



## DURCHBLICK für das Personalbüro

Im April 2018

### Sehr geehrte Mandantin, sehr geehrter Mandant,

hinsichtlich der Anwendung des **Freibetrags von 110 € bei Betriebsveranstaltungen** haben sich einige Zweifelsfragen ergeben. Wir stellen Ihnen die Antworten des Bayerischen Landesamts für Steuern vor. Darüber hinaus zeigen wir, welche Entscheidungen oder Fehler im Rahmen der **Einkommensteuerveranlagung** von Arbeitnehmern überprüfbar bzw. korrigierbar sind. Der **Steuertipp** befasst sich mit Arbeitslohn, der nach dem **Tod eines Arbeitnehmers** gezahlt wird.

#### Zweifelsfragen

### Wie der 110-€-Freibetrag bei Betriebsveranstaltungen anzuwenden ist

Zuwendungen aus Anlass von Betriebsveranstaltungen sind kein Arbeitslohn, soweit der Betrag von 110 € je Betriebsveranstaltung und teilnehmenden Arbeitnehmer nicht überschritten wird. Dies gilt für **bis zu zwei Betriebsveranstaltungen** jährlich. Nimmt der Arbeitnehmer an mehr als zwei Betriebsveranstaltungen teil, können die beiden Veranstaltungen, für die der Freibetrag gelten soll, ausgewählt werden.

Für die Berechnung des 110-€-Freibetrags sind **alle** Aufwendungen (auch Kosten des äußeren Rahmens) des Arbeitgebers inklusive Umsatzsteuer zu addieren und auf die bei der Veranstaltung anwesenden Teilnehmer aufzuteilen.

Unter Einbezug von **Reisekosten** gilt Folgendes:

Reisekosten liegen ausnahmsweise vor, wenn

- die Betriebsveranstaltung außerhalb der ersten Tätigkeitsstätte des Arbeitnehmers stattfindet,
- die Anreise der Teilnahme an der Veranstaltung dient und
- die Organisation dem Arbeitnehmer selbst überlassen ist.

Sofern diese drei Voraussetzungen erfüllt sind, gehören die vom Arbeitgeber geleisteten steuerfreien Erstattungen nicht zu den Zuwendungen anlässlich der Betriebsveranstaltung. Dagegen bezieht die Finanzverwaltung sämtliche Reisekosten, die der **Organisation des Arbeitgebers** obliegen, in die Zuwendungen anlässlich der Betriebsveranstaltung ein.

#### In dieser Ausgabe

- Zweifelsfragen:** Wie der 110-€-Freibetrag bei Betriebsveranstaltungen anzuwenden ist..... 1
- Bindungswirkung:** Lohnsteuerpauschalierung ist bei der Arbeitnehmerveranlagung überprüfbar..... 2
- Betriebsausgaben:** Dienstwagen für geringfügig beschäftigte Lebensgefährtin? ..... 2
- Außerordentliche Einkünfte:** Fünftelregelung bei Aufstockungsbeträgen einer Transfergesellschaft ..... 2
- Fahrtkosten:** Werbungskostenabzug für Fahrten zur Bildungseinrichtung eingeschränkt ..... 3
- Geldwerter Vorteil:** Fahrtenbuch darf nicht nachträglich erstellt werden ..... 3
- Lohnsteuerbescheinigung:** Steuerfreiheit für SFN-Zuschläge auch bei Veranlagung durchsetzbar ..... 3
- Wirtschaftliches Eigentum:** Steuerfreie Überlassung von Leasinggegenständen an Arbeitnehmer ..... 4
- Steuertipp:** Weiterleitung von Arbeitslohn an Miterben ..... 4

Der auf eine **Begleitperson** entfallende Anteil ist dem jeweiligen Arbeitnehmer zuzurechnen. Für die Begleitperson ist kein zusätzlicher Freibetrag anzusetzen. Auch die **44-€-Freigrenze** ist **nicht** anwendbar.

Der Zuwendende kann die Freibetragsregelung auch bei **Leih- oder Konzernarbeitnehmern** anwenden, deren Teilnahme an der Veranstaltung zu Arbeitslohn von dritter Seite führt. Dann muss er sich nach Ansicht des Fiskus beim Arbeitgeber vergewissern, dass für diese Arbeitnehmer der Freibetrag noch nicht bei zwei anderen Betriebsveranstaltungen ausgeschöpft wurde.

Wenn Arbeitnehmer von Geschäftspartnern teilnehmen, ist die Freibetragsregelung nicht anwendbar. Vielmehr liegt bei diesen Arbeitnehmern grundsätzlich **Arbeitslohn von dritter Seite** vor. Diesen Arbeitslohn müssen deren eigene Arbeitgeber lohnversteuern, falls der Zuwendende nicht die Einkommensteuer der Zuwendungsempfänger mit 30 % pauschaliert hat.

Die **Pauschalversteuerung** mit 25 % für steuerpflichtigen Arbeitslohn aus Anlass von Betriebsveranstaltungen ist nicht nur für eigene Arbeitnehmer, sondern auch für Leih- oder Konzernarbeitnehmer zulässig. Bei den beiden letztgenannten Personengruppen kann wahlweise der Zuwendende oder deren eigener Arbeitgeber die Pauschalversteuerung anwenden.

#### Bindungswirkung

### **Lohnsteuerpauschalierung ist bei der Arbeitnehmerveranlagung überprüfbar**

Die pauschale Lohnsteuererhebung ist Teil des **Lohnsteuerabzugsverfahrens** und damit des Vorauszahlungsverfahrens. Damit können Entscheidungen über die Lohnsteuerpauschalierung laut Bundesfinanzhof bei der Einkommensteuerveranlagung des Arbeitnehmers unbeschränkt überprüft werden. Sie entfalten im Veranlagungsverfahren regelmäßig auch keine (verfahrensrechtliche) Bindungswirkung.

Die pauschale Lohnsteuer bleibt bei einer Einkommensteuerveranlagung also nur dann außer Ansatz, wenn der Lohn dem Gesetz entsprechend tatsächlich pauschal besteuert worden ist.

#### Betriebsausgaben

### **Dienstwagen für geringfügig beschäftigte Lebensgefährtin?**

In einem Streitfall vor dem Bundesfinanzhof (BFH) ging es um die Frage, ob eine Fahrzeugges-

tellung betrieblich veranlasst war. Die Tätigkeit der Lebensgefährtin des Arbeitgebers sollte als geringfügige Beschäftigung ausgeübt und mit monatlich 400 € vergütet werden. In einem Nachtrag zum Anstellungsvertrag vereinbarte der Arbeitgeber mit seiner Lebensgefährtin die Überlassung eines Firmenwagens auch zur privaten Nutzung. Der BFH hat die betriebliche Veranlassung verneint. Eine solche Fahrzeugüberlassung sei im Rahmen eines geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses offensichtlich **nicht fremdüblich**.

Ein Arbeitgeber würde einem familienfremden geringfügig Beschäftigten regelmäßig kein Fahrzeug überlassen. Durch eine umfangreiche Privatnutzung des Pkw könnte der geringfügig Beschäftigte die Vergütung für die Arbeitsleistung in erhebliche - für den Arbeitgeber letztlich nicht kalkulierbare - Höhen steigern.

Unerfreuliche Konsequenz: Die Aufwendungen für das der Lebensgefährtin überlassene Fahrzeug wurden **nicht zum Betriebsausgabenabzug zugelassen**. Konsequenterweise wurden sie natürlich auch nicht als Arbeitsentgelt für die geringfügige Beschäftigung behandelt.

**Hinweis:** Damit ist die Firmenwagengestellung an Ehegatten oder Lebensgefährten als steuerliches Gestaltungsmodell im Rahmen eines geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses nicht geeignet.

#### Außerordentliche Einkünfte

### **Fünftelregelung bei Aufstockungsbeträgen einer Transfergesellschaft**

Ein von der Stilllegung seines Betriebs betroffener Arbeitnehmer wurde nach Abschluss eines Auflösungsvertrags in einer Transfergesellschaft aufgefangen. Dort bezog er von der Bundesagentur für Arbeit steuerfreies **Transferkurzarbeitergeld**. Daneben erhielt er von der Transfergesellschaft Aufstockungsbeträge zu diesem Kurzarbeitergeld. Da der Arbeitnehmer in der Transfergesellschaft keine Beschäftigung ausübte, wollte er erreichen, dass die Aufstockungsbeträge als außerordentliche Einkünfte nach der Fünftelregelung besteuert werden.

Das Finanzgericht Münster (FG) gab ihm recht. Es behandelte die im Streitfall gezahlten Aufstockungsbeträge als **steuerbegünstigte Entschädigung**. Die Begründung des FG: Die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses und die Zahlung der Aufstockungsbeträge zum Transferkurzarbeitergeld hingen unmittelbar zusammen. Der Arbeitnehmer war für die Transfer GmbH tatsächlich nicht tätig geworden und hatte nach den vertraglichen Regelungen auch keinen Anspruch auf eine Beschäfti-

gung. Die Zahlung der Aufstockungsbeträge war vielmehr allein durch die Auflösung des Arbeitsverhältnisses bedingt. Nach den Vereinbarungen sollten dem Arbeitnehmer durch das befristete Arbeitsverhältnis bei der Transfer GmbH nur Qualifizierungsmöglichkeiten eröffnet und seine Arbeitsmarktchancen verbessert werden.

**Hinweis:** Wären die Aufstockungsbeträge für eine tatsächlich erbrachte Arbeitsleistung gezahlt worden, hätten keine außerordentlichen Einkünfte vorgelegen. Insoweit wäre der Zahlungsgrund ein anderer gewesen.

## Fahrtkosten

### **Werbungskostenabzug für Fahrten zur Bildungseinrichtung eingeschränkt**

Nach der früheren Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs (BFH) galt für Fahrtkosten anlässlich des Besuchs einer Bildungseinrichtung zum Zweck eines Vollzeitstudiums oder einer vollzeitigen Bildungsmaßnahme: Sie waren nach **Dienstreisegrundsätzen** in voller Höhe bzw. mit 0,30 € je gefahrenen Kilometer abziehbar.

Seit 2014 fingiert das Gesetz eine Bildungseinrichtung, die außerhalb eines Dienstverhältnisses zum Zweck eines Vollzeitstudiums oder einer vollzeitigen Bildungsmaßnahme aufgesucht wird, jedoch als **erste Tätigkeitsstätte**. Damit sind die Fahrtkosten für Wege zwischen der Wohnung und der Bildungseinrichtung seit 2014 in den genannten Fällen nur noch in Höhe der Entfernungspauschale abziehbar. Diese Konsequenz hält das Finanzgericht Sachsen (FG) für verfassungsgemäß.

**Hinweis:** Gegen die Entscheidung des FG ist eine Nichtzulassungsbeschwerde beim BFH anhängig.

## Geldwerter Vorteil

### **Fahrtenbuch darf nicht nachträglich erstellt werden**

Überlässt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer unentgeltlich oder verbilligt einen Firmenwagen auch zur privaten Nutzung, führt dies zu einem steuerpflichtigen **Nutzungsvorteil**. Dieser Vorteil ist anhand eines ordnungsgemäßen Fahrtenbuchs oder, falls ein solches nicht geführt wird, nach der 1%-Regelung zu bewerten.

Der gesetzlich nicht weiter bestimmte Begriff des ordnungsgemäßen Fahrtenbuchs ist durch die Rechtsprechung präzisiert worden. Danach müssen die dem Nachweis des zu versteuernden Privatanteils an der Gesamtfahrleistung dienenden

Aufzeichnungen hinreichende Gewähr für ihre **Vollständigkeit und Richtigkeit** bieten. Sie müssen zudem mit vertretbarem Aufwand auf ihre materielle Richtigkeit hin überprüfbar sein.

In diesem Zusammenhang hat das Finanzgericht Rheinland-Pfalz (FG) klargestellt: Ein Fahrtenbuch muss immer **zeitnah** geführt werden. Im Streitfall wurde jedoch für das Jahr 2003 ein Fahrtenbuch verwendet, das laut Hersteller erst ab April 2005 im Handel erhältlich war. Die Kläger trugen vor, die Eintragungen im vorherigen Fahrtenbuch seien aufgrund ihrer Unleserlichkeit korrekt in das vorgelegte Fahrtenbuch übertragen worden. Das ändert laut FG nichts daran, dass es nicht zeitnah geführt wurde und damit die Gewähr für die Vollständigkeit und Richtigkeit der Einträge nicht mehr gegeben war. Das galt umso mehr, als das „unleserliche Fahrtenbuch“ überhaupt nicht vorgelegt worden war.

**Hinweis:** Im Übrigen fielen dem FG „typische Fehler“ auf, die beim Nachtragen eines Fahrtenbuchs immer wieder passieren. Einerseits waren Fahrten eingetragen, zu deren Zeitpunkt das Fahrzeug repariert wurde. Zudem stimmten Kilometerstände nicht mit Reparaturrechnungen überein. Schließlich waren auch noch nach dem Verkauf des Fahrzeugs angeblich Fahrten durchgeführt worden.

## Lohnsteuerbescheinigung

### **Steuerfreiheit für SFN-Zuschläge auch bei Veranlagung durchsetzbar**

Zuschläge, die für Sonntags-, Feiertags- oder Nacharbeit (kurz: SFN-Zuschläge) neben dem Grundlohn gezahlt werden, sind steuerfrei, soweit sie bestimmte Prozentsätze des Grundlohns nicht übersteigen. Die Steuerbefreiung setzt außerdem voraus, dass die Zuschläge für tatsächlich geleistete Sonntags-, Feiertags- oder Nacharbeit gezahlt worden sind. Grundsätzlich werden **Einzel-aufstellungen** der tatsächlich erbrachten Arbeitsstunden an Sonntagen, Feiertagen oder zur Nachtzeit gefordert.

Wurden **nachweislich** Zuschläge für tatsächlich geleistete Sonntags-, Feiertags- oder Nacharbeit neben dem Grundlohn gezahlt, besteht folgende Möglichkeit: Der Arbeitnehmer kann die Steuerfreiheit laut Bundesfinanzhof auch erst im Rahmen der Einkommensteuerveranlagung geltend machen. Das gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber die Zuschläge im Lohnsteuerabzugsverfahren nicht als steuerfrei behandelt hat.

**Hinweis:** Etwaige Fehler beim Lohnsteuerabzug können somit im Rahmen der Einkommensteueranmeldung berichtigt werden. Der Inhalt der Lohnsteuerbescheinigung entfaltet im Rahmen der Einkommensteueranmeldung des Arbeitnehmers insoweit keine Bindungswirkung.

## Wirtschaftliches Eigentum

### Steuerfreie Überlassung von Leasinggegenständen an Arbeitnehmer

Vorteile des Arbeitnehmers aus der privaten Nutzung von betrieblichen Datenverarbeitungs- und Telekommunikationsgeräten samt Zubehör sowie von im Betrieb eingesetzten System- und Anwendungsprogrammen sind steuerfrei. Eine Überlassung „betrieblicher Datenverarbeitungsgeräte“ in diesem Sinne liegt aber nicht vor, wenn die den Mitarbeitern überlassenen PCs nicht dem Arbeitgeber als betriebliche Geräte zugerechnet werden können. Davon ist laut Finanzgericht Sachsen (FG) auszugehen, wenn ein geleaster Gegenstand nach dem Nutzungsvertrag schon während der Grundmietzeit dem **Arbeitnehmer als Leasingnehmer** zuzurechnen ist.

Im Streitfall konnten die Arbeitnehmer nach Ablauf von zwei Jahren die zur Nutzung überlassenen PCs für 3 % der ursprünglichen Anschaffungskosten erwerben. Das FG behandelte die Arbeitnehmer von Anfang an als wirtschaftliche Eigentümer der PCs. Eine **steuerfreie Nutzungsüberlassung** der Geräte durch den Arbeitgeber lag damit nicht vor.

## Steuertipp

### Weiterleitung von Arbeitslohn an Miterben

Arbeitslohn, der nach dem Tod des Arbeitnehmers gezahlt wird, darf grundsätzlich unabhängig vom Rechtsgrund der Zahlung nicht mehr nach den steuerlichen Merkmalen des Verstorbenen versteuert werden. Bei laufendem Arbeitslohn, der im Sterbemonat oder für den Sterbemonat gezahlt wird, kann der Steuerabzug aus Vereinfachungsgründen aber noch nach den steuerlichen Merkmalen des Verstorbenen vorgenommen werden. Die **Lohnsteuerbescheinigung** ist jedoch auch in diesem Fall für den Erben auszustellen und zu übermitteln.

Zahlt der Arbeitgeber den Arbeitslohn an einen Erben oder einen Hinterbliebenen aus, ist der Lohnsteuerabzug - falls es sich nicht um laufenden

Arbeitslohn des Sterbemonats handelt - nur nach dessen Besteuerungsmerkmalen durchzuführen.

Die an die übrigen Erben weitergegebenen Beträge stellen im Kalenderjahr der Weitergabe negative Einnahmen dar. Handelt es sich dabei um **Versorgungsbezüge** (wie beim Sterbegeld), ist für die Berechnung der negativen Einnahmen zunächst vom Bruttobetrag der an die anderen Anspruchsberechtigten weitergegebenen Beträge auszugehen. Dieser Bruttobetrag ist sodann zu kürzen um den Unterschied zwischen

- den beim Lohnsteuerabzug berücksichtigten Freibeträgen für Versorgungsbezüge und
- den auf den verbleibenden Anteil des Zahlungsempfängers entfallenden Freibeträgen für Versorgungsbezüge.

**Beispiel:** Nach dem Tod des Arbeitnehmers A ist an die Hinterbliebenen B, C, D und E ein Sterbegeld von 4.000 € zu zahlen. Der Arbeitgeber zahlt den Versorgungsbezug 2018 an B aus. Dabei wurde die Lohnsteuer nach den Lohnsteuerabzugsmerkmalen des B unter Berücksichtigung der Freibeträge für Versorgungsbezüge von 1.200 € (19,2 % von 4.000 € = 768 € zuzüglich 432 €) erhoben. B gibt im Jahr 2019 je 1/4 des Bruttoversorgungsbezugs an C, D und E weiter (insgesamt 3.000 €).

Im Jahr 2018 ergeben sich bei B lohnsteuerpflichtige Versorgungsbezüge:

Versorgungsbezüge	4.000 €
– Versorgungsfreibetrag	768 €
– Zuschlag zum Versorgungsfreibetrag	432 €
= lohnsteuerpflichtige Versorgungsbezüge	2.800 €

Durch die Weitergabe im Jahr 2019 verbleibt B ein Anteil an den Versorgungsbezügen von 1.000 €. Hierauf entfällt ein Versorgungsfreibetrag von 192 € (19,2 % von 1.000 €) zuzüglich eines Zuschlags zum Versorgungsfreibetrag von 432 €, also steuerpflichtige Versorgungsbezüge von 376 €. Im Jahr 2019 sind bei B negative Einnahmen in Höhe von 2.424 € (2.800 € – 376 €) anzusetzen.

## Auszeichnung

---

### Heisterborg gehört zu den besten Steuerberatern 2018

Das Handelsblatt hat ein exklusives Ranking veröffentlicht. Wir freuen uns sehr, dass Heisterborg mit zu den besten Steuerberatern 2018 gekürt wurde. Weitere Infos dazu finden Sie auf unserer Website.

## Generationswechsel

---

### Neue Partner – Neues Logo – Ein Team Heisterborg

Seit dem 1. April 2018 haben sich nicht nur die Gesellschafterstrukturen, sondern auch der Außenauftritt der Heisterborg-Gruppe geändert:

Gregor Kösters und Claus-Dieter Kuglarz, die mit ihrem Namen als Steuerexperten für Heisterborg seit Jahrzehnten stehen, reichen den Staffelstab weiter. Von nun an werden wir als neu formiertes und verjüngtes Team die Endverantwortung übernehmen (Bild von links): **Markus Heming, Reinhard Lohmann, Michael Albers, Heike Wissing, Jan Hartmann, Carsten Kuglarz, Tim Slaba und Pia Kösters.**



Das neue Team wurde durch die Senioren schon jahrelang auf die Generationennachfolge vorbereitet. Wir sind froh darüber, dass wir uns weiterhin des fachlichen und menschlichen Rückhalts durch Gregor Kösters und Claus-Dieter Kuglarz, die unserer Kanzlei weiterhin eng verbunden bleiben, sicher sein können.

Über die letzten fünf Jahrzehnte sind die beiden Seniorpartner bei Heisterborg dank ihrer Erfahrung und ihrer offenen Art Ansprechpartner für Fach- und Privatfragen geworden. Sie stehen für eine Epoche des andauernden Wandels: Als die beiden vor 50 Jahren ihre Ausbildung bei Heister-

borg begonnen, waren Computer noch reine Zukunftsmusik. Selbst das Finanzamt erstellte die Steuerunterlagen noch von Hand. Viel hat sich seit diesen Zeiten verändert, Gregor Kösters und Claus-Dieter Kuglarz sind diese Veränderungen immer gerne mitgegangen. Spannend war die Zeit, Langeweile kam selten auf.

Als die beiden in Stadtlohn als Steuerfachangestellte anfangen, hatte unsere Kanzlei sechs Angestellte und einen Steuerberater an zwei Standorten. Heute sind es über 100 Mitarbeiter an vier Standorten. Und während sich damals noch ein Steuerberater ganz allein um alle Angelegenheiten seines Mandanten kümmerte, können heute bei Heisterborg Spezialisten für eine bestmögliche Beratung hinzugezogen werden.

Mit dem Generationswechsel präsentieren wir auch unser neues Logo der Heisterborg-Gruppe: Modernität und klare Formen stehen im Vordergrund.

Wir bei Heisterborg verstehen uns als ein Team über verschiedene Gesellschaften, verschiedene Fachkompetenzen und Standorte hinweg. Im Vordergrund steht deswegen der Name Heisterborg, unabhängig von den verschiedenen Heisterborg-Gesellschaften. Dies gilt gleichermaßen für den Bereich Heisterborg International. Das neue (blaue) Logo schließt sich an das Logo unseres Fachbereiches Heisterborg International im Aufbau und der Klarheit an. Das Logo Heisterborg International bleibt neben dem blauen Logo erhalten, da der Bereich der grenzüberschreitenden Tätigkeit zu den Niederlanden einen starken Zweig der Heisterborg-Gruppe repräsentiert. Durch Angleichung der beiden Logos wollen wir die Zusammengehörigkeit aller Heisterborg-Bereiche nach außen hin verstärken.

Die vier Hauptbereiche unserer Gruppe sind **Steuern, Beratung, Prüfung und Recht**. Alle vier Bereiche, die eng miteinander verbunden sind, finden sich in dem Logo als vier Grundpfeiler wieder. Auf den Grundpfeilern beruht der Unternehmenserfolg unserer Mandanten, die Entwicklung unserer Mitarbeiter und auch das nachhaltige Wachstum unserer Kanzlei. Die auf den Grundpfeilern aufbauende Dynamik zeigt sich in dem neuen Logo als positiv aufsteigende Kurve, die als in unserem gewohnten Arbeitsumfeld bekanntes Diagramm dargestellt wird.

## Mindestlohn im Baugewerbe

---

### Neuer Mindestlohn im Baugewerbe

Die Mindestlöhne im Baugewerbe, im Dachdeckerhandwerk und in der Gebäudereinigung sind seit Anfang März allgemeinverbindlich. Das hat das Bundeskabinett im Februar beschlossen. Es bezieht sich damit auf die Mindestlöhne, die seit Jahresbeginn gelten. Eigene Mindestlöhne gibt es im Baugewerbe schon seit dem Jahr 1997. Sie gehen auf das Arbeitnehmer-Entsendegesetz von 1996 zurück und wurden seitdem immer wieder erhöht. Die Regelung zielte damals vor allem darauf ab, einheimische Bauarbeiter vor aus dem Ausland entsandten Billigarbeitskräften zu schützen - und deutsche Unternehmen vor ausländischen Konkurrenten, die mit Dumpinglöhnen die Preise kaputt machen. Dass der Bau-Mindestlohn von der Bundesregierung für allgemeinverbindlich erklärt wurde, hat Konsequenzen: Er gilt damit auch für nicht tarifgebundene Unternehmen und für aus dem Ausland entsandte Arbeiter.

**Flächendeckend höhere Mindestlöhne im Baugewerbe:** Im Baugewerbe gelten daher flächendeckend höhere Mindestlöhne. Ungelernte nach Lohngruppe 1 erhalten seit dem 01.01.2018 einen Stundenlohn von mindestens 11,75 € und ab dem 01.03.2019 einen Stundenlohn von mindestens 12,20 €. Das gilt bundesweit. Die Lohngruppe 1 umfasst alle Beschäftigten, die einfache Bau- und Montagearbeiten oder einfache Wartungs- und Pflegearbeiten an Baumaschinen und Geräten ausführen, wobei keine Regelqualifikation vorausgesetzt ist. Facharbeiter nach Lohngruppe 2 erhalten einen Mindestlohn, der regional unterschiedlich ist: In Westdeutschland liegt er seit Anfang 2018 bei 14,95 € pro Zeitstunde und ab dem 1. März 2019 bei 15,20 € pro Zeitstunde. In Ostdeutschland entspricht er einheitlich der Lohngruppe 1. Fachkräften in Berlin steht seit dem 1. Januar 2018 ein Stundenlohn von mindestens 14,80 € zu und ab dem 1. März 2019 ein Stundenlohn von mindestens 15,05 €. Zur Lohngruppe 2 gehören alle Beschäftigten, die fachlich begrenzte Arbeiten nach Anweisung ausüben.

**Für wen gelten die Mindestlöhne im Baugewerbe?** Die Mindestlöhne im Baugewerbe sind allgemeinverbindlich. Sie gelten für alle gewerblichen Arbeitnehmer, unabhängig davon, ob die Arbeitgeber tariflich gebunden sind oder nicht. Nicht erfasst werden jedoch jugendliche Arbeitnehmer ohne abgeschlossene Berufsausbildung und gewerbliches Reinigungspersonal, das für Reinigungsarbeiten in Verwaltungs- und Sozialräumen des Betriebes beschäftigt ist.

**Welcher Mindestlohn gilt bei mehreren Arbeitsstellen?** Grundsätzlich gilt der Mindestlohn der Arbeitsstelle für die Beschäftigten des Baugewerbes. Werden Beschäftigte an anderen Arbeitsstellen eingesetzt, behalten sie den Anspruch auf den Mindestlohn der Arbeitsstelle beziehungsweise ihrer Lohngruppe, wenn der Mindestlohn der auswärtigen Arbeitsstelle niedriger ist. Ist der Mindestlohn der auswärtigen Arbeitsstelle höher, so haben sie Anspruch auf diesen Mindestlohn, solange sie auf dieser Arbeitsstelle arbeiten.

**Was gilt bei Zuschlägen und Zulagen?** Der Europäische Gerichtshof hat über diese Frage so entschieden: Zuschläge und Zulagen können nicht auf den Mindestlohn angerechnet werden, wenn sie als Ausgleich für zusätzliche Leistungen des Arbeitnehmers gewährt werden. Sehr wohl auf den Mindestlohn anrechnen lassen sich dagegen Zuschläge und Zulagen, die für die normale Arbeitsleistung des Arbeitnehmers gezahlt werden.

**Mehr Geld für gelernte Dachdecker und Reinigungskräfte:** Gelernte Dachdecker erhalten statt 12,25 € nun mindestens 12,90 €, ungelernete Dachdecker mindestens 12,20 €. Für Reinigungskräfte in Gebäuden (Lohngruppe 1) sind in den alten Bundesländern (inklusive Berlin) künftig mindestens 10,30 € pro Zeitstunde zu zahlen. In den neuen Bundesländern haben sie Anspruch auf 9,55 €. Glas- und Fassadenreinigern (Lohngruppe 6) steht ein Stundenlohn von mindestens 13,55 € in den alten und 12,18 € in den neuen Bundesländern zu.

**Bußgelder für Mindestlohn-Verstöße:** Wird weniger als der vorgeschriebene Mindestlohn gezahlt, drohen Bußgelder. Verstöße gegen den gesetzlichen Mindestlohn haben die Unternehmen im Jahre 2017 Bußgelder von insgesamt mehr als 4,2 Mio. Euro gekostet. Der Zoll hat im vergangenen Jahr rund 2.500 Ermittlungsverfahren eingeleitet, weil Arbeitgeber gegen das Mindestlohngesetz verstießen. In jedem zweiten Fall wurden ein betroffenes Unternehmen auch zur Kasse gebeten. Der Schaden durch die Verstöße belaufe sich auf knapp 5,5 Mio. Euro, heißt es in einem Schreiben von Staatssekretär Michael Meister (CDU). Es ist daher darauf zu achten, dass die Mindestlohnvorschriften eingehalten werden.

### Ihr Berthold Brombach,



Rechtsanwalt, Steuerberater, Fachanwalt für Handels- und Gesellschaftsrecht, Fachanwalt für Steuerrecht bei Heisterborg