



# SCHLICHTING & MERTENS

STEUERBERATER Partnerschaft mbB

## WICHTIGE MANDANTENINFORMATION

### **Mindestlohn ab 01. Juli 2022: € 10,45 / Arbeit auf Abruf / MiniJob und MidiJob**

Der Mindestlohn in Deutschland beträgt ab dem **01.07.2022 EUR 10,45** je Stunde (bisher EUR 9,82); eine weitere Erhöhung auf EUR 12,00 zum 01.10.2022 ist bereits beschlossen. Parallel steigt die monatliche Entgelt-Grenze des MiniJobs ab dem 01.10.2022 von EUR 450,00 auf EUR 520,00.

Ab dem Jahr 2022 beträgt für Neuverträge die Mindest-Ausbildungsvergütung, die keiner Tarifbindung unterliegen, im 1. Ausbildungsjahr: EUR 585,00; im 2. Ausbildungsjahr: EUR 690,30 (+18%); im 3. Ausbildungsjahr: EUR 789,75 (+35%).

Bitte beachten Sie jedoch, dass in Tarifverträgen oder in für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträgen der Mindestlohn abweichen kann. In diesem Fall gilt der Mindestlohn laut Tarifvertrag. In Zweifelsfällen sollten Sie sich mit dem Arbeitgeberverband hierzu abstimmen oder anwaltlichen Rat einholen.

Für Minijobber in allen Branchen sowie für Arbeitnehmer in speziellen Branchen bringt das Mindestlohngesetz spezielle Melde- und Dokumentationspflichten mit sich.

Dies betrifft insbesondere folgende Branchen:

- Baugewerbe
- Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe
- Personenbeförderungsgewerbe
- Speditions-, Transport- und damit verbundene Logistikgewerbe
- Schaustellergewerbe
- Unternehmen der Forstwirtschaft
- Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen
- Fleischwirtschaft
- Gebäudereinigungsgewerbe

Arbeitgeber in diesen Branchen müssen für jeden Arbeitnehmer den Arbeitsbeginn, das Arbeitsende und die Arbeitsdauer der täglichen Arbeitszeit zeitnah aufzeichnen (§ 17 MiLoG). Diese sind mindestens zwei Jahre aufzubewahren. Die Aufzeichnung muss bis spätestens zum Ablauf des siebten Tags nach Erbringung der Arbeitsleistung erfolgen.

Dies gilt entsprechend für Entleiher, denen ein Verleiher seine Arbeitnehmer für einen der obigen Bereiche überlässt. Die Mindestlohndokumentationspflichten-Verordnung (MiLoDokV) mit Wirkung vom 01.08.2015 in der Fassung vom 29.07.2015 befreit Arbeitnehmergruppen von Dokumentationspflichten, wenn auf Grund der Ausgestaltung und des Vollzugs ihres Arbeitsvertrages kein nennenswertes Risiko eines Mindestlohnverstößes vorliegt. Dies ist dann der Fall, wenn der

- Arbeitnehmer ein verstetigtes regelmäßiges Monatsentgelt über brutto EUR 2.958,00 erhält
- Arbeitnehmer ein verstetigtes regelmäßiges Monatsentgelt über brutto EUR 2.000,00 erhält und der Arbeitgeber dieses Monatsentgelt für die letzten zwölf Monate nachweislich gezahlt hat (Zeiten ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt bleiben bei der Berechnung des Zeitraums von zwölf Monaten unberücksichtigt)
- für beschäftigte enge Familienangehörige

Bei Pflichtverstößen droht ein Bußgeld bis zu EUR 30.000,00; bei einer Geldbuße von mindestens EUR 2.500,00 kann ein Unternehmen zeitweise von der Teilnahme am Wettbewerb um öffentliche Liefer-, Bau- oder Dienstleistungsaufträge ausgeschlossen werden.

Die Aufzeichnungspflicht bezieht sich auf die tatsächlich erbrachte und nicht die vereinbarte bzw. geplante Arbeitszeit. Auch die Pausenzeiten, die nicht als Arbeitszeit gelten, sollten aufgezeichnet werden. Eine Unterzeichnung durch den Arbeitnehmer ist gesetzlich nicht vorgeschrieben, kann aber Streitigkeiten vermeiden.

Für Praktikanten kommt es auf den Einzelfall an; grundsätzlich sind auch sie in den Bereich des MiLoG einbezogen.



# SCHLICHTING & MERTENS

STEUERBERATER Partnerschaft mbB

## WICHTIGE MANDANTENINFORMATION

### Arbeit auf Abruf / MiniJob und MidiJob

Arbeitgeber und Arbeitnehmer können vereinbaren, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat. Nach § 12 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) ist dabei auf Folgendes zu achten.

Für Teilzeitbeschäftigte sowie für Fälle der Befristung gilt ab dem 01.01.2019 folgende Regelung:

- Sofern keine wöchentliche Arbeitszeit festgelegt ist, gelten 20 Stunden je Woche als vereinbart.
- Sofern keine tägliche Arbeitszeit festgelegt ist, ist der Arbeitnehmer täglich mindestens 3 Stunden durchgängig zu beschäftigen.
- Bei der Vereinbarung einer wöchentlichen Mindestarbeitszeit, dürfen maximal 25% der vereinbarten Mindestarbeitszeit zusätzlich abgerufen werden.
- Bei der Vereinbarung einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit, sind zwingend 80% dieser Arbeitszeit abzurufen.
- Die Abruf-Arbeit ist dem Arbeitnehmer mindestens 4 Tage im Voraus mitzuteilen.

#### Gefahrenpotenzial:

Bei diesen Abrufarbeitsverträgen droht die volle Sozialversicherungspflicht, wenn die Geringfügigkeitsgrenze (ab 01.10.2022 EUR 520,-) überschritten wird und keine Regelung zur Arbeitszeit getroffen wird. Und die Grenze wird bei einem Mindestlohn von EUR 12,00, einer als vereinbart geltenden Arbeitszeit von 20 Wochenstunden und bei rechnerischen 4,33 Wochen/Monat deutlich überschritten (EUR 1.039,20). Folge: volle Sozialversicherungspflicht (und nicht nur pauschale Kranken- und Rentenversicherung wie sonst bei einem 520 EUR-Job üblich).

Wir empfehlen daher – sofern noch nicht geschehen – in einem schriftlichen Nachtrag zum Arbeitsvertrag die Arbeitszeit zu regeln. Sofern aus betrieblichen Gründen keine Festvergütung (auch hier mit Festlegung der wöchentlichen Arbeitszeit) vereinbart werden kann, verbleibt u.E. nur die Vereinbarung und Einrichtung von Arbeitszeitkonten, sodass bei einer vereinbarten, aber tatsächlich nicht erreichten wöchentlichen Mindestarbeitszeit diese dann vom Arbeitszeitkonto in Abzug gebracht wird. Die Führung des Arbeitszeitkontos erfolgt dabei nicht im Rahmen der von uns erstellten monatlichen Lohn- und Gehaltsabrechnung und wäre daher anderweitig zu organisieren. Der mit der Gesetzesänderung einhergehende zusätzliche organisatorische Aufwand ist leider entsprechend hoch.

Es ist davon auszugehen, dass zukünftige Betriebsprüfungen der Sozialversicherung dieses Thema aufgreifen und Beträge – immerhin für 4 Jahre – nachfordern, wenn in den Arbeitsverträgen keine Regelung zur Arbeitszeit getroffen wurde.

Wir empfehlen zudem die Abstimmung mit Ihren Interessenvertretungen (Arbeitgeberverband, Kammern, etc.), wie das Thema dort beurteilt wird und ob ggf. schon Musterverträge existieren; aus berufsrechtlichen Gründen können wir hierzu nicht weitergehend beraten.

#### Midijobs:

Midijobs sind solche, die ab 01.10.2022 im Bereich zwischen EUR 520,01 und EUR 1.600,- liegen (bis 30.09.2022 zwischen EUR 450,01 und EUR 1.300,-).

Es handelt sich dann um ein der vollen Sozialversicherungspflicht unterliegendes Beschäftigungsverhältnis, wobei der Arbeitgeberanteil unverändert, der Arbeitnehmeranteil hingegen niedriger ist als bei einem „normalen“ Beschäftigungsverhältnis.

Stand Juni 2022

#### Haftungsausschluss:

Bitte beachten Sie, dass diese Mandanten-Information lediglich als allgemeine Information gedacht ist; obwohl mit größter Sorgfalt erstellt, ist daraus weder ein Anspruch auf Vollständigkeit noch Richtigkeit abzuleiten. Im Einzelfall ist stets vorab qualifizierter Rat einzuholen, für den wir gerne zur Verfügung stehen.