

DIE MANDANTEN | INFORMATION

Sonderausgabe zum Mindestlohn ab 1. 1. 2015

I.	Was ist der neue Mindestlohn?	S. 1
II.	Ab wann ist Mindestlohn zu zahlen?	S. 2
III.	Wer erhält Mindestlohn?	S. 2
IV.	Was gilt für Minijobber?	S. 2
V.	Mindestlohn bei Arbeitsverhältnissen zwischen nahen Angehörigen?	S. 2
VI.	Was gilt für Praktikanten?	S. 3
VII.	Ist ein höherer Lohn möglich?	S. 3
VIII.	Was gilt für Weihnachts- und Urlaubsgeld sowie Sachbezüge?	S. 3
IX.	Besonderheiten bei variabler Vergütung?	S. 4
X.	Was gilt bei Urlaub und Arbeitsunfähigkeit?	S. 4
XI.	Gilt der Mindestlohn beim Bereitschaftsdienst?	S. 4
XII.	Folgen bei Unterschreiten des Mindestlohns?	S. 4

Sehr geehrte Mandantin,
sehr geehrter Mandant,

Deutschland erhält ab dem 1. 1. 2015 einen flächendeckenden Mindestlohn. Mit dem „Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns“ (MiLoG) wurde der gesetzliche Rahmen geschaffen, wonach grundsätzlich alle abhängig Beschäftigten Anspruch auf einen gesetzlichen Mindestlohn von 8,50 € brutto pro Stunde haben. Doch wie so oft wirft ein neues Gesetz mehr Fragen auf als es zunächst beantwortet. Wer ist vom Mindestlohn betroffen? Was gilt für Praktikanten? Was ist bei variabler Vergütung? Was passiert, wenn der Mindestlohn nicht gezahlt wird? Die folgenden Ausführungen (**Rechtsstand 1. 11. 2014**) sollen Ihnen einen ersten Überblick verschaffen.

I. Was ist der neue Mindestlohn?

Mindestlohn bedeutet übersetzt ein festgeschriebenes Arbeitsentgelt, das dem Arbeitnehmer als **Minimum** zusteht. In den meisten europäischen Ländern gibt es bereits einen gesetzlichen Mindestlohn. Nun zieht auch Deutschland nach. Der neue gesetzliche Mindestlohn

beträgt ab 1. 1. 2015 8,50 € brutto pro Stunde. Jeder Arbeitnehmer hat demnach Anspruch auf einen Stundenlohn von mindestens 8,50 € brutto.

Die **Höhe des Mindestlohns** kann auf Vorschlag einer aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern zusammengesetzten **Mindestlohnkommission** durch Rechts-

DIE MANDANTEN | INFORMATION

verordnung der Bundesregierung geändert werden. Die Kommission entscheidet erstmals bis zum 30. 6. 2016 mit Wirkung zum 1. 1. 2017 über eine Anpassung des Mindestlohns. Danach wird alle zwei Jahre über weitere Anpassungen entschieden.

Aber was wird **dem Mindestlohn hinzugerechnet**? Nach der Rechtsprechung fließt beispielsweise eine **tarifliche Einmalzahlung**, die die Zeit bis zur tariflichen Lohnerhöhung überbrücken soll, in die Berechnung der Gesamtvergütung mit ein, nicht aber **vermögenswirksame Leistungen**. Denn vermögenswirksame Leistungen sind kein Lohn im eigentlichen Sinne.

Der Mindestlohn bezieht sich auf die **Bruttovergütung pro Zeitzunde**. Zulagen und Zuschläge, die als Gegenleistung für eine besondere Arbeit des Arbeitnehmers dienen, sind daher zusätzlich neben dem Grundlohn zu zahlen. Ganz klar ist das bei der **Überstundenvergütung**: Selbstverständlich erhält der Arbeitnehmer zusätzlich zum Mindestlohn einen Ausgleich für Mehrarbeit.

Auch **Trinkgelder** können kein Bestandteil des Mindestlohns sein, da diese von einem vom Arbeitgeber verschiedenen Dritten entrichtet werden.

Hinweis: Als **Faustformel** kann man festhalten: Vergütungsbestandteile sind entsprechend der Vorgaben der Rechtsprechung Bestandteil des Mindestlohns, wenn hiermit die **gewöhnliche Arbeitsleistung des Arbeitnehmers vergütet** wird. Etwas anderes gilt, wenn mit Zulagen oder Zuschlägen **besondere Leistungen** des Arbeitnehmers vergütet werden, wie etwa **Akkordprämien, Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit** oder **Gefahrenzulagen**.

II. Ab wann ist Mindestlohn zu zahlen?

Das Mindestlohngesetz tritt am **1. 1. 2015** in Kraft. Das bedeutet nicht zwingend, dass sofort am 1. 1. 2015 auch auf Mindestlohn umzustellen ist. Es gilt für einige Branchen eine **Übergangsphase von zwei Jahren**. Bis zum 31. 12. 2016 darf noch durch vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales für **allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge** und Vergütungsregelungen aufgrund des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes vom Mindestlohn **nach unten abgewichen** werden. Von dieser Regelung haben bisher beispielsweise die **fleischverarbeitende Industrie**, die Zeitarbeitsbranche und das **Friseurhandwerk** Gebrauch gemacht.

Der Anspruch auf Mindestlohn ist **grundsätzlich unabdingbar**, es darf also hiervon nicht zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden. Ein Verzicht auf den Mindestlohn ist nicht möglich.

Hinweis: Lediglich im Rahmen eines **gerichtlichen Vergleichs** kann der Arbeitnehmer auf seinen Mindestlohn ausnahmsweise verzichten.

III. Wer erhält Mindestlohn?

Grundsätzlich hat **jeder Arbeitnehmer** (auch geringfügig und kurzfristig Beschäftigte, s. dazu weiter unten unter

IV.) Anspruch auf Mindestlohn. Aber auch hiervon gibt es Ausnahmen.

Der **Mindestlohn gilt nicht**

- für **bestimmte Praktika** (s. dazu weiter unten unter VI.),
- für **ehrenamtliche Tätigkeiten**,
- für **Jugendliche unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung**,
- für **Langzeitarbeitslose** in den **ersten sechs Monaten** der Beschäftigung nach mindestens einem Jahr Arbeitslosigkeit,
- für **Auszubildende** und
- bei einer (der eigentlichen Berufsausbildung vorgelegerten, von der Arbeitsagentur nach § 54a SGB III geförderten) **Einstiegsqualifizierung** oder bei einer **Berufsausbildungsvorbereitung** i. S. der §§ 68 bis 70 Berufsbildungsgesetz.

Bei **Zeitungszustellern** wird der Mindestlohn nur **schrittweise eingeführt**. Demnach können Verleger im ersten Jahr 25 % unter dem Mindestlohn zahlen, im zweiten Jahr nur noch 15 %. 2017 haben dann auch Zeitungszusteller Anspruch auf den vollen Mindestlohn.

Während eines **befristeten Probearbeitsverhältnisses** und der einem unbefristeten Arbeitsverhältnis vorgeschalteten **Probezeit** ist Mindestlohn zu zahlen, da es sich hierbei um einen ganz normalen Arbeitsvertrag handelt.

IV. Was gilt für Minijobber?

Auch **Minijobber** haben Anspruch auf Zahlung des Mindestlohns. Entgegen landläufiger Meinung ist die geringfügige Beschäftigung ein **reguläres Arbeitsverhältnis**, für das lediglich sozialrechtliche und steuerrechtliche Besonderheiten gelten. Da sich der Mindestlohn brutto versteht und der Minijobber durch die Pauschalierung der Lohnsteuer und den regelmäßigen Verzicht auf die Rentenversicherung keine Abzüge gewärtigen muss, wird auf das **auszubehaltende Entgelt** (z. B. 450 €) abzustellen und dieses durch die zu arbeitenden Stunden zu dividieren sein. Im Ergebnis müssen sodann mindestens 8,50 € pro Stunde herauskommen. Es ist also **unzulässig**, bei Minijobbern **Lohnsteuer und Sozialversicherungsabgaben** auf den Mindestlohn **anzurechnen**.

Hinweis: Das MiLoG gilt auch für **kurzfristig versicherungsfrei Beschäftigte**; die Dauer der kurzfristigen Beschäftigung wurde im Zuge der Einführung des MiLoG auf 70 Tage angehoben.

V. Mindestlohn bei Arbeitsverhältnissen zwischen nahen Angehörigen?

Auch wenn beispielsweise **Ehegatten** einen Arbeitsvertrag schließen, unterfällt dieser dem Mindestlohn. Anderes gilt lediglich, wenn der Ehegatte zugunsten des anderen unentgeltlich oder **gegen ein Taschengeld** Tätigkeiten verrichtet, zu denen er auch **unterhaltsrechtlich**

verpflichtet ist. Denn in diesem Fall liegt bereits kein Arbeitsverhältnis vor, welches Voraussetzung für den Anspruch auf Mindestlohn wäre. Insoweit ändert sich nichts.

VI. Was gilt für Praktikanten?

Der Mindestlohn **gilt nicht** für

- Praktika von bis zu drei Monaten zur **Orientierung für eine Berufsausbildung** oder die Aufnahme eines Studiums,
- dreimonatige Praktika, die **begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung** absolviert werden, wenn nicht schon zuvor ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Praktikanten bestanden hat, oder
- Praktika, die **verpflichtend im Rahmen einer Schul-, Ausbildungs- oder Studienordnung** geleistet werden müssen sowie
- sog. **Einstiegsqualifizierungen** i. S. des § 54a SGB III.

Hinweis: Anspruch auf Mindestlohn haben demnach alle Praktikanten, die ein **freiwilliges Praktikum nach einem Studienabschluss** oder nach einer **Berufsausbildung** leisten.

Durch die Ausnahmenregelung wird – zeitlich beschränkt – der **Lerncharakter eines Pflichtpraktikums** bzw. ein das Hochschulstudium begleitendes Praktikum „privilegiert“. Zu beachten ist aber, dass auch im Rahmen eines Pflichtpraktikums oder eines begleitenden Praktikums **nach drei Monaten** Mindestlohn zu bezahlen ist (keine Rückwirkung!). Ferner muss es sich um ein Praktikum im rechtlichen Sinne und **nicht um ein verdecktes Arbeitsverhältnis** (bei Arbeitspflicht gegeben) handeln. Im letzteren Fall wäre definitiv Mindestlohn zu zahlen.

Hinweis: Zeitgleich wurde das sog. **Nachweisgesetz** (NachwG) auf Praktikanten **ausgeweitet**. Somit hat das Unternehmen unverzüglich nach Abschluss des **Praktikantenvertrags** bis spätestens vor der Aufnahme der Tätigkeit diesen **schriftlich niederzulegen**, die Niederschrift zu **unterzeichnen** und dem Praktikanten **auszuhändigen**.

Beinhalten muss der Vertrag die **folgenden Angaben**:

- Name und Anschrift der Vertragsparteien,
- die mit dem Praktikum verfolgten Lern- und Ausbildungsziele,
- Beginn und Dauer des Praktikums,
- Dauer der regelmäßigen täglichen Praktikumszeit,
- Zahlung und Höhe der Vergütung,
- Dauer des Urlaubs sowie
- ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Praktikumsverhältnis anzuwenden sind.

Vorgenanntes gilt jedoch ausdrücklich nicht für ein **duales Studium**, d. h. ein Studierender, der ein duales Studium absolviert, hat keinen Anspruch auf Mindestlohn. Grund: bei einem dualen Studium liegt der Schwerpunkt auf dem Erlangen von Wissen und nicht auf der Arbeitsleistung des Studierenden.

Hinweis: Schließlich gilt das MiLoG auch nicht für sog. **Berufseinstiegs- und Vorbereitungsqualifizierungen**. Aber **Achtung:** Hier kann es ggf. bereits bestehende Tarifverträge geben, die einen Mindestlohn garantieren!

VII. Ist ein höherer Lohn möglich?

Selbstverständlich kann ein Arbeitnehmer auch Anspruch auf einen Mindestlohn haben, der die 8,50 €-Grenze übersteigt. Es gibt nämlich nicht nur den Mindestlohn nach dem MiLoG. Einen Mindestlohn gibt es auch dann, wenn ein nach § 5 Tarifvertragsgesetz **allgemeinverbindlicher** oder ein durch Rechtsverordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales aufgrund des Arbeitnehmerentsendegesetzes für **allgemeinverbindlich erklärter Tarifvertrag** dies festlegt.

Hinweis: Daneben kann sich im Einzelfall gemäß der Grundsätze der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ein den Mindestlohn übersteigender Lohnanspruch ergeben, wenn die Arbeitsvergütung nicht einmal 2/3 eines im betreffenden Wirtschaftszweig üblicherweise gezahlten Tariflohns erreicht. Diese Rechtsprechung wird durch das MiLoG nicht außer Kraft gesetzt.

VIII. Was gilt für Weihnachts- und Urlaubsgeld sowie Sachbezüge?

Nach den Vorgaben des Europäischen Gerichtshofs können zusätzliche Leistungen wie Weihnachts- und auch Urlaubsgeld nur dann als Bestandteil des Mindestlohns angesehen werden, wenn diese dem Arbeitnehmer zum Fälligkeitsdatum des Mindestlohns tatsächlich und unwiderruflich zufließen.

In seiner klassischen Struktur stellt das Weihnachtsgeld eine sog. **freiwillige (Einmal-) Zahlung** dar, die rein die Betriebstreue belohnt und **kein Entgelt als Gegenleistung für die vom Arbeitnehmer geleistete Arbeit** ist. Dieser Fall ist einfach. Hier darf das Weihnachtsgeld **nicht** auf den Mindestlohn **angerechnet** werden. Dies gilt ebenfalls für das Urlaubsgeld.

Aber auch eine **Gratifikation mit Mischcharakter**, bei der über die Betriebstreue hinaus auch die erbrachten Leistungen des Arbeitnehmers honoriert werden sollen, und ein **13. Monatsgehalt**, d. h. eine zeitanteilig verdiente, lediglich in der Fälligkeit auf November bzw. Dezember verschobene Leistung mit reinem Entgeltcharakter, fließen dem Arbeitnehmer nur einmal im Jahr zu und nicht zu dem für den Mindestlohn maßgeblichen Fälligkeitsdatum. Zu befürchten ist daher, dass **eine einmal jährlich ausbezahlte Leistung** generell **nicht** auf die übrigen elf Monate **umgelegt werden kann**. Für endgültige Klarheit werden hier die Gerichte sorgen müssen.

DIE MANDANTEN | INFORMATION

Auch zum Thema **Sachbezüge** – wie etwa ein Dienstwagen, Jobtickets, Haustürk – trifft das MiLoG keinerlei Aussagen. Arbeitgeber und Arbeitnehmer dürfen grundsätzlich vereinbaren, dass ein Sachbezug Teil der Vergütung ist. Allerdings darf der Wert des Sachbezugs die Höhe des pfändbaren Teils des Lohns nicht übersteigen. Konsequenz ist, dass in der Praxis für **Sachbezüge bei Mindestlohnzahlung kaum Raum** bleibt.

Beispiel: Die Pfändungsfreigrenze für den alleinstehenden „Ottormalverbraucher“ ohne Unterhaltspflichten liegt bei etwa 1.050 € netto im Monat. Bei einer durchschnittlichen Arbeitszeit von 170 Stunden im Monat und einem Mindestlohn von 8,50 € brutto pro Stunde erhält der Arbeitnehmer 1.445 € brutto, das bedeutet für einen Alleinstehenden ohne Unterhaltspflichten 1.061,25 € netto. Der noch verbleibende Sachbezug dürfte rechnerisch demnach 11,25 € nicht übersteigen.

IX. Besonderheiten bei variabler Vergütung?

Auch in Zukunft können Arbeitgeber und Arbeitnehmer **fixe und variable Vergütung kombinieren**. Somit können auch weiterhin **leistungsbezogene** Vergütungselemente vereinbart werden. Allerdings hat der Arbeitnehmer Anspruch auf einen Grundlohn in Höhe von mindestens 8,50 € brutto pro Stunde. Ist diese „Basis“ gewährleistet, steht es dem Arbeitgeber frei, ein leistungsbezogenes Vergütungssystem in den Arbeitsvertrag aufzunehmen.

X. Was gilt bei Urlaub und Arbeitsunfähigkeit?

Während des Urlaubs oder einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit gilt das sog. **Lohnausfallprinzip**. Demnach hat der Arbeitnehmer auch während dieser Zeiten **ungekürzten Anspruch** auf sein Arbeitsentgelt. Daran ändert auch das MiLoG nichts.

XI. Gilt der Mindestlohn beim Bereitschaftsdienst?

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf 8,50 € brutto pro geleistete Arbeitsstunde. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts gelten grundsätzlich auch Zeiten des **Bereitschaftsdienstes als vergütungspflichtige Arbeitszeit**. Denn: Bereitschaftsdienst ist **keine Freizeit** für den Arbeitnehmer, da er jederzeit damit rechnen muss, zum Dienst beordert zu werden. Bereitschaftsdienst leistet der Arbeitnehmer immer dann, wenn er sich außerhalb seiner regulären Arbeitszeiten an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort aufzuhalten hat. Kurzum: Auch der Bereitschaftsdienst ist mit dem Mindestlohn zu vergüten, da es sich hierbei um reguläre Arbeitszeit handelt.

XII. Folgen bei Unterschreiten des Mindestlohns?

Der „unterbezahlte“ Arbeitnehmer kann die Entgelt Differenz zwischen Mindestlohn und tatsächlich gezahltem Lohn vor dem Arbeitsgericht einklagen („**Differenzlohnklage**“).

Da die **Sozialversicherungsträger** grundsätzlich vom Mindestlohn ausgehen, können auch sie **Nachforderungen** an den Arbeitgeber stellen, sollte dieser den Mindestlohn unterschreiten.

Der aus dem Lohn resultierende Beitragsanspruch steht den Sozialversicherungsträgern zu. Relevant sind zum einen der Gesamtsozialversicherungsbeitrag, zum anderen der (nur vom Arbeitgeber zu entrichtende) Beitrag zur Unfallversicherung. Hier gilt grundsätzlich das sog. **Entstehungsprinzip**. Die Geltendmachung des Lohnanspruchs durch den Arbeitnehmer oder sogar der Zufluss des Entgelts ist für den Beitragsanspruch irrelevant.

Die **Auftraggeberhaftung** kommt nun auch mit Blick auf den Mindestlohn nach dem MiLoG zum Tragen. Demnach haftet der Auftraggeber im Rahmen eines Werk- oder Dienstvertrags im Ergebnis verschuldensunabhängig wie ein selbstschuldnerischer Bürge dafür, dass auch seine Subunternehmer, derer er sich zur Verrichtung seines Werks bedient, ihren Arbeitnehmern den Mindestlohn zahlen. Zahlt der Subunternehmer also nicht, kann – ohne dass der Auftraggeber Vorausklage gegen den Subunternehmer einwenden könnte – der Auftraggeber in Anspruch genommen werden.

Hinweis: Dahinter steckt die Hoffnung des Gesetzgebers, auf diese Weise „schwarze Schafe“ unter den Subunternehmern auszurotten. Denn ein Auftraggeber muss sich ab jetzt dreimal überlegen und **genauestens prüfen**, welche Subunternehmer er beauftragen wird. Großer Nachteil hierbei ist jedoch, dass der Auftraggeber in der Praxis kaum Einblicke in die Betriebsabläufe seiner Subunternehmer hat, für die Vorgänge dort aber verschuldensunabhängig haften soll. Hier können Auftraggeber mit **vertragsstrafenflankierten Zusicherungen** des Subunternehmers arbeiten.

Schließlich hält das MiLoG **hohe Geldbußen** bereit. So hat ein Arbeitgeber, der den Mindestlohn unterschreitet oder diesen nicht rechtzeitig zahlt, sowie ein Auftraggeber, der dies weiß oder fahrlässig nicht weiß, mit einer Geldbuße von bis zu 500.000 € zu rechnen.

Im schlimmsten Fall können sich Arbeitgeber und Auftraggeber wegen Wucher (bzw. Beihilfe hierzu) oder Vorenthalten und Veruntreuen von Arbeitsentgelt **strafbar** machen.

Stand: 1. 11. 2014; alle Informationen und Angaben in dieser Mandanten-Information haben wir nach bestem Wissen zusammengestellt. Sie erfolgen jedoch ohne Gewähr. Diese Information kann eine individuelle Beratung im Einzelfall nicht ersetzen.

197/14
Eingaben und Stellungnahmen der BStBK

Die Bundessteuerberaterkammer hat vom 01. August 2014 bis zum 04. November 2014 die nachstehend aufgeführten Stellungnahmen/Eingaben abgegeben:

04.08.2014	Neuregelung bei der Steuerschuldnerschaft des Leistungsempfängers – Änderung durch das Kroatienanpassungsgesetz	BMF
09.09.2014	Referentenentwurf für ein Gesetz zur Anpassung der Abgabenordnung an den Zollkodex der Union und zur Änderung weiterer steuerlicher Vorschriften	BMF
10.09.2014	Stellungnahme zu dem Entwurf eines Gesetzes zur Änderung der Abgabenordnung und des Einführungsgesetzes zur Abgabenordnung	BMF
02.10.2014	Referentenentwurf eines Bilanzrichtlinie-Umsetzungsgesetzes – BilRUG	BMJ V
22.10.2014	Referentenentwurf des Bundesministeriums der Finanzen für eine Verordnung zur Änderung steuerlicher Verordnungen und weiterer Vorschriften	BMF
03.11.2014	Ennäßiger Steuersatz für Umsätze mit Hörbüchern (§ 12 Abs. 2 Nr. 1 und 2 i.V Nr. 50 der Anlage 2 zum UStG)	BMF

Berufsrecht

198/14
Mindestlohn – Haftungsfälle für den Steuerberater?

Im Zuge der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns stellen sich nicht nur Fragen zu den Pflichten des Arbeitgebers, sondern auch zu den Belehrungs- und Prüfungspflichten des steuerlichen Beraters. Als Folge hiervon stellt sich auch die Frage, ob der Mindestlohn zu einer Haftungsfälle für den Steuerberater werden kann.

Die Geschäftsführerin der Steuerberaterkammer Rheinland-Pfalz, Frau Ass. jur. Anne Ueberfeldt hat hierzu in den Kammermitteilungen der Steuerberaterkammer Rheinland-Pfalz einen Beitrag verfasst, der sich mit der vorgenannten Problematik auseinandersetzt. Für den Erlaubnis zum Abdruck dieses Beitrags in unseren Kammermitteilungen danken wir Frau Kollegin Ueberfeldt sehr herzlich.

„Pflichten des Arbeitgebers

Ab dem 1. Januar 2015 gilt grundsätzlich ein Mindestlohn von 8,50 Euro. Bis zum 31. Dezember 2016 sind niedrigere Löhne nur erlaubt, wenn ein entsprechender Tarifvertrag dies vorsieht und durch Rechtsverordnung auf Grundlage des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes oder des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes für allgemein verbindlich erklärt wurde. Ab dem 1. Januar 2017 wird der Mindestlohn dann für alle Beschäftigten bei mindestens 8,50 Euro liegen und ausnahmslos für alle Branchen gelten.

Den Arbeitgeber treffen nach § 17 des Mindestlohngesetzes Aufzeichnungspflichten. Demnach muss der Arbeitgeber Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit für alle Beschäftigten in den in § 2a SchwarzArbG genannten Wirtschaftsbereichen bzw. -zweigen (z.B. Baugewerbe, Gastronomie, Speditionen) und für alle geringfügig Beschäftigten im Sinne des § 8 SGB IV (mit Ausnahme der Beschäftigten in Privathaushalten nach § 8a SGB IV) spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages aufzeichnen und die Aufzeichnungen wenigstens zwei Jahre - beginnend ab dem für die Aufzeichnung maßgeblichen Zeitpunkt - aufbewahren.

Folgen eines Pflichtverstosses für den Arbeitgeber

Bei Unterschreitung des Mindestlohns kann der betroffene Arbeitnehmer die Entgelt Differenz zwischen tatsächlich gezahltem Entgelt und Mindestlohn 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).

Außerdem droht dem Arbeitgeber ein Bußgeldverfahren, da ordnungswidrig handelt, wer den Mindestlohn nicht oder nicht rechtzeitig zahlt.

Bedeutung für den Steuerberater

Es stellt sich die Frage, welche Pflichten den Steuerberater treffen, der mit der Erstellung der Lohnabrechnungen und Lohnbuchführung des Mandanten betraut ist, und wie er sich zu verhalten hat, wenn er feststellt, dass der Mandant gegen das Mindestlohngesetz verstößt?

Auch wenn das Mindestlohngesetz und die damit verbundenen Pflichten des Arbeitgebers neu sind - die Frage, wie weit die Prüfungspflichten des Steuerberaters im Mandat reichen und welche Konsequenzen sich für ihn daraus ergeben, ist es nicht.

Insofern kann man die für die Prüfungspflicht des Steuerberaters insbesondere im Lohnmandat entwickelten Grundsätze durchaus auf den Mindestlohn übertragen.

Grundsätzlich ergeben sich die vom Steuerberater zu erbringenden Leistungen (= seine Pflichten) aus dem Mandatsvertrag; darüber hinausgehende Pflichten müssen gesondert vereinbart werden; ebenso geringere als übliche Mandatspflichten.

Die Pflichten eines Steuerberaters in einem typischen Lohnmandat lassen sich den Hinweisen der Bundessteuerberaterkammer zur Berufshaftpflichtversicherung (Berufsrechtlicher Teil des Berufsrechtlichen Handbuchs, 5.2.2., Ziff. 21 (2)) entnehmen; es handelt sich um die

- Fertigung oder Prüfung der Lohnabrechnung,
- Erteilung von Verdienstbescheinigungen,
- An- und Abmeldungen bei Sozialversicherungsträgern und sonstigen gesetzlichen Einrichtungen (z. B. Arbeitsamt wegen Schlechtwettergeld, Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes, Pensionssicherungsverein) sowie die dabei vorzunehmende Prüfung der Beitragspflicht und die Berechnung der abzuführenden Beträge.

Belehrungspflichten des Steuerberaters

Der Steuerberater hat im Lohnmandat gegenüber seinem Auftraggeber bestimmte Belehrungspflichten: So ist der Mandant bspw. auf die Notwendigkeit korrekter Aufzeichnungen über die Tätigkeit von Aushilfskräften hinzuweisen. Gleiches gilt für die korrekte Aufzeichnung der Zuschläge für Nachtarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit,

Damit hätte der Steuerberater dann auch den Mandanten über die von ihm zu erfüllenden Aufzeichnungspflichten nach § 17 des Mindestlohngesetzes gründlich zu informieren. Die erfolgte Belehrung des Mandanten sollte nachweisbar sein.

Hat der Steuerberater seinen Mandanten über die Bedeutung der Aufzeichnungspflichten nach dem Mindestlohngesetz informiert, handelt er nicht schuldhaft, wenn er sich auf die Darstellung des Mandanten, er habe solche Aufzeichnungen angefertigt, verlässt. Er darf der Aussage des Mandanten vertrauen, die Aufzeichnungen lägen vor.

Prüfungspflichten des Steuerberaters

Der Steuerberater hat auch grundsätzlich keine Verpflichtung, Ermittlungen und Prüfungen darüber anzustellen, ob die vom Mandanten gegebenen Auskünfte richtig sind. Er darf sich - vor allem bei langjähriger Betreuung - darauf verlassen, dass die Zahlenangaben von dem Steuerpflichtigen nicht bewusst manipuliert wurden. Plausibilitätskontrollen reichen auch und gerade in diesem Zusammenhang aus. Daraus auftauchenden Bedenken muss der Steuerberater dann jedoch nachgehen und den Mandanten informieren. Belege mit eindeutiger Information geben daher keinen Anlass zur Rückfrage; Belege mit unklarer Aussage sind zu bemängeln bzw. der Mandant aufzufordern, formelle Mängel dieser Art abzustellen.

Hinsichtlich des Mindestlohngesetzes sollte der Steuerberater daher von seinem Mandanten Angaben mit den an die jeweiligen Mitarbeiter auszuzahlenden 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 dem 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 bspw. auch aus vollständig fehlenden Urlaubs- und Krankheitstagen bestimmter Mitarbeiter im Laufe eines Jahres ergeben; hier bestünde Anlass zu 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.

Erweist sich der Mandant trotz der Hinweise seines Steuerberaters als dauerhaft unbelehrbar, d.h. der Steuerberater erlangt Kenntnis davon, dass sich die Verstöße gegen das Mindestlohngesetz trotz seiner nachweislichen Beratung wiederholen bzw. nicht abgestellt werden, wird dem Steuerberater nur übrig bleiben, das Mandat zu kündigen.

Der Steuerberater hat zwar in erster Linie die Aufgabe, die (steuerlichen) Interessen seines Mandanten wahrzunehmen. Er muss sich dabei aber als Organ der (Steuer)Rechtspflege im Rahmen der Rechtsordnung halten. Verstößt eine bestimmte Handhabung gegen gesetzliche Vorschriften, so muss der Steuerberater den Mandanten hierauf hinweisen; verlangt dieser trotzdem eine gesetzwidrige Behandlung des Sachverhalts, dann darf der Steuerberater dem nicht nachkommen, sondern er muss notfalls das Mandat beenden. Anderenfalls setzt der Steuerberater sich der Gefahr steuerstraf- und berufsrechtlicher Maßnahmen aus.

Steuerberater, die oben dargestellten Grundsätze beherzigen, sollten damit auf der sicheren Seite sein; wobei der ein oder andere „Irrtum“ in der Rechtsprechung leider nie ganz auszuschließen ist.“

Quelle: Kammerinfo 4/2014 der Steuerberaterkammer Rheinland-Pfalz, Seite 14/15.