

Hier gelten die o.g. Dokumentationspflichten für ALLE Mitarbeiter, egal ob Innen- und Außendienst, ob Verwaltung oder Produktion, wenn diese Angestellten regelmäßig im Monat nicht mehr als **2.958 Euro** brutto verdienen.

3 Auslaufen der Übergangsregelung bei Minijobs

Nach der Erhöhung der Obergrenze für sogenannte geringfügig Beschäftigte (Minijobs) ab 01.01.2013 von 400 auf 450 Euro wurden bis dahin bereits bestehende sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse mit einem Bruttoentgelt zwischen 400,01 Euro und 450 Euro weiterhin als sv-pflichtige Arbeitsverhältnisse behandelt. Diese Sonderregelung läuft zum 31.12.2014 aus.

Sollte der Arbeitsvertrag ab 01.01. 2015 nicht geändert bzw. das Arbeitsentgelt nicht über die Grenze von 450 Euro hinaus angehoben worden sein, entfällt die Sozialversicherungspflicht und die Arbeitnehmer sind ab diesem Zeitpunkt nicht mehr sozialversichert!

Dies kann im Krankheitsfalle oder im Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses seitens des Arbeitgebers zu erheblichen Nachteilen für die betroffenen Arbeitnehmer führen, da diese ab 2015 dann weder kranken- noch arbeitslosenversichert sind.

Auch hier wird die Überprüfung bestehender Arbeitsverhältnisse dringend empfohlen.

Im Übrigen sind die Bestimmungen des Mindestlohn-Gesetzes zu beachten.