

FAQ des Webinars "Das erste Mal Arbeitgeber"

Zur Steuernummer: Mein Lohnprogramm sagt, dass mein A-Signal fehlt. Worum handelt es sich hier und wie kann ich darauf zugreifen?

Sie benötigen als Arbeitgeber für den Abruf der ELStAM eine Berechtigung, die Ihnen das Finanzamt erteilt.

Wenn Sie zum ersten Mal einen Arbeitnehmer abrechnen und dafür ELStAM abrufen wollen, müssen sie sich einmalig mit ihrem Finanzamt in Verbindung setzen. Dort wird dann behördenintern ein so genanntes Arbeitgebersignal (A-Signal) gesetzt. Dies kann in der Regel durch einen einfachen Anruf beim Finanzamt erfolgen.

Anschließend soll der ELStAM-Abruf übers Lohnprogramm problemlos möglich sein. Der Abruf erfolgt mit einem Zertifikat der Software.

Zur Arbeitszeit: Mein Mitarbeiter arbeitet aktuell jede Woche an unterschiedlichen Tagen. Haben Sie einen Tipp, wie ich eine günstige Wochenarbeitszeit finde?

Es ist bei der Arbeitszeitvereinbarung im Rahmen einer so genannten Abruftätigkeit wichtig, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer generell eine Stundenzahl vereinbaren – denn die sozialversicherungsrechtliche Privilegierung (vor allem bei Minijobs) liegt in beiderlei Interesse. Die vertraglichen Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer einerseits und die tatsächliche Durchführung andererseits müssen den rechtlichen Vorgaben entsprechen (vgl. § 12 Teilzeit- und Befristungsgesetz, TzBfG).

Sie sollten bei der Vertragsgestaltung eine Stundenzahl vereinbaren, die die Realität weitestgehend widerspiegelt. Hierzu können Sie entweder eine Mindest- oder eine Höchstarbeitszeit vertraglich festhalten. Unzulässig ist eine Kombination von beidem. Wenn die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, gilt eine Arbeitszeit von 20 Stunden als vereinbart (§ 12 Abs. 1 Satz 3 TzBfG).

Zum Thema Phantomlohn: Wenn ein Arbeitnehmer (Minijobber) einen Vertrag mit einer monatlichen Arbeitszeit von max. 36 Std.

hat, aber nur bei Bedarf kommt – ist das bereits eine Konstellation für eine Nachberechnung bei Betriebsprüfung? Was sollte im Arbeitsvertrag stehen, damit der unregelmäßige Bedarf korrekt dargestellt wird?

Siehe Antwort zur vorherigen Frage.

Zu Folie 15: Gilt diese Regelung auch für Zeitarbeitsfirmen, die Arbeitnehmer "nach Bedarf" zur Verfügung stellen?

Ja, nach meiner Einschätzung ist die Stärkung der Arbeitnehmerrechte durch diese Regelung auch übertragbar auf Zeitarbeitsverträge.

Zum Thema Urlaub: Wie ermittle ich den korrekten Urlaubsanspruch, wenn mein Mitarbeiter in jeder Woche an anderen Tagen arbeitet (mal mehr, mal weniger)? Wo kann ich mich sicher informieren?

Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist bei jeder abweichenden Verteilung der persönlichen Arbeitszeit des Arbeitnehmers von der regelmäßigen Arbeitszeit die für ihn maßgebliche Zahl von Urlaubstagen durch Umrechnung im Einzelfall zu ermitteln. Die individuelle Arbeitszeit eines Arbeitnehmers muss zur generell geltenden wöchentlichen Arbeitszeit ins Verhältnis gesetzt werden. Je nach Dauer der Beschäftigung muss ein Bezugszeitraum festgelegt werden. Am einfachsten ist die Umrechnung, wenn ein Jahreszeitraum betrachtet werden kann.

Bei der Gestaltung korrekter Urlaubsansprüche stehen grundsätzlich Fachanwälte für Arbeitsrecht Rede und Antwort. Oft werden z.B. über Einrichtungen wie die Handwerkskammer Ansprechpartner vermittelt. Weitere Möglichkeit ist der Anschluss an ein Arbeitgebernetzwerk. Viele Unternehmen, die Weiterbildungen in der Personalwirtschaft anbieten, bieten häufig Webinare direkt zu diesen Themen an.

Zum Thema Urlaub: Habe ich das richtig verstanden: 24 Urlaubstage bei einer 6-Tage-Woche → 20 Urlaubstage bei einer 5-Tage-Woche?

Ja, das ist korrekt.

Zu Folie 34: Ab wie vielen Mitarbeitern muss die Ausgleichsabgabe gezahlt werden?

Für kleine und mittelständische Unternehmen gibt es Sonderregelungen. Für Betriebe mit weniger als 40 Mitarbeitern beträgt bei einer Beschäftigung von weniger als einem Schwerbehinderten 125 Euro.

Zum Thema Resturlaub: Muss die Aufforderung des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer, Resturlaub bis zum 31.03.20 zu nehmen, schriftlich erfolgen oder kann diese auch mündlich erfolgen?

Eine Mitteilung sollte schriftlich erfolgen. Nach einem noch relativ jungen Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG-Urteil vom 19.2.19, 9 AZR 423/16) muss der Arbeitgeber jedoch, um rechtssicher zu informieren, auf den Resturlaub in Textform hinweisen, und zwar auf folgende Punkte:

- Mitteilung über die Anzahl der Urlaubstage, die dem Mitarbeiter im Kalenderjahr zustehen;
- Aufforderung, zu rechtzeitigem Antrag seines Jahresurlaubs und dass dieser innerhalb des laufenden Urlaubsjahres genommen werden kann;
- Belehrung über Eintritt von Konsequenzen, wenn der Urlaub nicht entsprechend der Aufforderung beantragt wird. Hierbei sollte auf den grundsätzlichen Verfall des Urlaubs am Ende des Kalenderjahres hingewiesen werden, falls der Mitarbeiter imstande war seinen Urlaub im Kalenderjahr zu nehmen, eine Beantragung durch ihn jedoch nicht erfolgte.

Eine Möglichkeit wäre, jeweils zu Ende oder Beginn eines jeden Kalenderjahres nach den o.g. Anforderungen eine standardisierte E-Mail an die betroffenen Mitarbeiter zu versenden und sich hierüber eine Lesebestätigung geben zu lassen, damit es bei etwaigen arbeitsrechtlichen Streitigkeiten entsprechende Nachweise hierüber gibt.

Zur EFZ beim Minijobber: Wenn ich den Mitarbeiter nicht plane, wenn er krank ist, wie soll ich in diesem Fall Entgeltfortzahlung bezahlen?

Fortzuzahlen ist dem Arbeitnehmer das Entgelt, das ihm bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit zusteht (§ 3 Abs. 1 EFZG). Grundlage der Entgeltberechnung ist also die Arbeitszeit, die der Arbeitnehmer individuell während des krankheitsbedingten Ar-

beitsausfalls abzuleisten gehabt hätte. "Regelmäßige Arbeitszeit" bedeutet, dass die Arbeitszeit mit gewisser Stetigkeit und Dauer angefallen sein muss.

Ebenso dürften Durchschnittswerte zugrunde zu legen sein, wenn in anderer Form unregelmäßige Arbeitszeiten anfallen. Bei schwankender individueller Arbeitszeit gestattet die Rechtsprechung eine vergangenheitsbezogene Betrachtung in der Weise, dass der Durchschnitt der vergangenen 12 Monate zugrunde gelegt wird.

Zur Ermittlung der Höhe der EFZ bei schwankenden Arbeitszeiten wird der Durchschnittslohn der letzten 3 Monate ohne Überstunden angesetzt.

Zum Thema Entgeltfortzahlung: Wenn ein Azubi seine AU auch nicht nach Aufforderung einreicht, kann ihm dann die Entgeltfortzahlung verweigert werden? Oder gibt es für Azubis hier eine Sonderregelung?

Verletzt der Arbeitnehmer seine Nachweispflicht, kann der Arbeitgeber die Zahlung des Entgelts verweigern, solange der Arbeitnehmer der Nachweispflicht nicht nachkommt. In beiden Fällen des § 7 EFZG muss der Arbeitnehmer die für das Leistungsverweigerungsrecht maßgeblichen Pflichten schuldhaft verletzt haben. Unter Verschulden ist nach allgemeinen Regeln vorsätzliches oder fahrlässiges Verhalten zu verstehen (§ 276 BGB). Arbeitnehmer im Sinne des EFZG sind auch Auszubildende (§ 1 Abs. 2 EFZG).

Der Minijobber erhält monatlich 152 Euro. Ist die 2% pauschale Steuer immer von 175 Euro zu berechnen?

Der Mindestbetrag von 175 Euro ist nur in der Rentenversicherung bei rentenversicherungspflichtig Beschäftigten Minijobbern von Bedeutung. In der Krankenversicherung, der Lohnsteuer und bei rentenversicherungsfreien Beschäftigungen ist der tatsächliche Betrag anzusetzen.

Was gilt, wenn bei der Prüfung festgestellt wird, dass der Gesellschafter-Geschäftsführer doch SV-pflichtig ist, aber die Beitragsbemessungsgrenze regelmäßig überschreitet?

Der Betriebsprüfer wird dann Versicherungspflicht für die Zweige RV und AV, ggf. U1 und U2, feststellen, wenn in jedem geprüften Jahr die Beitragsbemessungsgrenze überschritten worden ist.

Erhält eine geringfügig Beschäftigte Mutterchaftsgeld (Fallbeispiel: Festes Monatsgehalt 450 Euro/Monat)? Falls ja, von wem erhält sie dieses und in welcher Höhe? Wie hoch ist dann der Zuschuss zum Mutterchaftsgeld?

Gemäß § 1 Abs. 2 MuSchG genießen Mutterschutz alle Frauen, die in einem Beschäftigungsverhältnis stehen. Demnach sind geringfügig Beschäftigte hiervon nicht ausgeschlossen.

Für geringfügig Beschäftigte ergeben sich aufgrund der Geringfügigkeit keine Besonderheiten gegenüber einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung. Auch für geringfügig beschäftigte Frauen gelten also sowohl die besonderen mutterschutzrechtlichen Regelungen des arbeitszeitlichen, betrieblichen und ärztlichen Gesundheitsschutzes, insbesondere Beschäftigungsverbote und Freistellungspflichten, etwa im Rahmen der Schutzfristen vor und nach der Entbindung, mutterschutzgerechter Gestaltung der Arbeitsbedingungen und Berücksichtigung ärztlich bescheinigter Beschäftigungsverbote.

Für Minijobber werden Beiträge zur U1 (Aufwendungen für Krankheit) und U2 (Aufwendungen für Mutterschaft) übermittelt. Für die U2 wird der Beitrag in Höhe von derzeit 0,19 % gemeinsam mit den übrigen Beiträgen an die Minijob-Zentrale übermittelt. Während der Mutterschutzfristen zahlen Sie den Lohn weiter und lassen sich diesen im Anschluss von der Minijob-Zentrale erstatten. Weiterführende Informationen unter www.minijob-zentrale.de.

Ist der Zusatzbeitrag zur Krankenversicherung seit kurzem nicht auch paritätisch zu zahlen?

Richtig, seit dem 1.1.2019 ist der Zusatzbeitrag einer gesetzlichen Krankenkasse wieder paritätisch, also jeweils zur Hälfte, vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu tragen.

Zum Thema Statusfeststellungsverfahren: Wenn alle 4 Jahre eine Betriebsprüfung stattfindet, kann der Rentenversicherungsträger beispielsweise nach 15 Jahren rückwirkend feststellen, dass ein Geschäftsführer kein Selbstständiger ist? Ist eine Betriebsprüfung nach jeweils 4 Jahren immer noch ein „offener Vorgang“ oder kann man eigentlich davon ausgehen, wenn keine Feststellungen waren, dass dann auch keine Feststellungen mehr entstehen sollten?

Die Prüfintervalle von 4 Jahren der Deutschen Rentenversicherung können bei einer Statusfeststellung, wenn diese bisher unterblieb, auch über diesen Zeitraum hinaus ergeben, dass eine Versicherungspflicht oder -freiheit zu einem weiter zurückliegenden Zeitpunkt vorliegen.

In den Fällen, in denen ein Rentenversicherungsträger im Rahmen der Betriebsprüfung nach § 28p Abs. 1 Satz 5 SGB IV oder die Deutsche Rentenversicherung Bund im Rahmen eines erst nach Ablauf eines Monats nach Aufnahme der Tätigkeit beantragten Anfrageverfahrens nach § 7a Abs. 1 SGB IV feststellt, dass eine dem Grunde nach versicherungspflichtige Beschäftigung vorliegt, tritt nach § 7b SGB IV Versicherungspflicht erst mit dem Tag der Bekanntgabe dieser Entscheidung ein, wenn der Beschäftigte

- dem späteren Beginn der Sozialversicherungspflicht zustimmt und
- für den Zeitraum zwischen Aufnahme der Beschäftigung und der Bekanntgabe der Entscheidung eine Absicherung gegen das finanzielle Risiko von Krankheit und zur Altersvorsorge vorgenommen hat, die der Art nach den Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung und der gesetzlichen Rentenversicherung entspricht und
- er oder sein Arbeitgeber weder vorsätzlich noch grob fahrlässig von einer selbständigen Tätigkeit ausgegangen ist.

Wenn die Voraussetzungen des § 7b SGB IV nicht erfüllt sind, tritt die Sozialversicherungspflicht grundsätzlich rückwirkend mit dem Tag des Eintritts in das Beschäftigungsverhältnis ein. Sozialversicherungsbeiträge sind dann im Rahmen der Verjährungsregelung des § 25 SGB IV nachzuzahlen.

Wie ist die Steuer, wenn dem Minijobber einmalig wegen unvorhersehbarer Gründe 900 Euro ausbezahlt wurden?

Sind die Merkmale der unregelmäßigen und unvorhersehbaren Mehrarbeit erfüllt, ändert sich für diese Zeit an der lohnsteuerlichen Abführung nichts.

Gibt es nicht unterschiedliche BBG in der RV und AV für Ost und West?

Ja, siehe Tabelle:

Zeitraum	BBG RV und AV (West)	BBG RV und AV (Ost)
1.1.2020-31.12.2020	82.800 Euro/Jahr	77.400 Euro/Jahr

Frage zu Folie 68: Wo ist hier der Statuswechsel? Es findet doch nur ein Arbeitgeberwechsel statt und beide Beschäftigungsverhältnisse sind sozialversicherungspflichtig?

Ein Statuswechsel im Sinne der SV liegt auch vor, wenn ein SV-pflichtiges Beschäftigungsverhältnis endet und ein neues beginnt. Dann hat sich der Status von Arbeitgeber-alt in Arbeitgeber-neu geändert.

Welche Besonderheiten gilt es zu beachten, wenn man einen Vollrentner/ Pensionär als Minijobber einstellt?

Altersvollrentner sind grundsätzlich in der Rentenversicherung als Minijobber versicherungsfrei. Ihnen steht jedoch die Möglichkeit zu, auf die Versicherungsfreiheit zu verzichten. Die Minijob-Zentrale stellt hierfür ein Formular zum Download bereit (https://www.minijob-zentrale.de/SharedDocs/Downloads/DE/Formulare/gewerblich/verzichtserklaerung_altersvollrentner.pdf?__blob=publicationFile&v=3). Pensionäre erhalten in der Regel eine Alterssicherung durch den Staat. Diese profitieren nicht von dem Verzicht der Rentenversicherungsfreiheit.

Bei Pensionären sollten Sie zudem darauf zu achten, dass für kein KV-Beitrag anfällt, wenn diese Personen in der privaten Krankenversicherung abgesichert sind.

Wie wird ein Vollrentner (75 Jahre alt), der eine PKV hat, abgerechnet? Wird noch AV und PV gezahlt?

Ich setze bei meiner Antwort voraus, dass die Minijob-Grenze 450 Euro überschritten wurde.

Der Vollrentner erhält bei der Meldung die Personengruppe 119 und wird in den Zweigen der Sozialversicherung wie folgt abgerechnet:

KV = kein Beitrag für AG und AN; Beitragsgruppe 0000

RV = halber Beitrag für AG; Beitragsgruppe 0300

AV = kein Beitrag für AG und AN, die Beschäftigung ist bis 31.12.2021 versicherungsfrei; Beitragsgruppe 0000

PV = Voller Beitrag zur Pflegeversicherung; Beitragsgruppe 0001

Der Vollrentner hat zudem die Elterneigenschaft für den Pflegeversicherungszuschlag nachzuweisen.