

Sehr geehrte Damen und Herren,

wie wir Ihnen im Juli in unserem Sonderrundbrief zum Thema **Mindestlohngesetz (MiLoG)** bereits mitgeteilt hatten, ruderte die Bundesarbeitsministerin nach der anhaltenden Kritik zurück, was die Aufzeichnungspflichten nach dem MiLoG anbelangt. Über das nun vorliegende Ergebnis informieren wir Sie nachfolgend. Ferner haben wir für Sie ein auch damit im Zusammenhang stehendes Problem bei der Arbeitszeiterfassung von Minijobs, nämlich die Möglichkeit der fiktiven Hinzurechnung von Urlaubsansprüchen durch Sozialversicherungsprüfer, dargestellt.

Mit freundlichen Grüßen

Ihre bpl Rechtsanwälte

Zur Arbeitszeitdokumentation:

Das Bundesarbeitsministerium hat mit Wirkung zum 01.08.2015 durch Rechtsverordnung nachfolgende marginale Erleichterungen bei der Aufzeichnung von Arbeitszeiten im Rahmen des Mindestlohns bekanntgegeben:

Teilweise Befreiung von der Aufzeichnung in Branchen mit Sofortmeldung

Bei Betrieben, die der Sofortmeldung unterliegen (u.a. Bau- und Baunebengewerbe, Hotel- und Gaststättengewerbe, Güter- und Personenverkehr) sind die Aufzeichnungen der täglichen Arbeitszeit für **alle** Mitarbeiter vorgeschrieben. Ausgenommen hiervon waren lediglich Mitarbeiter, deren monatliches Bruttoentgelt 2.958,00 EUR überschreitet. Diese Grenze ist nunmehr auf **2.000,00 EUR** gemindert worden, sofern dieser Arbeitslohn in den letzten zwölf Monaten gezahlt wurde.

Aufzeichnungspflichten bei nahen Familienangehörigen

Ab dem 01.08.2015 entfallen ferner die Aufzeichnungspflichten für mitarbeitende **Ehegatten, Kinder und Eltern**. Dies gilt auch für die zuvor genannten Familienange-

hörigen von vertretungsberechtigten Geschäftsführern bzw. Gesellschaftern von Personen- und Kapitalgesellschaften.

Zum Urlaubsanspruch von geringfügig Beschäftigten:

Jeder Arbeitnehmer, einschließlich geringfügig Beschäftigter, hat nach dem Bundesurlaubsgesetz einen Anspruch auf bezahlten Mindesturlaub von **20 Tagen** bei einer 5-Tage-Woche. Ein höherer Urlaubsanspruch kann sich aus dem Arbeitsvertrag, Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen ergeben. Der Urlaub ist je nach Anzahl der Arbeitstage ggf. zeitanteilig zu gewähren.

Seit dem 01.01.2015 ist die Aufzeichnung der täglichen Arbeitszeit für Aushilfen nach dem MiLoG verpflichtend. **Im Rahmen zukünftiger Sozialversicherungsprüfungen wird die Vorlage der Stundenaufzeichnungen von den Prüfern gefordert werden.**

Sollten sich aus diesen Aufzeichnungen ergeben, dass den Minijobbern kein bezahlter Urlaub gewährt wurde, ist davon auszugehen, dass der fiktive Urlaubsanspruch der Sozialversicherung unterworfen wird. Dies hat insbesondere dann fatale Folgen, wenn hierdurch die Grenze von monatlich 450,00 EUR überschritten wird. Der bisherige Aushilfslohn wird dann in vollem Umfang steuer- und sozialversicherungspflichtig.

Beispiel:

Ein Minijobber ist an 5 Tagen in der Woche mit 12 Stunden im Unternehmen beschäftigt. Der Lohnanspruch beträgt bei 8,50 EUR Mindestlohn monatlich ca. 442,00 EUR.

Jährlicher Anspruch auf bezahlten Urlaub:

$$20 \text{ Tage} \times 2,4 \text{ Std. (12 Std./Woche : 5 Tage)} \times 8,50 \text{ EUR} = 408,00 \text{ EUR}$$

regelmäßiger monatlicher Lohnanspruch	442,00 EUR
+ anteiliger Urlaubsanspruch 1/12 von 408,00 €	34,00 EUR
sozialversicherungspflichtiges Entgelt	476,00 EUR

Die Grenze von 450,00 EUR wäre überschritten mit der Konsequenz der vollen Steuer- und Sozialversicherungspflicht. Im Sozialversicherungsrecht ist nicht der gezahlte Lohn maßgeblich, sondern der ggf. höhere Anspruch aus dem Mindestlohn oder Tarifvertrag (s.g. Phantom- oder Fiktivlohn).

Das Risiko für die nicht einbehaltenen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberanteile einschließlich der Säumniszuschläge trägt der Arbeitgeber alleine.

Eine Hinzurechnung erfolgt nicht, wenn dem geringfügig Beschäftigten nachweislich z. B. aufgrund der Eintragung in der Arbeitszeitdokumentation bezahlter Urlaub gewährt wurde. Insbesondere bei Aushilfen, deren Lohnanspruch knapp an der Grenze von 450,00 EUR liegt, sollte der Urlaubsanspruch unbedingt beachtet werden. Weitere gesetzliche Ansprüche ergeben sich aus der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall für 6 Wochen und bezahlten Feiertagen, wenn diese auf einen Arbeitstag fallen.

Sollte der durchschnittliche Aushilfslohn unterhalb ca. 400,00 EUR monatlich liegen, entstehen (nur) Nachzahlungen zur Sozialversicherung, aber es handelt sich weiterhin um ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis.

Für Fragen stehen wir Ihnen wie immer gerne zur Verfügung.

Ihre bpl Rechtsanwälte

Sollten Sie keine weiteren kostenlosen Rundbriefe von uns wünschen, bitten wir um kurze Mitteilung per E-Mail an:

info@bpl-recht.de

Bitte nennen Sie Namen und E-Mail-Adresse. Vielen Dank!



RECHTSANWÄLTE
STROOT & KOLLEGEN
Rechtsanwalt Frank W. Stroot
Sutthausen Straße 285
49080 Osnabrück

Telefon 0541 / 76007570
Telefax 0541 / 76007599

info@bpl-recht.de
www.bpl-recht.de