

---

## Änderungen durch das Bilanzrichtlinie-Umsetzungsgesetz

### Inhalt:

- Einleitung
- Anwendung der neuen Schwellenwerte nach dem BilRUG
- Neue Abgrenzung der Umsatzerlöse nach dem BilRUG
- Sonstige Änderungen

## Einleitung

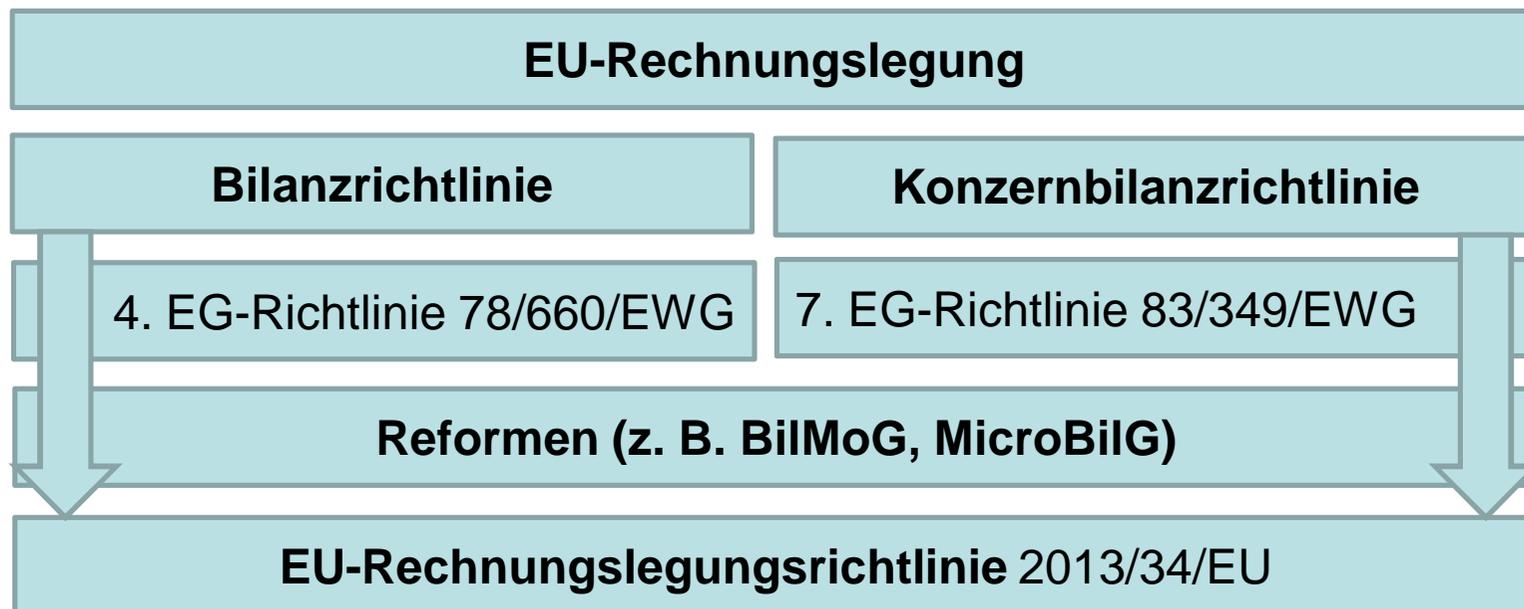
Entwurf eines Gesetzes der Bundesregierung mit Datum vom 28. Juli 2014 zur **Umsetzung** der Richtlinie 2013/34/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Juni 2013 über den Jahresabschluss, den konsolidierten Abschluss und damit verbundene Berichte von Unternehmen bestimmter Rechtsformen und zur **Änderung** der Richtlinie 2006/43/EG des Europäischen Parlaments und des Rates und zur **Aufhebung** der Richtlinien 78/660/EWG und 83/349/EWG des Rates.

Umsetzung in deutsches Recht bis zum 20. Juli 2015

Regierungsentwurf -> s. Anlagen

Zielsetzung (Gesetzesbegründung):

- die bisher separaten **Regelungsrahmen** für die Rechnungslegung einzelner Unternehmen einerseits und im Konzern andererseits zu **harmonisieren**



Zielsetzung (Gesetzesbegründung):

- die **bürokratische Belastung** kleiner und mittlerer Unternehmen zu **verringern**
- **Redaktionsversehen** aus früheren bilanzrechtlichen Änderungen **sollen behoben werden** und Klarstellungen vorgenommen werden (redaktionelle Änderungen)

=> Änderung des HGB (200 Detailänderungen an 75 Paragraphen), PubliG, AktG, GmbHG sowie der zugehörigen Einführungsgesetze und sonstigen Bundesrechts u. a. die KHBV und **PBV!**

## Chronologie:

- Gesetzesentwurf der Bundesregierung vom 27. Juli 2014 (Referentenentwurf des Bundesministeriums für Justiz und für Verbraucherschutz)
- am 7. Januar 2015 hat die Bundesregierung den Entwurf beschlossen
- mit der ersten Lesung im Bundestag ist im März 2015 zu rechnen
- die Verabschiedung des BilRUG erfolgt also erst im Frühjahr 2015
- Inkrafttreten: die Vorschriften sind **grundsätzlich** erstmals auf Jahresabschlüsse für das nach dem 31. Dezember 2015 beginnende Geschäftsjahr anzuwenden

## Anwendung der neuen Schwellenwerte

Die Schwellenwerte sind in § 267 HGB geregelt.

Im Gegensatz zu der üblicherweise auf alle Größenklassen stattfindenden gleichen prozentualen Erhöhung erfolgt mit dem BilRUG in § 267 HGB-E **hauptsächlich die Erhöhung der Schwellenwerte für kleine** Kapitalgesellschaften und ihnen nach § 264a HGB gleichgestellte haftungsbeschränkte Personenhandelsgesellschaften **um knapp 25%**.

Klein ist eine Kapitalgesellschaft, wenn sie 2 der 3 nachstehenden Merkmale nach der Änderung (d. h. die erhöhten Werte) **nicht** überschritten hat.

## Anwendung der neuen Schwellenwerte

	Bilanzsumme T€		Umsatzerlöse T€		AN	
	bisher	neu	bisher	neu	bisher	neu
Kleinst-KapG (§ 267a HGB)	350	350	700	700	10	10
kleine KapG (§ 267 I HGB)	<b>4.840</b>	<b>6.000</b>	<b>9.680</b>	<b>12.000</b>	50	50
mittelgroße KapG (§ 267 II HGB)	19.250	20.000	38.500	40.000	250	250
große KapG (§ 267 III HGB)	> 19.250	> 20.000	> 38.500	> 40.000	> 250	> 250

rd. 7.000 bisher mittelgroße Kap.gesell. werden als klein und rd. 300 bisher große dann als mittelgroß einzustufen sein (S. 64 RegE)

## Anwendung der neuen Schwellenwerte

Zur Definition der **Bilanzsumme** wird ein **neuer** § 267 Abs. 4a HGB-E eingefügt:

„(4a) Die Bilanzsumme setzt sich aus den Posten zusammen, die in den Buchstaben A bis E des § 266 Absatz 2 aufgeführt sind. Ein auf der Aktivseite ausgewiesener Fehlbetrag (§ 268 Absatz 3) wird nicht in die Bilanzsumme einbezogen.“

Aktive latente Steuern werden im Gegensatz zum Referentenentwurf mit einbezogen.

Zur Definition der **Umsatzerlöse** siehe nachfolgenden Gliederungspunkt.

## Anwendung der neuen Schwellenwerte

Rechtsfolgen für kleine Kapitalgesellschaften:

- **Aufstellungserleichterungen** (z. B. 37 weniger Anhangsangaben; kein Lagebericht)
- **Befreiung** von der **Prüfungspflicht** nach HGB
- **Offenlegungserleichterungen** (z. B. nur verkürzte Bilanz)

## Anwendung der neuen Schwellenwerte

Exkurs: bilanzpolitische Maßnahmen zur Gestaltung der Größenmerkmale (Darstellungsgestaltung)

§§ HGB	Inhalt	Verringerung Aktivseite
<b>Ansatzwahlrechte</b>		
248 II HGB	selbst geschaffene immaterielle VG des AV	keine Aktivierung
250 III	Disagio	keine Aktivierung
274	aktive latente Steuern	keine Aktivierung

## Anwendung der neuen Schwellenwerte

§§ HGB	Inhalt	Verringerung Aktivseite
<b>Bewertungswahlrechte</b>		
253 II	degressive oder leistungsbezogene Abschreibung	soweit dies zu höherer Abschreibung führt
253 III 4	außerplanmäßige Abschreibung des Finanzanlagevermögens bei nur vorübergehenden Wertminderungen	
255 II	Verwendung der Untergrenze bei der Bestimmung der Herstellungskosten	z. B. kein Einbezug von Kosten d. allg. Verwaltg.
255 II 1	Abgrenzung zwischen Herstellungskst. und Erhaltungsaufwand	aufwandswirksame Verrechnung
253 IV	Wertminderung bei Forderungen	größter zu vertretender Betrag

## Anwendung der neuen Schwellenwerte

Exkurs: bilanzpolitische Maßnahmen zur Gestaltung der Größenmerkmale (Sachverhaltsgestaltung)

Inhalt	zusätzliche Wirkung
<p><b>Beschränkung auf die betriebsnotwendigen Vermögensgegenstände</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Veräußerung / Entnahme aller übrigen Werte</li> <li>• Beachtung der damit verbundenen Steuerwirkungen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erhöhung EK-Quote</li> <li>• Verbesserung der Bonität</li> </ul>
<p><b>Einsatz von Leasing, sale und lease back</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erhöhung EK-Quote</li> <li>• Verbesserung der Bonität</li> </ul>
<p><b>Minimierung von Forderungen durch</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• kürzere Zahlungsziele, intensiveres Mahnwesen oder Forderungsverkäufe</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verbesserung der Bonität</li> </ul>

## Anwendung der neuen Schwellenwerte

Inhalt	zusätzliche Wirkung
<b>Optimierung des Kassenbestands</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• überschüssige Finanzmittel zur Tilgung von Krediten verwenden oder</li><li>• Rückzahlung an die Eigentümer</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Erhöhung EK-Quote</li><li>• Verbesserung der Bonität</li></ul>
<b>Gründung einer Tochtergesellschaft</b> und Auslagerung von Vermögen	<ul style="list-style-type: none"><li>• Erhöhung EK-Quote</li><li>• Verbesserung der Bonität</li></ul>
<b>Maßnahmen im Konzernverbund</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Verschiebung von VG unter Marktwerten</li><li>• steuerliche Aspekte beachten</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Erhöhung EK-Quote</li><li>• Verbesserung der Bonität</li></ul>

## Anwendung der neuen Schwellenwerte

Artikel 2 Änderung des EGHGB Abs. 2; S. 33 RegE

§ 267 **darf** erstmals auf Jahresabschlüsse für das nach dem 31. Dezember 2013 beginnende Geschäftsjahr angewendet werden.

=> für Jahresabschlüsse 2014

dabei sind nach der Gesetzesbegründung (S. 74 RegE) bei der Beurteilung, ob die Schwellenwerte an zwei aufeinanderfolgenden Abschlussstichtagen über- oder unterschritten sind, **auch für die Vorjahre bereits die erhöhten Schwellenwerte** maßgebend  
(=> Rückwirkung)

## Anwendung der neuen Schwellenwerte

Eine Kapitalgesellschaft ist damit zum Abschlussstichtag 31.12.2014 auch dann klein, wenn sie

- zum 31.12.2014 und zum 31.12.2013 oder
- zum 31.12.2013 und zum 31.12.012

2 der 3 Merkmale nach der Änderung (d.h. die erhöhten Werte) nicht überschritten hat.

## Neue Abgrenzung der Umsatzerlöse

„Als **Umsatzerlöse** sind die Erlöse

- aus dem **Verkauf** und
- der **Vermietung und Verpachtung**

von

- für die **gewöhnliche Geschäftstätigkeit** der Kapitalgesellschaft **typischen Erzeugnissen und Waren** sowie
- aus von für die gewöhnliche Geschäftstätigkeit der Kapitalgesellschaft **typischen Dienstleistungen**

nach Abzug von Erlösschmälerungen und der Umsatzsteuer.“ (§ 277 Abs. 1 HGB)

## Neue Abgrenzung der Umsatzerlöse

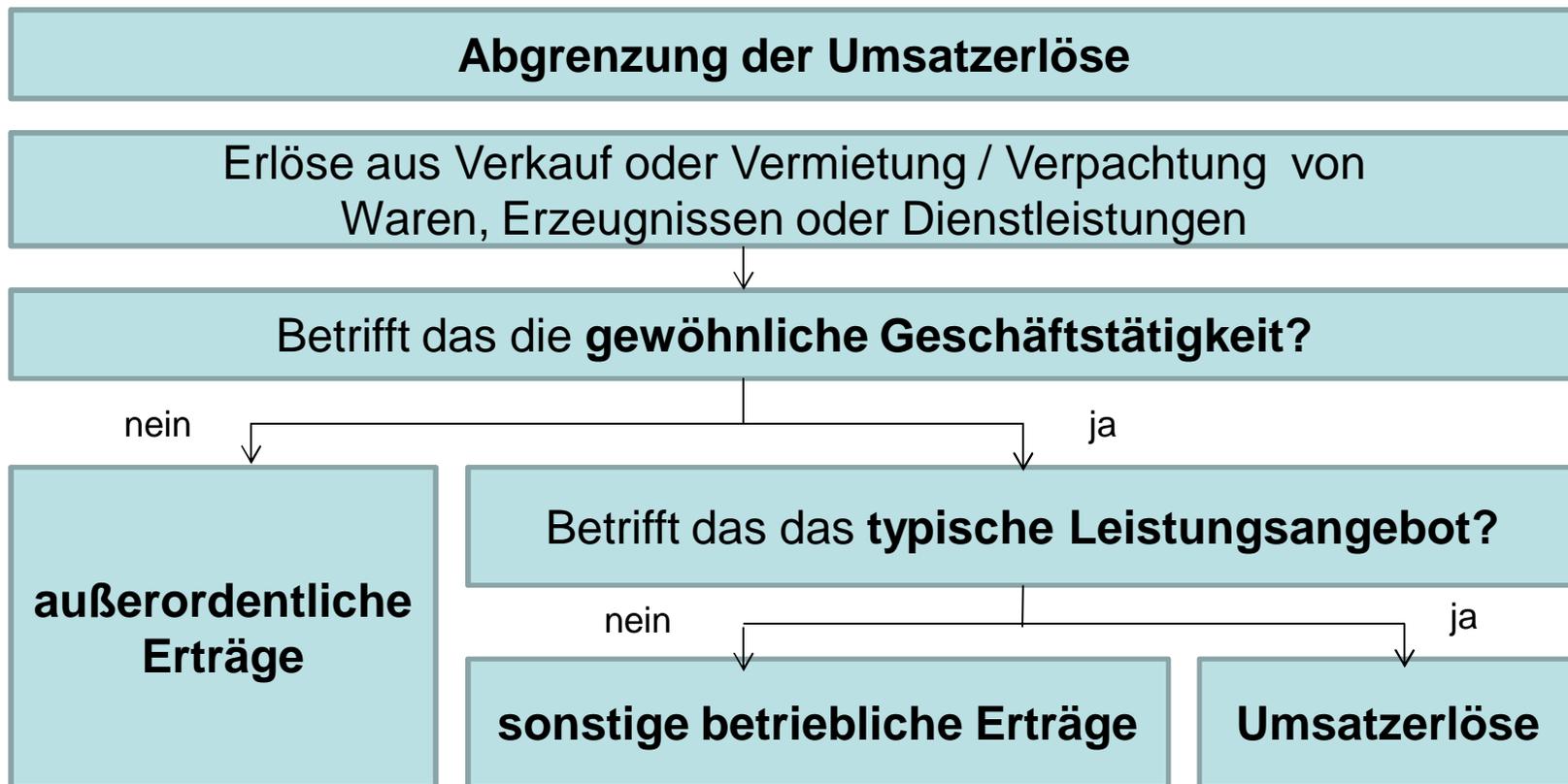
„Unter den Posten **„außerordentliche Erträge“** und **„außerordentliche Aufwendungen“** sind Erträge und Aufwendungen auszuweisen, die **außerhalb der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit** der Kapitalgesellschaft anfallen.

Die Posten sind hinsichtlich ihres Betrags und ihrer Art im Anhang zu erläutern, soweit die ausgewiesenen Beträge für die Beurteilung der Ertragslage nicht von untergeordneter Bedeutung sind. Satz 2 gilt entsprechend für alle Aufwendungen und Erträge, die einem anderen Geschäftsjahr zuzurechnen sind.“ (§ 277 Abs. 4 HGB)

## Neue Abgrenzung der Umsatzerlöse

Obwohl diese Regelung im 2. Abschnitt des HGB zu den ergänzenden Vorschriften für Kapitalgesellschaften und haftungsbeschränkten Personenhandelsgesellschaften steht, ist sie **nach herrschender Meinung** als Grundsatz ordnungsmäßiger Buchführung **für alle Kaufleute bindend.**

## Neue Abgrenzung der Umsatzerlöse



## Neue Abgrenzung der Umsatzerlöse

Die Abgrenzung der Umsatzerlöse nach BilRUG:

„Als Umsatzerlöse sind die Erlöse

- aus dem **Verkauf** und
- der **Vermietung oder Verpachtung**

von

- **Erzeugnissen und Waren** sowie
- aus **Dienstleistungen** der Kapitalgesellschaft

nach Abzug von Erlösschmälerungen und der Umsatzsteuer auszuweisen.“ (§ 277 Abs. 1 HGB n. F.)

=> Im Ergebnis entfallen damit die Eigenschaften typisches Leistungsangebot und gewöhnliche Geschäftstätigkeit.

## Neue Abgrenzung der Umsatzerlöse

Im Ergebnis kommt es zu erheblichen Ausweitung der Umsatzerlöse, da sowohl für

- bisherige a. o. Erträge als auch für
- bisherige sonstige betriebliche Erträge

nunmehr ein Ausweis innerhalb der Umsatzerlöse zu prüfen ist!

Die geplanten Änderungen des BilRUG nähern den Umsatzbegriff der umfassenden Umsatzdefinition des Umsatzsteuerrechts an.

Dies kann dazu führen, dass die Umsätze zum 31.12.2014 auch die erhöhten Schwellenwerte überschreiten.

## Neue Abgrenzung der Umsatzerlöse

### Abgrenzung der Umsatzerlöse nach bisherigem Recht

Erlöse aus **Verkauf** oder **Vermietung / Verpachtung** von **Waren, Erzeugnissen** oder **Dienstleistungen**

#### Leistungsangebot

#### Geschäftstätigkeit

typisch

atypisch

gewöhnlich

Umsatzerlöse

so. betriebliche Erträge

außergewöhnlich

außerordentliche Erträge

Neue Abgrenzung der Umsatzerlöse

<b>Abgrenzung der Umsatzerlöse nach BilRUG</b>		
Erlöse aus <b>Verkauf</b> oder <b>Vermietung / Verpachtung</b> von <b>Waren, Erzeugnissen</b> oder <b>Dienstleistungen</b>		
	<b>Leistungsangebot</b>	
<b>Geschäftstätigkeit</b>	typisch	atypisch
gewöhnlich	<b>Umsatzerlöse</b>	
außergewöhnlich		

## Neue Abgrenzung der Umsatzerlöse

„Die Posten für **alle Aufwendungen und Erträge, die einem anderen Geschäftsjahr zuzurechnen sind**, sind hinsichtlich ihres Betrags und ihrer Art **im Anhang** zu erläutern, soweit die ausgewiesenen Beträge für die Beurteilung der Ertragslage nicht von untergeordneter Bedeutung sind.“ (§ 277 Abs. 4 HGB n. F.)

Der Ausweis des **a. o. Ergebnisses** erfolgt künftig zwingend (soweit nicht von untergeordneter Bedeutung) im **Anhang** (s. u.).

## Neue Abgrenzung der Umsatzerlöse

Die neue Definition der Umsatzerlöse (§ 277 Abs. 1 HGB) ist analog § 267 HGB (Schwellenwerte) bereits erstmals auf Geschäftsjahre anzuwenden, die **nach** dem 31. Dezember **2013** beginnen.

Würde die Anwendung dieser Vorschrift dazu führen, dass die **Pflichten der Gesellschaft erweitert** würden, sind auch diese Vorschriften erst auf **Geschäftsjahre, die nach dem 31. Dezember 2015 beginnen**, anzuwenden.

## Sonstige Änderungen

Sonstige Änderungen betreffen (keine abschließende Aufzählung):

- Änderung der GuV-Gliederung (§ 275 Abs. 2 und 3 HGB)

<b>Gliederung alt:</b>	<b>Gliederung neu:</b>
1. - 13.	1. - 13.
14. Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit	14. Steuern vom Einkommen und Ertrag
15. außerordentliche Erträge	15. Ergebnis nach Steuern
16. außerordentliche Aufwendungen	16. sonstige Steuern
17. außerordentliches Ergebnis	17. Jahresüberschuss/Jahresfehlbetrag
18. Steuern vom Einkommen und Ertrag	
19. Sonstige Steuern	
20. Jahresüberschuss/Jahresfehlbetrag	

## Sonstige Änderungen

Sonstige Änderungen betreffen (keine abschließende Aufzählung):

- Wegfalls des außerordentlichen Ergebnisses in der GuV und nunmehr nur noch im Anhang erfolgende Erläuterung (s. u.)

=> Verkürzung der bisherigen handelsrechtlichen GuV-Gliederung!

## Sonstige Änderungen

Sonstige Änderungen betreffen (keine abschließende Aufzählung):

- Änderung an insgesamt 18 Anhangsangaben  
z. B. wird die Angabe, in welchem Umfang die Steuern vom Einkommen und Ertrag das Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit und das a. o. Ergebnis belasten, fällt künftig weg (Folgeänderung der Änderung der GuV-Gliederung)
- der **Anhang** wird um die neuen Nummern **30 bis 34** erweitert  
Nr. **30**: wenn **latente Steuerschulden** in der Bilanz angesetzt werden, die latenten Steuersalden am Ende des Geschäftsjahrs und die in den Bilanzen im Laufe des Geschäftsjahrs erfolgten Änderungen dieser Salden;

## Sonstige Änderungen

Sonstige Änderungen betreffen (keine abschließende Aufzählung):

Nr. **31**: jeweils der Betrag und die Art der einzelnen Ertrags- oder Aufwandsposten von **außergewöhnlicher Größenordnung** oder außergewöhnlicher **Bedeutung** sowie eine Erläuterung, soweit die Beträge nicht von untergeordneter Bedeutung sind;

Nr. **32**: eine Erläuterung der einzelnen Aufwands- und Ertragsposten hinsichtlich ihres Betrags und ihrer Art, die **einem anderen Geschäftsjahr zuzurechnen sind**, soweit die Beträge nicht von untergeordneter Bedeutung sind;

## Sonstige Änderungen

Sonstige Änderungen betreffen (keine abschließende Aufzählung):

Nr. **33**: **Vorgänge von besonderer Bedeutung**, die nach dem Schluss des Geschäftsjahrs eingetreten und weder in der Gewinn- und Verlustrechnung noch in der Bilanz berücksichtigt sind, unter Angabe ihrer Art und ihrer finanziellen Auswirkungen;

(Streichung von § 289 Abs. 2 Nr. 1 HGB => künftig nicht mehr im Lagebericht darüber berichten)

Nr. **34**: der Vorschlag für die Verwendung des Ergebnisses oder der Beschluss über seine Verwendung.

## Sonstige Änderungen

**Exkurs:** wichtige Änderungen in der **PBV** (Artikel 8 Änderung sonstigen Bundesrechts Abs. 23; S. 47 RegE)

**Anlage 2** (= GuV) wird wie folgt geändert:

- a) Der Klammerzusatz im Ertragsposten Nummer 8 wird wie folgt gefasst:  
„(KUGr. 48, 52, 53, 55)“.
- b) die Posten 29 bis 33 werden durch folgenden Posten 29 ersetzt:  
„29. Jahresüberschuss / Jahresfehlbetrag“

## Sonstige Änderungen

Exkurs: wichtige Änderungen in der PBV

=> ersatzlose Streichung der folgenden Posten

29. Außerordentliche Erträge (KGr. 56)

30. Außerordentliche Aufwendungen (KGr. 78)

31. Weitere Erträge (KGr. 52, KGr. 53)

32. Außerordentliches Ergebnis

KGr. 52: Erträge a. d. Abg. v. Gegenständen d. AV

KGr. 53: Erträge a. d. Aufl. von Rückstellungen

## Sonstige Änderungen

Exkurs: wichtige Änderungen in der PBV

die bisherigen Kontenuntergruppen 400 bis 406 werden durch die folgenden Kontenuntergruppen 400 bis 407 ersetzt:

neue Kontenuntergruppe 400 „Erträge aus Pflegeleistungen: ohne Pflegestufe“;

bisherige Kontenuntergruppe 400: „Erträge aus Pflegeleistungen: Pflegestufe I“ wird zu 401

die Kontengruppen 56 mit den Konteruntergruppen 560 (periodenfremde Erträge), 561 (Spenden und ähnliche Zuwendungen) und 562 (Sonstige außerordentliche Erträge) werden gestrichen

## Sonstige Änderungen

Exkurs: wichtige Änderungen in der PBV

die Kontenuntergruppen 780 bis 785 werden ebenfalls **gestrichen**

780: Aufw. a. d. Abgang v. Gegenständen des AV

781: periodenfremde Aufwendungen

782: Spenden und ähnliche Aufwendungen

783: Aufwendungen für Verbandsumlagen

784: Aufw. a. d. Zufhrg. zu Ausgl.posten aus Darlehensförderung

785: sonstige außerordentliche Aufwendungen

## Fazit:

- Es empfiehlt sich die Einordnung von Kapitalgesellschaften in die jeweilige Größenklasse nach § 267 HGB unter den Auswirkungen des BilRUG zu prüfen, da dies gegebenenfalls weitreichende Konsequenzen hat.
- Erhebliche Änderungen in der Gewinn- und Verlustrechnung (Gliederung und Postenzuordnung)
- sowie im Anhang und im Lagebericht.
- Änderungen reichen gegebenenfalls bis zur Änderung des Kontenplans

## Mindestlohngesetz

### Inhalt:

- Regelungen im Überblick
- Zur prinzipiellen Anwendung des MiLoG im gemeinnützigen Bereich
- Anwendungsfälle aus der Praxis

Vereinspolitik

## Mindestlohn stellt Vereine vor große Probleme

Von unserer Redaktion 21. Januar 2015 - 09:30 Uhr

**Das im Januar in Kraft getretene Gesetz sorgt bei einigen Institutionen für Aufregung. Viele Vereine stehen nun vor Problemen und hoffen auf eine Nachregulierung im Sportbereich.**



Auch beim Musikverein Stadtorchester Feuerbach geht man davon aus, dass die traditionelle Kirbe vom neuen Mindestlohngesetz tangiert wird.  
*Foto: Torsten Ströbele*

ARD Home Nachrichten Sport Börse Ratgeber Wissen Kultur Kinder ARD Intern Fernsehen Radio ARD Mediathek **ARD**

**tageschau.de** Suche in tageschau.de

Startseite Videos & Audios Inland Ausland **Wirtschaft** Wahlarchiv Wetter Ihre Meinung Mehr

Startseite Wirtschaft Deutscher Mindestlohn für Lkw-Fahrer empört Tschechien

Mindestlohn für ausländische Lkw-Fahrer  
**Die 8,50 Euro sorgen für Ärger**  
 Stand: 19.01.2015 17:41 Uhr

**Nach dem Mindestlohngesetz müssen auch ausländische Lkw-Fahrer auf deutschen Straßen mit 8,50 Euro entlohnt werden - eine Regelung, die Spediteure empört. In Tschechien ist der Ärger besonders groß, eine Klage auf EU-Ebene ist möglich.**

*Von Stefan Heinlein, ARD-Hörfunkstudio Prag*

Martin Felix ist hellauf empört. Seit Jahresbeginn steht beim Sprecher des größten tschechischen Verkehrsverbandes das Telefon nicht mehr still. Das neue deutsche Mindestlohngesetz hat seine Branche kalt erwischt. "Diese Nachricht hat uns absolut schockiert. Der Stundenlohn unserer Fahrer beträgt bisher zwischen zwei und vier Euro. Jetzt sollen wir auf einmal ein Vielfaches bezahlen. Das verursacht unseren Firmen riesige wirtschaftliche Probleme", sagt Felix.

Tatsächlich kennt das neue Mindestlohngesetz keine Ausnahmen. Jeder ausländische Trucker muss nach Überschreiten der Bundesgrenze mit mindestens 8,50 Euro entlohnt werden. Die Fahrten müssen zuvor schriftlich bei der

**KORRESPONDENT**



Stefan Heinlein, DLR/DLF

**AUS DEM ARCHIV**

Lkw-Fahrer aus dem Ausland erhalten Mindestlohn , 06.01.2015

**MEHR WIRTSCHAFT**



Zwangsumsiedlung in Äthiopien - mit Geld der Weltbank?



IWF sieht schlechtere Aussichten für Weltwirtschaft

## Regelungen im Überblick

Das Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (MiLoG) wurde durch Artikel 1 des **Tarifautonomiestärkungsgesetzes** vom 11. August 2014 eingeführt (das Gesetz hat insgesamt 15 Artikel; BGBl I 2014, S. 1348). -> s. Anlage

Das MiLoG ist wie folgt gegliedert:

§§ 1 – 12 Abschnitt 1 Festsetzung des allgemeinen Mindestlohns

- Mindestlohn, Fälligkeit des Mindestlohns und Mindestlohnkommission

§§ 13 Abschnitt 2 Zivilrechtliche Durchsetzung

§§ 14 – 21 Abschnitt 3 Kontrolle und Durchsetzung durch staatliche Behörden

§§ 22 – 24 Abschnitt 4 Schlussvorschriften

## Regelungen im Überblick

„**Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer** hat Anspruch auf Zahlung eines Arbeitsentgelts mindestens in Höhe des Mindestlohns durch den Arbeitgeber.“ (§ 1 Abs. 1 MiLoG)

Dem Mindestlohngesetz liegt der allgemeine schuldrechtliche Arbeitnehmerbegriff zugrunde (§§ 611 ff. BGB).

Der Mindestlohn gilt auch für Teilzeit- und geringfügig Beschäftigte (Mini-Job).

## Regelungen im Überblick

### **Nicht-Anspruchsberechtigte (§ 22 MiLoG):**

- Praktikanten gelten als Arbeitnehmer i. S. d. MiLoG (Grundsatz); das gilt nach Abs. 1 nicht
  - für Schüler oder Studenten, die das Praktikum im Rahmen ihrer Schulausbildung oder ihres Studiums absolvieren;
  - für bis zu drei Monate dauernde Orientierungspraktika;
  - für von der Arbeitsagentur geförderte Maßnahmen zum Erwerb einer Einstiegsqualifikation;
- Jugendliche unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung; gilt auch für Nebenbeschäftigung von Azubis (Abs. 2 );
- zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte sowie **Ehrenamtliche** (Abs. 3);
- ehemals Langzeitarbeitslose (mindestens ein Jahr) in den ersten 6 Monaten der Beschäftigung (Abs. 4).

## Regelungen im Überblick

„Die Höhe des Mindestlohns beträgt ab dem 1. Januar 2015 brutto **8,50 EUR je Zeitstunde**. Die Höhe des Mindestlohns kann auf Vorschlag einer ständigen Kommission der Tarifpartner (Mindestlohnkommission) durch Rechtsverordnung der Bundesregierung geändert werden.“ (§ 1 Abs. 2 MiLoG)

-> der Mindestlohn kann erstmals zum 1. Januar 2017 erhöht werden

### **Mindestlohn:**

- Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung und Pauschalsteuer können nicht auf den Mindestlohn angerechnet werden.
- Zuschläge können nur Teil des Mindestlohns sein, soweit sie die „normale“ Arbeitsleistung vergüten (hierzu zählen z. B. nicht: Zuschläge für Überstunden, Sonntags-, Feiertags und Nachtarbeit).

## Regelungen im Überblick

### Mindestlohn:

- Sonderzahlungen wie Weihnachts- oder Urlaubsgeld können nur dann als Bestandteil des Mindestlohns gewertet werden, wenn der **anteilige Betrag jeweils** zu dem für den Mindestlohn maßgeblichen Fälligkeitsdatum tatsächlich und unwiderruflich dem Arbeitnehmer zufließt.
- Eine vom Arbeitnehmer gewünschte Entgeltumwandlung im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge führt nicht zur Unterschreitung des Mindestlohns.
- Bei einem festen Gehalt ist der Stundenlohn anhand der Wochenarbeitszeit zu berechnen.

Hinweis: es gibt **keine gesetzliche Regelung!**

## Regelungen im Überblick

Der allgemeine Mindestlohn verdrängt nicht **Branchenmindestlöhne**, soweit diese höher als der allgemeine Mindestlohn sind (§ 1 Abs. 3 MiLoG).

Für eine Übergangszeit dürfen Branchenmindestlöhne jedoch noch niedriger sein als der allgemeine Mindestlohn; ab dem 1. Januar 2017 müssen sie mindestens brutto 8,50 EUR je Zeitstunde betragen (§ 24 Abs. 1 MiLoG).

z. B. nach der zweiten Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für die Pflegebranche (2. **PflegeArbbV**) beträgt das Mindestentgelt ab dem 1. Januar 2015 9,40 EUR bzw. 8,65 EUR je Stunde.

## Regelungen im Überblick

Hinweis: laut Urteil des **BAG** gilt das Mindestentgelt in der Pflegbranche auch für **Arbeitsbereitschaft** und **Bereitschaftsdienst** (BAG, Urt. v. 19.11.2014, 5 AZR 1101/12, noch n.v.; Pressemitteilung Nr. 63/14).

### **Fälligkeit** des Mindestlohns (§ 2 MiLoG):

- Der Arbeitgeber ist verpflichtet den Mindestlohn spätestens am letzten Bankarbeitstag des Monats, der auf den Monat folgt, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde (Abs. 1).
- Dies gilt auch für Arbeitsstunden, die über die vereinbarten Stunden hinausgehen, es sei denn die Führung eines Arbeitszeitkontos ist schriftlich vereinbart.
- Dies gilt nicht für Wertguthabenvereinbarungen nach § 7b SGB IV.

## Regelungen im Überblick

**Haftung** des Auftraggebers (§ 13 MiLoG):

„§ 14 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes findet entsprechende Anwendung.“

Haftung des Auftraggebers (§ 14 AEntG):

„Ein **Unternehmer**, der einen anderen Unternehmer mit der Erbringung von **Werk- oder Dienstleistungen** beauftragt, **haftet** für die Verpflichtung dieses Unternehmers, eines Nachunternehmers ... zur Zahlung des Mindestentgelts an Arbeitnehmer ...“

Empfehlung: die betroffenen Unternehmer sollten sich schriftlich bestätigen lassen, dass der Mindestlohn bezahlt wird.

## Regelungen im Überblick

**Kontrolle** und **Durchsetzung** durch staatliche Behörden (§§14–21 MiLoG):

Zuständigkeit (§14 MiLoG):

„Für die Prüfung der Einhaltung der Pflichten eines Arbeitgebers nach § 20 sind die Behörden der **Zollverwaltung** zuständig“.

Befugnisse (§ 15 MiLoG):

zahlreiche Verweise in das Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz

=> z. B. gleiche Befugnisse wie die Polizeivollzugsbehörden nach der Strafprozessordnung

## Regelungen im Überblick

Kontrolle und Durchsetzung durch staatliche Behörden (§§14–21 MiLoG):

Erstellen und Bereithalten von Dokumenten (§ 17 MiLOG):

ein Arbeitgeber, der **geringfügig Beschäftigte** oder Arbeitnehmer in den in § 2a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes genannten Wirtschaftszweigen (z. B. Bau-, Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe) beschäftigt ist verpflichtet, **Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit** dieser Arbeitnehmer spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages **aufzuzeichnen** und diese Aufzeichnungen für mindestens zwei Jahre aufzubewahren.

=> Mindestlohndokumentationspflichten-Verordnung (MiLoDokV)

## Regelungen im Überblick

Kontrolle und Durchsetzung durch staatliche Behörden (§§14–21 MiLoG):

Pflichten des Arbeitgebers zur Zahlung des Mindestlohns (§ 20 MiLoG):  
Arbeitgeber mit Sitz im **In- oder Ausland** sind verpflichtet, ihren im Inland beschäftigten Arbeitnehmern den Mindestlohn zu zahlen.

## Regelungen im Überblick

Bußgeldvorschriften (§ 21 MiLoG):

unter anderem handelt „**Ordnungswidrig**, wer Werk- oder Dienstleistungen **in erheblichem Umfang** ausführen lässt, indem er als Unternehmer einen anderen Unternehmer beauftragt, von dem er weiß oder fahrlässig nicht weiß, dass dieser bei der Erfüllung dieses Auftrags entgegen § 20 das dort genannte Arbeitsentgelt **nicht** oder **nicht rechtzeitig** zahlt oder ...“

=> Geldbuße bis zu 500.000 EUR; verschuldensunabhängig

## Regelungen im Überblick

**Ausschluss** von der **Vergabe öffentlicher Aufträge** (§ 19 MiLoG): wer wegen eines Verstoßes gegen § 21 MiLoG mit einer Geldbuße von wenigstens 250.000 EUR belegt worden ist, soll von der Teilnahme an einem Wettbewerb um einen öffentlichen Auftrag (Liefer-, Bau oder Dienstleistungsauftrag) für eine angemessene Zeit ausgeschlossen werden.

**Sozialversicherungsbeiträge** werden auch auf Entgelte erhoben, die der Arbeitnehmer zwar nicht erhalten hat, auf die er jedoch Anspruch gehabt hätte (Entstehungsprinzip).

## Zur prinzipiellen Anwendung des MiLoG im gemeinnützigen Bereich

„**Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer** hat Anspruch auf Zahlung eines Arbeitsentgelts mindestens in Höhe des Mindestlohns durch den Arbeitgeber.“ (§ 1 Abs. 1 MiLoG)

Behinderte Menschen, die im Arbeitsbereich einer Werkstatt für behinderte Menschen (**WfbM**) beschäftigt sind, stehen gem. § 138 SGB IX in einem arbeitnehmerähnlichen Beschäftigungsverhältnis. Sie sind somit keine Arbeitnehmer.

aber: in **Integrationsunternehmen** (§§ 132 ff. SGB XI) arbeiten auch nicht behinderte Menschen. Entsprechend dem Grundsatz der Inklusion werden alle Beschäftigte zu den gleichen Bedingungen beschäftigt  
=> gilt auch der Mindestlohn für alle Beschäftigte

## Zur prinzipiellen Anwendung des MiLoG im gemeinnützigen Bereich

Vergütungen für **ehrenamtliche Tätigkeiten** sind ausdrücklich von der Anwendung des MiLoG ausgenommen (§ 22 Abs. 3 MiLoG).

Eine ehrenamtliche Tätigkeit wird wie folgt definiert:

- Eine ehrenamtliche Tätigkeit erfolgt im Auftrag
- ohne Gegenleistung, namentlich ohne Vergütung des Zeitaufwands.
- Steuerfreie Aufwandsentschädigung – auch pauschaler Art – sind grundsätzlich unschädlich.
- Die unentgeltliche Tätigkeit umfasst das „Besorgen von Geschäften“ für die Körperschaft.
- Die Tätigkeit ist fremdnützig (uneigennützig).

Die in **§ 3 Nr. 26 und 26a EStG** genannten steuerfreien Einnahmen gelten nicht als Arbeitsentgelt (§ 14 SGB IV). Die Tätigkeiten werden somit ehrenamtlich und unentgeltlich i. S. d. MiLoG erbracht.

1. Zahlungen für nebenberufliche Tätigkeiten für gemeinnützige Organisationen (§ 3 Nr. 26 EStG) als
  - Übungsleiter, Ausbilder, Erzieher, Betreuer oder vergleichbare Tätigkeiten,
  - Künstlerische Tätigkeiten oder
  - die Pflege alter, kranker oder behinderter Menschen bis zu einer Höhe von 2.400 EUR im Jahr.
2. Zahlungen für andere nebenberufliche Tätigkeiten für gemeinnützige Organisationen (§ 3 Nr. 26a EStG). Beispiele hierfür sind Vorstandstätigkeiten, Platz- oder Zeugwart oder die Mitgliederverwaltung bis zu einer Höhe von 720 EUR im Jahr.

Hinweis: (umfangreiches) Anwendungsschreiben zu § 3 Nr. 26a und 26b EStG des BMF vom 21.11.2014.

Kein Mindestlohn bei **selbständiger Tätigkeit**.

Der Selbständige ist nicht eingegliedert in den betrieblichen Organismus eines Auftraggebers.

Eine Beschäftigung setzt voraus, dass der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber persönlich abhängig ist. Das ist der Fall, wenn der Beschäftigte in die **Organisation eingegliedert** ist und dabei einem Zeit, Dauer, Ort und Art der Ausführung umfassenden Weisungsrecht des Arbeitgebers unterliegt.

Achtung: Scheinselbständigkeit!

## Vorstandstätigkeit

Ein bezahltes Vorstandsmitglied ist regelmäßig sozialversicherungspflichtig, sofern die Vergütung den Freibetrag nach § 3 Nr. 26a EStG von 720 EUR im Jahr übersteigt. Bei ihm ist das MiLoG anzuwenden.

Die Arbeitnehmereigenschaft würde ausnahmsweise **nicht vorliegen**,

- wenn die Satzung ihn weitgehend unabhängig von Weisungen der Mitgliederversammlung oder anderer Gremien macht,
- wenn er keine festen Anwesenheitszeiten im Verein hat und er für seine Tätigkeit nicht Räume und Ausstattung des Vereins nutzt.

## Prinzipiell Anwendung des MiLoG im Ehrenamtsbereich

Ein **Arbeitsverhältnis ist unteilbar**. Ehrenamtlichkeit i. S. d. MiLoG liegt deshalb nicht mehr vor, wenn der ehrenamtlich Tätige Bezüge oberhalb der Steuerfreibeträge (Übungsleiter- oder Ehrenamtsfreibetrag) erhält. Dann **unterliegt die gesamt Tätigkeit** dem MiloG, wenn insgesamt ein Arbeitsverhältnis besteht.

Beispiel:

Die Monatsabrechnung des Übungsleiters lautet:

50 Std. x 8,50 EUR	425,00 EUR
davon abgabenfrei nach § 3 Nr. 26 EStG	200,00 EUR
Grundlage für Mini-Job-Abgaben	225,00 EUR
30 % Abgaben pauschal auf 225 EUR	67,50 EUR

## Übersicht: Befreiung gemeinnütziger Organisationen vom MiLoG

Form der Vergütung/Art des Beschäftigungsverhältnisses	Einzelfälle/Voraussetzungen	Anmerkungen
Ehrenamtliche Tätigkeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Übungsleiterfreibetrag (§ 3 Nr. 26 EStG)</li> <li>▪ Ehrenamtsfreibetrag (§ 3 Nr. 26 a EStG)</li> </ul>	Vergütungen bis zur Höhe dieser Pauschalen dürfen unter 8,50 Euro pro Stunde liegen
Selbständige Tätigkeiten	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Keine Einbindung in die betriebliche Organisation</li> <li>▪ Keine Weisungsbefugnis des Auftraggebers</li> </ul>	Es gelten die allgemeinen Regelungen hinsichtlich der Lohnsteuer- und Sozialversicherungspflicht
Aufwandsersatz	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fahrten zur Arbeitsstelle und Reisekosten</li> <li>▪ Verpflegungsmehraufwendungen</li> <li>▪ Arbeitskleidung</li> </ul>	Dürfen nicht auf die Vergütung angerechnet werden

Form der Vergütung/Art des Beschäftigungsverhältnisses	Einzelfälle/Voraussetzungen	Anmerkungen
Weitere Vergütungen	Trinkgelder	Dürfen nicht auf die Vergütung angerechnet werden
Einzelfälle	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Praktikanten</li> <li>▪ zu ihrer Berufsausbildung</li> <li>▪ Beschäftigte</li> <li>▪ Langzeitarbeitslose in den ersten sechs Monaten der Beschäftigung</li> <li>▪ Freiwilligendienste, zum Beispiel freiwilliges soziales bzw. ökologisches Jahr</li> </ul>	Vergütungen dürfen unter 8,50 Euro pro Stunde liegen

## Zusätzliche **Sanktionen** im gemeinnützigen Bereich

zu den Geldbußen nach § 21 MiLoG gilt für gemeinnützige Institutionen zusätzlich folgendes:

Die tatsächliche Geschäftsführung muss sich im Rahmen der verfassungsmäßigen Ordnung halten, da die Rechtsordnung das gesetzestreue Verhalten aller Rechtsunterworfenen als selbstverständlich voraussetzt

=> ein **gravierender Verstoß** gegen die Bestimmungen des MiLoG **kann zur Aberkennung der Gemeinnützigkeit** führen (AEAO zu § 62 Nr. 5).

## Anwendungsfälle aus der Praxis

### Beispiel 1

Eine Mitarbeiterin arbeitet 2 Tage in der Woche für je 4 Stunden in der Geschäftsstelle des Vereins. Zusätzlich erledigt sie zuhause die Buchführung des Vereins. Im Durchschnitt benötigt sie dafür 5 Stunden im Monat. Ihre pauschale Monatsvergütung beträgt 350 Euro monatlich. Der Stundenlohn berechnet sich wie folgt:

Geschäftsstelle	2 Tage x 4 Std.	= 8 Std./Woche
Hochrechnung auf einen Monat	8 Std x 13/3 =	34,6 Std. (= 35 Std.)
Buchführung		5 Std./Monat
Summe		40 Std./Monat
Monatsverdienst 350 Euro: 40		= 8,75 Euro/Std.

Die Mitarbeiterin verdient 8,75 Euro Pro Stunde. Der Verein erfüllt das Mindestlohnfordernis.

## Beispiel 2

Ein Trainer hat nach dem Arbeitsvertrag eine wöchentliche Arbeitszeit von acht Stunden. Er erhält neben einer Vergütung von 254 Euro weitere als Auslagen bezeichnete Beträge: 103,50 Euro Entfernungspauschale für Fahrten zum Training und zu Heimspielen, 22,50 Euro Reisekostenersatz für Fahrten zu Auswärtsspielen, 22 Euro Auslagenersatz für Telefonkosten, insgesamt 400 Euro.

Lösung: Der Mindestlohn wird nach arbeitsrechtlichen Grundsätzen berechnet. Die Entfernungspauschale, die Reisekosten und die Telefonauslagen sind vertraglich vereinbarter Aufwandungersatz. Die Beträge werden nicht auf den Mindestlohn angerechnet. Mindestlohnrelevant ist also nur die Vergütung für das Training in Höhe von 254 Euro. Der Stundenlohn berechnet sich wie folgt:

Mindestlohn	
Anzahl Std./Woche x 8,50	8 x 8,50 Euro = 68 Euro/Woche
Hochrechnung auf einen Monat	68 Euro/Woche x 13/3 = 295 Euro/Woche

Folge: Da die Vergütung nur 254 Euro beträgt, ist sie ab dem 1. Januar 2015 um 41 Euro monatlich zu erhöhen, um das Mindestlohnerfordernis zu erfüllen.

Weitere Anmerkungen: Der Verein muss nachweisen, dass die Arbeitszeit von 8 Stunden pro Woche nicht überschritten wird, weil sich der Mindestlohn sonst entsprechend erhöht. Eventuell geleistete Überstunden müssen im Folgemonat entweder ausbezahlt oder durch Freizeit ausgeglichen werden. Einen Ausweg bietet die Vereinbarung eines Jahres- bzw. Saisonarbeitskontos mit entsprechenden Aufzeichnungen und Nachweisen.

### Beispiel 3

#### Regelmäßig Tätiger mit Anspruch auf Freibetrag nach § 3 Nr. 26 EStG

Bei A handelt es sich um einen nebenberuflichen Trainer/Betreuer/Pädagogen, der für eine gemeinnützige Organisation regelmäßig tätig ist und dafür eine Vergütung von 5 Euro pro Stunde erhält. Für die Tätigkeit kann der Übungsleiterfreibetrag von 2.400 Euro im Jahr in Anspruch genommen werden. Für die Frage, ob eine ehrenamtliche Tätigkeit vorliegt, muss zunächst der Umfang der Tätigkeit ermittelt werden.

## Schritt 1: Umfang und Einzelheiten der geleisteten Tätigkeiten

Datum	Beginn Uhrzeit	Ende Uhrzeit	Dauer in Std./Minuten	Stundenvergütung	Stundensatz
Mo. 5.1.	16.00	17.30	1,50		
Di. 6.1.	16.00	20.00	4,00		
Mi. 7.1.	18.00	20.00	2,00		
Do. 8.1.	18.00	19.30	1,50		
<b>Summe</b>			<b>9,00</b>	<b>45,00</b>	<b>5,00</b>

## Schritt 2: Bestimmung des Status des Beschäftigten

Freibetrag nach § 3 Nr. 26 EStG	2.400,00 Euro
Umrechnung des Freibetrags auf eine Woche	46,15 Euro

A leistet für die Organisation 9 Stunden in der Woche und erhält dafür 45 Euro (9 x 5 Euro). Die Vergütung liegt innerhalb des Freibetrags von umgerechnet 46,15 Euro. Somit liegt eine ehrenamtliche Tätigkeit vor.

### Schritt 3: Einhaltung der Verdienstgrenze von 8,50 Euro?

Eine Mindestvergütung von 8,50 Euro muss nicht gezahlt werden. Anders wäre es etwa, wenn A 10 Stunden geleistet hätte. Dann hätte er 50 Euro pro Woche verdient. Die Vergütung läge oberhalb des Freibetrags von 46,15 Euro. Ehrenamtlichkeit wäre nicht mehr gegeben. A hätte Anspruch auf den Mindestlohn von 8,50 Euro pro Stunde.

## Beispiel 4

### Feste Monatsvergütung Sporttrainer mit Anspruch auf Freibetrag nach § 3 Nr. 26 EStG

Bei B handelt es sich um einen nebenberuflichen Sporttrainer, der für seine Leistungen eine fixe Vergütung von 300 Euro im Monat erhält. Für die Tätigkeit kann der Übungsleiterfreibetrag von 2.400 Euro im Jahr in Anspruch genommen werden. Für die Frage, ob eine ehrenamtliche Tätigkeit vorliegt, wird wieder zunächst der Umfang der Tätigkeit ermittelt.

## Schritt 1: Umfang und Einzelheiten der geleisteten Tätigkeiten

Datum	Beginn Uhrzeit	Ende Uhrzeit	Dauer in Std./Minuten	Vergütung	Stundensatz
Di. 6.1.	18.00	20.00	2,50		
Do. 8.1.	18.00	20.00	2,50		
So. 11.1.	Wettkampf		4,00		
Büro					
<b>Summe</b>	<b>wöchentlich</b>		<b>10,50</b>		
Umrechnung	<b>monatlich</b>	x 13:3	<b>45,50</b>	<b>300,00</b>	<b>6,59</b>

B leistet für die Organisation 45,50 Stunden pro Woche und erhält dafür 300 Euro im Monat. Der Vergütung beträgt also 6,59 Euro pro Stunde.

## Schritt 2: Bestimmung des Status des Beschäftigten

B hat Anspruch auf den Freibetrag nach § 3 Nr. 26 EStG, da er nebenberuflich (weniger als 13 Std. wöchentlich) tätig ist.

Freibetrag nach § 3 Nr. 26 EStG	2.400,00 Euro
Umrechnung des Freibetrags auf einen Monat	200,00 Euro

Die Vergütung des Übungsleiters beträgt 300,00 Euro/Monat. Sie liegt oberhalb des Freibetrags von umgerechnet 200 Euro. Somit liegt keine ehrenamtliche Tätigkeit vor. Es liegt keine Selbständigkeit vor, da der Trainer als „Vorgesetzter“ der Spieler der Mannschaft Arbeitnehmer ist.

### Schritt 3: Einhaltung der Verdienstgrenze von 8,50 Euro?

Es muss also eine Mindestvergütung von 8,50 Euro/Std. gezahlt werden. Diese wird derzeit nicht erreicht (siehe oben). Der Verein muss die Vergütung auf den Mindestlohn anheben. MiLoG-gerechnet wäre ab 1. Januar 2015 eine monatliche Vergütung von 386,75 Euro.

#### Praxishinweis:

Die Umrechnung der Wochenzeit erfolgt mit der Formel „x 13:3“. Diese Formel ist wie folgt entwickelt. Das Jahr hat 52 Wochen. Ein Vierteljahr hat somit 13 Wochen. Die Wochen-Stundenzahl multipliziert mit 13 Wochen ergibt die Stundenzahl für ein Vierteljahr, dieses geteilt durch 3 Monate ergibt den durchschnittlichen Monatswert.

## "Entbürokratisierung": Merkel stellt Änderungen bei Mindestlohn in Aussicht



**Seit drei Wochen gilt der Mindestlohn, schon hält die Kanzlerin Änderungen an dem Gesetz für möglich - und kommt damit dem Wirtschaftsflügel ihrer Partei entgegen. Die SPD will das verhindern.**

Quelle: Spiegel-Online