

Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Hans P. Schwarz

BFS Rechtsanwälte
Bahnhofstraße 5
73430 Aalen

☎ 07361 96880
📠 07361 968810
✉ info@rabfs.de
www.rabfs.de

BFS BEZLER
FLÄMIG
SCHWARZ
RECHTSANWÄLTE

**Netzwerk Personal
Expertentreffen**

Übersicht

BFS BEZLER
FLÄMIG
SCHWARZ
RECHTSANWÄLTE

TOP 1 **Aktuelle Rechtsprechung zum Arbeitsrecht**

TOP 2 **Mindestlohngesetz**

TOP 3 **Steuerlich optimierte Vergütungsbestandteile**

TOP 1 Aktuelle Rechtsprechung zum Arbeitsrecht

BFS BEZLER
FLÄMIG
SCHWARZ
RECHTSANWÄLTE

Fall 1

Der 1962 geborene K ist seit 2012 bei B (ca. 550 Beschäftigte, Betriebsrat) als Chemikant beschäftigt.

Am 09.07.2013 führte B mit dem K ein Personalgespräch, das B dadurch beendete, dass er den K mit der Aufforderung „raus hier“ seines Büros verwies.

Am 10.07.2013 gegen 12.45 Uhr hielt sich K im Rauchercontainer mit den Kollegen G und K auf. Der K schimpfte über den B und sagte: „Der ist irre, der dürfte nicht frei rumlaufen, der ist nicht normal“. Als B am Container vorbeilief, äußerte K: „Da läuft er ja, der Psycho, der wird schon sehen, was er davon hat, der gehört in die Psychiatrie, weil er psychisch krank ist, der gehört eingesperrt, der wird sich noch wundern, ich lasse mich nicht einfach aus dem Büro werfen.“

Die Kollegen meldeten den Vorfall an B. Mit Schreiben vom 19.07.2013 kündigte B das Arbeitsverhältnis fristlos, hilfsweise ordentlich. K klagt.

LAG Rheinland-Pfalz 24.07.2014, 5 SA 55/14

TOP 1 Aktuelle Rechtsprechung zum Arbeitsrecht

BFS BEZLER
FLÄMIG
SCHWARZ
RECHTSANWÄLTE

Fall 2

K war bei B seit 2002 bis 30.09.2011 beschäftigt. Auf Wunsch des K vereinbarte dieser mit B ein Ruhen des Arbeitsverhältnisses/unbezahlten Sonderurlaub für den Zeitraum vom 01.01.2011 – 30.09.2011. In dem auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden Tarifvertrag war geregelt:

„Ruht das Arbeitsverhältnis, so vermindert sich die Dauer des Erholungsurlaubs für jeden vollen Kalendermonat um 1/12.“

K verlangt von B Abgeltung von 20 Tagen Urlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz.

BAG 06.05.2014 9 AZR 678/12

TOP 2 Das Mindestlohngesetz (MiLoG)

I. Grundlagen

1. § 1 MiLoG

(1)

Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf Zahlung eines Arbeitsentgelts mindestens in Höhe des Mindestlohns durch den Arbeitgeber.

(2)

Die Höhe des Mindestlohns beträgt ab dem 01.01.2015 brutto 8,50 € je Zeittunde. ...

TOP 2 Das Mindestlohngesetz (MiLoG)

2. Der Mindestlohn gilt für **alle** Vergütungsansprüche der Beschäftigten:

- Geleistete Arbeit
- Entgeltfortzahlung
- Urlaubsentgelt
- Feiertage
- Annahmeverzug

TOP 2 Das Mindestlohngesetz (MiLoG)

BFS BEZLER
FLÄMIG
SCHWARZ
RECHTSANWÄLTE

3. § 2 MiLoG

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer den Mindestlohn

- zum Zeitpunkt der vereinbarten Fälligkeit
- spätestens am letzten Bankarbeitstag des Monats, der auf den Monat folgt, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde,

TOP 2 Das Mindestlohngesetz (MiLoG)

BFS BEZLER
FLÄMIG
SCHWARZ
RECHTSANWÄLTE

II. Verhältnis zu anderen Regelungen

1. § 3 MiLoG

Vereinbarungen, die den Anspruch auf Mindestlohn unterschreiten oder seine Geltendmachung beschränken oder ausschließen, sind insoweit unwirksam. Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer kann auf den entstandenen Anspruch nach § 1 Abs. 1 nur durch gerichtlichen Vergleich verzichten; Im Übrigen ist ein Verzicht ausgeschlossen. Die Verwirkung des Anspruchs ist ausgeschlossen.

TOP 2 Das Mindestlohngesetz (MiLoG)

BFS BEZLER
FLÄMIG
SCHWARZ
RECHTSANWÄLTE

2. Verhältnis zu anderen Regelungen – Arbeitsverträge

- Niedrigere Vergütungsvereinbarungen unwirksam
- Es gilt die übliche Vergütung
- Rechtsprechung zu sittenwidriger Vergütung

TOP 2 Das Mindestlohngesetz (MiLoG)

BFS BEZLER
FLÄMIG
SCHWARZ
RECHTSANWÄLTE

III. Persönlicher Geltungsbereich

1. Alle Beschäftigte (Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer)
2. Minijobs, Kurzfristige, Werksstudenten

TOP 2 Das Mindestlohngesetz (MiLoG)

3. Ausnahmen vom Geltungsbereich

- Auszubildende
- Ehrenamtlich Tätige
- Unter 18 ohne Berufsausbildung
- Langzeitarbeitslose für 6 Monate
- Achtung: Praktikanten

TOP 2 Das Mindestlohngesetz (MiLoG)

4. § 22 Abs. 1

Praktikanten sind Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes, es sei denn, dass sie

- (1)
ein Praktikum verpflichtend aufgrund einer schulrechtlichen Bestimmung, einer Ausbildungsordnung, einer hochschulrechtlichen Bestimmung oder im Rahmen einer Ausbildung an einer gesetzlich geregelten Berufsakademie leisten,
- (2)
ein Praktikum von bis zu 3 Monaten zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums leisten,
- (3)
ein Praktikum von bis zu 3 Monaten begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung leisten, wenn nicht zuvor ein solches Praktikumsverhältnis mit dem selben Ausbildenden bestanden hat, oder
- (4)
an einer Einstiegsqualifizierung nach § 54 a des 3. Buches Sozialgesetzbuch oder an einer Berufsausbildungsvorbereitung nach §§ 68 – 70 des Berufsbildungsgesetzes teilnehmen.

TOP 2 Das Mindestlohngesetz (MiLoG)

§ 22 Abs. 1 Satz 3

Praktikantin oder Praktikant ist unabhängig von der Bezeichnung des Rechtsverhältnisses, der 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 vergleichbare praktische Ausbildung handelt.

TOP 2 Das Mindestlohngesetz (MiLoG)

IV. Arbeitszeitkonten

Gutschrift von Arbeitsstunden auf einem Arbeitszeitkonto möglich, wenn:

- Arbeitszeitkonto schriftlich vereinbart
- Nur Stunden, die über die vertragliche Arbeitszeit hinaus geleistet werden
- Auf Zeitkonto gebuchte Stunden dürfen 50 % der vertraglich vereinbarten monatlichen Arbeitszeit nicht übersteigen.
- Ausgleich innerhalb von 12 Monaten nach der Erfassung durch Zeitausgleich oder durch Zahlung des Mindestlohns

TOP 2 Das Mindestlohngesetz (MiLoG)

BFS BEZLER
FLÄMIG
SCHWARZ
RECHTSANWÄLTE

V. Berücksichtigungsfähige Vergütungsbestandteile

1. Im Gesetz nicht geregelt.
2. Einmalzahlungen (Urlaubsgeld/Weihnachtsgeld ...)
Wohl nur im Monat der Zahlung zu berücksichtigen
3. Nachtschicht-, Sonn-, Feiertagszuschläge, Vermögenswirksame Leistungen:
Nicht zu berücksichtigen

TOP 2 Das Mindestlohngesetz (MiLoG)

BFS BEZLER
FLÄMIG
SCHWARZ
RECHTSANWÄLTE

VI. Auftraggeberhaftung § 13 MiLoG/§ 14 AEntG

§ 14 AEntG

Ein Unternehmer, der einen anderen Unternehmer mit der Erbringung von Werk- oder Dienstleistungen beauftragt, haftet für die Verpflichtungen dieses Unternehmers, eines Nachunternehmers oder eines von dem Unternehmer oder einem Nachunternehmer beauftragten Verleihers zur Zahlung des Mindestentgelts an Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen ... wie ein Bürge, der auf die Einrede der Vorausklage verzichtet hat.

TOP 2 Das Mindestlohngesetz (MiLoG)

VII. Aufzeichnungs- und Dokumentationspflichten

§ 17 MiLoG (Minijobs)

Arbeitgeber sind verpflichtet:

- Beginn
- Ende
- Dauer der täglichen Arbeitszeit

der Minijobber spätestens bis zum Ablauf des 7. auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages aufzuzeichnen und diese Aufzeichnung mindestens 2 Jahre beginnend ab dem für die Aufzeichnung maßgeblichen Zeitpunkt aufzubewahren.

TOP 2 Das Mindestlohngesetz (MiLoG)

VIII. Bußgeldvorschriften

1. Nicht oder nicht rechtzeitige Zahlung des Mindestlohns: bis 500.000,00 €
2. Beauftragung von Werkunternehmer/Dienstleister, welche Beschäftigte nicht oder nicht rechtzeitig den Mindestlohn zahlen: Bußgeld bis 500.000,00 €
3. Verstoß gegen Pflichten zur Mitwirkung im Rahmen von Überprüfungen: Bußgeld bis zu 30.000,00 €
4. Verstoß gegen die Aufzeichnungspflichten für Minijobber: Bußgeld bis 30.000,00 €

TOP 2 Das Mindestlohngesetz (MiLoG)

IX. Rechtsfolge: „Phantomlohn“

1. Arbeitgeber schuldet Sozialversicherungsbeiträge aus einem Arbeitslohn, den er gar nicht bezahlt hat, den er allerdings bezahlen müsste.
2. Ggf. Strafbarkeit nach § 266 a StGB
3. Ausschluss von der Vergabe öffentlicher Aufträge
4. Nachentrichtung Sozialversicherungsbeiträge rückwirkend mindestens 4 Jahre (bei Vorsatz 30 Jahre)

TOP 2 Das Mindestlohngesetz (MiLoG)

X. To Do-Liste

1. Überprüfung bestehender Arbeitsverträge, ob Mindestlohn vereinbart/gezahlt
Unter Umständen Umwandlung variable Vergütung in Garantievergütung,
Einmalzahlungen in laufende Zahlungen
2. Geringfügig Beschäftigte:
Klarstellung der zu leistenden Arbeitsstunden; ggf. Verringerung der
Arbeitsstunden bei unveränderter Vergütung
Anweisung zur Aufzeichnung der Arbeitszeit
3. Arbeitszeitkontenregelungen prüfen
4. Was tun, wenn der Beschäftigte sich weigert:
 - Änderung zugunsten des Beschäftigten immer möglich
 - Änderungsangebote und Verhalten der Beschäftigten dokumentieren
 - Mindestlohn zahlen

TOP 3 Steuerrechtlich optimierte Vergütungsbestandteile

BFS BEZLER
FLÄMIG
SCHWARZ
RECHTSANWÄLTE

I. Steuerliche Behandlung

Grundsätzlich sind alle den Beschäftigten zufließenden Leistungen durch den Arbeitgeber der Lohnsteuer zu unterwerfen. Steuerpflichtiger Arbeitslohn ist dadurch gekennzeichnet, dass dem Arbeitnehmer Einnahmen zufließen, die „für“ seine Arbeitsleistung gewährt werden.

II. Ausnahme von der Steuerpflicht

Ausnahmen sind eng geregelt. Z.B. wird ein zu versteuernder geldwerter Vorteil nur dann als Arbeitslohn berücksichtigt, wenn der Vorteil pro Monat insgesamt die Freigrenze von 44,00 € übersteigt (vgl. Beispiel Gutscheine).

TOP 3 Steuerrechtlich optimierte Vergütungsbestandteile

BFS BEZLER
FLÄMIG
SCHWARZ
RECHTSANWÄLTE

III. Sachbezüge – Checkliste Sachbezüge

Art	Lohn ?
Annehmlichkeiten	(-)
Aufmerksamkeiten	(+) Freigrenze von 40 Euro
Autotelefon	(+) aber steuerfrei
Bahncard	(+) aber steuerfrei bei Verwendung für Dienstreisen
Berufskleidung	(+) aber steuerfrei, wenn private Nutzungsmöglichkeit so gut wie ausgeschlossen
Dienstwagen zur privaten Nutzung	(+) Pauschalregelung oder Fahrtenbuch
Einrichtungsgegenstände	(+)
Eintrittskarten	(+), aber steuerfrei wenn im Rahmen einer Betriebsveranstaltung, oder Aufmerksamkeit
Fitnessraum	(-)
Freie Unterkunft	(+)
Freifahrten	(-) bei Dienstreisen (+) bei privaten Fahrten
Freigetränk im Betrieb	(-)
Incentive-Reisen	(+)
Job-Ticket	(+)
Kindergarten	(-) bei Betriebskindergarten, Bezuschussung eventuell steuerfrei
Mahlzeiten	(+)
Parkplätze	(-), aber bei Erstattung von Parkgebühren(+)
Rabatte	(+), aber Freibetrag von 1080 Euro jährlich
Sammelbeförderung	(+), aber steuerfrei
Sozialräume	(-)
Vorsorgeuntersuchungen	(-)
Werkzeuggeld	(+) aber steuerfrei

Diese Liste ist nicht abschließend, im Zweifelsfall beim Steuerberater nachfragen.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

