

instartax
Steuerberatungsgesellschaft mbH

Rabenstraße 52
25421 Pinneberg

TEL 04101 / 51 777 - 86
FAX 04101 / 51 777 - 89
MAIL info@instartax.de

Unser Zeichen: 11bolma

Pinneberg, den 11.09.2014

Einführung des Mindestlohnes zum 01.01.2015 Haftung für Subunternehmer

Sehr geehrte Damen und Herren,

wie Sie sicher der Presse entnommen haben, hat die Bundesregierung mit dem Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie (Tarifautonomiestärkungsgesetz) am 11.07.2014 die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes in Deutschland ab dem 01.01.2015 beschlossen.

Nachfolgend skizzieren wir die wesentlichen Änderungen, die sich für die Lohn- und Gehaltsabrechnung ab dem 01.01.2015 ergeben.

Höhe des Mindestlohnes

Ab dem 01.01.2015 beträgt der **Mindestlohn - Brutto 8,50 EUR - je Stunde geleisteter Arbeit**. Der Anspruch auf Mindestlohn ist nach dem Willen des Gesetzgebers unabdingbar. Vereinbarungen, die den Anspruch des Mindestlohnes unterschreiten oder seine Geltendmachung beschränken oder ausschließen sind qua Gesetz unwirksam. Ein Arbeitnehmer darf, auf seinen Gehaltsanspruch nur durch gerichtlichen Vergleich verzichten.

Zahlungen des Arbeitgebers, die zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitsentgelt erfolgen (z.B. Zuschläge für Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit), sind nicht Bestandteil des vorstehend genannten Mindestlohnes, d. h. sie **müssen zusätzlich gezahlt werden**. Bitte beachten Sie, dass anderweitig geregelte Mindestlöhne (z.B. bei Gebäudereinigung und Zeitarbeit) mit einem Mindestlohn von mehr als 8,50 EUR pro Stunde natürlich weiterhin Bestand haben.

Anwendungsbereich

Der Mindestlohn gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Betriebes, (incl. Minijobbern und Rentnern). Dies bedeutet, dass **auch für** im Betrieb beschäftigte **Ehegatten, Freunde und Verwandte** ein **Mindestlohn** in Höhe von 8,50 EUR zu entrichten ist.

Etwas anderes gilt nur, wenn der Ehegatte oder Verwandte zur Mitarbeit unterhaltsrechtlich verpflichtet ist. Dies dürfte nach unserem Verständnis nur in absoluten Ausnahmefällen der Fall sein.

Er gilt auch für Praktikanten und Praktikantinnen im Sinne des § 26 des Berufsbildungsgesetzes. Er **gilt jedoch nicht** für folgende Personengruppen:

- Praktikanten, die ein Praktikum verpflichtend im Rahmen einer Schul-, Ausbildungs- oder Studienordnung leisten, müssen einen Vertrag bekommen mit klärenden Praktikumszeiten und haben Anspruch auf ein Zeugnis
- Praktikanten, die ein Orientierungspraktikum von bis zu 6 Wochen, vor der Berufsausbildung oder dem Studium beginn, leisten.
- Praktikanten, die für einen Zeitraum von bis zu 6 Wochen begleitend zu einer Berufsschulausbildung ein Praktikum ableisten, wenn nicht zuvor ein solches Praktikumsverhältnis bei demselben Ausbildungsbetrieb bestanden hat. Oder Praktikanten, die an einer Einstiegsqualifizierung nach § 54 a SGB III teilnehmen,
- Jugendliche unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung
- Personen, die sich in einer Berufsausbildung befinden, sowie ehrenamtlich Tätige
- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die vor Beginn der Beschäftigung Langzeitarbeitslos (mind. 1 Jahr) waren, für die ersten sechs Monate der Beschäftigung.

Der Mindestlohn gilt natürlich nicht für freie Mitarbeiter. Es ist jedoch sicherzustellen, dass es sich tatsächlich um einen selbstständigen Beschäftigten und nicht um einen Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin handelt.

Im Zweifelsfall sollte ein sogenanntes Statusfeststellungsverfahren bei der Deutschen Rentenversicherung durchgeführt werden. Sprechen Sie uns im Zweifel bitte an.

Aufzeichnungspflichten (insbesondere für Minijobber)

Mit dem Gesetz wurden nicht unerhebliche Aufzeichnungspflichten für den Arbeitgeber eingeführt. Die Aufzeichnungsverpflichtungen gelten **für alle** Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach § 8 Abs. 1 SgB IV (sogenannte **geringfügig Beschäftigte**) und für alle nach § 2a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes genannten Wirtschaftsbereiche. Hierbei handelt es sich um die Zweige, bei denen eine **Sofortmeldeflicht** besteht.

Der Arbeitgeber hat zukünftig **bei allen geringfügig Beschäftigten Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit spätestens bis zum Ablauf des siebten Tages auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages aufzuzeichnen** und diese Aufzeichnungen mindestens 2 Jahre aufzubewahren. Für die Wirtschaftszweige, für die Sofortmeldepflicht besteht, gelten diese Aufzeichnungsverpflichtungen für alle Mitarbeiter.

Das Gesetz lässt zu, dass durch Rechtsverordnungen bestimmt wird, dass diese Aufzeichnungsverpflichtungen für eine bestimmte Gruppe von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eingeschränkt oder erweitert wird. Aktuell gilt diese Regelung ab dem 01.01.2015 grundsätzlich für alle Betriebe. Wir möchten Sie daher dringend bitten, entsprechende Aufzeichnungen zu führen.

Arbeitszeitkonten

Dazu heißt es im Gesetzesentwurf u. a.:

(...) [Es] sind bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinausgehenden und auf einem **schriftlich vereinbarten Arbeitszeitkonto** eingestellten Arbeitsstunden **spätestens innerhalb von zwölf Kalendermonaten** nach ihrer monatlichen Erfassung durch bezahlte Freizeitgewährung oder Zahlung des Mindestlohns **auszugleichen**. Im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitgeber nicht ausgeglichene Arbeitsstunden spätestens in dem auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses folgenden Kalendermonat auszugleichen. Die auf das Arbeitszeitkonto eingestellten **Arbeitsstunden dürfen monatlich jeweils 50 Prozent der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nicht übersteigen**.

Grundsätzlich muss das Mindestentgelt bis spätestens zum letzten Bankarbeitstag des auf die Arbeitsleistung folgenden Monats gezahlt werden. Arbeitsstunden, die auf einem wirksam vereinbarten Arbeitszeitkonto verbucht werden, sind innerhalb von zwölf Monaten auszugleichen. Die über die verabredete Arbeitszeit hinausgehenden Arbeitsstunden dürfen monatlich nicht mehr als die Hälfte der vertraglichen Arbeitszeit betragen.

ACHTUNG: Wir raten Arbeitgebern, die Entgelte zahlen, die das Mindestentgelt von 8,50 EUR brutto/Stunde nicht oder nur geringfügig übersteigen, regelmäßig die jeweiligen Stände der Arbeitszeitkonten zu überprüfen!

Unterschreitung des Mindestlohnes / Haftung für Subunternehmer

Der betroffene Arbeitnehmer kann die Entgeltdifferenz zwischen tatsächlich gezahltem Entgelt und Mindestlohn erfolgreich einklagen. Die Sozialversicherungsträger werden grundsätzlich vom Mindestlohn ausgehen und entsprechende Nachforderungen erheben (Nachforderung der Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteile mit der bekannten, beschränkten Möglichkeit des Regresses des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer).

Ein Unternehmer, der einen anderen Unternehmer mit der Erbringung von Werk- oder Dienstleistungen beauftragt, haftet für die Verpflichtungen dieses Unternehmers zur Zahlung des Mindestlohns wie ein Bürge (**Haftung für Subunternehmer**), der auf die Einrede der Vorausklage verzichtet hat. Er kann sich nur dann exkulpieren, wenn er nachweist, dass er weder positive Kenntnis noch grob fahrlässige Unkenntnis davon hatte, dass der Arbeitgeber seiner Verpflichtung zur Zahlung des Mindestlohns nicht nachkommt.

Ordnungswidrig handelt unter anderem, wer den Mindestlohn nicht oder nicht rechtzeitig zahlt oder einen Subunternehmer einsetzt oder zulässt, dass ein Subunternehmer tätig wird, der den Mindestlohn nicht oder nicht rechtzeitig zahlt. Diese Ordnungswidrigkeit kann mit einer Geldbuße bis zu **500.000,00 Euro** geahndet werden. Üblicherweise lautet die Formel:

Geldbuße = nicht gezahlter Mindestlohn x 2 + 30 %

(Beispiel: Nicht gezahlter Mindestlohn in Höhe von 10.000,00 EUR = 26.000,00 EUR Geldbuße). Bei nachgewiesenem Vorsatz verdoppelt sich der Betrag noch einmal (im Beispielsfall würde die Geldbuße also 52.000,00 EUR betragen!).

Bitte sprechen Sie uns im Zweifel auf Detailfragen an.

Mit freundlichen Grüßen

Marko Bodenstein
Steuerberater