

Rundbrief⁴

wichtige Informationen kurz vorgestellt

GRANOW | HESSE | SEIFERT

STEUERBERATUNGSGESELLSCHAFT

Liebe Mandanten,

zum Jahresende möchten wir Sie in diesem Rundbrief noch auf die Grundlagen und Auswirkungen des Mindestlohns sowie auf Änderungen im Steuerrecht hinweisen.



Unser Team dankt Ihnen für das Vertrauen, das Sie uns in diesem Jahr schenken.

Wir wünschen Ihnen und Ihren Lieben ein frohes Weihnachtsfest und für 2015 beste Gesundheit, Erfolg und Zufriedenheit!

Ihr Team von Granow Hesse Seifert



Danziger Str. 19
37083 Göttingen
Telefon:+49 551 99899-0
Telefax:+49 551 99899-99
www.ghs-steuerberater.de

+++ In eigener Sache +++ In eigener Sache +++ In eigener Sache +++ In eigener Sache +++ In eigener Sache +++

**Unsere Kanzlei bleibt vom 24. Dezember 2014 bis zum 02. Januar 2015 geschlossen.
In dringenden Angelegenheiten erreichen Sie in dieser Zeit Herrn Granow unter 0170 / 736 9651.**

Der Mindestlohn kommt

Deutschland wird ab dem 01.01.2015 einen flächendeckenden und weitgehend branchenunabhängigen Mindestlohn erhalten. Mit diesem Schreiben möchten wir Sie über die Grundlagen, Folgen und Kontrollmaßnahmen des Mindestlohns aufklären.

Grundlagen

Ab dem 01.01.2015 hat jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer nach § 1 Abs. 1 MiLoG (Mindestlohngesetz) einen **gesetzlichen Anspruch** auf die Zahlung eines Brutto-Arbeitsentgelts in Höhe von **8,50 Euro pro Zeitstunde**. Dies gilt auch für den Bereich der Beschäftigung in Privathaushalten. Die Zahlung des Mindestlohns ist dabei entweder zum

vereinbarten Zeitpunkt fällig, spätestens jedoch am letzten Bankarbeitstag des Monats, der auf dem Monat folgt, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde.

Der Geltungsbereich des Mindestlohns umfasst die **gesamte Bundesrepublik**. Somit betrifft der Mindestlohn auch ausländische Beschäftigte, wenn sie in Deutschland arbeiten, unabhängig davon, ob sie bei einem in- oder ausländischen Unternehmen angestellt sind.



Übergangsregelung bis 31.12.2017

§ 24 MiLoG sieht eine **Übergangsregelung** bis zum 31.12.2017 vor, wonach die **Branchenmindestlöhne** den gesetzlichen Mindestlohn **unterschreiten dürfen**. Ab dem 01.01.2017 müssen abweichende Regelungen in diesem Sinne mindestens ein Entgelt von 8,50 Euro je Zeitstunden vorsehen.

Ausnahmen vom Mindestlohn

Bei bestimmten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bestehen Besonderheiten bezüglich des Mindestlohns. Daher sollte der Arbeitgeber generelle Ausnahmen vom Mindest-

lohn im Blick haben. Keinen gesetzlichen Anspruch auf den Mindestlohn gibt es für:

- Auszubildende
- Langzeitarbeitslose in den ersten sechs Monaten ihrer Beschäftigung
- In Werkstätten beschäftigte körperlich oder geistig benachteiligte Menschen
- Jugendliche unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung
- Praktikanten, die ein Pflichtpraktikum nach Schul-, Ausbildungs- oder Studienordnung leisten
- Praktikanten, die ein Orientierungspraktikum von bis zu drei Monaten vor Berufsausbildung oder Studium leisten
- Praktikanten, die ein Praktikum von bis zu drei Monaten begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung leisten
- Personen im Rahmen ihres Ehrenamtes
- Personen im Rahmen von Berufseinstiegs- und Vorbereitungsqualifizierungen

Zusammensetzung des Mindestlohns

Zum Mindestlohn gehören **alle Vergütungen**, die als Gegenleistung für die Arbeitsleistung gezahlt werden.

Somit werden auch Zulagen, Zuschläge oder andere variable Vergütungsbestandteile in den Mindestlohn eingerechnet, wenn sie ihrem Zweck nach die reguläre Arbeitsleistung des Beschäftigten entlohnen sollen.



Es kommt also darauf an, ob die anrechenbaren Vergütungsbestandteile **funktional gleichwertig** mit dem Zweck des Mindestlohns sind.

Die monatliche Einbeziehung von Sachleistungen ist über eine Umrechnung in ein Stundenentgelt möglich. Dabei scheint es am sinnvollsten, den Wert der Sachleistung auf den steuerlichen Wert abzustellen.

Nicht anrechenbar sind hingegen Vergütungsbestandteile, die einen ganz anderen Zweck befolgen und

anderen Bindungen unterliegen. Dazu gehören beispielsweise:

- Fahrtkostenersatz und anderer Aufwandsersatz,
- Wechselschichtzulagen,
- Schmutzzulagen,
- Trinkgelder,
- Sonntags-, Feiertags-, Nachtarbeits- und Überstundenzuschläge.

Problematisch können Urlaubs- und Weihnachtsgeld sowie leistungsunabhängige Boni und Provisionen sein. Bei der Frage der Anrechenbarkeit solcher Vergütungsbestandteile ist im Einzelfall entscheidend, welcher Zweck mit der Leistung verfolgt wird. Soll allein die Arbeitsleistung im engeren Sinne vergütet werden, ist er auf den Mindestlohn anrechenbar.

Für Sie als Arbeitgeber ist es deshalb ratsam, so viele Gehaltsbestandteile wie möglich in eine Fixvergütung umzuwandeln. Zudem sollten Leistungen, die nicht zum Fixgehalt gehören, immer mit einer Zweckbestimmung verbunden werden, damit sie auf jeden Fall auf den Mindestlohn anrechenbar sind.

Folgen

Sind in einem Unternehmen Mitarbeiter zu einem bisher niedrigeren Stundenlohn beschäftigt, wird durch Einführung des Mindestlohns die **Lohnsumme des Unternehmens steigen**. Als Arbeitgeber ist dabei zu beachten, dass mit dem Einsatz des Mindestlohns nicht nur den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, deren/dessen Lohnniveau unter dem Mindestlohn liegt, eine Erhöhung des Lohns zu gewähren ist, sondern eventuell allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern oder nur den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, deren/dessen Lohnniveau auf oder knapp über dem Mindestlohn liegt. Über solche Lohnerhöhungen muss im Einzelfall entschieden werden, gesetzlich vorgeschrieben sind sie allerdings nicht.

Überstunden

Das Mindestlohngesetz sieht ebenfalls **Änderungen zur Behandlung von Überstunden** vor. Mehrarbeit, die in schriftlich vereinbarten Arbeitszeitkonten angesammelt wird, muss innerhalb von 12 Monaten durch Freizeit oder Auszahlung ausgeglichen werden.

So funktioniert das **Mindestlohn-Arbeitszeitkonto**:

Über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinausgehende und auf einem schriftlich vereinbarten Arbeitszeitkonto eingestellte Arbeitsstunden sind spätestens innerhalb von zwölf Kalendermonaten nach ihrer monatlichen Erfassung durch bezahlte Freizeitgewährung oder Zahlung des Mindestlohns auszugleichen.

Die auf das Arbeitszeitkonto eingestellten Arbeitsstunden dürfen monatlich jeweils 50 Prozent der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nicht übersteigen.

Falls diese Grenze überschritten wird, ist die Mehrarbeit zwingend zum letzten Bankarbeitstag des Folgemonats zu vergüten. Diese Regelungen gelten nicht, wenn die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bereits durch ihr festes monatliches Arbeitsentgelt für alle tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden im Durchschnitt des Zwölfmonatszeitraums ein Entgelt in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns erhalten.

Achtung:

Die Pflicht zur Führung der speziellen Arbeitszeitkonten kann auch bezüg-

lich der Arbeitnehmer entstehen, die mit ihrem vertraglich vereinbartem Lohn oberhalb der Mindestlohngrenze liegen!

Beispiel:

Mit einer Teilzeitkraft ist ein Stundenlohn von 9,50 EUR bei einer täglichen Arbeitszeit von 3 Stunden vereinbart. Es wird ein festes Gehalt auf der Basis von 20 Arbeitstagen = 570 Euro gezahlt. Gleichzeitig ist mündlich vereinbart, dass eventuelle Mehrarbeit „abzufeiern“ ist. Da der März 2015 22 Arbeitstage hat und außerdem noch an 5 Tagen jeweils eine Stunde mehr gearbeitet wurde, fallen für den März 11 Stunden oberhalb des festen Lohns an. Die Teilzeitkraft möchte diese im August 2015 „abfeiern“, ihr Abteilungsleiter ist damit einverstanden.

Im Mai 2015 erfolgt eine Überprüfung durch die Zollbehörde. Diese stellt fest, dass im Monat März für 71 Arbeitsstunden ein Lohn in Höhe von 570 Euro bezahlt wurde, was einem Stundenlohn von 8 Euro entspricht.

Folgen:

1. Rüge einer Mindestlohnunterschreitung durch die Zollbehörde,

einschließlich eines möglichen Bußgeldverfahrens
2. Einforderung der Mindestlohndifferenz durch die Arbeitnehmerin.

Haftung des Auftraggebers

Beauftragt ein Unternehmer einen anderen Unternehmer mit der Erbringung von Werk- oder Dienstleistungen, verweist das Mindestlohngesetz auf die **Haftung des Auftraggebers**. Demnach haftet der Auftraggeber für den Fall, dass ein Sub- oder Nachunternehmer seinen Arbeitnehmer/innen nicht den Mindestlohn zahlt, wie ein Bürge, der auf die Einrede der Vorausklage verzichtet hat. Der Grund dafür ist der, dass der Mindestlohn nicht durch Einsatz externer Dienstleister umgangen wird.

Folgen für Minijobber

Der Mindestlohn wird **weitreichende Folgen für viele geringfügig Beschäftigte** in der Bundesrepublik haben. Sollte ihr bisheriges Lohnniveau unter dem des Mindestlohns liegen, besteht die Möglichkeit, dass ihr Gehalt die Grenze von 450 Euro pro Monat übersteigt.

Ist dies der Fall, wird der Minijob sozialversicherungspflichtig. Dieses Problem kann umgangen werden, indem entweder die Arbeitsstunden des geringfügig Beschäftigten gekürzt werden oder auf regelmäßige Einmalzahlungen, die in den Mindestlohn eingerechnet werden (wie beispielsweise das Weihnachtsgeld), schriftlich verzichtet und somit die jährliche Geringfügigkeitsgrenze von 5.400 Euro nicht überschritten wird.

Jedoch muss es für Arbeitgeber nicht grundsätzlich teurer sein, Aushilfen gegen ein regelmäßiges Entgelt von mehr als 450,00 Euro einzustellen. Im **Gleitzonebereich** zwischen 450,01 Euro und 850,00 Euro werden die Sozialversicherungsbeiträge nicht paritätisch von Arbeitgeber und Arbeitnehmer je zur Hälfte getragen. Nur der Arbeitgeber zahlt seinen vollen Beitrag, der allerdings geringer ist, als bei einem 450-Euro-Minijob. Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer zahlt dabei einen abgesenkten Arbeitnehmeranteil. Inwiefern eine solche Lösung einsetzbar wäre, sollte eine Vergleichsrechnung klären.

Kontrolle und Sanktionen

Kontrolliert wird die Einhaltung der Zahlung des Mindestlohns durch die Behörden der Zollverwaltung. Dem Arbeitgeber obliegen dabei folgende **Pflichten**:

- Mitwirkungs- und Duldungspflichten,
- Meldepflicht,
- Arbeitszeitaufzeichnungspflicht und die
- Unterlagenbereithaltungspflicht.

Die **Meldepflicht** gegenüber den Behörden der Zollverwaltung beschränkt sich dabei auf **Arbeitgeber mit Sitz im Ausland**, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einem der in § 2a Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz (SchwarzArbG) genannten Wirtschaftsbereiche innerhalb der Bundesrepublik beschäftigen. Vor Beginn jeder Werk- oder Dienstleistung ist eine schriftliche Anmeldung mit einer

Versicherung, dass der Mindestlohn eingehalten wird, bei der zuständigen Behörde vorzulegen.

In § 2a SchwarzArbG sind folgende Bereiche aufgeführt:

- Baugewerbe,
- Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe,
- Personenbeförderungsgewerbe,
- Speditions-, Transport- und damit verbundene Logistikgewerbe,
- Schaustellergewerbe,
- Unternehmen der Forstwirtschaft,
- Gebäudereinigungsgewerbe,
- Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen beteiligen,
- Fleischwirtschaft.

Dies trifft ebenfalls dann zu, wenn sich ein inländischer Arbeitgeber Arbeitnehmer/innen von einem ausländischen Unternehmer zur Verwendung in genannten Wirtschaftszwei-

gen leiht. Die Meldepflicht obliegt dann dem Entleiher.

Dokumentation

Zudem sind für **Minijobber, kurzfristig Beschäftigte und Arbeitnehmer in bestimmten Wirtschaftsbereichen** (nach § 2a SchwarzArbG) der Beginn, das Ende und die Dauer der täglichen Arbeitszeit zu dokumentieren. Diese Dokumentation ist für **mindestens zwei Jahre aufzubewahren**. Diese Regelung wird für alle Unternehmen, unabhängig davon, ob sie bei der Lohnhöhe vom Mindestlohn betroffen sind oder nicht, erhebliche Bürokratiekosten verursachen.

Für geringfügig Beschäftigte in **Privathaushalten** (§ 8a SGB IV) gilt die Aufzeichnungspflicht nicht.

Eine **Vorlage zur Arbeitszeit-Dokumentation** (im Excel-Format) stellen wir Ihnen auf **unserer Internetseite** www.ghs-steuerberater.de

(zu finden auf der Startseite unter „Der Mindestlohn kommt“) als Link zur Verfügung.

Infolge der **Bereithaltungspflicht** müssen alle Arbeitgeber von geringfügig Beschäftigten oder Beschäftigten in den Branchen des § 2a SchwarzArbG Unterlagen zur Prüfung der Zahlung des Mindestlohns bereithalten. Ein ausländischer Arbeitgeber hat diese in deutscher Sprache min-

destens für die Dauer der Dienst- oder Werkleistung, maximal für zwei Jahre aufzubewahren und auf Verlangen vorzulegen.

Sanktioniert werden jegliche Verstöße gegen das Mindestlohngesetz mit einem **Bußgeldverfahren** oder dem **Ausschluss von der Vergabe öffentlicher Aufträge**. Verstößt ein Arbeitgeber gegen seine Zahlungspflicht oder ein Auftraggeber gegen

seine Haftungspflicht können Geldbußen in Höhe von bis zu 500.000 Euro verhängt werden.

Für Verstöße gegen Mitwirkungspflichten bei der Kontrolle oder gegen die Melde- und Dokumentationspflichten sind Geldbußen von bis zu 30.000 Euro vorgesehen.

Nachweis zur Steuerschuldnerschaft des Leistungsempfängers bei Bauleistungen und/oder Gebäudereinigungsleistungen

Das Bundesministerium der Finanzen hat ein neues Vordruckmuster (USt 1 TG) für den Nachweis zur Steuerschuldnerschaft des Leistungsempfängers bei Bauleistungen und/oder Gebäudereinigungsleistungen herausgegeben.

Werden Bauleistungen und/oder Gebäudereinigungsleistungen von einem im Inland ansässigen Unternehmer nach dem 30. September 2014 im Inland erbracht, ist der Leistungsempfänger Steuerschuldner unabhängig davon, ob er die bezogene Leistung für eine von ihm erbrachte Leistung im Sinne des Gesetzes verwendet, wenn er ein Unternehmer ist, der nachhaltig entsprechende Leistungen erbringt. Davon ist auszugehen, wenn dem Leistungsempfänger das zu-

ständige Finanzamt eine im Zeitpunkt der Ausführung des Umsatzes gültige Bescheinigung darüber erteilt hat, dass er ein Unternehmer ist, der derartige Leistungen erbringt. Der Nachweis nach dem Vordruckmuster ist auf Antrag auszustellen, wenn die hierfür erforderlichen Voraussetzungen gegeben sind. Er kann auch von Amts wegen erteilt werden, wenn das zuständige Finanzamt feststellt, dass die erforderlichen Voraussetzungen erfüllt sind. Die Gültigkeitsdauer der Bescheinigung beträgt maximal drei Jahre. Die Bescheinigung kann nur mit Wirkung für die Zukunft widerrufen oder zurückgenommen werden. Wenn die Bescheinigung durch das Finanzamt widerrufen oder zurückge-

nommen wurde, darf sie der Unternehmer nicht mehr verwenden.

Hat das Finanzamt dem Unternehmer einen Nachweis ausgestellt, ist er auch dann als Leistungsempfänger Steuerschuldner, wenn er diesen Nachweis gegenüber dem leistenden Unternehmer nicht verwendet. Verwendet der Leistungsempfänger einen gefälschten Nachweis nach dem Vordruckmuster USt 1 TG und hatte der leistende Unternehmer hiervon Kenntnis, ist nicht der Leistungsempfänger, sondern der leistende Unternehmer Steuerschuldner. Das Gleiche gilt, wenn die Bescheinigung widerrufen oder zurückgenommen wurde und der leistende Unternehmer hiervon Kenntnis hatte.

Überprüfung der Miethöhe zum 01.01.2015 bei verbilligter Vermietung

Bei verbilligter Vermietung von Wohnungen sowohl an Angehörige als auch an fremde Dritte beträgt die Grenze 66 % der ortsüblichen Marktmiete.

Deshalb ist Folgendes zu beachten:

- Beträgt die vereinbarte Miete mindestens 66 % der ortsüblichen Marktmiete, dann sind die mit den Mieteinnahmen zusammenhängenden Werbungskosten voll abzugsfähig.
- Liegt der Mietzins unterhalb von 66 % der ortsüblichen Marktmiete,

können die Aufwendungen nur entsprechend dem entgeltlichen Anteil der Vermietung geltend gemacht werden.

- Aus diesem Grund sollten bestehende Mietverträge kurzfristig darauf geprüft werden, ob sie den üblichen Konditionen entsprechen und auch so durchgeführt werden. Dies gilt auch für die zu zahlenden Nebenkosten. Insbesondere sollte die Höhe der Miete geprüft und zum 01.01.2015 ggf. angepasst werden. Dabei empfiehlt es sich, nicht bis an die äußersten Grenzen heranzugehen. Eine Totalüberschussprognose

ist in allen Fällen nicht mehr erforderlich.

- Bei der Höhe der Miete kommt es zwar auf die 66 %-Grenze an, aber der Mietvertrag muss insbesondere bei Vermietung an Angehörige einem Fremdvergleich (Vermietung an fremde Dritte) standhalten, weil er sonst steuerrechtlich nicht anerkannt wird. Die Mieten und Nebenkosten sollten von den Angehörigen pünktlich bezahlt werden.

