

## ▶▶▶ Beratung à la carte

Wie die Erfahrungen in der Branche und in der Vergangenheit zeigen, sind immer mehr Unternehmen auf fachliche Hilfe und Unterstützung angewiesen. Aus diesem Grund setzen wir auch in diesem Jahr unsere Ratgeberseite für Sie fort.

Dazu stehen uns erneut das Beraterteam mit A. Vieweg, Betriebsberater des DEHOGA Sachsen, RA B. Thiem, Kanzlei Hirsch, Thiem & Kollegen, Dresden sowie die Steuerberatungsgesellschaft Eichhorn Ody Morgner, Chemnitz und Pirna zu aktuellen betriebswirtschaftlichen, rechtlichen und steuerrechtlichen Themen aus der Praxis Rede und Antwort.

Gern greifen wir auch Ihre Fragen oder Wünsche zu Themen auf. Anregungen nehmen wir (die Redaktion) hierzu gern entgegen.

### ▶▶ Wichtige Randnotizen zum Mindestlohn

Einermaßen unbemerkt von der öffentlichen Wahrnehmung stürzt das neue Mindestlohngesetz zahlreiche Unternehmen, nicht nur des Gastgewerbes, in eine schwere wirtschaftliche Krise. Die Resonanz in meiner täglichen Praxis und auf den zahlreichen Seminaren, die wir zu dem Thema abhalten, zeigt mir, dass noch gar nicht alle Betroffenen auch nur erahnen, was ab 2015 auf sie tatsächlich zukommt... Ähnlich unbemerkt (und mindestens genauso schwer wiegend) haben im Mindestlohngesetz bzw. seinem Gefolge bedeutende gesetzliche Änderungen Einzug gehalten, die eine Vielzahl von Unternehmen dringend beachten müssen. Auch darüber wird zumeist nur in kurzen Randnotizen informiert. Das eigentliche Thema „Mindestlohn“ überstrahlt alle anderen Details. Und wie so oft ist die Politik darüber ganz bestimmt auch gar nicht böse... Aber lesen Sie selbst, was sich unsere Bundesregierung und die zuständigen Fachministerien hier ausgedacht haben, und bilden Sie bitte sich Ihre eigene Meinung:

#### 1. Pflicht zur Aufzeichnung der tatsächlichen Arbeitszeit

Im Mindestlohngesetz selbst geradezu versteckt ist die neu geregelte Pflicht zur Aufzeichnung der tatsächlichen täglichen Arbeitszeit von Arbeitnehmern.

##### 1.1. Wer muss aufzeichnen?

Aufgezeichnet werden muss in allen Unternehmen, - in denen **geringfügig oder kurzfristig** Beschäftigte (also die sog. Aushilfen) arbeiten (ggf. nur deren Arbeitszeit) und/oder

- die zu den nach „Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz“ besonders betroffenen Branchen zählen. Ja, das Gesetz heißt wirklich so und ist ein alter Hut (aus 2004). Es stellte seinerzeit die gesetzlichen Grundlagen für die Prüfungen der „Finanzkontrolle Schwarzarbeit“ (das sind diese polizeiähnlich auftretenden Einheiten des Zolls, die auf normale BürgerInnen wie ein bewaffnetes Sondereinsatzkommando wirken, gerne „FKS“ abgekürzt, das klingt auch schon beinahe wie SEK oder GSG 9) her und hat diesen Branchen und allen dort Beschäftigten auch die „Mitführungs- und Vorlagepflicht von Ausweispapieren“ beschert. Und jetzt raten Sie mal, welche Branchen dort aufgezählt werden...

Sie haben gewonnen: neben den üblichen Verdächtigen, also den Schaustellern (an Nummer 5 von 9), der Fleischwirtschaft (an 9. Stelle), natürlich auch das „**Gaststätten und Beherbergungsgewerbe**“ (noch vor der Personenbeförderung und den Gebäudereinigern z. B.), direkt an Nummer 2, hinter dem Baugewerbe. Sie müssen also sämtliche Arbeitszeiten von allen Beschäftigten, nicht nur den Aushilfen, wie nachfolgend ausgeführt aufzeichnen.

##### 1.2. Was muss aufgezeichnet werden?

Aufgezeichnet werden müssen der **Beginn**, die **Dauer** und das **Ende** der **tatsächlichen** täglichen Arbeitszeit sämtlicher Arbeitnehmer. Dazu gehören auch leitende Angestellte. Vorsichtshalber sollten nach derzeitigem Stand sogar Arbeitszeiten von Geschäftsführern aufgezeichnet werden. Jedenfalls rät der DEHOGA-Bundesverband dazu. Außerdem muss die **Gesamtpausendauer** aufgezeichnet werden, sodass ein Dritter (= die Finanzkontrolle Schwarzarbeit) exakt nachprüfen kann, wie hoch der Mindestlohnanspruch von Arbeitnehmern ist.

##### 1.3. Wie muss aufgezeichnet werden?

Es bestehen keine Formvorschriften. Die Aufzeichnungen können also handschriftlich oder mit/im Computer erledigt werden. Auch Daten einer elektronischen Zeiterfassung reichen aus. Nicht ausreichend sind Dienstpläne, in denen nur theoretische Arbeitszeiten (= Soll-Zeiten) aufgezeichnet werden.

##### 1.4. Fristen

Die Aufzeichnungen müssen spätestens **innerhalb einer Woche** nach dem Tag der Arbeitsleistung erstellt werden und sind **zwei Jahre** lang aufzubewahren.

##### 1.5. Zur Aufbewahrung dieser Aufzeichnungen

Die Unterlagen müssen am **Ort der Beschäftigung** aufbewahrt und auf Verlangen der „Finanzkontrolle Schwarzarbeit“ vorgelegt werden.

##### 1.6. Was passiert, wenn man keine oder unvollständige Aufzeichnungen führt?

Es drohen im Einzelfall **bis zu 30.000 €** (in Worten: dreißigtausend Euro) **Bußgeld**.

#### 2. Haftung des Auftraggebers

An den meisten ebenfalls unerkannt vorübergezogen ist offensichtlich die „**Haftung des Auftraggebers**“, die ebenfalls (mit einem lapidaren Verweis auf das „Arbeitnehmerentsendegesetz“) im Mindestlohngesetz versteckt wurde. Dahinter verbirgt sich eine Durchgriffshaftung (Sie haften so, als ob Sie „unter Verzicht auf die Einrede der Vorausklage“ gebürgt hätten!) **für Verstöße** der von Ihnen beauftragten **Nachunternehmen**, mit denen Sie Dienst- und Werkverträge abgeschlossen haben, **gegen das Mindestlohngesetz**, also z. B. Handwerker, Reinigungsbetriebe, Wäschereien, Straßen- und Winterdienste, Werbeagenturen usw.

##### 2.1. Wofür haften Unternehmen zukünftig?

Alle Unternehmen haften zukünftig für die **Differenz** zwischen dem **tatsächlich** von diesen Nachunternehmen ihren Beschäftigten **ausgezahlt**

**Arbeitslohn** und der ihnen nach **Mindestlohngesetz** zustehenden **Netto-Vergütung**.

##### 2.2. Wie kann man sich gegen diese Haftung schützen?

Eigentlich gar nicht. Im Fall einer Insolvenz des Nachunternehmens tragen Sie das volle Risiko, dass die Arbeitnehmer dort nicht entlohnt wurden. Sie müssen dann einspringen.

##### 2.3. Kann man seine Ausgangsposition verbessern?

Ja, indem man Auftragnehmern in entsprechenden Gewerken möglichst genau auf die Finger schaut. Auch vertragliche Vereinbarungen mit solchen Auftragnehmern, in denen diese zusichern, die Regelungen des Mindestlohngesetzes zu beachten, können natürlich nicht schaden. Sie sollten sich ggf. sogar monatliche Zahlungsnachweise und entsprechende Lohnaufzeichnungen vorlegen lassen.

Zu guter Letzt: Damit wir alle den Spaß bei allem Ernst dieses „extremen gesellschaftlichen Fortschritts“ (so eine Spitzenpolitikerin von den Grünen, also der Opposition!) nicht ganz vergessen, sei Ihnen diese Glosse zum Mindestlohngesetz von Hanz Zippert ans Herz gelegt:

[http://www.welt.de/debatte/kolumnen/zippert\\_zappt/article129628255/Iris-Berben-wird-das-Mindestlohngesetz-verlesen.html](http://www.welt.de/debatte/kolumnen/zippert_zappt/article129628255/Iris-Berben-wird-das-Mindestlohngesetz-verlesen.html)

Wer mehr erfahren will, sollte sich zum letzten noch vakanten Seminar der SAXONIA Fördergesellschaft am 19.01.2015 anmelden!



Michael Eichhorn, Steuerberater und Wirtschaftsmediator, Jahrgang 1965, ist nach einer Ausbildung in der Finanzverwaltung seit Ende 1990 in Chemnitz tätig. Er ist Gesellschafter-Geschäftsführer der „Eichhorn Ody Morgner Steuerberatungsgesellschaft mbH“, die sich speziell mit der steuerlichen Beratung von Unternehmen des Hotellerie- und Gastgewerbes, aber auch der Steuerstreitberatung (mit besonderem Fokus auf die aktive Begleitung von Unternehmen in steuerlichen Betriebsprüfungen) und der Wirtschaftsmediation befasst.