

«ZMSD/Vorschau der Anschrift des Mandante»

8. Dezember 2014/Sie

Mindestlohn – Aufzeichnungspflichten (Minijobber)

Sehr geehrte Mandantin, sehr geehrter Mandant,

wie bereits mehrfach in unseren Mandanten-Informationen berichtet, gilt ab dem 01.01.2015 der – nahezu flächendeckende - gesetzliche Mindeststundenlohn von 8,50 Euro. Ein besonderes Augenmerk sollten Sie als Arbeitgeber auf die geringfügig Beschäftigten, deren Arbeitsverträge, Stundenzahl und Vergütungshöhe etc. legen.

Erschwerend wurden für diese Minijobber erweiterte Aufzeichnungspflichten in das sogen. Mindestlohngesetz (MiLoG) aufgenommen.

§ 17 (MiLoG) Erstellen und Bereithalten von Dokumenten

(1) Ein Arbeitgeber, der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach § 8 Absatz 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch oder in den in § 2a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes genannten Wirtschaftsbereichen oder Wirtschaftszweigen beschäftigt, ist verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit dieser Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages aufzuzeichnen und diese Aufzeichnungen mindestens zwei Jahre beginnend ab dem für die Aufzeichnung maßgeblichen Zeitpunkt aufzubewahren. Satz 1 gilt entsprechend für einen Entleiher, dem ein Verleiher eine Arbeitnehmerin oder einen Arbeitnehmer oder mehrere Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung in einem der in § 2a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes genannten Wirtschaftszweige überlässt. Satz 1 gilt nicht für Beschäftigungsverhältnisse nach § 8a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch.

Zwar gab es auch bisher schon bei den geringfügig Beschäftigten die Anforderung, Arbeitsnachweise in Form von Stundenaufzeichnungen zu führen. In der Vergangenheit wurde dies in der täglichen Praxis von den Sozialversicherungsträgern nicht angefordert oder bemängelt. Allenfalls für die steuerliche Anerkennung von Familienarbeitsverhältnissen war es empfehlenswert, entspr. Nachweise zu führen.

Folgende Personengruppen haben die Pflicht Arbeitsnachweise zu führen:

- **Minijobber** (mit der Ausnahme: Privathaushalte-Haushaltscheck)
- Kurzfristig Beschäftigte gem. §8 Abs. 1 SGB IV
- Alle Arbeitnehmer in den in § 2a des Schwarzarbeiterbekämpfungsgesetzes genannten Wirtschaftszweigen (z.B. Baugewerbe, Gaststätten-/Hotelgewerbe, Speditions-/Logistik- sowie Gebäudereinigungsgewerbe etc., Fleischgewerbe u.s.w.) – vgl. „Sofortmeldung“.

Bis spätestens zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages müssen die Aufzeichnungen erfolgen. Für die erforderlichen Aufzeichnungen stellen wir Ihnen in der Anlage und auf unserer Homepage www.wunstorf-steuerberater.de eine Muster-Vorlage zur Verfügung.



Wie in unserer Sonderinformation „Mindest-Lohn“ bereits mitgeteilt, sind selbstverständlich grundsätzlich **alle Arbeitnehmer** (d.h. nicht nur Minijobber) im Hinblick auf den Mindestlohn zu überprüfen. Um die sich ergebenden Anpassungen bzw. Änderungen schnell und reibungslos abwickeln zu können, stellen wir Ihnen eine Änderungsmitteilung bzw. Nachtrag zum vorhandenen Personalfragebogen zur Verfügung. Damit können Sie einvernehmlich die Stundenzahl u./o. die vertragliche Vergütung neu festlegen. Darüber hinaus haben wir Ihnen eine Muster-Vorlage zur Dokumentation der täglichen Arbeitszeit beigelegt.

Das folgende vereinfachte Beispiel soll den sich ggf. ergebenden Änderungsbedarf verdeutlichen:

Ein Mitarbeiter erhält aktuell 420 € pro Monat (Minijob). Im Vertrag sind 60 Stunden/Monat zu 7 €/Stunde vereinbart. Ab 2015 muss dem Arbeitnehmer bei gleichbleibend 60 Stunden 510 € Lohn bezahlt werden (60 x 8,50 €). Dass im vorliegenden Vertrag 7 € pro Stunde vereinbart sind, zählt ab 2015 nicht mehr; der Vertrag verliert in diesem Punkt seine Wirksamkeit. Im Beispiel liegt ab 2015 kein Minijob, sondern eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit vor. Entsprechend muss der Vertrag geändert werden. Hier bestehen zwei Möglichkeiten:

- **Möglichkeit 1** besteht darin, die Stundenzahl vertraglich soweit abzusenken, dass es zu einem Mindestlohn von 8,50 € pro Stunde kommt; im Beispiel darf die (gerundete) Stundenzahl maximal 49 betragen, um die 420 €-Grenze nicht zu überschreiten ($49 \cdot 8,50 \text{ €} = 416,50 \text{ €}$).
- **Möglichkeit 2** sieht vor, dass der Arbeitnehmer bis zu 52 Stunden arbeitet. Dann wird die 450 €-Grenze nicht überschritten ($52 \cdot 8,50 \text{ €} = 442 \text{ €}$); allerdings muss das Unternehmen etwas höhere Lohn- und pauschale Sozialversicherungsbeiträge entrichten und es entsteht ein zusätzlich abzudeckender Zeitbedarf von 8 Std.

Sind evtl. mehrere Arbeitsverträge betroffen, muss sicherlich geprüft werden, ob weitere Mitarbeiter eingestellt werden sollen und welche Auswirkungen sich auf den Gewinn ergeben. Ggf. ist es auch erforderlich, die Preise anzupassen.

Für die nächste Lohnabrechnung im Januar benötigen wir als Steuerbüro rechtzeitig vor der Lohnabrechnung zumindest eine unterschriebene Kopie der o.g. Ergänzung zum Personalfragebogen. Sollten wir keine rechtzeitige Anweisung nebst unterschriebener Vereinbarung erhalten, würden wir die Lohnabrechnung Januar mit der letztbekanntesten Stundenzahl und dem Mindestlohn von 8,50 Euro abrechnen – dann bei Überschreiten der Grenze von 450 Euro ggfs. im Rahmen eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses, damit Sie als Arbeitgeber dem Gesetz entsprechende Lohnabrechnungen vorweisen können.

Die Stundenaufzeichnungen sind, wie oben beschrieben, für volle zwei Jahre vom Arbeitgeber aufzubewahren und sollten griffbereit gehalten werden, da die Zollverwaltung die Aufgabe zugewiesen bekommen hat dies in Stichproben zu kontrollieren, wie es z.B. in der Baubranche oder einigen anderen Bereichen (s.o.) jetzt schon üblich ist. Bitte achten Sie auch bei der Beschäftigung von Leiharbeitnehmern oder Subunternehmern darauf, sich die Einhaltung der gesetzlichen Anforderungen bescheinigen zu lassen.

Insgesamt gesehen scheint es, dass der Gesetzgeber die Handhabung der Mini-Jobs offenbar deutlich erschweren und damit unattraktiver machen will.

Aus Arbeitgebersicht sollte man angesichts dieser Anforderungen sicherlich darüber nachdenken, aus den bisherigen Mini-Jobs reguläre Arbeitsverhältnisse zu machen, ggfs. in der Gleitzone. Für die Mitarbeiter kann dies je nach Steuerklasse und individuellen Verhältnissen zu geringeren Nettozuflüssen führen – dann allerdings mit vollen Sozialversicherungsansprüchen.

Mit freundlichen Grüßen

M. Frühauf
Steuerberater

Anlagen:
Nachtrag zum Personalfragebogen
Muster-Vorlage Stundenaufzeichnung