



Der Mindestlohn kommt – und mit ihm viele Probleme

Mehr als 80 % der Deutschen begrüßen laut Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) die Einführung eines flächendeckenden Mindestlohns. Zu gravierend waren in den letzten Jahren die Fälle aufgedeckter Dumpinglöhne. Und letztlich sieht auch der Staat Unternehmen in der Pflicht, auskömmliche Löhne zu zahlen und keine Zwangsaufstocker mit Steuergeldern zu finanzieren.

Unter 8,50 Euro pro Arbeitsstunde soll ab dem 1.1.2015 nichts mehr gehen. Auf arbeitsvertraglicher Ebene darf dieser Mindestlohn nicht unterschritten werden. Das ist die Kernaussage des Mindestlohngesetzes. Doch aufge-merkt: Es gibt zahlreiche Tücken, Ausnahmen und Hintergrundinformationen, die Sie als Lohnabrechner oder Unternehmer benötigen, um nicht in die Mindestlohnfalle zu tappen.

Tarifliche Unterschreitungen in einigen Branchen nur noch bis Ende 2016 erlaubt

Und so wird ab dem 1.1.2015 hierzulande wie bereits in 21 anderen EU-Mitgliedsstaaten der Mindestlohn eingeführt. Allerdings gibt es eine Übergangsfrist bis zum 31.12.2017, in der in bestimmten Branchen tarifliche Unterschreitungen noch erlaubt sein werden. Ab dem 1.1.2018 gilt der von der Mindestlohnkommission festgelegte allgemeine gesetzliche Mindestlohn für alle Arbeitnehmer über 18 Jahre ausnahmslos. Bereits ab dem 1.1.2017 dürfen 8,50 Euro nicht mehr unterschritten werden. Tarifverträge mit niedrigerem Lohn dürfen dann nicht mehr unterzeichnet werden. Nur für Langzeitarbeitslose verbleibt eine befristete Übergangslösung.

Diese Broschüre klärt Sie umfassend und kompetent darüber auf, welche arbeits-, sozialversicherungs-, steuer- und haftungsrechtlichen Konsequenzen die Einführung des Mindestlohns bringen wird.

Hintergrund

Fast vier Millionen Beschäftigte in Deutschland sollen vom neuen gesetzlichen Mindestlohn profitieren. Ihre Niedriglöhne sollen steigen. Das ist politisch gewollt. 8,50 Euro stellen somit eine Lohnuntergrenze dar, die grundsätzlich nicht mehr für eine Stunde Arbeit unterschritten werden darf.

Geregelt ist dies im seit August 2014 geltenden **Tarifautonomiestärkungsgesetz**. Begrifflich ist dies kein falscher Titel für das Gesetz, weil tatsächlich darin geregelt ist, dass die Tarifparteien zumindest für einen Übergangszeitraum auch niedrigere Branchentariflöhne vereinbaren können. Denn derzeit gibt es etliche Wirtschaftszweige und Regionen, bei denen niedrigere Löhne durchaus üblich sind. Nach Angaben des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales verdienen derzeit 3,7 Millionen Mitarbeiter und somit bis zu 15 % aller Arbeitnehmer weniger als 8,50 Euro in der Stunde.

Grundsätzlich ist der Mindestlohn weder durch Arbeitsvertrag noch durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung abdingbar. Bereits jetzt existieren in einzelnen Branchen Mindestlöhne – zum Beispiel auf dem Bau oder in der Zeitarbeit.

Bisher profitieren zirka vier Millionen Mitarbeiter in 13 Branchen von Mindestlöhnen. Sie wurden meist auf der Grundlage des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes per Rechtsverordnung für allgemein verbindlich erklärt.

Um einzelnen Branchen den Übergang in den allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn zu erleichtern, wurde das Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) durch das Tarifpaket für alle Branchen geöffnet. Einigen sich die Tarifparteien auf einen bundesweiten Branchentarifvertrag mit unterhalb des gesetzlichen Mindestlohns liegenden Mindestentgelten, können diese bis Ende 2017 noch auf Basis des AEntG oder des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes per Rechtsverordnung auf alle Arbeitgeber und Beschäftigten in der Branche Anwendung finden. Voraussetzung ist, dass der branchenspezifische Mindestlohn zum 1.1.2017 bei mindestens 8,50 Euro liegt. Ab dem 1.1.2018 gilt der von der Mindestlohnkommission festgesetzte allgemeine gesetzliche Mindestlohn ohne jede Einschränkung.



Zu diesen Branchen zählen bislang:

- » Bauhauptgewerbe,
- » Dachdecker,
- » Maler und Lackierer,
- » Elektrohandwerk,
- » Gerüstbauer,
- » Steinmetze,
- » Gebäudereinigung,
- » Fleischwirtschaft,
- » Aus- und Weiterbildung,
- » Pflegebranche,
- » Wäschereidienstleistungen im Objektgeschäft,
- » Friseure,
- » Schornsteinfeger,
- » Bergbauspezialarbeiten auf Steinkohlebergwerken,
- » Abfallwirtschaft einschließlich Straßenreinigung und Straßendienst sowie
- » Zeitarbeit (auf Basis des Arbeitnehmerüberlassungsgesetz).

Eine stufenweise Einführung des Mindestlohns gilt auch für **Zeitungs-zusteller**. Mindestens 75 %, also 6,38 Euro, erhalten sie ab Jahresanfang 2015. Zum 1.1.2016 steigt dieser Branchenmindestlohn auf 85 %, also 7,23 Euro. Zu Jahresbeginn 2017 gilt für Zeitungszusteller ebenfalls der einheitliche Mindestlohn von 8,50 Euro.

Ab 2018 steht ihnen derselbe Mindestlohn zu, den die **Mindestlohn-kommission** ab 2017 alle zwei Jahre für alle Arbeitnehmer und Branchen neu festlegt.

Fazit: **Ab 2017** gilt der Mindeststundenlohn von 8,50 Euro branchenweit als absolute Lohnuntergrenze – flächendeckend und für **alle Arbeitnehmer in Deutschland**, nicht hingegen für Selbstständige.

Für Selbstständige gilt Mindestlohn nicht

Dies wird vermutlich auch ein Einfallstor zur Umgehung des gesetzlichen Mindestlohns werden. Bereits heute sollen – beispielsweise – viele Taxigesellschaften Fahrer dazu drängen von der Arbeitnehmertätigkeit in die (Schein-) Selbstständigkeit zu wechseln. Wird der Arbeitnehmer ausschließlich für ein Unternehmen tätig, liegt jedoch eine Scheinselbstständigkeit vor, die bei Entdeckung in eine Arbeitnehmertätigkeit umqualifiziert wird und für den Arbeitgeber auch finanzielle Konsequenzen zur Folge hat.

Tätigkeit durch ausländische Arbeitnehmer

Während der Mindestlohn auch an in Deutschland tätige ausländische Arbeitnehmer zu zahlen ist – unabhängig ob diese in- oder ausländische Arbeitgeber haben –, gilt dies nicht, wenn ein Auftrag komplett vom Ausland aus erledigt wird. Aktuell hat dies erst der Europäische Gerichtshof (EuGH) in einem Urteil vom 18.9.2014 (Az. C-549/13) bestätigt.

Pikanterweise hat dieses Verfahren ein Staatsunternehmen, nämlich die Bundesdruckerei, initiiert. Sie ging bei einem von der Stadt Dortmund ausgeschriebenem Auftrag zur Aktendigitalisierung leer aus. Dort schreibt das Tariftreue- und Vergabegesetz Nordrhein-Westfalen einen Mindestlohn von 8,62 Euro vor. Die Bundesdruckerei wollte für diesen Auftrag ein polnisches Subunternehmen, das geringere Löhne an ihre polnischen Mitarbeiter zahlt, einschalten. Tatsächlich hatte sie mit ihrer Klage Erfolg, weil der EuGH in der Ausschreibung einen Verstoß gegen die Dienstleistungsfreiheit erkannte.

Bei der Vergabe öffentlicher Aufträge dürfe das vorgeschriebene Mindestentgelt nicht auf Unternehmen in anderen EU-Ländern erweitert werden. Nachdem der Auftrag nur in Polen verrichtet würde und die dortigen Lebenshaltungskosten nicht einbezogen würden, sei die deutsche Vorgabe eines Mindestentgelts unverhältnismäßig. Konsequenz: Der Mindestlohn von 8,62 Euro ist bei einer Auftragsdurchführung durch das polnische Subunternehmen nicht anzuwenden.

Achtung:

Das Mindestlohngesetz schreibt in § 13 vor, dass ein deutsches Unternehmen selbst dann haftet, wenn es weiß oder fahrlässig nicht weiß, dass ein von ihm beauftragtes **Sub- oder Nachunternehmen** dessen Mitarbeiter den Mindestlohn nicht oder nicht rechtzeitig zahlt. **Verschuldensunabhängig haftet** es für Verstöße der beauftragten Firma. Bei der Auftragsvergabe an Subunternehmen sowie bei ausgegliederten Werk- oder Dienstleistungen sollten Auftraggeber unbedingt die Zuverlässigkeit der Auftragnehmer beachten, weil sie dafür haften. Allerdings ist dies offensichtlich nicht anwendbar, wenn ausschließlich Arbeitnehmer im Ausland eingesetzt werden.

Sonderregelung in der Landwirtschaft sowie Ausweitung der kurzfristigen Beschäftigung für Erntehelfer

Langzeitarbeitslose

Der Mindestlohn ist auch für in- und ausländische Saisonkräfte in der Landwirtschaft zwingend anzuwenden. Für vier Jahre gilt in diesem Bereich jedoch eine Ausnahmeregelung. Die bereits bestehende Möglichkeit einer **kurzfristigen** sozialversicherungsfreien Beschäftigung – (Hinweis: wird oft bei der Beschäftigung von Studenten praktiziert) – wird von bislang 50 auf **70 Tage** verlängert. Diese Maßnahme gilt zunächst auf vier Jahre befristet.

Wer über ein Jahr beschäftigungslos ist, gilt als langzeitarbeitslos. Stellt ein Unternehmen einen Langzeitarbeitslosen ein, kann diesem im ersten Halbjahr ein geringerer Stundenlohn als 8,50 Euro bezahlt werden. Ab dem siebten Monat gilt jedoch auch hier 8,50 Euro als Mindestlohn.

Diese Regelung wurde von der Bundesregierung befristet. Zum 1.6.2016 will sie darüber berichten, inwieweit diese Ausnahmeregelung für die Wiedereingliederung Langzeitarbeitsloser in den Arbeitsmarkt zielführend war. Erst danach wird darüber entschieden, ob sie fortgeführt wird.

Am 5.11.2014 wurden Pläne bekannt, dass das Bundesarbeitsministerium für Arbeit und Soziales ein Maßnahmenpaket unter anderem mit Lohnkostenzuschüssen für die Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen einführen möchte. Ab Mitte 2015 sollen diese Maßnahmen anwendbar sein.

Praktikanten

Wer ein freiwilliges Praktikum absolviert, das zur Orientierung bei der Studien- oder Berufswahl dienen soll, welches maximal drei Monate dauert, hat keinen Mindestlohnanspruch. Dies gilt auch für ein von einer Hochschule vorgeschriebenes Praktikum bis zu drei Monaten.

Merkformel: Pflichtpraktika von Schülern, Studenten oder Personen in der Berufsausbildung, die allenfalls bis zu drei Monate dauern, sind vom Mindestlohn **ausgenommen**.

In allen anderen Fällen muss jedoch auch der Praktikant mindestens 8,50 Euro pro Stunde als Lohn erhalten. Konkret also bei Praktika, die länger dauern und wenn diese freiwillig sind. Damit soll auch bei den vielen bekannt gewordenen ausbeuterischen Praktikumsarbeitsverhältnissen – beispielsweise in Medienbetrieben und Werbeagenturen - eine Mindestvergütung gesetzlich durchgesetzt werden. Die Generation Praktikum bekommt somit einen einklagbaren Mindestlohn. Der Aufschrei in mancher Werbeagentur und die Drohung keine Praktikumsplätze mehr zur Verfügung stellen zu wollen, war zwar zu vernehmen. Die Wirklichkeit wird zeigen, ob tatsächlich diese Unternehmen darauf verzichten können und werden.

Auszubildende und andere Ausnahmen



Keinen gesetzlichen Anspruch auf den Mindestlohn haben

- » Auszubildende,
- » Jugendliche unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung,
- » in Werkstätten beschäftigte körperlich oder geistig behinderte Menschen,
- » Praktikanten, die ein Pflichtpraktikum nach Schul-, Studien- oder Ausbildungsordnung absolvieren,
- » Praktikanten, die ein Orientierungspraktikum von maximal drei Monaten vor der Berufsausbildung oder Studium ableisten,
- » Praktikanten, die ihr maximal dreimonatiges Praktikum parallel zur Berufsausbildung oder Studium absolvieren,
- » Praktikanten im Rahmen einer **Berufseinstiegs- und Vorbereitungsqualifizierung** nach dem Sozialgesetzbuch (SGB) III und Maßnahmen einer Berufsausbildungsvorbereitung nach dem Berufsbildungsgesetz und
- » ehrenamtlich Tätige (Vereine).

Minijobs

» PRAXIS – TIPP

Kann oder soll die Stundenanzahl des geringfügig Beschäftigten nicht gesenkt werden und wird hierdurch die 450-Euro-Grenze überschritten, rutscht der Minijobber automatisch in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis. Der Arbeitgeber zahlt dann den regulären Arbeitgeberbeitrag zur Sozialversicherung. Im Einzelfall könnte dies sogar günstiger sein. Statt der zwei Prozent Pauschalsteuer ist der normale Einkommensteuertarif anzuwenden. Allerdings werden bei einem Ledigen erst ab einem monatlichen Bruttoeinkommen von rund 950 Euro Steuern fällig, wenn der Mitarbeiter keine weiteren steuerpflichtigen Einnahmen hat. In diesem Fall kann aber nicht mehr das Haushaltsscheckverfahren der Minijobzentrale genutzt werden. Stattdessen müsste auch der Privathaushalt Meldungen zur Sozialversicherungen bei der Krankenkasse des Arbeitnehmers und eine Lohnsteueranmeldung beim Finanzamt vornehmen.

Schließlich können Unternehmen nach wie vor Minijobber mit einem Maximallohn von 450 Euro im Monat beschäftigen. Auch hier gilt der Mindestlohn. Übrigens auch in Privathaushalten. Bei den geringfügig Beschäftigten sind nunmehr zwingend neue **Dokumentations- und Archivierungspflichten** einzuhalten, ausnahmsweise gilt dies dann nicht für Beschäftigte in Privathaushalten.

Zudem dürfte sehr häufig das Problem auftreten, dass in solchen Arbeitsverhältnissen die Zahl der zu leistenden Arbeitsstunden zu reduzieren ist, um die Höchstgrenze von 450 Euro im Monat nicht zu überschreiten. Ab 2015 kann der Minijobber höchstens knapp 53 Stunden arbeiten.

Dokumentations- und Archivierungs- pflichten



Ab 2015 gilt zwingend, dass Arbeitgeber und Entleiher die tägliche Arbeitszeit von folgenden Mitarbeitern **aufzeichnen** und mindestens **zwei Jahre aufbewahren**:

- » Minijobber,
- » kurzfristig Beschäftigte (gemäß § 8 Abs. 1 SGB IV)
- » und bei Arbeitnehmern in bestimmten Branchen, die im § 2a Schwarzarbeiterbekämpfungsgesetz benannt sind: Baugewerbe, Gastronomie, Fleischwirtschaft und Speditionen. Hier sind generell für alle Angestellten Aufzeichnungen zu machen.

Konkret muss der Arbeitgeber

- » Beginn,
- » Ende und
- » Dauer der Arbeitszeit aufzeichnen.

Das Mindestlohngesetz schreibt zudem vor, dass dies bis zum Ablauf des siebten Kalendertags, der auf den Tag der Arbeitsleistung folgt, spätestens erledigt sein muss. Es dürften jedoch einfache Excel-Tabellen mit den Anwesenheitsdaten als Aufzeichnungen ausreichend sein. Diese sind für jeden einzelnen Mitarbeiter lückenlos und nachvollziehbar zu führen. Diese Aufzeichnungen können natürlich auch im Rahmen einer Lohnsteuer-Nachschau, Lohnsteuer-Sonderprüfung oder Sozialversicherungsprüfung überprüft werden.

Ausnahme: Für Beschäftigte in Privathaushalten gelten die Aufzeichnungs- und Dokumentationspflichten nicht.

Lohnanpassungen

Gerade bei Minijobbern wird der Fall häufig eintreten, dass sie bei einem Höchstverdienst von 450 Euro im Monat künftig kürzer arbeiten dürfen, damit diese Verdienstgrenze nicht überschritten wird. Wenn keine einvernehmliche Regelung mit dem Arbeitnehmer gefunden wird, könnte eine Änderungskündigung zum 31.12.2014 angebracht sein. Diese beinhaltet eine Beendigungskündigung mit dem Angebot, das Arbeitsverhältnis zu geänderten Vertragsbedingungen fortzusetzen. In den meisten Fällen dürfte es auf eine Gehaltserhöhung oder alternativ einer Arbeitszeitreduzierung hinauslaufen.

Zumindest sollten bestehende **Arbeitsverträge dringend überprüft** werden und gegebenenfalls hinsichtlich eines vereinbarten Stundenlohns und der Arbeitszeit angepasst werden. Dies gilt generell für niedrig bezahlte bestehende Arbeitsverhältnisse – auch oberhalb der 450-Euro-Grenze. Denn der Mindestlohn gilt für alle!

Sollte in einem Arbeitsvertrag ein niedrigerer Stundenlohn vereinbart sein oder ergibt sich auch bei Stücklohn oder anderen Modellen ein geringerer Lohn, muss dieser auf den Mindestlohn erhöht werden. Und bei entsprechenden Anpassungen des gesetzlichen Mindestlohns muss dieser erneut angehoben werden. Folglich sind ggf. Anpassungen in den Arbeitsverträgen nötig.

Arbeitsrechtlich relevant sein könnten auch Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats etwa bei Betriebsvereinbarungen zu Arbeitszeitkonten. Hier sind selbstverständlich auch Kündigungsfristen zu beachten.

Nettolohnvereinbarung

8,50 Euro pro Zeitstunde gilt als Bruttolohnmindestlohn. Bei einer Nettolohnvereinbarung mit dem Arbeitnehmer sind dessen individuelle Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge abziehbar.

Auch bei einer **Entgeltumwandlung zugunsten einer betrieblichen Altersvorsorge** darf die Gesamtbewertung aller Vergütungsbestandteile nicht zur Unterschreitung des Mindestlohns führen.

Haushaltsnahe Beschäftigung

In Haushalten, in denen etwa ausländische Pflegekräfte beschäftigt sind, ist oft vereinbart, dass die Arbeitnehmerin in der Wohnung kostenlos wohnen darf und auch für Essen und Trinken nichts bezahlen muss. Hier stellt sich das Problem, wie diese Kost und Logis zu bewerten ist, weil diese Leistungen als Entgelt betrachtet werden können. Folglich sind diese bei der Lohnbestimmung einzukalkulieren. Der Mindestlohn von 8,50 Euro kann dann teilweise aus Sachleistungen bestehen.

Bestandteile

Welche Leistungen und Elemente bei der Ermittlung des konkreten Stundenlohns einzubeziehen sind, ist teilweise unklar. Spezialfälle sind etwa:

- » die Entgeltumwandlung in der betrieblichen Altersversorgung,
- » die Gestellung von Kost und Logis oder anderer Sachleistungen,
- » Urlaubsgeld.

Vermutlich in die Berechnung **nicht** einzubeziehen sind:

- » Zuschläge für Nachtarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit,
- » Überstundenvergütungen,
- » vermögenswirksame Leistungen,
- » Akkord- oder Qualitätsprämien sowie
- » Gefahren-, Schicht- und Schmutzzulagen.

Der Zoll soll in den nächsten Wochen schriftliche Leitlinien entwickeln und veröffentlichen, die analog der BMF-Schreiben der Finanzverwaltung, dazu dienen sollen, unklare Punkte in der Praxis handhabbar zu machen.

Zahlungszeitpunkt

Das Mindestlohngesetz schreibt in § 2 Abs. 1 auch einen exakten Zeitpunkt vor, bis wann spätestens der Lohn ausgezahlt werden muss: am letzten Bankarbeitstag des Monats, der auf den Monat folgt, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde.

Kontrollen und Sanktionen

» PRAXIS-TIPP

Phantomlohn ist maßgeblich

Der Mindestlohn von 8,50 Euro gilt als geschuldeter Arbeitslohn pro Zeitstunde. Findet der Prüfer eine geringere Lohnzahlung vor, so setzt er den Mindestlohn sowohl für die Lohnsteuer als auch die Sozialversicherung an (Phantomlohn). Dieser zu schuldende Lohn ist für die Abgabepflicht maßgeblich, nicht der tatsächlich gezahlte. Und zwar sowohl für die Arbeitgeber- als auch Arbeitnehmeranteile in allen Sozialversicherungszweigen (Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung und den Umlagen). Der Arbeitgeber hat in diesem Fall nur sehr beschränkte Regressmöglichkeiten gegenüber dem Arbeitnehmer.

Die Einhaltung des Mindestlohns und der damit verbundenen Verpflichtungen (Aufzeichnungspflichten des Mindestlohns, Sozialversicherung, Lohnsteuer, vollständige und **rechtzeitige** Zahlung) überwacht die Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FSK). Branchenunabhängig wird die FSK Lohn- und Meldeunterlagen überprüfen. Hierfür schafft die Bundeszollverwaltung 1.600 neue Stellen. Der Zoll untersteht dem Bundesfinanzministerium. Die FSK verfolgt bereits illegale Beschäftigung und Schwarzarbeit. Zudem wird auch die Sozialversicherungsprüfung auf die Einhaltung des Mindestlohns achten.

Bei Verstößen drohen:

- » **Nachzahlungen** von Lohnsteuer und Sozialversicherung (Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge!) sowie
- » **Geldbußen bis zu 500.000 Euro** wegen ordnungswidrigem Verhalten,
- » bei Verstößen gegen Meldepflichten oder fehlender Mitwirkung bei Prüfungen können **Geldbußen bis zu 30.000 Euro** verhängt werden,
- » insbesondere in der Baubranche sollte ein Augenmerk darauf gelegt werden, dass ein Verstoß gegen das Mindestlohngesetz den Ausschluss von öffentlichen Aufträgen nach sich ziehen kann,
- » privatrechtlich hat der Arbeitnehmer in aller Regel einen Lohnzahlungsanspruch gegen den Arbeitgeber bezüglich der **Differenz**, die er nachträglich geltend machen kann – gegebenenfalls über den Klageweg. Generell kann ein Arbeitnehmer nur auf Grund eines gerichtlichen Vergleichs auf seinen Mindestlohnanspruch verzichten.

Mögliche Haftungsfalle für Steuerberater

Sehr oft übernehmen in der Praxis Steuerberater die Lohnabrechnung. Anne Ueberfeldt, Geschäftsführerin der Steuerberaterkammer Rheinland-Pfalz, verweist auf die Haftungsgefahren, die mit dem Mindestlohn einhergehen können:

„Der Steuerberater läuft Gefahr, von seinem Mandanten auf Schadenersatz für die zusätzlich zu zahlenden Sozialversicherungsbeiträge in Anspruch genommen zu werden. Auch kommt er ggf. als (Mit-)Täter im Rahmen strafrechtlicher Maßnahmen gegen seinen Mandanten in Betracht.“ Dies ist nur dann der Fall, wenn er pflichtwidrig handelt.

Seine Pflichten bzw. Leistungen gegenüber dem Mandanten ergeben sich aus dem Mandatsvertrag. Typischerweise zählen zum Lohnmandat:

- » Fertigung oder Prüfung der Lohnabrechnung,
- » Erstellen von Verdienstbescheinigungen,
- » An- und Abmeldungen bei Sozialversicherungsträgern, bei der Bundesagentur für Arbeit, Pensionssicherungsvereinen etc. sowie die dabei vorzunehmende Beitragspflicht und Ermittlung der abzuführenden Beiträge.

Steuerberater müssen auf jeden Fall ihre Lohnmandanten über die neue gesetzliche Regelung und die Aufzeichnungspflichten **nachweisbar aufklären**. Für die Aufzeichnungen ist der Arbeitgeber selbst verantwortlich.

Ueberfeldt führt in einem Aufsatz in einer Fachzeitschrift aus: Der Steuerberater sollte „von seinem Mandanten Angaben mit den an die jeweiligen Mitarbeiter auszahlenden Gehältern erhalten. Sind diese Angaben plausibel und ergeben sich daraus keine konkreten Anhaltspunkte dafür, dass der Mandant gegen das Mindestlohngesetz verstößt, ist es nicht Sache des Steuerberaters, eigene weitergehende Ermittlungen durchzuführen. Grundsätzlich darf er seinem Mandanten vertrauen.

Ergeben sich jedoch aus den vom Steuerberater vorgelegten Anweisungen des Mandanten zur Durchführung der Lohnabrechnung konkrete Hinweise, dass gegen das Mindestlohngesetz verstoßen wird, muss der Steuerberater seinen Mandanten auf diese Diskrepanz hinweisen. Da der Steuerberater im Zweifel beweisen muss, dass er seinen Mandanten ausreichend über die Unstimmigkeiten seiner Aufzeichnungen und die sich daraus ergebenden Risiken belehrt hat, sollte dieser Hinweis an den Mandanten schriftlich vorgenommen werden.



Etwaige Anhaltspunkte für Verstöße gegen das Mindestlohngesetz könnten sich beispielsweise auch aus vollständig fehlenden Urlaubs- und Krankheitstagen bestimmter Mitarbeiter im Laufe eines Jahres ergeben; hier bestünde Anlass für Rückfragen.

Auf die Erklärungen des solchermaßen noch einmal belehrten Mandanten darf sich der Steuerberater verlassen. Es ist Aufgabe des Auftraggebers, den Steuerberater wahrheitsgemäß und vollständig über den wesentlichen Sachverhalt zu unterrichten.“

Steuerberater, die Verstöße erkennen und auf einen „dauerhaft unbelehrbaren“ Arbeitgeber stoßen, sollten das Mandat niederlegen, empfiehlt die Kammergeschäftsführerin.

Weitere Informationen:

- » Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat die **kostenlose Broschüre** „Der Mindestlohn. Fakten & Hintergründe“ aufgelegt. Diese ist unter der Bestell-Nummer A 640 unter Tel.: 030 18 272 272 1 oder per Mail unter ***publikationen@bundesregierung.de*** bestellbar.
- » Das BMAS informiert zudem auf einer speziellen **Homepage: *www.der-mindestlohn-kommt.de***
- » Unter der **Rufnummer 030 60 28 00 28** können sich Arbeitgeber und -nehmer über den Mindestlohn informieren und ab 2015 auch Verstöße melden. Diese mit 32 Mitarbeitern besetzte BMAS-Servicehotline wird von Rostock aus betreut. Das Bürgertelefon des BMAS ist montags bis donnerstags von 8 bis 20 Uhr unter 030 221 911 004 erreichbar.
- » Angekündigt sind **Leitlinien des Zolls**, in denen offene Fragen – beispielsweise zur Berechnung des Mindestlohns – erläutert werden. Zum Redaktionsschluss am 6.11.2014 lagen diese noch nicht vor.

Impressum

Haufe-Lexware GmbH & Co. KG

Small Business & Consumer – M. Reinert
Munzinger Straße 9
79111 Freiburg
E-Mail: ebook@lexware.de
Web: www.lexware.de

verantwortlich für den redaktionellen Inhalt:

CONTENTmanufaktur GmbH, München

Elisabeth Matejka, Eric Kubitz
E-Mail: info@contentmanufaktur.net
Web: www.contentmanufaktur.net