

Mindestlohngesetz ab 01.01.2019 und die Auswirkungen auf die geringfügige Beschäftigung

Die Einhaltung des MiLoG ist für Betriebe mit strengen **Dokumentationspflichten** verbunden, insbesondere für Arbeitgeber, die **Minijobber** beschäftigen oder in den in § 2a SchwarzArbG genannten Wirtschaftsbereichen oder Wirtschaftszweigen tätig sind:

- das Baugewerbe
- das Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe
- das Personenbeförderungsgewerbe, das Speditions-, Transport- und Logistikgewerbe
- das Schaustellergewerbe
- die Gebäudereinigung
- die Forstwirtschaft
- die Fleischwirtschaft
- Unternehmen im Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen

Ab 1. Januar **2019** sind **9,19 Euro** pro Stunde als gesetzlicher Mindestlohn vorgeschrieben. Der Mindestlohn erhöht sich ab **2020** noch einmal um 16 Cent auf **9,35 Euro**.

- **Was muss notiert werden:**

Auf einem Zettel oder Vordruck muss der Arbeitgeber notieren oder notieren lassen:

1. den Beginn der Arbeitszeit (für jeden Arbeitstag)
2. das Ende der Arbeitszeit (ebenfalls für jeden Arbeitstag)
3. die Dauer der täglichen Arbeitszeit, also bspw. die Stunden.

Achtung: Pausenzeiten gehören nicht zur Arbeitszeit, sind also herauszurechnen; die konkrete Dauer und Lage der jeweiligen Pausen müssen nicht aufgezeichnet werden.

Ruschel & Coll. GmbH & Co. KG
Steuerberatungsgesellschaft

Goethestraße 21/22
D-99096 Erfurt
Tel.: +49 (0) 361/34 06 60
Fax: +49 (0) 361/34 06 695

Markt 24
D-99326 Stadtilm
Tel.: +49 (0) 36 29/83 06 0
Fax: +49 (0) 36 29/83 06 66

www.ruschel-collegen.de
post@ruschel-collegen.de



- **Was ist noch zu berücksichtigen:**

1. Es ist egal, ob die Liste handschriftlich oder maschinell erstellt und ausgefüllt wird.
2. Unterschriften des Arbeitgebers oder des Arbeitnehmers sind nicht erforderlich.
3. Dass die Liste korrekt ist, hat der Arbeitgeber sicherzustellen.
4. Die Arbeitszeit muss bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages dokumentiert sein, also eine Woche später.
5. Das Dokument verbleibt beim Arbeitgeber und muss bei einer Kontrolle durch den Zoll vorgezeigt werden. Es ist also ratsam, die aktuelle Aufzeichnung griffbereit zu haben.

Übersehen wird oft, dass Aufzeichnungspflicht auch für Ferienjobber bzw. kurzfristig Beschäftigte besteht auch wenn eine Arbeitszeit vertraglich vereinbart ist. In welcher Form der Arbeitgeber die Arbeitszeiten dokumentiert, ist nicht vorgegeben. Grundsätzlich ist auch erlaubt, dass der Arbeitgeber seine Mitarbeiter anweist, die Arbeitszeiten eigenständig festzuhalten. Der Arbeitgeber ist aber auch in diesem Fall verantwortlich, dass die Angaben vollständig und richtig sind.

Die **Aufzeichnungspflicht entfällt**, wenn ein Arbeitnehmer ein verstetigtes regelmäßiges Bruttomonatsentgelt von mehr als **2.958 Euro** bezieht. Seit 2015 gilt zu diesem noch ein weiterer Schwellenwert: für Beschäftigte, die mehr als **2.000 Euro** verdienen und dieses Gehalt als verstetigtes Arbeitsentgelt bereits in den **letzten zwölf Monaten vom selben Arbeitgeber** erhalten haben, müssen die Arbeitszeiten ebenfalls nicht dokumentiert werden. Dasselbe gilt für Ehegatten, eingetragene Lebenspartner sowie Kinder und Eltern des Arbeitgebers, die in einem Betrieb mitarbeiten, der in einer in § 2a SchwarzArbG genannten Branche tätig sind.

Die Aufzeichnungen müssen lt. Gesetz vollständig vorliegen und für mindestens zwei Jahre aufbewahrt werden. Da der Rentenversicherungsprüfer Anspruch auf Vorlage von Arbeitszeitaufzeichnungen hat und der Prüfungszeitraum in aller Regel **4 Jahre** umfasst sollten die Arbeitszeitaufzeichnungen auch für **4 Jahre** vorliegen.

Achtung: Aufbewahrung der Arbeitszeitaufzeichnungen mind. 4 Jahre

Ruschel & Coll. GmbH & Co. KG
Steuerberatungsgesellschaft

Goethestraße 21/22
D-99096 Erfurt
Tel.: +49 (0) 361/34 06 60
Fax: +49 (0) 361/34 06 695

Markt 24
D-99326 Stadtilm
Tel.: +49 (0) 36 29/83 06 0
Fax: +49 (0) 36 29/83 06 66

www.ruschel-collegen.de
post@ruschel-collegen.de



- **Änderungen ab 01.01.2019 und Minijobber**

Auch „Minijobber“ haben seit dem 01.01.2015 Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn. Bei einem Mindestlohn von 8,84 Euro je Zeitstunde seit 1. Januar 2017 und einer Grenze von 450 Euro im Monat ergibt sich damit eine maximal mögliche Arbeitszeit von 50,9 Stunden im Monat. Vor dieser Anhebung des Mindestlohns lag die maximal mögliche Arbeitszeit für einen Minijobber bei 52,9 Stunden im Monat. Wurde im vor 2017 abgeschlossenen Arbeitsvertrag diese maximal mögliche monatliche Arbeitszeit festgehalten und nicht zum 1. Januar 2017 angepasst, hat der Minijobber einen gesetzlichen Lohnanspruch in Höhe von (52,9 Stunden x 8,84 € =) 467,64 Euro im Monat. **Damit liegen die Voraussetzungen für einen versicherungsfreien Minijob nicht mehr vor – es ist eine versicherungspflichtige Beschäftigung.**

Seit dem 01.01.2019 ist der Mindestlohn auf **9,19 Euro** gestiegen und 2020 nochmals auf 9,35 Euro brutto. Damit verringert sich bei geringfügigen Beschäftigungen die maximale Arbeitszeit eines Minijobbers. **Soll der Status einer geringfügigen Beschäftigung erhalten bleiben, muss der Arbeitgeber die Arbeitszeit im Arbeitsvertrag korrigieren.** Minijobber erreichen 2018 die monatliche Verdienstgrenze von 450 Euro nach knapp 50 Stunden im Monat, 2019 bereits nach 48,5 Stunden und 2020 nach 48 Stunden.

- **Minijobber auf Abruf ohne feste Arbeitszeiten**

Eine **arbeitsrechtliche Änderung zum 1. Januar 2019** betrifft auch die **Arbeit auf Abruf**.

Das bedeutet: Der Mitarbeiter erbringt seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall; der Arbeitgeber bestimmt einseitig, wann der Beschäftigte seine Arbeitsstunden leisten soll. Ist im Arbeitsvertrag **keine feste Stundenzahl** vereinbart, greift eine „**gesetzliche Vermutung**“.

Bis Ende **2018** galt dann eine **wöchentliche Arbeitszeit von 10 Stunden** als „gesetzliche Vermutung“ ab **2019** sind es **20 Wochenstunden**.

Ruschel & Coll. GmbH & Co. KG
Steuerberatungsgesellschaft

Goethestraße 21/22
D-99096 Erfurt
Tel.: +49 (0) 361/34 06 60
Fax: +49 (0) 361/34 06 695

Markt 24
D-99326 Stadtilm
Tel.: +49 (0) 36 29/83 06 0
Fax: +49 (0) 36 29/83 06 66

www.ruschel-collegen.de
post@ruschel-collegen.de



Das geänderte Teilzeit- und Befristungsgesetz schreibt seit Jahresanfang 2019 nunmehr **20 Stunden** (§ 12 Abs. 1 Satz 3 TzBfG) als „gesetzliche Vermutung“ vor, das heißt: ohne im Arbeitsvertrag festgelegte Arbeitszeit wird davon ausgegangen, dass der Beschäftigte 20 Stunden in der Woche arbeitet.

Für diese Minijobber bedeutet dies, dass sie die 450-Euro-Grenze reißen, denn selbst wenn sie nur den Mindestlohn von 9,19 Euro erhalten, haben sie dann einen Lohnanspruch auf rund 800 Euro im Monat - also keine geringfügige Beschäftigung mehr. Die Tätigkeit wird **sozialversicherungspflichtig**.

Die Beschäftigung wird sozialversicherungspflichtig ohne dass es von einem der Vertragspartner bemerkt oder beabsichtigt ist.

Insbesondere für Arbeitgeber birgt dies erhebliche Risiken: Der Arbeitnehmer kann Lohn nachfordern und die Rentenversicherung bis zu vier Jahre rückwirkend nicht gezahlte Sozialversicherungsbeiträge – selbst wenn seine Gehaltsansprüche überhaupt nicht geltend gemacht wurden.

Bei einer Betriebsprüfung wird die Rentenversicherung dies jedoch bemängeln und erhebliche Nachzahlungen verlangen. **Arbeitgeber sollten daher mit ihren Minijobbern vertraglich eine wöchentliche oder eine monatliche Arbeitszeit vereinbaren und diese auch regelmäßig dem gesetzlichen Mindestlohn anpassen.** Auf diese Weise können sie die „gesetzliche Vermutung“ vermeiden und die Geringverdiener-Grenze einhalten.

Die Prüfer der Rentenversicherung sind angehalten ab 2019 besonderen Augenmerk auf solche Beschäftigungen zu legen.

Für **Fragen zum Thema Mindestlohn** oder anderen lohnsteuerlichen Themen stehen wir Ihnen gern zur Verfügung: **lohn@ruschel-collegen.de**

Ruschel & Coll. GmbH & Co. KG
Steuerberatungsgesellschaft

Goethestraße 21/22
D-99096 Erfurt
Tel.: +49 (0) 361/34 06 60
Fax: +49 (0) 361/34 06 695

Markt 24
D-99326 Stadtilm
Tel.: +49 (0) 36 29/83 06 0
Fax: +49 (0) 36 29/83 06 66

www.ruschel-collegen.de
post@ruschel-collegen.de

