

MANDANTENINFORMATION

30.08.2015

Einschränkung Aufzeichnungspflichten Mindestlohn für geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer

Mit Rechtsverordnung des Bundesarbeitsministeriums vom 29.07.2015 wurden erfreulicher Weise die bisher geltenden Aufzeichnungspflichten des Arbeitgebers hinsichtlich des gesetzlichen Mindestlohnes gelockert.

Ab 1. August 2015 werden die Aufzeichnungspflichten der täglichen Arbeitszeit dahingehend eingeschränkt, dass sie nicht mehr gelten für mitarbeitende Ehegatten, eingetragene Lebenspartner, Kinder und Eltern des Arbeitgebers.

Aufgrund der im Zusammenhang mit dem gesetzlichen Mindestlohn eingeführten Aufzeichnungspflichten haben sich in der Praxis einige Sachverhalte ergeben, auf die ich Sie noch einmal besonders hinweisen möchte:

Aufzeichnungspflicht

Innerhalb einer Woche nach Erbringung der Arbeitsleistung müssen folgende Aufzeichnungen vorliegen: täglicher Beginn der Arbeitszeit, Ende sowie die Pausen. Diese Aufzeichnungen sind auch notwendig, wenn im Arbeitsvertrag feste Wochentage und feste Arbeitszeiten vereinbart wurden. Diese Regelungen gelten auch für geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer.

Urlaub, Krankheit, Feiertage

Es gilt der Grundsatz der Gleichbehandlung, d.h. geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer dürfen nach § 4 Teilzeit- und Befristungsgesetz nicht schlechter behandelt werden als vergleichbare vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer. In diesem Zusammenhang ist zu beachten, dass diese Arbeitnehmer **Anspruch auf Urlaub, Lohnfortzahlung während der Krankheit und Feiertagslohn** haben. Probleme gibt es hier durch das Auseinanderfallen von Steuer- und Sozialversicherungsrecht. Während im Steuerrecht das Zuflussprinzip gilt, gilt im Beitragsrecht das Entstehungsprinzip. Das bedeutet, dass für einen geringfügig Beschäftigten, der nur Lohn für gearbeitete Stunden laut den Stundenaufzeichnungen bekommt, im Falle einer Prüfung das ihm zustehende Entgelt für Urlaub oder Feiertage hinzugerechnet wird. Der Beitrag zur Sozialversicherung ist dann auf diesen "Phantomlohn" zu entrichten. **Es wird vom geschuldeten Entgelt ausgegangen, nicht vom tatsächlich gezahlten Arbeitsentgelt.** Problematisch wird dies in den Fällen, in denen der Maximalbetrag von jährlich 5.400 € (450,00 € monatlich) ausgeschöpft ist. Hier hat dies zu Folge, dass die Beschäftigung nicht mehr als geringfügig zu behandeln ist, sondern sozialversicherungspflichtig wird.

In diesem Fall sind vom Arbeitgeber die Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten-, und Arbeitslosenversicherung zu entrichten (Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil im Rahmen der Prüfung).

Bei der Berechnung des Urlaubsanspruches kommt es nicht auf die Stundenzahl an, sondern auf die gearbeiteten Tage, es hat also auch ein Minijobber, der an fünf Tagen wöchentlich für eine halbe Stunde arbeitet, Anspruch auf den vollen Urlaub von 20 Tagen gemäß Bundesurlaubsgesetz.

Praktisch bedeutet dies, dass die Aufzeichnungen auch Urlaubszeiten und – falls ein Feiertag auf einen sonst regelmäßigen Arbeitstag des Minijobbers fällt - diese Feiertage enthalten sollten.

Bescheinigung über Arbeitsbedingungen

Wenn dem Arbeitnehmer kein schriftlicher Arbeitsvertrag ausgehändigt wird, ist der Arbeitgeber gemäß § 2 Nachweisgesetz verpflichtet, spätestens einen Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses einen schriftlichen Nachweis über die Arbeitsbedingungen auszustellen. Da diese Bescheinigung im Wesentlichen die Angaben enthalten muss, die in einem Arbeitsvertrag geregelt sind, ist es sinnvoll, einen Arbeitsvertrag auszuhändigen.

Bitte beachten Sie in diesem Zusammenhang auch, dass befristete Verträge stets schriftlich erfolgen müssen.

Für Fragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.