



Aktueller Stand Mindestlohngesetz und -verordnungen

Andreas Islinger
Reisbach, 08.03.2016

Ihr Referent



Andreas Islinger

Informations- und Steuerfachabteilung
der ECOVIS BayLa-Gruppe

Tätigkeitsschwerpunkte:

- Lohnsteuer und Sozialversicherung für Arbeitnehmer
- Einkommensteuer
- Betriebliche Altersvorsorge

Zahlen zum Mindestlohn aus der Bestandsaufnahme Juni 2015 des BMAS

- 3,7 Millionen Beschäftigte im Niedriglohnsektor profitieren
- Es gibt einen Rückgang der geringfügigen Beschäftigungen und einen Anstieg der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungen
- Rund 53.000 Gespräche und 5.782 Emails bei der Mindestlohnhotline
- Ankündigung der definitiven Klarstellung des Begriffs „Ehrenamt“ im BGB

Deutscher Bundestag Drucksache 18/5536 zum Umfang der durchgeführten Kontrollen und Ordnungswidrigkeitsverfahren

- 1. Halbjahr 2015: 24.970 Prüfungen bei Arbeitgebern
- Davon 297 Ermittlungsverfahren wegen Mindestlohnverstößen
- Nicht inbegriffen:
 - Verstöße gegen AEntG (Bauhaupt- und Nebengewerbe, LuF, Pflegebranche, etc.)
 - AEntG Statistik 2014: 6.331 Ermittlungsverfahren, 46,7 Mio. € Bußgelder

Agenda

1. Allgemeines zum MiLoG

2. Kost und Logis
3. Tarifvertrag in der LuF und Entgeltgrenzen der MiLoDokV
4. Mitarbeitende Familienangehörige
5. Rechtsprechung und erste Praxiserfahrung

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: Januarlohn 2016 spätestens am 29.02.2016 zu zahlen!

Agenda

1. Allgemeines zum MiLoG
- 2. Kost und Logis**
3. Tarifvertrag in der LuF und Entgeltgrenzen der MiLoDokV
4. Mitarbeitende Familienangehörige
5. Rechtsprechung und erste Praxiserfahrung

Kost und Logis

- i. d. R. wird eine Anrechnung nach § 107 Abs. 2 GewO zugelassen
- Arbeitnehmer muss 1.073,88 Euro netto verbleiben
- Eine einseitige Anrechnung durch den Arbeitgeber ist unzulässig, es bedarf einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer (§ 2 Abs. 1 Nr. 6 NachwG)
- Die Anrechnung muss der Eigenart des Arbeitsverhältnisses entsprechen und im Interesse des Arbeitnehmers sein

Ausnahmen:

- AEntG und AÜG, da eine Sachleistungsanrechnung nicht zulässig ist
- Betrifft insbesondere LuF und Gartenbau
- Keine Anrechnung bei Entsendefällen (Art. 3 Abs. 7 Entsenderichtlinie)

Kost und Logis in der Landwirtschaft

- **Anrechnung bzw. Verrechnung von Kost und Logis**
 - Anrechnung von Sachbezugswerten ist nicht möglich!

- **Verrechnung (separater Miet- und Arbeitsvertrag):**
 - Tatsächliche Ausbezahlung muss erfolgen (keine Verrechnung bei Auszahlung)
 - Es darf keine Verpflichtung vorliegen! Freie Wahl des Arbeitnehmers!
 - Nur Anerkennung der amtlichen Sachbezugswerte
 - Nur der pfändbare Teil des Einkommens kann als Sachbezug gewährt werden (Lohn der 1.073,88 Euro netto übersteigt)

Agenda

1. Allgemeines zum MiLoG
2. Kost und Logis
- 3. Tarifvertrag in der LuF und Entgeltgrenzen der MiLoDokV**
4. Mitarbeitende Familienangehörige
5. Rechtsprechung und erste Praxiserfahrung

Tarifvertrag in der LuF und Entgeltgrenzen der MiLoDokV

Der Mindestlohtarifvertrag für LuF und Gartenbau

	Ost	West
Ab 01.01.2015	7,20 €	7,40 €
Ab 01.01.2016	7,90 €	8,00 €
Ab 01.01.2017	8,60 €	
Ab 01.11.2017	9,10 €	
Ab 01.01.2018	Gesetzlicher Mindestlohn	

Geltungsbereich:

- **landwirtschaftliche, gartenbauliche oder forstwirtschaftliche Betriebe;**
- **Betriebe für die die Berufsgenossenschaft Landwirtschaft, Forsten, Gartenbau zuständig ist;**
- **alle Arbeitnehmer;**
- **Gilt auch für Nebenbetriebe.**

Tarifvertrag in der LuF und Entgeltgrenzen der MiLoDokV

Aufzeichnungspflichten

- **Geringfügig Beschäftigte in allen Branchen (Minijobber und kurzfristig Beschäftigte) mit Ausnahme der Minijobs im Privathaushalt**
- **alle Arbeitnehmer die in den Wirtschaftsbereichen nach § 2a Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz (SchwarzArbG)**
 - Baugewerbe
 - Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe
 - Personenbeförderungsgewerbe
 - Speditions-, Transport- und Logistikgewerbe
 - Schaustellergewerbe
 - Unternehmen der Forstwirtschaft
 - Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen beteiligen
 - Fleischwirtschaft
- **Branchen die unter das AEntG fallen (z. B. LuF, Baugewerbe)**

Tarifvertrag in der LuF und Entgeltgrenzen der MiLoDokV

Aufzeichnungspflichten

- **Besondere Aufzeichnungspflichten nach MiLoG und AEntG**
 - Beginn der täglichen Arbeitszeit
 - Ende der täglichen Arbeitszeit
 - Dauer der täglichen Arbeitszeit (d. h. auch die Pausenzeiten)
 - 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!**

Tarifvertrag in der LuF und Entgeltgrenzen der MiLoDokV

Die Entgeltgrenzen nach § 1 Abs. 1 MiLoDokV

- Gelten nur für Dokumentations- und Meldepflichten nach MiLoG (§§ 16 und 17)

Entgeltgrenze
2.958 €

Dokumentations- und
Meldepflichten
entfallen bei
Überschreitung, wenn

1. Der Arbeitgeber den
Nachweis erbringt

Entgeltgrenze
2.000 €

Dokumentations- und Meldepflichten entfallen bei
Überschreitung, wenn

1. Der Arbeitgeber den
Nachweis erbringt

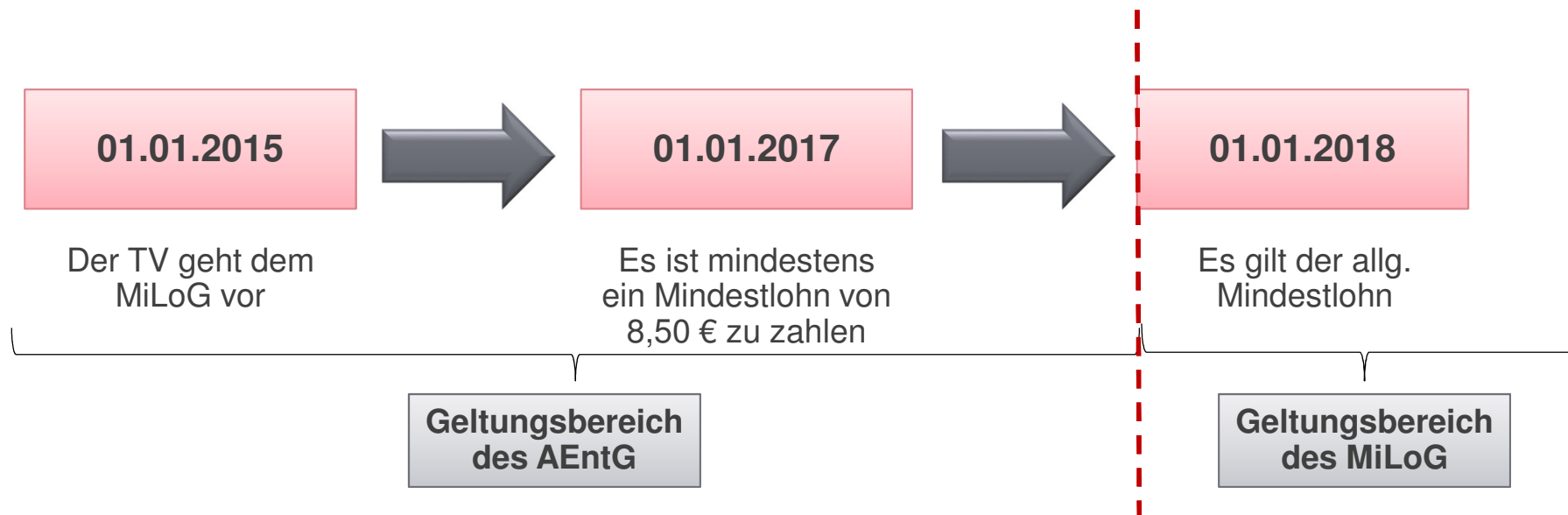
2. Der Arbeitgeber das
Entgelt oberhalb der
Grenze in den letzten 12
Monaten gezahlt hat

- Für die Entgeltgrenzen ist die Anrechenbarkeit auf den Mindestlohn unerheblich

Tarifvertrag in der LuF und Entgeltgrenzen der MiLoDokV

Aufzeichnungspflichten in der LuF

- Es bestehen Aufzeichnungspflichten für jeden Arbeitnehmer
- § 19 AEntG: Beginn, Dauer und Ende der täglichen Arbeitszeit ist aufzuzeichnen
- Die Entgeltgrenzen von 2.958 Euro bzw. 2.000 Euro gelten (vorerst) nicht
- Ausnahme: Wegfall bei Familienangehörigen (siehe Folie 10)



Agenda

1. Allgemeines zum MiLoG
2. Kost und Logis
3. Tarifvertrag in der LuF und Entgeltgrenzen der MiLoDokV
- 4. Mitarbeitende Familienangehörige**
5. Rechtsprechung und erste Praxiserfahrung

Mitarbeitende Familienangehörige

Indizien für ein Arbeitsverhältnis	Indizien für familienhafte Mithilfe
Arbeitsvertrag oder Unterlagen über sonstige Regelungen zur Ausgestaltung der Mitarbeit liegen vor.	Kein Arbeitsvertrag und keine sonstigen Regelungen.
Zeitlich umfangreiche Tätigkeit , keine andere Erwerbstätigkeit.	Tätigkeit ist nicht auf Erwerb ausgerichtet
MiFa unterliegt dem vollen Weisungsrecht des Unternehmers in Bezug auf Ort, Art und Dauer der Tätigkeit.	MiFa unterliegt nicht oder nur in sehr abgeschwächter Form dem Weisungsrecht des Unternehmers.
MiFa ist wie eine fremde Arbeitskraft in die betrieblichen Abläufe eingegliedert .	MiFa ist nicht wie eine fremde Arbeitskraft in die betrieblichen Abläufe eingegliedert.
MiFa ist anstelle einer fremden Arbeitskraft beschäftigt.	MiFa ist nicht anstelle einer fremden Arbeitskraft beschäftigt.
Zahlung von Arbeitsentgelt oder Zurverfügungstellung von Sachbezügen mit steuerlicher Geltendmachung als Betriebsausgaben	Zahlung eines Taschengelds nicht höher als der Taschengeldgrenzbetrag nach dem Bundesfreiwilligendienstgesetz (2015 = 363 € (West), 312 € (Ost)) <u>und</u> keine steuerliche Geltendmachung als Lohnausgabe sondern Buchung als Privatentnahme .

Fragebögen der SVLFG zu den MiFa's werden derzeit versendet!

Ausnahmen für Familienangehörige nach § 1 Abs. 2 MiLoDokV

- **Gilt für Dokumentations- und Meldepflichten nach MiLoG und AEntG**
- **Entfallen für im Betrieb des Arbeitgebers arbeitende Ehegatten, eingetragene Lebenspartner, Kinder und Eltern**
- **Bei Kapital- und Personengesellschaften gilt als Arbeitgeber**
 - das vertretungsberechtigte Organ,
 - ein Mitglied eines solchen Organs oder
 - der vertretungsberechtigte Gesellschafter
- **Ausnahme gilt nicht für Familienangehörige eines Kommanditisten bzw. von Gesellschaftern einer GmbH ohne Vertretungsmacht**
- **Ausnahme gilt nicht für die Organe/Gesellschafter selbst**
- **Regelung gilt auch für geringfügig beschäftigte Angehörige**

Ausnahmen für Familienangehörige nach § 1 Abs. 2 MiLoDokV

Beispiel:

Vater V und Sohn S betreiben einen Handwerksbetrieb in Form einer GbR. Es arbeiten im Betrieb mit:

- a. Die Tochter von V
- b. Der Sohn von S
- c. Der Vater von V
- d. Der Bruder von V

Lösung:

Für die Familienangehörigen bestehen keine Aufzeichnungspflichten. Lediglich bei d. dem Bruder des V bestehen Aufzeichnungspflichten.

Ausnahmen für Familienangehörige nach § 1 Abs. 2 MiLoDokV

Beispiel:

Vater V und Sohn S betreiben einen Handwerksbetrieb in Form einer KG. Der Vater ist Komplementär, der Sohn Kommanditist. Es arbeiten im Betrieb mit:

- a. Die Tochter von V
- b. Der Sohn von S
- c. Der Vater von V
- d. Der Bruder von V

Lösung:

Nur bei a. und c. entfallen die Aufzeichnungspflichten. Für die Ziffern b. und d. bestehen weiterhin Aufzeichnungspflichten.

Agenda

1. Allgemeines zum MiLoG
2. Kost und Logis
3. Tarifvertrag in der LuF und Entgeltgrenzen der MiLoDokV
4. Mitarbeitende Familienangehörige
- 5. Rechtsprechung und erste Praxiserfahrung**

- **LAG Berlin, Urteile vom 25.09.2015 und 02.10.2015**
 - Urlaubsgeld und Weihnachtsgeld sind nach Ansicht des LAG nicht auf den Mindestlohn anrechenbar (Widerspruch zur Bundesregierung)
 - Eine Änderungskündigung, die darauf abzielt die Sonderzahlungen zu streichen und stattdessen den Mindestlohn zu zahlen, ist unwirksam
 - Auszug aus der Urteilsbegründung der Vorinstanz (ArbG Berlin):
„Der gesetzliche Verzicht auf die Definition, welche Lohnbestandteile auf den Mindestlohn anrechenbar sind, wird nicht dadurch ersetzt, dass die Bundesregierung statt entsprechender Regelungen im Gesetz ihre Vorstellungen auf einer Internetseite kommuniziert.“
- **ArbG Herne, Urteil vom 07.07.2015 (Berufung beim LAG Hamm)**
 - Monatlich anteilig gezahltes Weihnachts- und Urlaubsgeld ist auf den Mindestlohn anrechenbar

Bisher uneinheitliche Rechtsprechung. BAG-Rechtsprechung bleibt abzuwarten.

▪ Grundsätzliche Tendenz der bisherigen Rechtsprechung

- Kündigungen aufgrund der Geltendmachung des Mindestlohns sind unwirksam
- Arbeitgeber können laut ArbG nicht einseitig die Stundenzahl ändern
→ ArbG Berlin, Urteil vom 17.4.2015
- Fix gezahlter Leistungsbonus soll auf den Mindestlohn anrechenbar sein
→ ArbG Düsseldorf, Urteil vom 20.4.2015
- Nachtarbeitszuschläge sollen nicht mindestlohnwirksam sein
→ ArbG Bautzen, Urteil vom 25.6.2015
- Mindestlohn auch bei Krankheit, Urlaub und für Feiertage
→ BAG, Urteil vom 13.05.2015

Vielen Dank



Andreas Islinger

ECOVIS BayLa-Union GmbH
Infoabteilung

