

SteuerNews 3 – 2015

Neues zum Mindestlohn und Minijobs

Arbeitszeitkonten sind auch für Minijobber erlaubt.

Zum Mindestlohn gibt es laufend neue Erkenntnisse. Davon sind auch die „Minijobber“ betroffen.

Grundsätzlich können Arbeitgeber mit ihren Arbeitnehmern flexible Arbeitszeiten vereinbaren.

Der Mindestlohn muss aber jeden Monat eingehalten werden. Wenn Überstunden nicht im Monat des Anfalls ausbezahlt werden kann es sein, dass sich bei Gegenüberstellung des Monatslohns mit den tatsächlich gearbeiteten Stunden ein Stundenlohn unterhalb der Mindestlohngrenze von EUR 8,50 ergibt.

Damit die flexible Arbeitszeitgestaltung trotzdem möglich ist, darf auch nach dem Mindestlohngesetz ein Arbeitszeitkonto geführt werden. Dabei sind jedoch folgende Voraussetzungen zu beachten:

Voraussetzungen für die Führung eines Arbeitszeitkontos entsprechend des Mindestlohngesetzes (Gültig für alle Arbeitnehmer):

- Die Führung eines Arbeitszeitkontos muss schriftlich (am besten im Arbeitsvertrag oder als Zusatz zu diesem) vereinbart werden.
- An das Arbeitszeitkonto selbst werden keine formalen Anforderungen gestellt, es genügt beispielsweise eine Excel-Liste.
- In das Arbeitszeitkonto dürfen monatlich maximal 50% der vereinbarten Arbeitsstunden eingestellt werden. Zusätzlich können noch die Stunden eingestellt werden, die sich rechnerisch durch einen tatsächlich höheren Stundenlohn als der Mindestlohn ergeben. Darüber hinaus gearbeitete Stunden müssen im Monat des Anfalls durch Zahlung ausgeglichen werden.

Das bedeutet: Je höher der bezahlte Stundenlohn ist, desto flexibler kann das Arbeitszeitkonto gehandhabt werden.

- Die 50%-Grenze gilt nicht für Minusstunden, d.h. eine komplette Freistellung der Arbeitnehmer unter Abbau von Überstunden ist nach dem MiLoG möglich.
- Der Abbau der in das Arbeitszeitkonto eingestellten Überstunden muss spätestens 12 Monate nach dem Entstehen erfolgen, unabhängig vom Kalenderjahr.

ACHTUNG:

Tarifverträge beachten, z.B. muss nach dem allgemeingültigen Manteltarifvertrag für Gaststätten der Ausgleich bereits innerhalb von 3 Monaten erfolgen.

- Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses müssen nicht ausgeglichene Stunden im folgenden Kalendermonat ausbezahlt werden.

Für Minijobber gilt allgemein Folgendes:

Die Vorschriften für die Sozialversicherung und die des Mindestlohns sind parallel zu beachten. Durch unterschiedliche Grenzen kann die Führung eines Arbeitszeitkontos kompliziert werden.

Grundsätzlich ist bei Beschäftigungsbeginn im Rahmen der vorausschauenden Betrachtungsweise zu beurteilen, ob die monatliche Grenze von EUR 450,00 im Jahresdurchschnitt eingehalten wird, d.h. ob das in den nächsten 12 Monaten zu bezahlende Gehalt die Jahresgrenze von EUR 5.400,00 nicht übersteigen wird. Das gilt auch bei schwankender Höhe des Arbeitslohns. Bei jeder Lohnerhöhung ist erneut zu prüfen, ob die Grenze noch eingehalten wird. Die Prognose und die Berechnungsgrundlagen sollten dokumentiert werden.

Der Arbeitgeber kann aus abrechnungstechnischen Gründen stets zu Beginn eines jeden Kalenderjahres eine erneute vorausschauende Betrachtung anstellen, und somit die jahresübergreifende Betrachtungsweise auf das Kalenderjahr umstellen (Punkt 2.1 der Geringfügigkeitsrichtlinien).

Ab dem Tag, an dem die Grenze von monatlich EUR 450,00 entgegen der Prognose regelmäßig überschritten wird, tritt für die Zukunft Versicherungspflicht ein.

In folgenden Fällen darf der auszubezahlende bzw. „erdiente“ Lohn die monatliche Grenze von EUR 450,00 jedoch übersteigen:

1. Gelegentliches, nicht vorhersehbares Überschreiten

- Neu seit 2015: Maximal 3-mal jährlich (maßgebend ist hier immer das Zeitjahr) darf die monatliche Minijobgrenze überschritten werden (bisher lediglich 2-mal jährlich möglich).
- Der erhöhte Arbeitseinsatz darf nicht vorhersehbar sein. Möglich ist somit z. B. eine unvorhergesehene Krankheitsvertretung, nicht jedoch eine Urlaubsvertretung.
- Der Grund für den unvorhergesehenen Arbeitseinsatz ist zu dokumentieren.
- Die Jahresgrenze von EUR 5.400,00 darf in kompletter Höhe der vertretenen Stunden tatsächlich überschritten werden. Auch wenn eine Vollzeitkraft vertreten wird tritt keine Versicherungspflicht ein.
- Die pauschalen Sozialabgaben werden auch vom übersteigenden Entgelt berechnet.

2. Schwankender Verdienst durch unterschiedliche Arbeitseinsätze

- Wenn bei einem Dauerarbeitsverhältnis die Höhe des Lohns durch unterschiedliche Auslastung schwankt (z.B. bei einem Hausmeister oder Bademeister), ist es für die Sozialversicherung zulässig, bei der Jahresprognose zum Arbeitslohn allein auf die Jahresgrenze von EUR 5.400,00 abzustellen. Maßgebend ist dabei das Zeitjahr, nicht das Kalenderjahr, es sei denn der Betrachtungszeitraum wurde im Folgejahr dem Kalenderjahr angepasst.

Beispiel:

Verdienst Oktober bis April monatlich EUR 550,00, Mai bis September monatlich EUR 250,00. Der voraussichtlich durchschnittliche Verdienst im nächsten Jahr liegt bei EUR 425,00, der Jahresverdienst bei EUR 5.100,00. Es liegt ein Minijob vor, auch in den Monaten, in denen die Grenze von EUR 450,00 überschritten ist.

- Die Schätzung bleibt für die Vergangenheit auch dann maßgebend, wenn sie sich nachträglich als falsch herausstellt. Wichtig ist, dass die Grundlagen der Schätzung dokumentiert werden.
- Der Beschäftigungsumfang darf jedoch nicht so stark schwanken, dass die Beschäftigung insgesamt den einheitlichen Charakter eines Minijobs verliert (z.B. Beschäftigung 3 Monate nahezu Vollzeit und danach lediglich noch im ganz geringen Umfang).
- Die unterschiedlichen Arbeitsleistungen (und damit die Höhe des monatlichen Arbeitslohns) unterliegen keinen zusätzlichen Auflagen durch das MiLoG, sofern die geleisteten Stunden monatlich ausbezahlt werden.
- Die Jahresgrenze von EUR 5.400,00 muss eingehalten werden.
- Die pauschalen Sozialabgaben werden nach dem tatsächlich ausbezahlten Arbeitsentgelt berechnet.
- In diesem Fall wird kein Arbeitszeitkonto geführt (die Mehrstunden werden immer sofort ausbezahlt). Da es sich um eine vereinbarte JAHRESarbeitszeit handelt, ist die komplette Freistellung des Arbeitnehmers zum Ende des Zeitjahres nicht möglich.

3. Schwankende Arbeitszeit bei verstetigtem Verdienst, Führung eines Arbeitszeitkontos

- Es wird eine Jahresarbeitszeit vereinbart, abhängig vom Stundenlohn wird ein gleichbleibender monatlicher Lohn bezahlt.
- Auch hier gilt das Zeitjahr, nicht das Kalenderjahr.
- Die Führung eines Arbeitszeitkontos muss schriftlich vereinbart sein (s.o.), die übrigen Voraussetzungen eingehalten werden.
- In seasonschwachen Monaten oder weil die Jahresarbeitszeit bereits erreicht ist, kann der Arbeitnehmer unter Fortführung der Beschäftigung und Fortzahlung des vereinbarten Monatslohns für längstens 3 Monate von der Arbeit befreit werden.

Dabei werden die rechnerisch zu arbeitenden Stunden dem Arbeitszeitkonto entnommen.

- Die Jahresgrenze von EUR 5.400,00 muss beachtet werden und das Arbeitszeitkonto muss nach 12 Monaten ausgeglichen sein.

- Die Sozialabgaben berechnet der Arbeitgeber immer vom verstetigten Lohn, auch wenn in diesem Monat mehr gearbeitet wurde.

Die Kontrolle der korrekten Anwendung der sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften erfolgt durch die Betriebsprüfungen der Deutschen Rentenversicherung, die Einhaltung des Mindestlohngesetzes wird durch die Zollbehörden geprüft.

Neben diesen Vorschriften ist das Arbeitszeitgesetz zu beachten

Die werktägliche Höchstarbeitszeit eines Arbeitnehmers beträgt 8 Stunden. Sie darf auf bis zu 10 Stunden verlängert werden, wenn innerhalb von 6 Monaten oder 24 Wochen die durchschnittliche Arbeitszeit mit 8 Stunden nicht überschritten wird, d.h. innerhalb dieses Zeitraums muss durch weniger gearbeitete Stunden ein Ausgleich erfolgen. Dieser Ausgleich darf nicht durch Urlaubstage erfolgen. Arbeitszeiten bei mehreren Arbeitgebern sind zusammen zu rechnen.

Das bedeutet, dass ein Arbeitnehmer mit Vollbeschäftigung (5-Tage-Woche) nur am Wochenende zusätzlich einen Minijob ausüben kann. Theoretisch dürfte zwar nach einem 8-Stunden-Tag noch 2 Stunden gearbeitet werden, jedoch müsste innerhalb eines halben Jahres ein Ausgleich durch Minusstunden erfolgen, so dass durchschnittlich die 8 Stunden innerhalb dieses Zeitraums nicht überschritten werden.

Durch die Begrenzung der werktäglichen Arbeitszeit ergibt sich eine maximal zulässige wöchentliche regelmäßige Stundenzahl von 48 Stunden pro Woche (6 Tage x 8 Stunden). Die absolut höchstzulässige Stundenzahl beträgt 60 Stunden pro Woche (6 Tage x 10 Stunden), wobei hier der Ausgleich wie oben dargestellt erfolgen muss.

Ruhepausen sind einzuhalten. Bei einer Arbeitszeit von 6 bis 9 Stunden muss die Pause 30 Minuten und bei einer längeren Arbeitszeit 45 Minuten betragen. Spätestens nach 6 Stunden Arbeitszeit muss also eine Pause erfolgen.

Die Kontrolle über die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes obliegt dem Gewerbeaufsichtsamt.

Vorlagen, Musterverträge und Hilfestellungen zu den einzelnen arbeitsrechtlichen Vereinbarungen erfragen Sie bitte bei Ihrem Berufsverband (DEHOGA), Innung, IHK, Handwerksammer oder Ihrem Rechtsanwalt.

Bei Fragen beraten wir Sie gerne, rufen Sie uns an:

Anja Hofmann	Tel.: 07121/9545-50
Ingeborg Zeljak	Tel.: 07121/9545-35
Michael Tempel	Tel.: 07121/9545-18

Der Inhalt dieser SteuerNews wurde sorgfältig zusammengestellt, dennoch kann für den Inhalt keine Haftung übernommen werden.