

KurzImpulse

NEWS FÜR MANDANTEN DER PKF WULF GRUPPE

Gleich
einen Termin
für eine rechts-
sichere Verein-
barung aus-
machen.

Verschärfung der arbeitsrechtlichen Regelungen und ihre Auswirkungen, insbesondere auf Minijobber ab dem 01.01.2019

INHALT

Vorbemerkung

1. Arbeit auf Abruf
2. Minijob/Geringfügigkeitsgrenze
3. Mindestlohn
4. Geringfügigkeitsgrenze und (Mindest-)Lohnerhöhung
5. Änderungen zum 01.01.2019
6. Praktische Probleme durch die Gesetzesänderung
7. Hinweise

Zum 01.01.2019 sind neue Regelungen zur Arbeit auf Abruf in Kraft getreten. Diese wirken sich insbesondere auch auf Minijobber sowie Arbeitnehmer im Mindestlohnbereich aus und bergen neue Hürden für Arbeitgeber.

1. Arbeit auf Abruf

Arbeit auf Abruf liegt nach § 12 Abs.1 Satz 1 TzBfG vor, wenn zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart ist, dass der Arbeitnehmer die Arbeitsleistung nach dem Arbeitsanfall zu erbringen hat.

2. Minijob/Geringfügigkeitsgrenze

Ein Minijob liegt vor, wenn der regelmäßige Verdienst die Geringfügigkeitsgrenze (derzeit: 450 Euro/Monat) nicht überschreitet. Um das regelmäßige Arbeitsentgelt zu ermitteln, wird zu Beginn der Beschäftigung in einer vorausschauenden Betrachtung das Arbeitsentgelt eines Jahres (samt Weihnachts- und Urlaubsgeld, o.ä.) zugrunde gelegt und geprüft, ob im Durchschnitt die Geringfügigkeitsgrenze nicht überschritten wird.

3. Mindestlohn

Der allgemeine gesetzliche Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz wurde zum 01.01.2015 eingeführt. Er wird in regelmäßigen Abständen erhöht, zuletzt zum 01.01.2019 auf 9,19 Euro brutto pro Stunde. Daneben gibt es tarifliche Mindestlöhne, Mindestlöhne nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz, für Leiharbeitnehmer, für Pflegekräfte und Vergabemindestlöhne, die ebenfalls laufend Veränderungen unterliegen.

4. Geringfügigkeitsgrenze, Mindestlohn und Lohnerhöhung

Im Gegensatz zum Mindestlohn wächst die Geringfügigkeitsgrenze leider nicht mit. Bei jeder Mindestloohnerhöhung verringert sich damit letztlich die Anzahl der Arbeitsstunden pro Monat, die ohne Überschreitung der Geringfügigkeitsgrenze erbracht werden darf, proportional. Dies stellt Arbeitgeber seit Jahren vor eine erhebliche Herausforderung, vor allem, wenn sie bei nachträglichen Betriebsprüfungen keine unangenehmen Überraschungen erleben wollen.

5. Änderungen zum 01.01.2019

Die Gesetzesänderung, die seit dem 01.01.2019 gilt, resultiert aus § 12 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) und verschärft diese Situation zusätzlich.

Die wöchentliche Arbeitszeit ist bei Abrufarbeit auch bei Minijobbern festzulegen. Wird das nicht getan oder ist die

Regelung zur Arbeitszeit nicht klar genug geregelt, so galt bisher eine gesetzliche Wochenarbeitszeit von **10 Stunden**.

Neu: Wird die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht oder nicht eindeutig festgelegt, gilt zum Schutz der Arbeitnehmer eine Arbeitszeit von 20 Stunden pro Woche als vereinbart.

Auswirkung: Vereinbaren Arbeitgeber und Minijobber keine konkrete Arbeitszeit, hat dies auch Auswirkungen auf die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung der Beschäftigung. Da in diesen Fällen eine Arbeitszeit von 20 Stunden pro Woche gilt, ergibt sich schnell ein durchschnittlicher Monatsverdienst von mehr als 450 Euro (Phantomlohn). Es liegt somit kein 450-Euro-Minijob mehr vor. Dies gilt selbst dann, wenn nur der Mindestlohn in Höhe von derzeit 9,19 Euro pro Stunde gezahlt wird.

Daneben ist in § 12 TzBfG neu geregelt, dass der Arbeitgeber bei wirksamer Vereinbarung einer Mindestarbeitszeit diese einseitig um 25 % überschreiten darf. Bei wirksamer Vereinbarung einer Höchstarbeitszeit darf er diese einseitig um bis zu 20 % unterschreiten – innerhalb dieser 20 %-Spanne (sog. Arbeitszeitkorridor) muss er die nicht abgerufene Arbeitszeit auch nicht vergüten. Weiter sind neue Regelungen zur Entgeltfortzahlungsberechnung enthalten.

6. Praktische Probleme durch die Gesetzesänderung

Da die Erhöhung der Arbeitszeit auf 20 Wochenstunden in der Praxis voraussichtlich die weitreichendsten Auswirkungen haben wird, werden wir uns nachfolgend auf diese konzentrieren:

Sollte die Wochenarbeitszeit nicht geregelt sein, mag das Lohnsteuerrisiko unter Umständen noch überschaubar sein, wenn das höhere Gehalt vom Arbeitnehmer nicht eingefordert und nicht gezahlt wird. Denn die Lohnsteuer fällt erst an, wenn das zugrundeliegende Entgelt gezahlt wird.

Bezüglich der Sozialabgaben gilt hingegen, dass diese in dem Moment abzuführen sind, in dem der Anspruch des Arbeitnehmers auf das höhere Gehalt entsteht – auch wenn es gar nicht gezahlt wurde (sog. Phantomlohn). Hier können

über Jahre hinweg erhebliche Nachzahlungen entstehen. Oft fallen zusätzlich zu den Nachzahlungen auch noch Zinsen und Säumniszuschläge an.

Zusätzlich geht mit Anwendung der 20 Wochenstunden eine automatische Überschreitung der Geringfügigkeitsgrenze einher. Damit entfallen vor allem für den Arbeitgeber die Vorteile der pauschalierten gesetzlichen Abgaben (Lohnsteuer, Sozialabgaben).

Wird bei einer Betriebsprüfung Jahre später festgestellt, dass die Regelung der Arbeitszeit nicht (nachweislich) vorhanden oder nicht eindeutig genug war, drohen erhebliche Nachzahlungen. Der Arbeitgeber haftet für die korrekte Abführung der Sozialabgaben, das heißt, er trägt dieses Risiko voll mit. Oftmals besteht keine oder nur noch eine sehr eingeschränkte Möglichkeit, diesbezüglich auf den Arbeitnehmer zurückzugreifen. Denn der Arbeitgeber ist dafür verantwortlich, das Gehalt korrekt abzurechnen und die gesetzlichen Abgaben korrekt abzuführen. Eine Korrektur der Lohnabrechnungen bezüglich der Sozialabgaben ist gegenüber Arbeitnehmern in der Regel nur ein bis drei Monate rückwirkend zulässig. Hinzu kommt das allgemeine Solvenzrisiko und dass der Verdienst von Geringverdienern regelmäßig unterhalb der Pfändungsfreigrenze liegt.

7. Hinweise

In Hinsicht auf die Erhöhung der Wochenarbeitszeit von 10 auf 20 Wochenstunden ganz ohne oder ohne eindeutigen Regelungen sollten Arbeitgeber dringend die Arbeitszeitregelungen in den Arbeitsverträgen überprüfen. Weiter ist es ratsam, die bestehenden Minijobverträge vorsorglich darauf zu überprüfen, ob die aktuellen Gehalts- und Arbeitszeitregelungen noch die Geringfügigkeitsgrenze wahren und den aktuellen betrieblichen Erfordernissen entsprechen.

Sollten die in Ihrem Hause bestehenden Verträge bereits den aktuellen rechtlichen Anforderungen entsprechen, sind Sie auf der sicheren Seite.

Kommen Sie auf uns zu. Wir sind für Sie da.

PKF



Ihre Expertin
Sonja Blümel

PKF WULF GRUPPE

Wirtschaftsprüfer. Steuerberater. Rechtsanwälte.

Bei Fragen wenden Sie sich bitte an Sonja Blümel
Telefon +49 711 69767 201
Telefax +49 7433 1609 20
s.bluemel@pkf-packowski.de

www.pkf-wulf-gruppe.de