

# Mandanten- Informationsblatt



Ausgabe Nr. 03/2014

## Inhalt

1. Bankgebühren rückforderbar .....	2
2. Kündigungsgefahr bei Bausparverträgen .....	2
3. Erforderliche Kopie von Thermobelegen.....	2
4. Der neue Mindestlohn.....	2
4.1 Was ist der neue Mindestlohn?.....	2
4.2 Ab wann ist Mindestlohn zu zahlen? .....	2
4.3 Wer erhält Mindestlohn? .....	3
4.4 Was gilt für Minijobber?.....	3
4.5 Mindestlohn bei Arbeitsverhältnissen zwischen nahen Angehörigen? .....	3
4.6 Was gilt für Praktikanten? .....	3
4.7 Sind auch Weihnachts- und Urlaubsgeld Bestandteil des Mindestlohns?.....	3
4.8 Besonderheiten bei variabler Vergütung? .....	3
4.9 Was gilt bei Urlaub und Arbeitsunfähigkeit? .....	3
4.10 Gilt der Mindestlohn beim Bereitschaftsdienst? .....	4
4.11 Welche Dokumentationspflichten treffen den Arbeitgeber? .....	4
4.12 Folgen bei Unterschreiten des Mindestlohns? .....	4

### 1. Bankgebühren rückforderbar

Bereits im Mai 2014 entschied der BGH, dass Bankkunden unzulässige Gebühren für die Kreditbearbeitung von ihrer Bank zurückfordern dürfen.

Bisher unklar war, ob auch Besitzer von Altverträgen wegen der gesetzlichen knappen dreijährigen Verjährungsfrist von dieser Entscheidung profitieren. Der BGH stellt nun klar, dass auch Verbraucher, die Bearbeitungsentgelte aus Kreditverträgen ab 2004 bis 2011 bezahlt haben, diese auch zurückverlangen können. Es gilt eine „10-jährige“ Verjährungsfrist. Doch die **Frist** für diese Betroffenen **läuft bereits am 31.12.2014 ab**.

Die Bearbeitungsentgelte, die Banken zusätzlich zum vereinbarten Zins erhoben haben, beispielsweise bei Ratenkrediten oder Immobilienkrediten, **muss bis Jahresende eine Klage eingereicht werden**.

### 2. Kündigungsgefahr bei Bausparverträgen

Bausparkassen versuchen immer offensiver, hochverzinstere ältere Bausparverträge loszuwerden und verschickten Kündigungen.

Der Grund sind die hohen Zinsen beim Vertragsschluss (früher: 3-4%; heute: ca. 0,25%). Betroffen sind alle Bausparverträge, die seit **mindestens 10 Jahren zuteilungsreif sind**, d.h. Kunden haben bereits hohe Beträge angespart und damit Anspruch auf vereinbarte Baudarlehen, diese jedoch noch nicht abgerufen.

Mit der Kündigung bieten Bausparkassen den Kunden an, die Guthaben auszuzahlen oder in neuen Bausparverträgen mit aktuellen Konditionen anzulegen. **Alternativ kann das Guthaben noch bis zum Mai 2015 abgerufen werden**. Reagiert der Kunde nicht auf die Kündigung, wird das angesparte Geld auf ein zinsloses Zwischenkonto gelegt.

**Verbraucherschützer und Rechtsexperten bezweifeln jedoch, dass dies in der Praxis zulässig ist**. Auf Verträge, die bislang nur zuteilungsreif sind, bestehe kein Kündigungsrecht. Ein Kündigungsrecht besteht nur beim Positionswechsel des Vertragspartners. Bausparkassen dürfen nur dann kündigen, wenn ein Bausparvertrag schon seit mindestens 10 Jahren zu 100% angespart sei.

**Verbraucherschützer und Rechtsexperten raten deshalb, sich gegen die Kündigung zu wehren**.

### 3. Erforderliche Kopie von Thermobelegen

Unternehmer sind gesetzlich dazu verpflichtet, geschäftliche Unterlagen 10 Jahre aufzubewahren. Dabei muss auch die **Lesbarkeit gewährleistet** sein.

Die Haltbarkeit von Thermopapier liegt jedoch weit unter 10 Jahren, sodass diese bereits nach ein paar Monaten nicht mehr lesbar sind.

Bei Prüfungen durch das Finanzamt können unleserlich gewordene Ausgabenbelege zu einer **Versagung des Betriebsausgabenabzugs** führen. Können Betriebseinnahmen aufgrund verblasster Belege nicht mehr ordnungsgemäß nachgewiesen werden, kann das Finanzamt **Zuschätzungen** bei den Einnahmen veranlassen.

**Empfehlenswert ist daher, unmittelbar nach Eingang von Thermobelegen, eine Kopie zu erstellen und zum Originalbeleg beizufügen**.

### 4. Der neue Mindestlohn

#### 4.1 Was ist der neue Mindestlohn?

Der Mindestlohn ist ein festgeschriebenes Arbeitsentgelt, das dem Arbeitnehmer als **Minimum** zusteht. Er beträgt 8,50€ pro Stunde ab dem 01.01.2015 in Deutschland. Zum Mindestlohn darf eine tarifliche Einmalzahlung, die die Zeit bis zur tariflichen Lohnerhöhung überbrücken soll, hinzugerechnet werden.

**Keine Bestandteile** des Mindestlohns sind

- ❖ vermögenswirksame Leistungen,
- ❖ Zulagen und Zuschläge,
- ❖ Überstundenvergütungen und
- ❖ Trinkgelder.

#### 4.2 Ab wann ist Mindestlohn zu zahlen?

Das Mindestlohngesetz tritt am 01.01.2015 in Kraft. Doch für einige Branchen gilt eine **Übergangsphase von zwei Jahren**. Bis zum 31.12.2016 darf für allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge und Vergütungsregelungen aufgrund des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes vom Mindestlohn nach unten abgewichen werden (z.B. Zeitarbeitsbranche, Friseurhandwerk).

Der Anspruch auf Mindestlohn ist **grundsätzlich unabdingbar**. Das heißt, es darf hiervon nicht zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden.

#### 4.3 Wer erhält Mindestlohn?

Grundsätzlich hat **jeder Arbeitnehmer**, auch geringfügig und kurzfristig Beschäftigte, Anspruch auf Mindestlohn.

Auch während eines **befristeten Probearbeitsverhältnisses** und in der **Probezeit** ist Mindestlohn zu zahlen.

##### Der Mindestlohn gilt nicht

- ❖ für **bestimmte Praktika**,
- ❖ 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 **Einstiegsqualifizierung** oder bei einer **Berufsausbildungsvorbereitung**.

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

#### 4.4 Was gilt für Minijobber?

Auch Minijobber haben **Anspruch auf den Mindestlohn**, da ein reguläres Arbeitsverhältnis besteht, für das lediglich sozialrechtliche und steuerrechtliche Besonderheiten gelten.

Deshalb ist es **unzulässig**, bei Minijobbern die **Lohnsteuer** und **Sozialversicherungsabgaben auf den Mindestlohn anzurechnen**.

Das auszubehaltende Entgelt muss also durch die arbeitenden Stunden dividiert, mindestens 8,50€ ergeben.

#### 4.5 Mindestlohn bei Arbeitsverhältnissen zwischen nahen Angehörigen?

Auch Arbeitsverträge zwischen nahen Angehörigen **unterfallen dem Mindestlohn**.

Anderes gilt nur, wenn beispielsweise der Ehegatte zugunsten des anderen **unentgeltlich** oder **gegen Taschengeld** eine Tätigkeit verrichtet, zu denen er auch unterhaltsrechtlich verpflichtet ist. In diesem Fall liegt kein Arbeitsverhältnis vor.

#### 4.6 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,
- ❖ für dreimonatige Praktika, die **begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung** absolviert werden, wenn nicht schon zuvor ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Praktikanten bestanden hat, oder
- ❖ für Praktika, die **verpflichtend im Rahmen einer Schul-, Ausbildungs- oder Studienordnung** geleistet werden müssen sowie
- ❖ bei sog. **Einstiegsqualifizierungen**.

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

Vorgenanntes gilt jedoch nicht für ein duales Studium, da der Schwerpunkt auf dem Erlangen von Wissen liegt, sodass kein Mindestlohn zu zahlen ist.

#### 4.7 Sind auch Weihnachts- und Urlaubsgeld Bestandteil des Mindestlohns?

Fließt das Weihnachts- und Urlaubsgeld zum **Fälligkeitsdatum** des Lohns tatsächlich und unwiderruflich zu, so ist es **Bestandteil** des Mindestlohns.

In der klassischen Struktur wird das Weihnachts- und Urlaubsgeld jedoch als **freiwillige (Einmal-)Zahlung** angesehen, das kein Entgelt als Gegenleistung für eine geleistete Arbeit darstellt, sondern die Betriebstreue belohnt. In diesem Fall, und auch beim **13. Monatsgehalt**, ist dies **kein Bestandteil** des Mindestlohns.

#### 4.8 Besonderheiten bei variabler Vergütung?

Arbeitgeber und Arbeitnehmer können auch weiterhin fixe und variable Vergütung kombinieren und leistungsbezogene Vergütungselemente vereinbaren.

Zu beachten ist nur, dass der Arbeitnehmer **Anspruch auf einen Grundlohn** in Höhe von **mindestens 8,50€ pro Stunde** hat.

#### 4.9 Was gilt bei Urlaub und Arbeitsunfähigkeit?

Während des Urlaubs oder einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit gilt das sog. **Lohnausfallprinzip**.

So hat der Arbeitnehmer während dieser Zeit einen **ungekürzten Anspruch auf sein Arbeitsentgelt**. Daran ändert auch das Mindestlohngesetz nichts.

**4.10 Gilt der Mindestlohn beim Bereitschaftsdienst?**

Auch der Bereitschaftsdienst gilt als **vergütungspflichtige Arbeitszeit**.

Der Bereitschaftsdienst ist keine Freizeit für den Arbeitnehmer, sondern eine **reguläre Arbeitszeit** und ist somit auch mit dem Mindestlohn zu vergüten.

**4.11 Welche Dokumentationspflichten treffen den Arbeitgeber?**

Der Arbeitgeber hat neben der allgemeinen Regel, die acht Stunden überschreitende Arbeitszeit zu dokumentieren, nun **weitere Dokumentationspflichten** nach dem MiLoG.

Er muss demnach **Beginn, Ende** und **Dauer** der täglichen Arbeitszeit **für folgende Arbeitnehmer** aufzeichnen:

- ❖ Für **geringfügig Beschäftigte** (Minijobber auf 450€-Basis; Ausnahme: geringfügige Beschäftigung in Privathaushalten);
- ❖ Für **Beschäftigte in besonderen Gewerbebranchen** nach §2a Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz (z.B. Baugewerbe, Gaststätten, Forstwirtschaft,...);
- ❖ Für Beschäftigte in den oben genannten Wirtschaftsbereichen müssen auch **Entleiher** die Arbeitszeit ihrer Leiharbeitnehmer aufzeichnen.

Ab dem 01.01.2015 müssen **nun alle oben genannten Beschäftigten** eine Stundenaufstellung führen, auch wenn die Arbeitszeit im Arbeitsvertrag klar geregelt wurde.

Der Stundennachweis sollte beispielsweise wie folgt aussehen:

Tag	Beginn	Ende	Pause	Stunden	Stundenlohn	Unterschrift

Die Dokumentation hat spätestens am 7. auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertag zu erfolgen.

Ferner muss die Aufzeichnung mindestens zwei Jahre im Inland in deutscher Sprache verfasst aufbewahrt werden.

**4.12 Folgen bei Unterschreiten des Mindestlohns?**

Der „unbezahlte“ Arbeitnehmer kann vor dem Arbeitsgericht die **Entgelt Differenz**, zwischen dem Mindestlohn und dem tatsächlich ausgezahlten Entgelt, **einklagen**. Zudem können auch Sozialversicherungsträger Nachforderungen an den Arbeitgeber stellen, da diese vom Mindestlohn ausgehen.

Außerdem **bürgt** auch der **Auftraggeber**, denn dieser haftet im Rahmen eines Werk- oder Dienstvertrags im Ergebnis verschuldensunabhängig, wie ein selbstschuldnerischer Bürge dafür, dass auch sein Subunternehmer seinen Arbeitnehmern den Mindestlohn zahlt.

Beim Unterschreiten des Mindestlohns sind **hohe Geldbußen** bis zu 500.000€ angesetzt. Im schlimmsten Fall können sich Arbeitgeber und Auftraggeber wegen Wucher oder Vorenthalten und Veruntreuen von Arbeitsentgelt **strafbar** machen.

**Bei den vorstehenden Ausführungen handelt es sich um nicht abschließende Informationen und ersetzt keine Beratung.**

**Bitte vereinbaren Sie bei Fragen einen Besprechungstermin mit Ihrem Ansprechpartner!**

**Die BFMT wünscht Ihnen ein besinnliches und erholsames Weihnachtsfest und steht Ihnen auch im nächsten Jahr zur Seite und unterstützt Sie tatkräftig.**

**"Alles aus einer Hand"** ist ein fester Bestandteil unserer Unternehmensphilosophie, wir betreuen Sie nachhaltig und sind Ihr Partner in **allen Unternehmensfragen**.

BFMT bietet Ihnen **ganzheitliche Leistungen und Lösungen** im Bereich **Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung, Unternehmensberatung, Existenzgründung und Fördermittelberatung** - kompakt und kompetent.

Kontaktdaten:  
  
 BFMT Gruppe  
 Flurstraße 9  
 94234 Viechtach

Telefon: +49 (0)9942 - 94951 - 0  
 Fax: +49 (0)9942 - 94951 - 11  
 E-Mail: info@bfmt.net  
 Homepage: www.bfmt.net

Geschäftsführer: Martin Trost, Dr. Bernd Fischl, Michael Hartl