

### Unsere Themen

- **Probleme beim Mindestlohn für Minijobber**  
Wer nicht „pflichtig“ werden will, kürzt die Arbeitszeit
- **Gesetzlicher Mindestlohn**
- **Wegen Schnee und Eis zu spät ins Büro oder an die Werkbank:**  
Abends den Wetterbericht hören – oder früher aufstehen
- **Wer ist „Herr über meine Gesundheit“?**  
Darf ohne ärztlichen Segen wieder gearbeitet werden?
- **Wenn das Weihnachtsgeschenk „Macken“ hat:**  
Der Händler muss sogar für die Fahrkosten aufkommen
- **Die interaktive Seite**

### Probleme beim Mindestlohn für Minijobber

**Wer nicht „pflichtig“ werden will, kürzt die Arbeitszeit**

An sich dürfte es in der Abwicklung kaum Probleme bereiten, einen bisher gezahlten niedrigen Stundenlohn ab Januar 2015 auf mindestens 8,50 – den neuen Mindestlohn – anzuheben.

Doch wie so oft zeigt sich erst in der Praxis, welche Probleme entstehen können.

So bei den Millionen von Arbeitsverhältnissen, die auf „Minijob-Basis“ ausgeübt werden. Deren „regelmäßiger“ Monatsverdienst also nicht höher sein darf als 450 Euro.

Denn die 8,50 Euro-Regel gilt auch für diese Arbeitsverhältnisse – ob im gewerblichen Bereich oder in Privathaushalten.

Denn: Sollte eine Minijobberin / ein Minijobber durch die Anhebung des (zum Beispiel 7,50 Euro betragenden) Stundenlohns auf 8,50 Euro den Grenzwert überschreiten, dann tritt Sozialabgaben- und auch Steuerpflicht ein.

Mit der zuvor geltenden Pauschalregelung – der Arbeitgeber bezahlt pauschal für Sozialabgaben, meist auch die zweiprozentige Steuer – ist es dann vorbei.

Nachrechnen kann sich also lohnen, ob mit dem Mindestlohn und der bisher vereinbarten Arbeitszeit die Verdienstgrenze für Minijobs überschritten wird. Künftig kann ein Minijob knapp 53 Stunden pro Monat ausgeübt werden, wenn der Mindestlohn von 8,50 Euro die Stunde gezahlt wird (vielfach gezahlt werden muss!).

Volle 53 Stunden wären schon zu viel, da sich daraus ein Monatsverdienst von (53 x 8,50 € =>) 450,50 Euro ergeben würde.

Der Bund der Steuerzahler rechnet vor:

Ein Rentner beschäftigt in seinem Privathaushalt eine Hilfe auf 450 Euro-Basis. Der Stundenlohn beträgt 7,50 Euro. Im Monat werden 60 Stunden gearbeitet.

Ab Januar 2015 stehen der Hilfe 8,50 Euro pro Stunde zu. Bei 60 Arbeitsstunden ergibt das



## Geldwerte Informationen für intelligente Verbraucher

einen Monatsverdienst von 510 Euro. Minijob adé. Soll weiter auf der vorherigen Basis gearbeitet werden, muss die Arbeitszeit „angepasst“ werden. Beispiel: 52,5 Stunden Arbeitszeit, also 7,5 Stunden weniger als vorher, ergeben 446,25 Euro im Monat. „Gerettet“.

Vertragliche Vereinbarungen, die einen niedrigeren Stundenlohn als 8,50 Euro vorsehen, sind grundsätzlich unwirksam. Ausnahmen und Übergangsregelungen gelten unter anderem für Minderjährige, Auszubildende, „Langzeitarbeitslose“ in den ersten sechs Monaten eines neuen Arbeitsverhältnisses.

Ferner für Zeitungsausträger, Erntehelfer und Pflichtpraktika in Ausbildung oder Studium.

Daneben gibt es noch allgemeinverbindliche Tarifverträge, nach denen bis Ende 2016 noch niedrigere Mindestlöhne vorgesehen sein können.

„8,50 Euro Mindestlohn“ bedeutet nun nicht, dass in Branchen, in denen bereits höhere Mindestlöhne gelten, nun auf 8,50 Euro gekürzt werden dürfe...

„Droht“ eine Überschreitung der monatlichen 450 Euro-Grenze, so kann die Stundenzahl – wie erwähnt – reduziert werden, um Nachforderungen von Sozialabgaben und Steuern zu vermeiden.

Das geht allerdings nicht ohne die Zustimmung der betreffenden Arbeitskraft. Doch viele Teilzeitkräfte in diesem Verdienstbereich werden daran interessiert sein, dass alles beim Alten bleibt – denn mehr zu verdienen, heißt auf jeden Fall, Sozialabgaben zahlen zu müssen (die Steuerpflicht setzt regelmäßig erst viel später ein).

Denn dann würde aus dem bisherigen Mini ein „Midijob“.

Und auch das sollte nicht vergessen werden: Dem regelmäßigen monatlichen Arbeitsverdienst sind auch einmalige Zahlungen wie Weihnachtsgeld oder Urlaubsgeld hinzuzurechnen.

Erhält ein Minijobber also neben dem laufenden Verdienst solche Sonderzahlungen, müsste ebenfalls die wöchentliche Arbeitsstundenzahl reduziert werden, soll es beim „Minijob“ verbleiben.

- Beispiel: Im Monat wird an 40 Stunden gearbeitet. Der (gegebenenfalls neue) Stundenlohn beträgt 8,50 Euro. Im Dezember wird ein Weihnachtsgeld von 240 Euro zusätzlich überwiesen. Das ergibt  $(8,50 \text{ €} \times 40 \text{ Stunden} \times 12 \text{ Monate} + 240 \text{ € Weihnachtsgeld}) = 4.320 \text{ Euro}$ . Auf den Monat umgerechnet ergibt das 360 Euro. Die Minijobgrenze wird eingehalten.

Ebenfalls wichtig: Mit dem Mindestlohn kommt auf die Arbeitgeber eine neue Pflicht zu: Sie haben den Beginn, das Ende und die daraus resultierende tägliche Arbeitszeit zu „dokumentieren“ und zwei Jahre aufzubewahren.

Mindestens ebenso wichtig: Für Privathaushaltungen gilt das nicht.



## Gesetzlicher Mindestlohn

(WKr) Alle Arbeitgeber sind ab dem 01.01.2015 verpflichtet ihren Arbeitnehmern einen gesetzlichen Mindestlohn von 8,50 EUR pro Stunde zu bezahlen. Der Mindestlohn gilt nicht nur in fast allen Branchen, sondern auch in Privathaushalten.

## Geldwerte Informationen für intelligente Verbraucher

Gibt es für Ihre Branche einen allgemein verbindlichen Mindestlohn, nach dem Tarifvertragsgesetz, dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz oder dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, so ist dieser Mindestlohn zu beachten, dieser kann auch unter 8,50 EUR pro Stunde liegen.

### Aufzeichnungspflichten

Ab dem 01.01.2015 sind zusätzliche Aufzeichnungspflichten zu beachten. Hierzu zählen:

- alle Minijobber und kurzfristig beschäftigte Arbeitnehmer
- sowie Arbeitnehmer die unter § 2a Schwarzarbeiterbekämpfungsgesetz fallen

Hierfür gelten folgende Regeln:

- die Aufzeichnungen umfassen Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit
- die Pausenzeiten sind auch zu erfassen
- die Aufzeichnung müssen spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages erfolgen
- die Aufzeichnungen sind mindestens zwei Jahre aufzubewahren

Ein Formblatt für Ihre Aufzeichnungspflichten können Sie bei mir anfordern.

Unter § 2a Schwarzarbeiterbekämpfungsgesetz fallen folgende Branchen:

- Baugewerbe
- Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe
- Personenbeförderungsgewerbe
- Speditions-, Transport- und damit verbundenen Logistikgewerbe
- Schaustellergewerbe
- Unternehmen der Forstwirtschaft
- Gebäudereinigungsgewerbe

- bei Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen beteiligen
- in der Fleischwirtschaft

### Subunternehmer

Beschäftigen Sie in Ihrem Unternehmen sogenannte Subunternehmer, so ist zu beachten, dass Sie bei der Beauftragung für deren Einhaltung des Mindestlohns haften. Sie sollten sich von den Subunternehmern bestätigen lassen, dass der Mindestlohn bezahlt wird. Verstößt Ihr Subunternehmer gegen den Mindestlohn, können Sie als Haftender herangezogen werden.

Die Zollbehörde ist für die Überprüfung der Einhaltung des Mindestlohns zuständig. Bei Verstößen können Sie mit Bußgeldern von bis zu 500.000,00 EUR geahndet werden. Eine weitere Konsequenz gegen den Mindestlohn ist die Erhebung der Sozialversicherungsbeiträge auf den Mindestlohn (sog. Phantomlohn).

Willi Kreh – Steuerberater, 5. Januar 2015

Aktuelle Steuerinformationen unter

[www.kreh.de](http://www.kreh.de)

Blog: [www.krehaktiv.de](http://www.krehaktiv.de)





## Geldwerte Informationen für intelligente Verbraucher

Wegen Schnee und Eis zu spät ins Büro oder an die Werkbank:

### **Abends den Wetterbericht hören – oder früher aufstehen**

von Wolfgang Büser und Maik Heitmann

**Der erste Schnee, bevor der Winter richtig loslegt, ist nicht selten der, welcher Motorrad- wie Autofahrer vor die härtesten Proben stellt. Weil er so unverhofft kommt und Straßen in Rutschbahnen verwandelt - und man oft nur im Schnecken tempo vorankommt. Natürlich betrifft er auch Busse, Straßen- oder Eisenbahnen. Was passiert, wenn ein Arbeitnehmer wegen solcher „Verkehrshindernisse“ zu spät oder gar nicht am Arbeitsplatz erscheint?**

Auch unpünktliche öffentliche Verkehrsmittel sind oft Ursache dafür, dass die Firma erst nach Dienstbeginn erreicht wird. Muss für die dadurch ausfallende Arbeitszeit der Arbeitgeber gerade stehen? Nein. Nach dem Gesetz haben die Betriebe nur dann das Arbeitsentgelt ohne Gegenleistung ihrer Mitarbeiter weiterzuzahlen, wenn sie aus einem „in ihrer Person liegenden Grund“ nicht arbeiten können.

Solche Gründe liegen zum Beispiel vor, wenn eine Krankheit oder ein Unfall zur Arbeitsunfähigkeit führen. Verstopfte Straßen durch Unfälle oder Nebel, Schnee und Eis, die ursächlich dafür sind, dass Beschäftigte nicht zur gewohnten Stunde mit der Arbeit beginnen können, gehören nicht zu den „persönlichen Gründen“ einer Arbeitsverhinderung.

Mit anderen Worten: Das „Zeit-Risiko“ des Anfahrtsweges zum Betrieb trägt der Arbeitnehmer.

Natürlich ist kein Arbeitgeber daran gehindert, kulant zu verfahren - was oft auch geschieht. Außerdem sehen für kurzfristige Verspätungen wegen schlechter Straßenverhältnisse vielfach Tarifverträge beziehungsweise Betriebsvereinbarungen Regelungen zugunsten der Arbeitnehmer vor.

Überdies gilt für einen Großteil der Arbeitnehmer die „gleitende Arbeitszeit“, die einen Ausgleich über die Woche oder einen Monat zulässt, wenn es zu Verspätungen gekommen ist.

Wo all dies nicht der Fall ist - weder Vertrag, Betriebsvereinbarung, Gleitzeitmöglichkeit oder Großzügigkeit des Chefs -, heißt es deshalb:

Wer morgens im Schnee stecken bleibt, der muss abends oder zu einer anderen Zeit länger arbeiten oder hat, wenn das nicht möglich ist, weniger Geld auf der Lohnabrechnung. Da kann nur empfohlen werden: „Wenn’s schneit: früher aufstehen!“

Andererseits muss der Arbeitgeber Lohn oder Gehalt weiterzahlen, wenn in seinem Betrieb nicht gearbeitet werden kann, etwa weil die Heizung ausgefallen ist.

Das Bundesarbeitsgericht stellte vor Jahren schon fest, dass dieser Fall vom Betriebsrisiko der Firma erfasst werde. (AZ: 4 AZR 301/80)

Übrigens: Auch wenn ein Arbeitnehmer mehrfach zu spät zur Arbeit kommt, weil der Wettergott ihm nicht gut gesonnen war: Hals über Kopf darf ihm deshalb nicht gekündigt werden, sondern allenfalls nach einer Abmahnung.

Übertreiben sollten es die Mitarbeiter aber nicht. Denn kommt zum wetterbedingten Fehlen hinzu, dass der Arbeitgeber gleich mehrere

## Geldwerte Informationen für intelligente Verbraucher

Male erst mit erheblicher Verspätung erfährt, dass der Job verspätet (oder gar nicht) aufgenommen werden kann, dann dauert es nicht lange bis zur Kündigung.

Das Bundesarbeitsgericht: Dafür kommt es dann nicht einmal darauf an, ob der Betriebsablauf durch die mehrfachen Fehlzeiten erheblich gestört wurde; denn wäre das nicht der Fall gewesen, dann sei der betreffende Arbeitnehmer ja wohl „überflüssig“... (AZ: 2 AZR 147/00)

In diesem Zusammenhang interessiert: Passiert auf einem der Wege zur oder von der Arbeitsstelle ein Unfall, und das ist ja jahreszeitunabhängig, so tritt für die gesundheitlichen Folgen die gesetzliche Unfallversicherung ein.

Denn bei solchen „Wegeunfällen“ handelt es sich - wie bei einem Malheur, das während der Arbeitszeit passiert ist - um einen Arbeitsunfall. Das Leistungsspektrum der Berufsgenossenschaft ist weitergehend als das der gesetzlichen Krankenkassen.

Schließlich: Kommt es ausnahmsweise – zum Beispiel wegen schwieriger Wetterverhältnisse – dazu, dass ein Arbeitgeber seinen (im Regelfall wohl kleinen) Betrieb nicht beziehungsweise nicht rechtzeitig öffnen kann, so dass die Mitarbeiter keinen „Zugang“ haben, dann gilt natürlich auch hier:

Wer den Anlass setzt, dass nicht gearbeitet werden kann, der hat dafür aufzukommen...

### Wer ist „Herr über meine Gesundheit“?

**Darf ohne ärztlichen Segen wieder gearbeitet werden?**

**Kaum zu glauben, aber Tatsache: Viele Arbeitnehmer (offenbar aber auch Arbeitgeber) glauben, dass es eines Stückes beschriebenen Papiers bedürfe, ob sie als „arbeitsunfähig krank“ befundene Personen die Arbeit wieder aufnehmen dürfen, weil sie sich gesund und wieder arbeitsfähig fühlen.**

**Ohne „Gesundschreibung“ durch den Arzt, der die Arbeitsunfähigkeit attestiert hatte, müsse ausgeharrt werden.**

Abgesehen davon, dass kein Arzt in der Lage ist, einen Patienten gesund zu „schreiben“ (wie soll das funktionieren?). Genauso wenig, wie er vorher die Frau oder den Mann „krankgeschrieben“ haben kann. Jeder ist „Herr seiner Gesundheit“ („Frau“ natürlich auch.) Und eine einmal für eine Woche ausgeschriebene Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung stellt kein Arbeitsverbot dar, wenn das von dem Doktor diagnostizierte Leiden sich schon nach drei oder vier Tagen verflüchtigt hat. Die Prognose des Doktors war dann vielleicht ein wenig zu pessimistisch.

Natürlich „muss“ dann niemand im Eiltempo zur Firma laufen, um dort wieder tätig zu sein. Denn das Arztattest gilt auch dann, wenn man sich wieder quietschfidel fühlt.

Und es dürfte – wegen des eingangs beschriebenen Irrglaubens, gegen die schriftliche Bestätigung „nichts unternehmen“ zu dürfen – auch beinahe die Regel sein, dass die vom Arzt vermutete Dauer der Arbeitsunfähigkeit eingehalten wird.



## Geldwerte Informationen für intelligente Verbraucher

Obwohl der Heilkundige ja im Voraus nie auf den Tag genau wissen kann, wie seine Behandlung anschlägt.

Auch der manchmal zu hörende Hinweis, bei ärztlich (noch) verordneter Arbeitsruhe sei man nicht gesetzlich unfallversichert, wenn man den Drang spürt, dem Chef beim Geldverdienen zu helfen, ist Unsinn.

Wer sich trotz „Krankschreibung“ auf den Weg zur Firma macht, der ist genauso gesetzlich unfallversichert, wenn mal etwas passieren sollte, wie wenn er ohne „gelben Schein“ durch ein Malheur wieder krank geworden sein sollte...

Damit keine Missverständnisse aufkommen: Wer tatsächlich „zu früh“ seinen Arbeitsplatz wieder aufsucht, weil er eben (noch) nicht wieder „arbeitsfähig“ ist, der ist hier nicht gemeint.

Übertriebener Ehrgeiz kann schließlich dazu führen, dass eine dadurch verschleppte Krankheit am Ende eine längere Arbeitsunfähigkeitszeit zur Folge hat, als hätte der Patient den Daten auf seiner ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung mehr Vertrauen geschenkt.

Und um auch noch mit einem weiteren Missverständnis aufzuräumen: Der Arbeitgeber sollte keinen Mitarbeiter wieder nach Hause schicken, der sieben Tage „Au“ bescheinigt bekommen hat, sich aber nach vier Tagen wieder „Af“ fühlt. Er braucht keine „Gesundschreibung“ dafür, weil Papier allein nicht „gesund“ machen kann...

Wenn das Weihnachtsgeschenk „Macken“ hat:

**Der Händler muss sogar für die Fahrkosten aufkommen**

**Gerlinde A. ärgerte sich: Kaum hatte sie die beim Weihnachtsbummel mit ihrem Mann erstandenen sündhaft teuren Schuhe zum ersten Mal „ausgeführt“, da brach auch schon der Absatz ab - was sie auf einen Verarbeitungsfehler zurückführte.**

**Welche Möglichkeiten hat sie, mit dem Händler ins Reine zu kommen? Der nämlich meinte, die Schuhe müsse er nicht umtauschen, weil sie einen Preisnachlass ausgehandelt hatte. Wie ist die Rechtslage (unterstellt, der Verarbeitungsfehler wurde bestätigt)?**

- Gerlinde A. könnte die Schuhe zurückbringen (oder schicken) und ihr Geld zurückverlangen, weil sie für Verarbeitungsfehler nicht einzustehen hat. Doch muss der Händler darauf nicht eingehen. Denn nach dem Gesetz hat er das Recht, „nachzubessern“ – heißt: den Schuh zu reparieren. Klappt das nicht reibungslos, so kann er einen zweiten Reparaturversuch unternehmen. Erst wenn auch der nicht zur Zufriedenheit der Kundin ausfällt (und auch objektiv nach wie vor ein Schaden vorliegt), kann Frau A. „die Faxen dicke“ haben – und nun unter drei Möglichkeiten wählen:
- Sie gibt die Schuhe - und verlangt das Geld - zurück. Oder
- sie wünscht eine Minderung des Kaufpreises (weil sie doch irgendwie an den Schuhen Gefallen gefunden hat), oder drittens
- Frau A. tauscht die Schuhe gegen ein einwandfreies Paar ein.



## Geldwerte Informationen für intelligente Verbraucher

Das Heft des Handelns liegt in ihrer Hand – der Kaufmann muss auf den Vorschlag der Kundin, die er trotz zweier „Nachbesserungen“ nicht zufrieden stellen konnte, eingehen (es sei denn, über die zweite Möglichkeit wurde kein Einverständnis erzielt und die dritte Möglichkeit sei „mangels vorhandener Masse“ nicht durchführbar).

Das gilt auch, wenn Ware zum Sonderpreis gekauft wurde – es sei denn, der niedrige Preis sei gerade deshalb geboten worden, weil die Schuhe oder der Anzug einen Fehler hatten. Andererseits: Auch bei „2. Wahl“ muss der Reißverschluss an der Hose funktionieren.

Außerdem kann sie den Aufwand ersetzt verlangen, der ihr durch die Rückgabe entstanden ist, etwa den Fahrpreis oder das Porto (natürlich im angemessenen Rahmen; für ein Paar Schuhe oder einen Pullover kann keine 50 km „Anfahrt“ berechnet werden). Auf einen Gutschein muss sie nicht eingehen (auch bei „Schlussverkaufsware“ nicht).

Wer feststellt, dass er Sachen gekauft oder geschenkt bekommen hat, die mangelhaft sind, der braucht nicht überstürzt zu reagieren: „Verjährung“ tritt erst nach zwei Jahren ein (bei gebrauchten Artikeln – speziell in der Autobranche üblich - ist diese Frist regelmäßig auf ein Jahr reduziert).

In den ersten sechs Monaten braucht der Kunde nur zu behaupten, der Fehler sei von Beginn an vorhanden gewesen, er sei nur zu spät „bemerkt“ worden – der Händler muss das Gegenteil beweisen. In den restlichen 1 1/2 Jahren liegt die Beweispflicht für mangelhaft erstandene Ware beim Kunden.

Noch etwas: Ist eine Ware mangelfrei, gefällt sie aber zu Hause nicht mehr (oder passt sie nicht richtig) - oder sie gefällt, ist aber schon

vorhanden (Beispiel: „doppeltes Weihnachtsgeschenk“) -, dann möchte der Kunde am liebsten umtauschen. Normalerweise ist dies auch kein Problem - manche Geschäfte zahlen sogar das Geld zurück.

Rechtlich sieht es jedoch so aus: „Umtausch einwandfreier Ware und Geld zurück“ ist Kulanzsache – und kann nur verlangt werden, wenn dies vorher so vereinbart war. Der Ladenbesitzer könnte sich sonst darauf berufen, einen Gutschein auszustellen - oder aber nach dem Motto „gekauft ist gekauft“ verfahren. Außerdem: Solche freiwilligen Umtauschfristen sind mit 7 bis 14 Tagen meist kurz bemessen.

Schließlich: Wer „online“ kauft, der hat es einfacher: Fast alles (ausgenommen Verderbliches, entsiegelte DVD's und Spezialanfertigungen) kann innerhalb von zwei Wochen zurück geschickt werden - unabhängig von den Gründen. Und ist – wie üblich – die so genannte Widerrufsbelehrung erst mit der Ware geschickt worden, so gilt sogar eine einmonatige Widerrufsfrist – gerechnet vom Eingang der Ware an.

Das sieht das Fernabsatzgesetz vor.

Dieses Recht steht allerdings nur den Käufern – nicht den Beschenkten zu (was sich allerdings regelmäßig schnell „regeln“ lassen können sollte...). Wer „von privat“ online gekauft hat, hat dieses problemlose Widerrufsrecht nicht.





## Geldwerte Informationen für intelligente Verbraucher

### **Die interaktive Seite**

Vorsicht! Hier werden Sie nur preiswerte Angebote finden und Sie sind nur ein paar Mausklicks davon entfernt, eine Menge Geld zu sparen.

Wenn Sie ganz sicher sind, dass Sie sich den Luxus eines oder mehrerer Generalvertreter leisten können und mehr als nötig für Ihre Versicherungen bezahlen wollen, kann und will ich Sie natürlich nicht davon abhalten.

Warum sollte ich Sie auch hindern?

Schließlich ist es doch Ihr meistens sauer verdientes Geld, das Sie sich - in der Regel sogar ohne erkennbare Gegenleistung - aus der Tasche ziehen lassen, und die Vertreter der teuren Gesellschaften mit den großen Namen müssen ja auch leben.

Ausführliche Informationen.

[Haftpflichtversicherung](#)

[Hausratversicherung](#)

[Unfallversicherung](#)

können Sie hier aufrufen

Herausgeber:  
Verband marktorientierter Verbraucher e.V.  
Christophstr. 20-22 50670 Köln  
Tel. 0221-122020 Fax 0221-122029  
Schriftleitung: Volker Spiegel (V.i.S.d.P.)