



Mindestlohngesetz / Änderung kurzfristig Beschäftigter (LuF)

Was kommt auf den Arbeitgeber zu?

Agenda

I. Mindestlohngesetz

1. Überblick über das MiLoG
2. Ausnahmen: Persönlicher Anwendungsbereich
3. Übergangsregelung des § 24 MiLoG

II. Kurzfristige Beschäftigung

1. Alte Lösung
2. Neue Lösung / Verbesserung

KEIN LOHN
UNTER 8,50
Euro pro Stunde

Quelle: www.mindestlohn.de

Überblick über das Mindestlohngesetz

Definition des Mindestlohns

„§ 1 Mindestlohn

(1) Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf Zahlung eines Arbeitsentgelts mindestens in Höhe des Mindestlohn durch den Arbeitgeber.

(2) Die Höhe des Mindestlohns beträgt ab dem 1. Januar 2015 brutto 8,50 Euro je Zeitstunde.“

- **Festvergütung pro Zeitstunde: 8,50 € Bruttolohn je Arbeitsstunde**
- **Das MiLoG gibt einen allgemeinen Grundlohn vor**
- **Maßgebend: Beschäftigungsort in Deutschland**
- **Bruttoarbeitsstunden x 8,50 € ≤ Bruttoarbeitslohn**
- **Eine explizite Definition des Mindestlohns enthält das Gesetz nicht!**

Welche Vergütungsbestandteile sind in den Mindestlohn mit einzubeziehen?

Überblick über das Mindestlohngesetz

Beispiel zum Mindestlohn:

Arbeitnehmer A, monatliche Arbeitszeit 98 Stunden, 2 Überstunden

1. Überstunden mit Monatslohn abgegolten, Monatslohn 850 €

- $100 \text{ Stunden} \times 8,50 \text{ €} = 850,00 \text{ €}$ 👍 Überstunden müssen nicht zusätzlich vergütet werden

2. Überstunden mit Monatslohn abgegolten, Monatslohn 835 €

- $100 \text{ Stunden} \times 8,50 \text{ €} > 835,00 \text{ €}$ 👎 Arbeitgeber muss Überstunden mit 15,00 € vergüten

3. Monatslohn 800 €, Überstundenvergütung von 50 € je Stunde

- $100 \text{ Stunden} \times 8,50 \text{ €} \leq 800 \text{ €} + 2 \text{ Überstunden} \times 50 \text{ €}$ 👍 oder???
- Grundlohn liegt zwar unter 8,50 €, aber aufgrund der Überstundenzulage Mindestlohn erfüllt

Überblick über das Mindestlohngesetz

Vergütungsbestandteile und deren Einbeziehung in den Mindestlohn

- **Folgende Vergütungsbestandteile sind nicht in den Mindestlohn einzubeziehen:**
 - Vermögenswirksame Leistungen
 - Sonn-, Feiertags-, Nachzuschläge, (Wechsel-) Schichtzulagen, Überstundenzuschläge, Gefahrenzulagen, Schmutzzulagen
 - Akkordprämien (Akkordlohn jedoch möglich!) und Qualitätsprämien
 - Auslagenersatz (Fahrkosten, Reisekosten etc.)
 - Leistungen aus sozialen Gründen / Belohnung (Kinderzuschläge, Jubiläumzahlungen)
 - Trinkgelder
 - Provisionen

Überblick über das Mindestlohngesetz

Vergütungsbestandteile und deren Einbeziehung in den Mindestlohn

- **Folgende Vergütungsbestandteile sind in den Mindestlohn einzubeziehen:**
 - Grundlohn (Stunden-, Fest-, Stück-, Akkordlohn)
 - Zulagen, wenn sie zur „Normalleistung“ des Arbeitnehmers gehören
 - Entgeltumwandlung

- **Es ist jeder Vergütungsbestandteil einzubeziehen, der eine „Normalleistung“ darstellt!**

- **PROBLEM: Bisher keine Festlegung, welche Bestandteile als „Normalleistung“ zu verstehen sind**

Überblick über das Mindestlohngesetz

Vergütungsbestandteile und deren Einbeziehung in den Mindestlohn

- **Einbeziehung folgender Vergütungsbestandteile in den Mindestlohn ist wohl nicht möglich:**
 - Sonderzahlungen (13. Monatsgehalt, Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld, usw.)
→ Problem der Fälligkeit nach § 2 Abs. 1 MiLoG
 - Sachbezüge / Kost und Logis (für Saisonarbeitskräfte)

→Keine Rechtssicherheit bis zur Klarstellung durch die Arbeitsgerichte!

→Es ist davon auszugehen, dass keine Anrechnung erfolgen kann!

Überblick über das Mindestlohngesetz

FRAGEN?

Überblick über das Mindestlohngesetz

Minijob und Mindestlohn

- **Auswirkungen auf Minijobber (450 €):**
 - Arbeitgeber müssen Verträge kontrollieren:
 - Wird unter Berücksichtigung eines (neuen) Stundenlohns von 8,50 € das regelmäßig erzielte monatliche Arbeitsentgelt den Betrag von 450 € nicht überschreiten?
 - Lösungsansatz: Korrektur beim Faktor Arbeitszeit vornehmen
 - **Maximale** monatliche Arbeitszeit eines Minijobbers: 52 Stunden (x 8,50 = 442 €)

- **Bei einer monatlichen Arbeitszeit von mehr als 52 Stunden: Mini-Jobber würden ab dem 01.01.2015 sozialversicherungspflichtig beschäftigt werden, Gleitzone etc.**

Überblick über das Mindestlohngesetz

Minijob und Mindestlohn

- **Besondere Aufzeichnungspflichten § 17 MiLoG ab 16.08.2014**
 - Beginn der täglichen Arbeitszeit
 - Ende der täglichen Arbeitszeit
 - Dauer der täglichen Arbeitszeit (d. h. auch die Pausenzeiten)
 - Für **alle** geringfügig Beschäftigten in **allen** Branchen
 - Bis spätestens zum Ablauf eines siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages
 - Aufzeichnungen mindestens zwei Jahre, ab dem für die Aufzeichnung maßgeblichen Zeitpunktes aufzubewahren
- Bei der Kontrolle durch den Zoll müssen die Unterlagen bereitgehalten werden!!!
- **Gleiches gilt für Beschäftigte der in § 2a SchwarzArbG genannten Branchen!**
 - **AUSNAHME: Geringfügige Beschäftigte im Privathaushalt nach § 8a SGB IV von der Aufzeichnung**

Vorlage zur Dokumentation der täglichen Arbeitszeit

Firma:

Name des Mitarbeiters:

Pers.-Nr.: Monat/Jahr:



Kalender-tag	Beginn (Uhrzeit)	Pause (Dauer)	Ende (Uhrzeit)	Dauer (Summe)	*	aufgezeichnet am:	Bemerkungen
				0:00			
Sa, 01				0:00			
Mb, 02				0:00			
Di, 03				0:00			
Mi, 04				0:00			
Do, 05				0:00			
Fr, 06				0:00			
Sa, 07				0:00			
Sa, 08				0:00			
Mb, 09				0:00			
Di, 10				0:00			
Mi, 11				0:00			
Do, 12				0:00			
Fr, 13				0:00			
Sa, 14				0:00			
Sa, 15				0:00			
Mb, 16				0:00			
Di, 17				0:00			
Mi, 18				0:00			
Do, 19				0:00			
Fr, 20				0:00			
Sa, 21				0:00			
Sa, 22				0:00			
Mb, 23				0:00			
Di, 24				0:00			
Mi, 25				0:00			
Do, 26				0:00			
Fr, 27				0:00			
Sa, 28				0:00			
Sa, 29				0:00			
Mb, 30				0:00			

Summe: 0:00

Datum Unterschrift des Arbeitnehmers Datum Unterschrift des Arbeitgebers

* Tragen Sie in diese Spalte eines der folgenden Kürzel ein, wenn es für diesen Kalendertag zutrifft:

Schlüssel	K	Krank
	U	Urlaub
	UU	unbezahlter Urlaub
	F	Feiertag
	SA	Stundenweise abwesend
	SU	Stundenweise Urlaub

Informationen finden Sie in der Info-Datenbank pro mit der Dok.-Nr.: 1070992

Überblick über das Mindestlohngesetz

Fälligkeit des Mindestlohns und Bußgelder

- **Fälligkeit des Mindestlohns (§ 2 Abs. 1 MiLoG):**
 - Arbeitgeber verpflichtet, den Arbeitnehmern den Mindestlohn zum Zeitpunkt der vereinbarten Fälligkeit, spätestens am letzten Bankarbeitstag (Frankfurt a. M.) des Monats, der auf den Monat folgt, an dem die Arbeitsleistung erbracht wurde, zu bezahlen.

Beispiel: Oktoberlohn 2014 spätestens am 28.11.2014 zu zahlen!

- **Eine spätere Zahlung des Mindestlohns bzw. ein Verstoß gegen Aufzeichnungspflichten ist nach §§ 20, 21 MiLoG eine Ordnungswidrigkeit.**
 - Bußgelder bis 500.000 €
 - Ausschluss von der Vergabe öffentlicher Aufträge
 - Ggf. Bußgeld- bzw. Strafverfahren wegen Hinterziehung von Sozialversicherungsbeträgen
 - Prüfung durch Sozialversicherungsprüfer und Zollverwaltung (Finanzkontrolle Schwarzarbeit)

Überblick über das Mindestlohngesetz

Arbeitszeitkonten

- **Öffnungsklausel für Arbeitszeitkonten nach § 2 Abs. 2 MiLoG:**
 - Mehrarbeit kann auf schriftlich vereinbartes Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden
 - Innerhalb von 12 Monaten auszugleichen (bezahlte Freistellung oder Zahlung des Mindestlohns)
 - Arbeitszeitkonten, die über den Zeitraum eines Jahres hinausgehen, sind nach MiLoG nicht mehr zulässig.
 - Die auf das Arbeitszeitkonto eingestellten Arbeitsstunden dürfen monatlich jeweils 50 % der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nicht übersteigen

- **§ 2 Abs. 2 MiLoG gilt nur, wenn die vereinbarte Arbeitszeit + Überstunden einen Grundlohn je Zeitstunde von unter 8,50 € ergibt.**

- **Folge: Laut Gesetzeswortlaut sind dann zwei Arbeitszeitkonten zu führen, nämlich „normales Arbeitszeitkonto“ und „MiLoG-Arbeitszeitkonto“**

Überblick über das Mindestlohngesetz

Beispiel zum Arbeitszeitkonto:

Arbeitnehmer A, monatliche Arbeitszeit 98 Stunden, 2 Überstunden

1. Monatslohn 850 €

$$100 \text{ Stunden} \times 8,50 \text{ €} = 850,00 \text{ €} \quad (850 \text{ €} : 100 \text{ Std.} = 8,50 \text{ €})$$

→ Überstunden können in „normales Arbeitszeitkonto“, da Mindestlohn bereits gezahlt

2. Monatslohn 835 €

$$100 \text{ Stunden} \times 8,50 \text{ €} > 835,00 \text{ €} \quad (835,00 \text{ €} : 100 \text{ Std.} = 8,35 \text{ €})$$

→ Überstunden müssen auf „MiLoG-Arbeitszeitkonto“, da Mindestlohn bisher nicht gezahlt

3. Monatslohn 800 €

$$100 \text{ Stunden} \times 8,50 \text{ €} > 800 \text{ €} \quad (800 \text{ €} : 100 \text{ Std.} = 8 \text{ €} \text{ aber } 800 \text{ €} : 98 \text{ Std} = 8,16 \text{ €})$$

→ Grundlohn liegt unter 8,50 € → MiLoG nicht erfüllt!

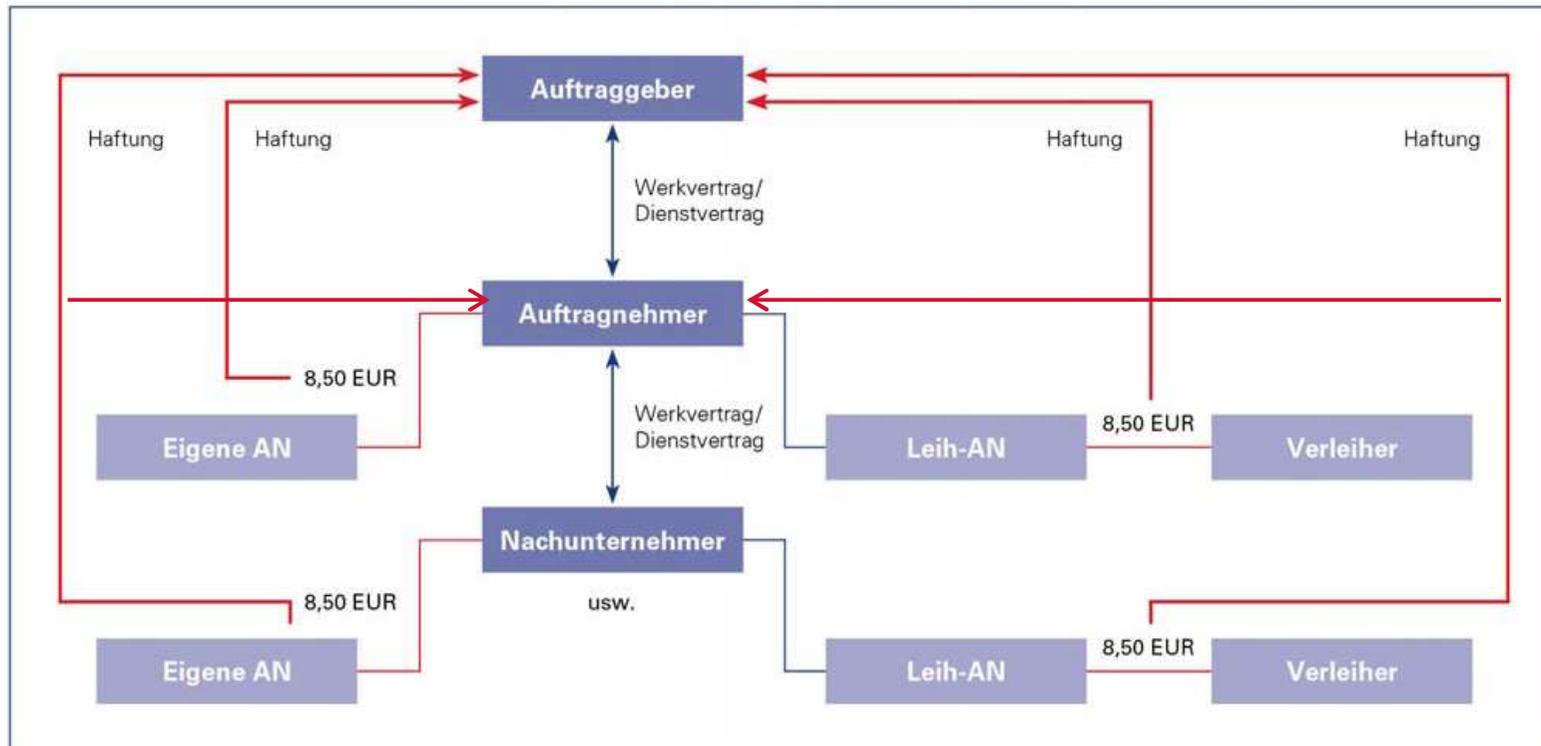
4. Monatslohn 845 €

$$100 \text{ Stunde} \times 8,50 \text{ €} > 845 \text{ €} \quad (845 \text{ €} : 100 \text{ Std.} = 8,45 \text{ €})$$

→ Erste Überstunde auf „normales Arbeitszeitkonto“ und zweite auf „ MiLoG-Arbeitszeitkonto? Oder beide Überstunden auf „MiLoG-Arbeitszeitkonto“?

Überblick über das Mindestlohngesetz

Generalunternehmerhaftung § 13 MiLoG i. V. m. § 14 AEntG



- Auftraggeber kann direkt und unmittelbar von den fremden Arbeitnehmern in Anspruch genommen werden (verschuldensunabhängig)
- Wohl auch Haftung bei insolvenzbedingtem Zahlungsausfall
- Sorgfältige Prüfung bei der Beauftragung von Fremdunternehmen!

Überblick über das Mindestlohngesetz

FRAGEN?

Agenda

1. Überblick über das MiLoG
- 2. Ausnahmen: Persönlicher Anwendungsbereich**
3. Übergangsregelung des § 24 MiLoG
4. Haftung des Steuerberaters

Ausnahmen: Persönlicher Anwendungsbereich

Das MiLoG gilt nicht für:

- **Besondere Praktikantengruppen:**
 - Praktikum wird verpflichtend im Rahmen einer Schul-, Ausbildungs- oder Studienordnung geleistet (Nr. 1),
 - Praktikum von bis zu drei Monaten zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums leisten (Nr. 2) oder
 - die ein Praktikum von bis zu drei Monaten begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung leisten (Nr. 3). Hier darf kein solches Praktikumsverhältnis zuvor schon zum ausbildenden Unternehmen bestanden haben.
 - Schließlich sind auch Praktikanten, die an einer Einstiegsqualifizierung nach § 54a SGB III teilnehmen, ausgenommen (Nr. 4).
- **Nach Abschluss des Studiums sind Praktika stets mindestlohnpflichtig!**

- **Schriftlicher Praktikumsvertrag muss vor Aufnahme der Tätigkeit unterzeichnet werden!!! § 2 Abs. 1a NachwG**
- **In Kraft getreten am 16.08.2014!!!**

Ausnahmen: Persönlicher Anwendungsbereich

Das MiLoG gilt nicht für:

- **Personen unter 18 Jahren**
- **Auszubildende und Ehrenamtliche**
- **Langzeitarbeitslose**
 - Schließlich werden in § 22 IV MiLoG Arbeitsverhältnisse von Arbeitnehmern, die unmittelbar vor Beginn der Beschäftigung langzeitarbeitslos (ein Jahr oder länger) waren, in den ersten sechs Monaten der Beschäftigung von der Geltung des Mindestlohns ausgenommen.
 - Praxisproblem: Nachweispflicht des Arbeitgebers, dass der Arbeitnehmer langzeitarbeitslos war.
- **ACHTUNG: Nicht als Ausnahme erfasst sind Saisonarbeitskräfte und die Beschäftigung von Rentnern, die in der politischen Diskussion häufiger erwähnt worden waren.**

Ausnahmen: Persönlicher Anwendungsbereich

Weitere Sonderregelungen:

- **Zeitungszusteller – Stufenweise Einführung des Mindestlohns**
 - Ab 01.01.2015 mindestens 75 % des geltenden Mindestlohns
 - Ab 01.01.2016 mindestens 85 % des geltenden Mindestlohns
 - Ab 01.01.2017 bis 31.12.2017 mindestens 8,50 € Mindestlohn
 - Ab 01.01.2018 mindestens der festgesetzte allgemeine gesetzliche Mindestlohn

- **Ausdehnung der kurzfristigen Beschäftigung (befristet auf vier Jahre bis 31.12.2018)**
 - Statt bisher 50 Tagen bzw. zwei Monaten Ausdehnung auf 70 Tage bzw. drei Monaten
 - Die Höhe des Mindestlohns wird dadurch nicht beeinflusst

Agenda

1. Überblick über das MiLoG
2. Ausnahmen: Persönlicher Anwendungsbereich
- 3. Übergangsregelung des § 24 MiLoG**
4. Haftung des Steuerberaters

Übergangsregelung des § 24 MiLoG

- **Für den Fall, dass für die konkrete Branche ein für allgemein-verbindlich erklärter Mindestlohntarifvertrag besteht, geht dieser bis zum 31.12.2016 dem MiLoG vor.**
 - **Die Unterschreitung des Mindestlohns betrifft derzeit folgende Tarifverträge:**
 - Friseurhandwerk bis 31.07.2015 (derzeit 8,00 € West und 7,50 € Ost)
 - Fleischverarbeitung bis 30.09.2015 (derzeit: 7,75 €; 12.2014 bis 11.2015: 8,00 €)
 - Leiharbeit bis 31.05.2016 (Ost 01.-03.2015: 7,86 €; 04.2015-05.2016: 8,20 €)
 - Wäschereidienstleistungsgewerbe bis 30.06.2016 (Ost ab 01.2015: 8,00 €)
 - Gebäudereiniger bis 31.10.2015 (Ost ab 01.2015: 8,23 €)
 - **Für die Land- und Forstwirtschaft wurde ein Tarifvertrag zur allgemein-verbindlich dem BMAS vorgelegt. Ob dieser auch allgemeinverbindlich erklärt werden wird, ist noch nicht klar. Der Mindestlohn würde dann ab 01.01.2015 (7,40 West (7,20 Ost)).**
- **Besteht ein gültiger Tarifvertrag oder gilt das AEntG bzw. das AÜG können ggf. höhere Tarifröhne zu zahlen sein!**

Kurzfristig Beschäftigte

die bis zum 31. Dezember 2014 geltenden Zeitgrenzen für kurzfristige Beschäftigungen werden von zwei Monaten oder 50 Arbeitstagen, innerhalb eines Kalenderjahres, für einen Zeitraum von vier Jahren auf drei Monate oder 70 Arbeitstage angehoben.

Nach Ablauf der Begrenzung zum 31. Dezember 2018 gelten ab dem 1. Januar 2019 wieder die vorherigen Höchstgrenzen von zwei Monaten oder 50 Arbeitstagen.

Eine Pauschalierung der Lohnsteuer mit 5% für Aushilfskräfte in der Land- und Forstwirtschaft ist nach § 40a Abs. 3 EStG nur dann zulässig, wenn die Aushilfskraft

- in einem land- und forstwirtschaftlichen Betrieb i. S. d. § 13 EStG tätig ist,
- ausschließlich land- und forstwirtschaftliche Tätigkeiten ausübt,
- nicht mehr als 180 Tage (nur lohnsteuerlich, nicht sozialversicherungsrechtlich) für den Arbeitgeber tätig ist,
- keine land- und forstwirtschaftliche Fachkraft ist

Kurzfristig Beschäftigte

Nach aktueller Absprache, im Rahmen der amtlichen Weinbauverfügung, mit dem Weinbauverband und dem Weinbausachverständigen Herrn Heilmann können Tätigkeiten im Rahmen der **landwirtschaftlichen Urproduktion**, dazu gehören Tätigkeiten die nicht ganzjährig ausgeführt werden, **begünstigt mit 5 %** pauschaliert werden.

Dies betrifft alle Bereiche der **Außenwirtschaft**, aber auch die Tätigkeiten im Innenbereich, die zur landwirtschaftlichen **Urproduktion** gehören, wie z. B. das Abfüllen und Verpacken von Wein und Saftprodukten.

Weitere Tätigkeiten im Innenbereich oder beim Versand/Transport der Ware dürfen **nicht mehr als 25 %** der Gesamtarbeitszeit betragen. Wird diese Grenze überschritten ist der gesamte Arbeitslohn nicht mehr begünstigt.

Für die Inanspruchnahme dieser 5 %igen Pauschalierungsmöglichkeit ist jedoch zwingend eine **ordentliche Zeitaufschreibung** von den Arbeitnehmern zu führen, aus welcher ersichtlich ist wann sie wie lange welche Tätigkeit ausgeführt haben

Resümee

Zum Mindestlohngesetz ist klar zu empfehlen:

- für alle Arbeitnehmer ordentliche Arbeitsverträge abzuschließen, auch für geringfügig- und kurzfristig Beschäftigte, um Gehaltsbestandteile klar zu definieren.

Angebot unsererseits:

- In von uns zur Verfügung gestellten Excel-Tabellen die Zeiten sauber einzutragen und uns zu überspielen
- Verträge für Arbeitnehmer von unseren Rechtsanwälten

Vielen Dank



ECOVIS BLB Steuerberatungsgesellschaft mbH
Volkach / Gerolzhofen

Michael Sabisch
Dipl.-Kfm., Steuerberater

Tel.: 09381 8083-0
Fax: 09381 2814
E-Mail: volkach@ecovis.com
Internet: www.ecovis.com/volkach

