

Neuerungen und Fallstricke in der Lohnabrechnung

Änderungen im Steuer- und Sozialversicherungsrecht nehmen immer mehr zu. So betreffen diese nicht nur zukünftige Handhabungen, sondern finden auch Anwendung für bereits abgelaufene Zeiträume. Neben der Kenntnis der korrekten Vorschriften ist eine lückenlose Dokumentation einzelner Sachverhalte zwingend notwendig, um unerwartete finanzielle Belastungen zu vermeiden.

Eine Darstellung ausgewählter Änderungen und Entscheidungen, die bereits heute oder aber im kommenden Jahr zu beachten sind, finden Sie in den nachfolgenden Ausführungen.

Arbeit auf Abruf – Minijobber in Gefahr

Zum 01.01.2019 gab es eine versteckte Änderung bei der gesetzlichen Regelung der sogenannten „Abrufarbeit“. Somit genügt es nicht mehr, allein den Stundenlohn und die Arbeitszeit vertraglich zu regeln.

Vereinbaren Arbeitgeber und Minijobber keine konkrete Arbeitszeit, hat das Auswirkungen auf die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung der Beschäftigung. Nach § 12 Abs.1 S. 3 TzBfG wird eine Arbeitszeit von 20 Stunden pro Woche unterstellt, sodass sich – gegebenenfalls unter Berücksichtigung des Mindestlohns – schnell ein durchschnittlicher Monatsverdienst von mehr als 450 Euro und somit statt einer geringfügig entlohnten Beschäftigung eine versicherungspflichtige Beschäftigung vorliegt. Im Falle einer Sozialversicherungsprüfung können somit nachträglich die nicht abgeführten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge erhoben werden, die der Arbeitgeber tragen muss.

Damit die „Arbeit auf Abruf“ eine geringfügig entlohnte Beschäftigung bleiben kann, haben Arbeitgeber zusammen mit dem Mitarbeiter die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit vertraglich festzulegen. Die „einfache“ monatliche Stundenaufzeichnung ist als Nachweis nicht ausreichend. Sind dem Arbeitgeber die Arbeitstage

der Beschäftigung bekannt, ist zu empfehlen, diese auch im Arbeitsvertrag anzugeben.

Weiterhin ist darauf zu achten, dass Minijobber Anspruch auf bezahlten Urlaub und ein Recht auf Lohnfortzahlung bei Krankheit haben. Oft führt diese Nichtbeachtung im Rahmen einer Prüfung zu einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung, wenn dadurch die 450-Euro-Grenze überschritten wird. Die ausstehenden abzuführenden Beiträge sind dann ebenfalls vom Arbeitgeber zu tragen.

Anstieg des Mindestlohns ab 01.01.2020

Laut Mindestlohngesetz wird der gesetzliche Mindestlohn alle zwei Jahre neu festgelegt. Im Juni 2018 hat die Mindestlohn-Kommission empfohlen, den gesetzlichen Mindestlohn in zwei Schritten zu erhöhen. Die Bundesregierung ist diesem Vorschlag im Oktober per Verordnung gefolgt. Nach der vorgenommenen Erhöhung

des gesetzlichen Mindestlohns zum 01.01.2019 auf 9,19 Euro erfolgt zum 01.01.2020 eine weitere Erhöhung um 16 Cent auf 9,35 Euro. Achtung: In einzelnen Branchen und aufgrund abgeschlossener Tarifverträge können höhere Mindestlöhne bei den einzelnen Arbeitnehmern zur Anwendung kommen.

Eine Überprüfung der zwischen Arbeitgeber und Minijobber vereinbarten Arbeitszeit unter Beachtung des „neuen“ Mindestlohns sowie die eventuelle Anpassung der Arbeitsverträge ist zu empfehlen.

Übertragbarkeit von Urlaubsansprüchen

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat Anfang 2019 entschieden, dass der Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub nur dann am Ende des Kalenderjahres oder eines zulässigen Übertragungszeitraums erlischt, wenn der Arbeitgeber den Mitarbeiter zuvor in die

Lage versetzt hat, seinen Urlaubsanspruch wahrzunehmen und der Mitarbeiter den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht nimmt. Hierfür muss der Arbeitgeber auf den Urlaubsanspruch hinweisen, dazu auffordern den Urlaub zu nehmen und über die Folgen des nicht genommenen Urlaubs aufklären.

Dies setzt eine ordnungsgemäße Mitwirkungshandlung des Arbeitgebers voraus. Das BAG sieht diese Anforderungen dann als erfüllt an, wenn der Arbeitgeber den Mitarbeiter in Textform über folgende Punkte unterrichtet:

- Mitteilung, wie viele Urlaubstage dem Mitarbeiter im Kalenderjahr zustehen.
- Aufforderung, seinen Jahresurlaub so rechtzeitig zu beantragen, dass er innerhalb des laufenden Urlaubsjahres genommen werden kann.
- Belehrung über die Konsequenzen, die eintreten, wenn der Urlaub nicht entsprechend der Aufforderung beantragt wird. Hierbei sollte der Hinweis enthalten sein, dass der Urlaub grundsätzlich am Ende des Kalenderjahres verfällt, wenn der Mitarbeiter in der Lage war, seinen Urlaub im Kalenderjahr zu nehmen, er ihn aber nicht beantragt hat.

CLAUDIA SCHIMKE

acarius L Plus GmbH
Braunschweig

PERSONALBETRIEBSWIRTIN (VWA)

Claudia Schimke ist gelernte Steuerfachangestellte und hat an der Leibniz Akademie in Hannover die Qualifikation zur Personalbetriebswirtin (VWA) erworben, bevor sie die Teamleitung der acarius L Plus GmbH, Braunschweig, übernommen hat. Ihre Tätigkeitsschwerpunkte liegen in der Überprüfung der Netto-Lohn-Optimierung sowie der Beratung bei der Steuer- und Sozialversicherungsprüfung.

TOBIAS RITTER

acarius Steuerberatungsgesellschaft mbH
Braunschweig

STEUERBERATER

Tobias Ritter ist gelernter Steuerfachwirt und absolvierte nach mehrjähriger Tätigkeit sein Steuerberaterexamen 2010, um sich dann mit einer eigenen Kanzlei selbständig zu machen. Seit 2019 ist er Geschäftsführer der acarius Steuerberatungsgesellschaft mbH. Neben seiner Tätigkeit als Dozent und im Prüfungsausschuss der Steuerberaterkammer Niedersachsen liegen seine Tätigkeitsschwerpunkte im Bereich der individuellen Steuerplanung sowie der steuerlichen Beratung bei der Rechtsformwahl.

MARCO REIMANN

acarius Steuerberatungsgesellschaft mbH
Salzgitter

WIRTSCHAFTSPRÜFER/STEUERBERATER

Er studierte an der Carl-von-Ossietzky-Universität Oldenburg Wirtschaftswissenschaften. Nach mehrjähriger Tätigkeit bei Arthur Andersen und Ernst & Young in Hannover sowie der Gründung einer Wirtschaftsprüfungsgesellschaft und Übernahme einer Vorstandstätigkeit erfolgte die Übernahme der Geschäftsführertätigkeit bei acarius 2010. Seine Tätigkeitsschwerpunkte liegen in der Beratung von Familienunternehmen und der Gestaltungsberatung zur Unternehmensumstrukturierung.



Damit hält das BAG eine individuelle Benachrichtigung der Mitarbeiter für notwendig. Verfällt der Urlaub wegen einer ausgebliebenen Mitwirkung des Arbeitgebers nicht, so wird dieser bei Beginn des Folgejahres zum neu entstehenden Urlaubsanspruch hinzugerechnet.

Arbeitgeber sollten die Urlaubsansprüche Ihrer Mitarbeiter jährlich prüfen und nachweisbare individualisierte Mitarbeiterbelehrungen in ihrem Unternehmen fest etablieren. Es sollte auch darauf geachtet werden, übertragene Ansprüche aus dem Vorjahr zu prüfen und hierauf entsprechend hinzuweisen. Praktischerweise bietet es sich an, dies gleich zum Jahresbeginn zu erledigen.

Betriebliche Altersvorsorge – Vorsicht bei Altverträgen

Viele Unternehmer haben ihren Mitarbeitern in der Vergangenheit zum Abschluss einer betrieblichen Altersvorsorge (bAV) mit Hilfe von Dritten, z. B. Banken, Vermittlern oder Versicherern geraten. Um später mehr als nur die gesetzliche Rente zu haben, haben sich Mitarbeiter zur sogenannten Entgeltumwandlung im Rahmen der bAV entschieden.

Erfolgte bis zum Vertragsabschluss keine Information darüber, dass der Gesetzgeber bereits plante – und wie ab 2003 auch umgesetzt – die spätere Auszahlung der bAV im Rentenalter der Beitragspflicht zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung zu unterwerfen, liegt nach einer Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Hamm eine Verletzung der Hinweis- und Aufklärungspflicht vor.

Der Arbeitgeber hat in dem zu beurteilenden Fall dem Arbeitnehmer die Beiträge zu erstatten, die ihm im Rentenalter von der gesetzlichen Versicherung für bAV-Auszahlung in Rechnung

gestellt werden. Der Arbeitgeber haftet auch für die mangelhafte Beratung von Dritten, soweit diese einzig und allein der Arbeitgeber ausgesucht hat.

Auch wenn das BAG die o. g. Entscheidung zwar noch zu überprüfen haben wird, müssen derzeit Arbeitgeber, die Mitarbeitern eine Empfehlung zum Abschluss einer bAV ausgesprochen haben, davon ausgehen, dass bAV-Vereinbarungen auch nach Jahren noch unerwartete finanzielle Belastungen mit sich bringen können. Eine Klärung der eigenen Rechtsposition sollte somit rechtzeitig erfolgen, um gegebenenfalls unterlassene Informationspflichten gegenüber Arbeitnehmern nachzuholen oder um unter Umständen bAV-Verträge frühzeitig zu widerrufen und um etwaige Regressforderungen gegenüber Dritten, z. B. Versicherern, nicht verjähren zu lassen.

Pflicht-Arbeitgeberzuschuss zur bAV seit 2019

Zur Erzielung eines höheren Verbreitungsgrads für die betriebliche Altersvorsorge (bAV) ist der Arbeitgeber verpflichtet, sich an einer arbeitnehmerfinanzierten Altersvorsorge zu beteiligen. Seit dem 01.01.2019 ist Stufe II des Betriebsrentenstärkungsgesetzes (BRSG) in Kraft getreten. Unternehmen müssen für alle neu abgeschlossenen Verträge die Entgeltumwandlung ihrer Beschäftigten mit 15 % des umgewandelten Betrags bezuschussen (§ 1a BetrAVG), wobei der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss auf die Ersparnis der Arbeitgeberanteile gedeckelt ist. Haben Mitarbeiter schon vor dem 01.01.2019 eine Entgeltumwandlung begonnen, gewährt der Gesetzgeber eine Übergangsfrist; in diesem Fall muss der verpflichtende Zuschuss für diesen Teil erst ab dem 01.01.2022 (§ 26a BetrAVG) vom Arbeitgeber gezahlt werden.

Scheinselbständigkeit

Der Unternehmer nimmt Leistungen eines Gewerbetreibenden – oftmals eines Kleinunternehmers – in Anspruch, in dem Glauben, dass dieser Gewerbetreibende eine selbständige Tätigkeit ausübt.

Nach objektiven Kriterien handelt es sich aber um ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis, da der Gewerbetreibende z. B. nur für den Unternehmer alleine tätig ist. Dies geschieht in der Praxis teilweise gezielt, um Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge zu sparen, teilweise aber auch aus Unachtsamkeit oder mangelnder Sensibilisierung für die nicht immer einfache Abgrenzung zwischen Selbständigkeit und sozialversicherungspflichtiger Arbeit.

Die Rechtsprechung hat diesbezüglich Differenzierungskriterien entwickelt: Für eine Selbständigkeit spreche eine gewisse unternehmerische Entscheidungsfreiheit und spiegelbildlich hierzu das Bestehen eines unternehmerischen Risikos. Auch die Möglichkeit, unternehmerische Chancen wahrzunehmen und Eigenwerbung zu betreiben, sind Merkmale der Selbständigkeit. Bezeichnend ist darüber hinaus, dass Leistungen im eigenen Namen und auf eigene Rechnung erbracht werden. Schließlich trägt der Selbständige ein Unternehmerrisiko und kann unter anderem in Bezug auf Einkaufs- und Verkaufspreise, Personalangelegenheiten, den Einsatz von Maschinen und Kapital und den Umfang von Werbe-/PR-Maßnahmen allein entscheiden.

Bei der Inanspruchnahme von Dienstleistungen durch „kleinere“ Gewerbetreibende sollte sich der Unternehmer versichern lassen, dass neben der beauftragten Tätigkeit der Gewerbetreibende auch noch für weitere Unternehmer tätig ist.