



MINDESTLOHN UND MINIJOBBS 2017

www.aok-business.de

A corkboard with several papers and sticky notes pinned to it. The papers include a large white sheet, a yellow sticky note, a lined white sheet, a small yellow sticky note, a white sheet with a yellow pin, a grid paper, a brown envelope, and a small yellow sticky note. The pins are in various colors: blue, red, green, purple, yellow, and pink.

UNSERE THEMEN:

- » Überblick
- » Ausnahmen und Übergangsregelungen
- » Exkurs Sozialversicherung – Praktikanten
- » Ausschlussfristen und Entgeltbestandteile
- » Exkurs Sozialversicherung – Entgelt
- » Aufzeichnungspflichten – Verstöße und Sanktionen
- » Exkurs Sozialversicherung – Minijobs

MINDESTLOHN – AKTUELL

30.01.2017

- » Studie deckt Missstände auf: Viele Minijobber erhalten keinen Mindestlohn“, Süddeutsche Zeitung v. 30.01.2017

Süddeutsche Zeitung

13.03.2017

- » „Der Mindestlohn vernichtet Praktikumsplätze“
FAZ v. 13.3.2017

Frankfurter Allgemeine
ZEITUNG FÜR DEUTSCHLAND

13.05.2017

- » „EKD-Chef Bedford-Strohm fordert höheren Mindestlohn“,
Westfälische Rundschau v. 13.5.2017

WR WESTFÄLISCHE
RUNDSCHAU

13.05.2017

- » „Gewerkschaft NGG beklagt Verstöße und fehlende Kontrollen“, NOZ v. 13.5.2017

NEUE OZ
OSNABRÜCKER
ZEITUNG

RECHTLICHE GRUNDLAGEN

MiLoG

Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG)

Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG)

**Mindestlohn durch Allgemeinverbindlichkeitserklärung (AVE)
eines Tarifvertrags**

Wichtig: Vorrang bestehender allgemein verbindlicher tariflicher Regelungen (mit niedrigerem Stundenlohn) bis zum 31.12.2017 (ab 1.1.2017 aber mind. 8,50 €/Stunde)

MINDESTLOHN NACH DEM ARBEITNEHMER- ENTSENDEGESETZ



Die wichtigsten Branchen nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG)

- » Gebäudereinigung LGr. 1 (West: 10,00 €/ Ost: 9,05 €), Glas- und Fassadenreinigung 13,25 € /11,53 €)
- » Pflegebranche (West: 10,20 €/ Ost: 9,50 €)
- » Leiharbeit/ Zeitarbeit (West: 9,23 €/ Ost: 8,91 €)
- » Bauhauptgewerbe (West: 11,30 € (Werker)/ Ost: 11,30 €); Fachwerker (West 14,70 €)
- » Maler- und Lackiererhandwerk (ungelernt 10,35 €, Geselle 13,10 €/11,85 €)
- » Friseurhandwerk (8,84 €)
- » Land- und Forstwirtschaft, Gartenbau (8,60 €)
- » Fleischwirtschaft (8,75 €)
- » Berufliche Aus- und Weiterbildung (West: 14,60 €/Ost 14,60 €)

MINDESTLOHN – ÜBERBLICK

- » Seit 1.1.2017 flächendeckender gesetzlicher Mindestlohn
- » Für alle Beschäftigten
- » 8,84 € pro Stunde
- » Unterschreitung grds. unzulässig

8,84 €



Tipp

Mindestlohn-Hotline: 030/60280028

www.der-mindestlohn-wirkt.de

ZEITPLAN 2015-2019



A corkboard with various papers and sticky notes pinned to it. The items include a large white sheet, a yellow sticky note, a lined paper, a small yellow sticky note, a white sheet with a yellow pin, a grid paper, a brown envelope, a yellow sticky note, a green sticky note, a white sheet with a purple pin, a brown envelope, and a yellow sticky note. A green banner is overlaid on the board.

AUSNAHMEN UND ÜBERGANGSREGELUNGEN

POST CARD

ÜBERBLICK

- » **Auszubildende** nach BBiG
- » **Ausbildung**, die einer Berufsausbildung vergleichbar ist (Volontäre)
- » **unter 18-Jährige** ohne Berufsabschluss
- » **Zeitungszusteller** (stufenweise Anpassung, seit 1.1.17 8,50 €)
- » **Langzeitarbeitslose** für die ersten 6 Monate
- » **Praktikanten**
- » **Bisherige Mindestlohntarifverträge**
(Unterschreiten von 8,84 € bis 31.12.2017 erlaubt, seit 1.1.2017 aber mind. 8,50 €)



AUSNAHME PRAKTIKANTEN

- » **Deutscher Stifterverband (30.03.2017)**

- » *„Deutsche Unternehmen bieten seit Einführung des gesetzlichen Mindestlohns erheblich weniger Praktika an. Vor allem längere Praktika sind seltener geworden, während die Unternehmen aber zugleich deutlich mehr Geld für Praktikumsvergütungen ausgeben. Insgesamt sind mit dem Mindestlohn bis zu 53.000 Praktikumsplätze (= mehr als jeder sechste) weggefallen. (...) Etwa ein Drittel der Studentenpraktika fällt unter den Mindestlohn.“*

AUSNAHME PRAKTIKANTEN

- » Ob ein **Arbeitsverhältnis** oder ein **anderes Rechtsverhältnis** vorliegt, ist grundsätzlich anhand einer **Gesamtwürdigung aller maßgebenden Umstände des Einzelfalls** zu ermitteln, wobei der objektive Geschäftsinhalt den ausdrücklich getroffenen Vereinbarungen und der praktischen Durchführung des Vertrags zu entnehmen ist.
- » Ein **Praktikant** ist in aller Regel **vorübergehend** in einem Betrieb tätig, um sich die zur Vorbereitung auf einen Beruf notwendigen praktischen Kenntnisse und Erfahrungen anzueignen. Allerdings findet in einem Praktikumsverhältnis **keine systematische Berufsausbildung** statt. Vielmehr ist ein **Praktikum häufig Teil einer Gesamtausbildung** und wird nicht selten für die Zulassung zum Studium oder Beruf benötigt. Bei einem Praktikumsverhältnis steht der Ausbildungszweck im Vordergrund.
- » BAG v. 29.4.2015, 9 AZR 78/14

AUSNAHME PRAKTIKANTEN

- » **Neu seit 1.4.2017:**
- » **§ 611a Arbeitsvertrag**
- » *(1) Durch den Arbeitsvertrag wird der Arbeitnehmer im Dienste eines anderen zur **Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit** verpflichtet. Das Weisungsrecht kann Inhalt, Durchführung, Zeit und Ort der Tätigkeit betreffen. Weisungsgebunden ist, wer nicht im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann. Der Grad der persönlichen Abhängigkeit hängt dabei auch von der Eigenart der jeweiligen Tätigkeit ab. Für die Feststellung, ob ein Arbeitsvertrag vorliegt, ist eine Gesamtbetrachtung aller Umstände vorzunehmen. Zeigt die tatsächliche Durchführung des Vertragsverhältnisses, dass es sich um ein Arbeitsverhältnis handelt, kommt es auf die Bezeichnung im Vertrag nicht an.*
- » *(2) Der Arbeitgeber ist zur Zahlung der vereinbarten Vergütung verpflichtet.*

AUSNAHME PRAKTIKANTEN

- » Praktikanten im Sinne von § 26 BBiG haben Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn, § 22 Abs.1 Satz 3 MiLoG.
 - Praktikant ist - unabhängig von der Bezeichnung - „*wer sich nach der tatsächlichen Ausgestaltung und Durchführung des Vertragsverhältnisses für eine begrenzte Dauer zum **Erwerb praktischer Kenntnisse und Erfahrungen** einer bestimmten betrieblichen Tätigkeit **zur Vorbereitung auf eine berufliche Tätigkeit** unterzieht, **ohne** dass es sich dabei um eine **Berufsausbildung** im Sinne des Berufsbildungsgesetzes oder um eine damit vergleichbare praktische Ausbildung handelt*“.
- » Ein "Praktikum" ist **nur dann** kein Arbeitsverhältnis, **wenn** ein **Ausbildungszweck "im Vordergrund"** steht. Daran hat auch § 22 Abs. 1 Satz 3 MiLoG nichts geändert
- » LAG Berlin-Brandenburg v. 20.5.2016, 6 Sa 1787/15

AUSNAHME PRAKTIKANTEN

» **Nachweispflicht** für wesentliche Vertragsbedingungen (§ 2 Abs. 1a NachwG):

*„Wer einen Praktikanten einstellt, hat **unverzüglich nach Abschluss des Praktikumsvertrages**, spätestens vor Aufnahme der Praktikantentätigkeit, **die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen**, die Niederschrift **zu unterzeichnen** und dem Praktikanten **auszuhändigen**. In die Niederschrift sind mindestens aufzunehmen:*

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

Der Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen in elektronischer Form ist ausgeschlossen.

AUSNAHME PRAKTIKANTEN

Kein Anspruch auf den Mindestlohn besteht bei einem

- » **Pflichtpraktikum** aufgrund einer schulrechtlichen Bestimmung, einer Ausbildungsordnung, einer hochschulrechtlichen Bestimmung oder im Rahmen einer Ausbildung an einer gesetzlich geregelten Berufsakademie
- » **Praktikum** von bis zu 3 Monaten **zur Orientierung** für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums
- » **Praktikum** von bis zu 3 Monaten **begleitend** zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung, wenn nicht zuvor ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Ausbildenden bestanden hat, oder
- » einer **Einstiegsqualifizierung** nach § 54a SGB III oder Berufsausbildungsvorbereitung

AUSNAHME PRAKTIKANTEN

- » Die Verpflichtung, auch Praktikanten vorbehaltlich der Ausnahmetatbestände in § 22 Abs. 1 MiLoG den gesetzlichen Mindestlohn zu zahlen, kann **bei einem schriftlich auf vier Monate befristeten Praktikum nach Ablauf des ersten Monats nicht** dadurch **im Nachhinein** aus der Welt geschafft werden, dass der Arbeitgeber mit dem Betroffenen für die restlichen drei Monate einen auf nunmehr (noch) drei Monate befristeten Praktikantenvertrag abschließt und im Rechtsstreit beteuert, die vorherige Abmachung sei nur "missverständlich" abgefasst gewesen.
- » ArbG Berlin v. 17.6.2016, 28 Ca 2961/16.



Exkurs Sozialversicherung

PRAKTIKANTEN

- » Schüler
- » Studierende

PRAKTIKA VON SCHÜLERN

Pflichtpraktika von Schülern allgemeinbildender Schulen

- » Bestandteil der theoretischen Gesamtausbildung
- » keine Meldungen
- » keine Beiträge



PRAKTIKA VON SCHÜLERN

Freiwillige Praktika von Schülern allgemeinbildender Schulen

- » „normale“ Beschäftigungsverhältnisse
- » Schülerstatus beachten (Arbeitslosenversicherung)!

Praktika nach Abschluss der zwölften Klasse des Gymnasiums zur Erlangung der Fachhochschulreife

- » versicherungsrechtlich wie Auszubildende zu beurteilen

PRAKTIKA VON STUDIERENDEN

Begriff

- » Aneignung von praktischen Kenntnissen in einem Unternehmen
- » Dient der Vorbereitung auf den künftigen Beruf

Versicherungsrechtliche Beurteilung

- » Entscheidungskriterien:
 - Vorgeschriebenes oder nicht vorgeschriebenes Praktikum
 - Vor-/Nachpraktikum oder Zwischenpraktikum

VORGESCHRIEBENE PRAKTIKA

Vor- oder Nachpraktikum

- » Außerhalb der Studienzeit
- » Keine Immatrikulation

	KV	RV	ALV	PV	PGR
Praktikum mit Entgelt	1	1	1	1	„105“
Praktikum ohne Entgelt*	0	1	1	0	„105“

* Beitragsberechnung 2017 aus fiktivem Entgelt in RV und ALV: 29,75 € (West), 26,60 € (Ost)

VORGESCHRIEBENE PRAKTIKA

Zwischenpraktikum

- » Immatrikulation und Praktikantenvertrag
- » Praktikum während des Studiums*
- » Versicherungsfreiheit in allen Zweigen
 - Entgelt und Arbeitszeit unerheblich

* Gilt auch bei Vor- bzw. Nachpraktika eingeschriebener Studenten

NICHT VORGESCHRIEBENE PRAKTIKA

Vor- oder Nachpraktikum

- » Außerhalb der Studienzeit
- » Keine Immatrikulation
- » Beurteilung wie „normaler Beschäftigter“
- » Minijob möglich



NICHT VORGESCHRIEBENE PRAKTIKA

Zwischenpraktikum

- » KV, PV, ALV: versicherungsfrei bis 20 Stunden/Woche
- » RV: versicherungspflichtig
- » Regelmäßig bis 450 €/Monat:
ggf. Pauschalbeiträge zur KV, nicht zur RV bei innerem
Zusammenhang zwischen Studium und ausgeübter Tätigkeit

Stunden	Arbeits- entgelt (€)	KV	RV	ALV	PV	PGR
Unerheblich	Bis 450	0/6	0/1	0	0	„109“
Über 20	Über 450	1	1	1	1	„101“
Bis 20	Über 450	0	1	0	0	„106“

A corkboard with several papers and sticky notes pinned to it. The papers include a large white sheet, a yellow sticky note, a lined white sheet, a smaller white sheet, a grid paper, a brown envelope, a yellow sticky note, a white sheet, and a yellow sticky note. The sticky notes are in various colors: blue, red, green, pink, yellow, and purple. The corkboard is made of natural cork material.

WEITERE AUSNAHMEN

- » Ehrenamt
- » Flüchtlinge

POST CARD

AUSNAHME EHRENAMT – § 22 ABS. 3 MILOG

ver.di:

- » *freiwilliges öffentliches Amt, das nicht auf Entgelt ausgerichtet ist*
- » *Erwartung der finanziellen Gegenleistung darf nicht im Vordergrund stehen*
- » *Tätigkeit muss auf das Allgemeinwohl ausgerichtet sein*
- » *Wenn dies gegeben ist, sollen auch mehrere Tätigkeiten nebeneinander ausgeübt werden können*
- » *Der Gesetzgeber will damit vor allem die Arbeit von Vereinen, im Sportbereich, Musikgruppen usw. nicht beeinträchtigen*

Aber: Rechtlich ist und bleibt das sehr zweifelhaft!

AUSNAHME FLÜCHTLINGE?

Januar 2017: Entwurf eines gemeinsamen Papiers des Arbeits-, Finanz- und Bildungsministeriums:

- » *„Wer **praktische Erfahrungen für die Anerkennung seines ausländischen Abschlusses** sammelt, könnte vom Mindestlohn ausgenommen werden. D.h. die **Zeit der Nachqualifizierung** könnte wie ein Pflichtpraktikum gewertet werden.*
- » *Rechtsänderungen oder Änderungen der Verwaltungs- und Kontrollpraxis wären damit nicht verbunden. Die **Auslegungs- und Praxishinweise** könnten aber Bestandteil des Informationsangebots der Bundesregierung werden, sobald das Papier fertig abgestimmt sei.“*

Aber: Das MiLoG sieht (bisher) keine Ausnahmeregelung vor!

A corkboard with several papers and sticky notes pinned to it. The papers include a large white sheet, a yellow sticky note, a lined paper, a smaller white sheet, a grid paper, a brown envelope, a yellow sticky note, a yellow sticky note, a white sheet, a brown envelope, and a yellow sticky note. The pins are in various colors: blue, red, green, purple, yellow, pink, and red.

AUSSCHLUSSFRISTEN UND ENTGELTBESTANDTEILE

MINDESTLOHN UND AUSSCHLUSSFRISTEN

§ 3 Unabdingbarkeit des Mindestlohns

„Vereinbarungen, die den Anspruch auf Mindestlohn ... beschränken oder ausschließen, **sind insoweit unwirksam.**“

D.h.: Ausschlussfristen erfassen **nicht** den gesetzlichen Mindestlohn!

BAG v. 24.8.2016, 5 AZR 703/15

„Die **nach Inkrafttreten der PflegeArbbV** vom Beklagten gestellte Klausel verstößt gegen § 9 Satz 3 AEntG und ist deshalb unwirksam, so dass der Anspruch auf das Mindestentgelt nach § 2 PflegeArbbV nicht wegen Versäumung der vertraglichen Ausschlussfrist erlischt. **Für andere Ansprüche kann die Klausel nicht aufrecht erhalten werden**, weil das dem Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB entgegensteht.“



**BAG
aktuell**

MINDESTLOHN – ENTGELTBESTANDTEILE

Der Fall

BAG v. 21.12.2016, 5 AZR 374/16

- » Telefonistin ist im Schichtdienst acht Stunden/Tag für € 1.280,- brutto tätig.
- » Zusätzlich erhält sie eine Wechselschichtzulage, Funkprämien und Leistungsprämien.
- » Klage auf 182,5h x € 8,50;
- » Arg.: Zulagen und Prämien erfüllen den Mindestlohnanspruch nicht.



**BAG
aktuell**

MINDESTLOHN – ENTGELTBESTANDTEILE

Die Entscheidung

BAG v. 21.12.2016, 5 AZR 374/16

- » **Vorrangiger Zweck** des gesetzlichen Mindestlohns: Gewährleistung eines **existenzsichernden Monatseinkommens**
- » **Jede dem Arbeitnehmer verbleibende Vergütungszahlung** des Arbeitgebers, **unabhängig** davon, zu welcher **Tageszeit**, unter welchen **Umständen** oder in welcher **Qualität** die Arbeit erbracht wurde, erfüllt den Zweck
- » Im arbeitsvertraglichen Austauschverhältnis fehlt nur solchen Entgeltzahlungen des Arbeitgebers die Erfüllungswirkung, die er **ohne Rücksicht auf eine tatsächliche Arbeitsleistung** des Arbeitnehmers erbringt **oder** die auf einer **besonderen gesetzlichen Zweckbestimmung** (z.B. § 6 Abs. 5 ArbZG) beruhen



**BAG
aktuell**

MINDESTLOHN – ENTGELTBESTANDTEILE

Der Fall

LAG Mecklenburg-Vorpommern v. 31.1.2017, 5 Sa 28/16

- » Call-Center Operator; Bruttogrundgehalt bei 130,5 h
€ 1.055,25 (= € 8,09 brutto).
- » Zusätzlich „*BV Variables Einkommen*“ (VEK Operator), das den individuellen Einsatz des Operators belohnen soll.
- » Außerdem TopClub für die 20%Besten über alle Niederlassungen.
- » Klage auf 130,5 x € 8,50.
- » Arg.: Weder das VEK noch die TopClub-Provision sei auf den Mindestlohnanspruch anzurechnen. Es handele sich nicht um Vergütungsbestandteile für die arbeitsvertraglich geschuldete Normalleistung.



LAG
aktuell

MINDESTLOHN – ENTGELTBESTANDTEILE

Die Entscheidung

LAG Mecklenburg-Vorpommern v. 31.1.2017, 5 Sa 28/16

- » MiLoG soll nicht bisherige Vergütungsmodelle mit unterschiedlichen Lohnbestandteilen einschränken.
- » Vereinbarung von Stück- und Akkordlöhnen (weiterhin) zulässig, wenn für die geleisteten Stunden der Mindestlohn erreicht wird.
- » AN muss seine persönliche Leistungsfähigkeit ausschöpfen. **Leistungsabhängiger Lohnbestandteil** (Ziel, dem AN finanziellen Anreiz zu bieten, in quantitativer und qualitativer Hinsicht der arbeitsvertraglichen Leistungspflicht nachzukommen), **ist geeignet, den Mindestlohnanspruch zu erfüllen.**
- » Bezeichnung als „freiwillige Leistung“ steht Anrechnung nicht entgegen, wenn AN die Beträge endgültig und vorbehaltlos zur freien Verfügung erhalten hat.



LAG
aktuell

MINDESTLOHN – ENTGELTBESTANDTEILE

Mindestlohn
= Bruttolohn pro Arbeitsstunde

Umrechnung bei festem Monatsgehalt

Sachleistungen:
Steuerlichen Wert ansetzen

Zur anrechenbaren Vergütung gehören:

- » (Wechsel-)Schichtzulagen
- » Erschwerniszulagen
- » Schmutzzulagen
- » Überstundenzuschläge
- » Sonn- und Feiertagszuschläge
- » Akkord- bzw. Qualitätsprämien
- » Leistungsprämien
- » Provisionen

PROBLEM SACHBEZUG

Sind Sachbezüge berücksichtigungsfähig?

- » I.d.R. nicht wegen § 107 Abs. 2 S. 5 GewO: „Der Wert der vereinbarten Sachbezüge ... darf die Höhe des pfändbaren Teils der Arbeitsvergütung nicht überschreiten“ (BAG v. 24.3.2009, 9 AZR 733/07)

Zulässig **nur**, wenn

- » Vereinbarung zwischen AN und AG existiert,
- » Sachbezug im Interesse des Arbeitnehmers ist,
- » und Sachbezugsgrenzwerte eingehalten sind.

Zoll:

- » **Bei Saisonkräften** unter den o.g. Voraussetzungen zulässig für Kost und Logis, wenn im Nachweis nach dem NachwG enthalten.

MINDESTLOHN UND BEREITSCHAFTSDIENST

Der Fall

LAG Rheinland-Pfalz v. 24.1.2017, 6 Sa 313/16

- » Rettungsassistent mit nach DRK-RTV 38,5h-Woche und € 2.888,88 brutto; zusätzlich Bereitschaftsdienst /Arbeitsbereitschaft.
- » Klage: Für jede über 38,5 h hinaus geleistete Stunde der Arbeitsbereitschaft Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns (7,25 h wöchentlich x 4,348 x 12 Monate x € 8,50)



LAG
aktuell

MINDESTLOHN UND BEREITSCHAFTSDIENST

Die Entscheidung

LAG Rheinland-Pfalz v. 24.1.2017, 6 Sa 313/16

- » Mindestlohnanspruch aus § 1 Abs. 1 MiLoG ist ein gesetzlicher Anspruch, der eigenständig neben den arbeits- oder tarifvertraglichen Entgeltanspruch tritt .
- » MiLoG greift in die Entgeltvereinbarungen der Vertragsparteien und anwendbarer Entgelttarifverträge **nur insoweit ein**, als sie den Anspruch auf Mindestlohn unterschreiten. § 3 MiLoG führt bei Unterschreiten des gesetzlichen Mindestlohns zu einem Differenzanspruch.
- » AG erfüllt **Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn, wenn** die für einen Kalendermonat **gezahlte Bruttovergütung** den **Betrag erreicht, der sich aus der Multiplikation der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden mit 8,50 Euro ergibt.**



LAG
aktuell

Exkurs
Sozialversicherung

ENTGELT

ENTSTEHUNGSPRINZIP

- » Grundlage der
 - Versicherungsrechtlichen und
 - Beitragsrechtlichen Beurteilung= zu beanspruchendes Arbeitsentgelt

- » Tatsächlich gezahltes Arbeitsentgelt bedeutungslos
 - Ausnahme: Einmalzahlungen

GERINGFÜGIGE BESCHÄFTIGUNG



Beispiel 1

Eine Arbeitnehmerin hilft regelmäßig in der Personalabteilung eines Unternehmens

Monatlich 450 €, keine Sonderzahlungen

Tätigkeitsbeschreibung: Überwachen des Eingangs der Stundenzettel der Beschäftigten und elektronische Erfassung der Arbeitszeiten an 5 Werktagen/Woche, am Monatsende Unterstützung bei der Entgeltabrechnung

Keine Aufzeichnungen über tatsächliche Arbeitszeiten

Konsequenzen:

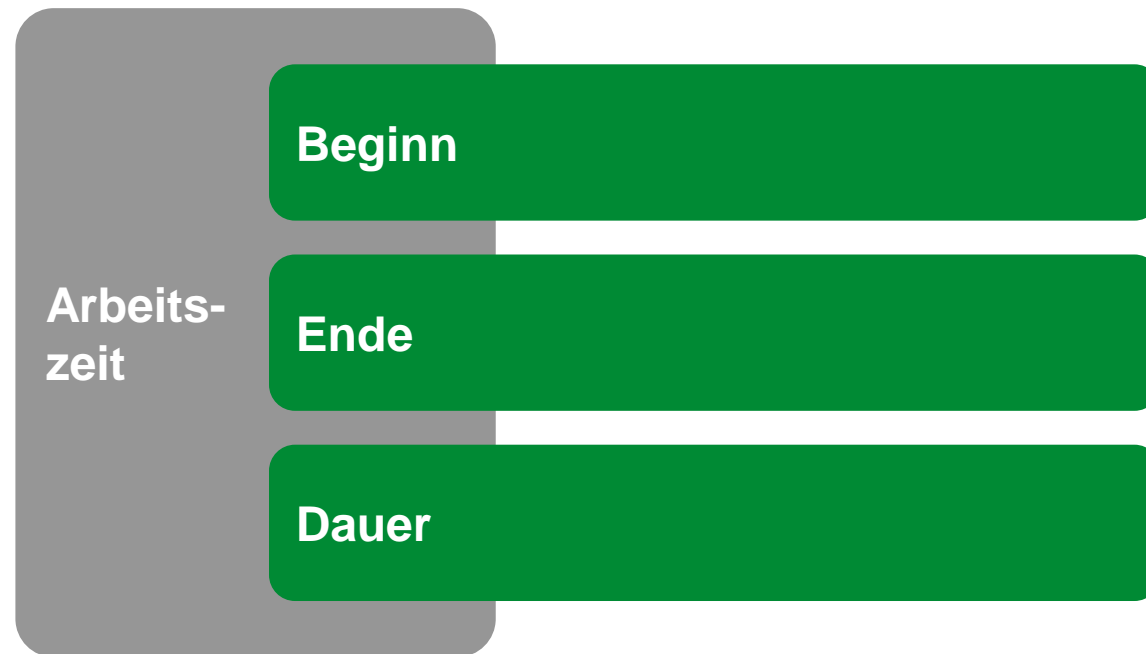
Sozialversicherungspflicht möglich, da Mindestlohn nur für 50,9 Stunden/Monat reicht

A corkboard with several papers and sticky notes pinned to it. The papers include a large blank white sheet, a yellow sticky note, a lined white sheet, a smaller white sheet, a grid paper, a brown envelope, a yellow sticky note, a white sheet, a brown envelope, and a yellow sticky note. The sticky notes are in various colors: blue, red, green, pink, yellow, and purple.

AUFZEICHNUNGSPFLICHTEN - VERSTÖSSE UND SANKTIONEN

AUFZEICHNUNGSPFLICHTEN – ÜBERBLICK

Aufzeichnungspflichten seit 1.1.2015



AUFZEICHNUNGSPFLICHTEN – EINZELFRAGEN

Arbeitszeitdokumentation

- » Bei der **Beschäftigung von Minijobbern** oder
- » Arbeitnehmern **im Bereich von § 2 Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz** (wie Bauhaupt- und Baunebengewerbe oder Zeitarbeit, aber auch Speditions-, Transport- und damit verbundene Logistikgewerbe...)
- » Aufzeichnung von **Beginn, Ende und Dauer** der tatsächlichen täglichen Arbeitszeit erforderlich
- » Aufzeichnung **bis zum Ablauf des 7.** auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden **Kalendertags**
- » Aufbewahrungspflicht: 2 Jahre



Tip

Muster zur Dokumentation der täglichen Arbeitszeit auf www.minijob-zentrale.de

AUFZEICHNUNGSPFLICHTEN – AUSNAHMEN

- » **Nicht** für Arbeitnehmer mit regelmäßigen mtl. Bruttoentgelt von **mehr als 2.958 €**.
- » **Nicht** (seit 1.8.2015) für Arbeitnehmer mit regelmäßigen mtl. Bruttoentgelt von **mehr als 2.000 €**, wenn dieses die letzten 12 Monate nachweislich in dieser Mindesthöhe bezahlt wurde.



AUFZEICHNUNGSPFLICHTEN – AUSNAHMEN

Nicht für im Betrieb **des Arbeitgebers** beschäftigte

- » Ehegatten
- » Eingetragene Lebenspartner
- » Kinder
- » Eltern

Bei juristischen Personen gilt diese Ausnahme, wenn das **Verwandtschaftsverhältnis mit dem vertretungsberechtigten Organ** oder mit dem vertretungsberechtigten Gesellschafter einer rechtsfähigen Personengesellschaft besteht.

AUFZEICHNUNGSPFLICHTEN – MINDESTLOHNGESETZ – ARBEITSZEITKONTO



Wenn tatsächlich gearbeitete Mehr-/Über-Stunden **nicht ausbezahlt**, sondern auf einem **speziellen** Mindestlohn-Überstundenkonto gutgeschrieben werden, gilt:

- » Das Arbeitszeitkonto muss **schriftlich vereinbart** sein,
- » Die auf das Arbeitszeitkonto eingestellten Arbeitsstunden **dürfen monatlich jeweils 50 Prozent der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nicht übersteigen**,
- » Über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinausgehende und auf dem Arbeitszeitkonto eingestellte Arbeitsstunden sind **spätestens innerhalb von zwölf Kalendermonaten nach ihrer monatlichen Erfassung durch bezahlte Freizeitgewährung oder Zahlung des Mindestlohns auszugleichen**.

SOFORTMELDEPFLICHTIGE BRANCHEN

Die **Pflicht zur Abgabe von Sofortmeldungen** umfasst alle Arbeitgeber, die folgenden Wirtschaftsbereichen oder Wirtschaftszweigen zuzuordnen sind:

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

Beitragsverfahrensverordnung (BVV) und Geringfügigkeitsrichtlinien

- » Monatliches Arbeitsentgelt
- » Beschäftigungsdauer
- » Regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit
- » Tatsächlich geleistete Arbeitsstunden
- » Erklärung über das Vorliegen weiterer Beschäftigungen
- » Befreiungsantrag RV
- » Dokumente zum Status

VERSTÖSSE UND SANKTIONEN

Verstöße gegen MiLoG = Ordnungswidrigkeit

- » Zuständige Behörde: Zollverwaltung
- » Geldbuße bis zu 500.000 € bei Nichtzahlung des gesetzlichen Mindestlohns
- » Strafbarkeit nach § 266a StGB
- » Geldbuße bis zu 30.000 € bei Verletzung der Aufzeichnungs- oder Kooperationspflichten
- » Ausschluss von öffentlichen Aufträgen

VERSTÖSSE UND SANKTIONEN

Verstöße gegen MiLoG = Ordnungswidrigkeit

2015:

- » 705 Ermittlungsverfahren wg. MiLoG.
- » Von Geldbußen i.H.v. 43 Mio. Euro lediglich 200 TEuro wg. Vergehen nach MiLoG.

2016:

- » 1.651 Ermittlungsverfahren wg. MiLoG
- » Hintergrund: Erheblicher Personalmangel beim Deutschen Zoll. Von den für 2015 vorgesehenen 6.865 Planstellen wurden nach Angaben des BMF rund 600 nicht besetzt. Die 1.600 zusätzlichen Stellen, werden erst in den Haushaltsjahren 2017 - 2022 eingerichtet.
- » In 2015 wurden über 400 Beschäftigte an das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge überstellt.

Exkurs
Sozialversicherung

MINIJOBS

AUSWIRKUNGEN

- » Grundsatz: durchschnittlicher Stundenlohn von 8,84 € brutto
- » Ggf. Stundenlohn erhöhen
- » Bisheriger Stundenlohn unter 8,84 € und gleichzeitige Ausschöpfung 450 €
 - Neubewertung Minijob



MINDESTLOHN – MINIJOB



Beispiel 2

Stundenlohn	Arbeitsstunden	Einmalzahlung	Jahres- Arbeitsentgelt	Beurteilung
Bisher: 8,50 €	48	400,00 €	5.296,00 €	Minijob
Mindestlohn: 8,84 €	48	400,00 €	5.491,84 €	SV-Pflicht

- » Reduzierung Arbeitsstunden: Minijob möglich
- » Verzicht auf Einmalzahlung: weiterhin Minijob
- » Arbeitsstunden und Einmalzahlung unverändert:
 - SV-Pflicht!

SV-RECHTLICHE BEURTEILUNG

Außer Betracht bleiben:

- » Steuer- und beitragsfreie SFN-Zuschläge
- » Sachbezüge bis zu 44 € mtl. (Bagatellgrenze)
- » Rabattfreibetrag von 1.080 € jährlich
- » Kindergartenzuschüsse
- » Beiträge aus 1. Dienstverhältnis an Pensionsfonds, Pensionskasse, Direktversicherung (4 % der BBG RV) – steuer- und beitragsfrei
- » Übungsleiterfreibetrag von 2.400 € jährlich
- » Jährliche Ehrenamtszuschüsse von 720 €

GERINGFÜGIG ENTLOHNT BESCHÄFTIGUNG

- » Regelmäßiges Arbeitsentgelt
- » Maximal Jahreszeitraum (12 Monate)
- » Im Durchschnitt einer Jahresbetrachtung nicht über 450 € monatlich
- » Minijob länger als einen Monat => 450 € für Teilmonat



Beispiel 3

Arbeitnehmer seit 19.1.2017 im unbefristeten Minijob, erhält im Januar 450 €

- » Arbeitsentgeltgrenze von 450 € gilt bereits im Januar 2017
 - » Bereits im Januar 2017 ein Minijob
 - » KV-, PV-, ALV-Freiheit, aber grds. RV-Pflicht
-

GERINGFÜGIG ENTLOHNTE BESCHÄFTIGUNG

- » Befristete Beschäftigung < als 1 Zeitmonat
- ⇒ 450-Euro-Grenze umrechnen

$$\frac{450 \text{ €} \times \text{Kalendertage des Beschäftigungsverhältnisses}}{30}$$



Beispiel 4

Befristeter Arbeitsvertrag vom 17.3. - 31.3.2017 mit Arbeitsentgelt von 300 €

- » Arbeitsverhältnis auf weniger als 1 Zeitmonat befristet
- » 450-€-Grenze auf tatsächliche Beschäftigungsdauer umrechnen
- » Für 15 Kalendertage 225 €
- » Gezahltes Arbeitsentgelt von 300 € > 225 € (Kein Minijob)
- » Vom 17.3. bis 31.3.2016 SV-Pflicht

GERINGFÜGIG ENTLOHNTE BESCHÄFTIGUNG

Unvorhersehbare Überschreitung



Beispiel 5

- » Unbefristete Beschäftigung mtl. 450 €
 - » 1.8. bis 30.9.2017 unvorhersehbare Krankheitsvertretung mtl. 650 €
-
- » Minijob durchgehend SV-frei
 - » Unvorhersehbares Ereignis überschreitet 3 Monate nicht

GERINGFÜGIG ENTLOHNTE BESCHÄFTIGUNG

Sonderzahlungen

- » Einmalzahlungen berücksichtigen
 - Vertraglich zugesichert
 - Mit hinreichender Sicherheit mind. einmal jährlich zu erwarten
 - Keine unregelmäßigen Zuwendungen



GERINGFÜGIG ENTLOHNTE BESCHÄFTIGUNG

- » Einmalzahlungen als regelmäßiges Arbeitsentgelt berücksichtigen



Beispiel 6

» Beschäftigt seit 1.3.2017 mtl. Arbeitsentgelt	390 €
» Urlaubsgeld Juli	410 €
» Weihnachtsgeld Dezember	410 €
<hr/>	
» Laufendes Arbeitsentgelt 390 € x 12 Monate	4.680 €
» Urlaubsgeld	+ 410 €
» Weihnachtsgeld	+ 410 €
<hr/>	
» Gesamt	5.500 €
» Entgeltgrenze 5.400 € ⇒ SV-Pflicht	



WIR FREUEN UNS AUF IHR
FEEDBACK