

Lohnrundschriften vom Dezember 2020

▪ Neuer Mindestlohn in 2021

Der aktuelle gesetzliche Mindestlohn in 2020 beträgt 9,35 EUR/Std. Ab dem 01.01.2021 beträgt der gesetzliche Mindestlohn 9,50 EUR/Std.

Das bedeutet:

1. Bei den geringfügigen Beschäftigten ist zu prüfen, ob die 450,- EUR-Grenze mit der Lohnanpassung überschritten wird. Sollte dies der Fall sein, ist ein Wechsel in den Midijob (450,- EUR bis 1.300,- EUR) oder die Reduzierung der monatlichen Stundenzahl vorzunehmen. Es können maximal 10,5 Std./Woche vereinbart werden.
2. Grundsätzlich sind alle Gehälter hinsichtlich der Einhaltung des neuen Mindestlohns zu überprüfen.
Beispiel: Bei einem Vollzeitmitarbeiter (40 Std./Woche) muss das monatliche Bruttogehalt mindestens 1.653,00 EUR betragen.

Die weitere Entwicklung ist ebenfalls bereits festgelegt:

- zum 1. Juli 2021: 9,60 EUR/Std.
- zum 1. Januar 2022: 9,82 EUR/Std.
- zum 1. Juli 2022: 10,45 EUR/Std.

Bestimmte Branchen haben eigene tarifliche Mindestlöhne.

Das Mindestlohngesetz betrifft grundsätzlich alle Arbeitnehmer, es gibt nur wenige Ausnahmen.

▪ Minijob: Arbeitsvertrag, Aufzeichnungspflicht, Lohnfortzahlung

a. Arbeitsvertrag

Im Minijob (geringfügige Beschäftigung) ist der Arbeitsvertrag ein MUSS. Auf der Webseite der Minijobzentrale finden Sie einen Musterarbeitsvertrag zum Herunterladen:

https://www.minijob-zentrale.de/SharedDocs/Downloads/DE/Formulare/gewerblich/11_Arbeitsvertrag.html

Hierbei ist insbesondere die wöchentliche Arbeitszeit zu vereinbaren. Wenn die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, gilt eine Arbeitszeit von 20 Stunden als vereinbart. Das könnte im Rahmen einer Prüfung der Deutschen Rentenversicherung zu einer nachträglichen Versicherungspflicht führen und hohe Nachzahlungen sowie Säumniszuschläge zur Folge haben.

Beispiel: 20 Std./Woche à 9,50 EUR ergeben einen Monatslohn von 826,50 EUR. Das ist keine Vergütung im Rahmen eines Minijobs mehr, der Lohn ist beitragspflichtig.

b. Aufzeichnungspflicht

Nach § 17 Abs. 1 MiLoG müssen für geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer u.a. Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit aufgezeichnet werden.

Für im Betrieb arbeitende Familienangehörige ist die Aufzeichnungspflicht etwas gelockert. Die Erfassung des Umfangs der tatsächlich geleisteten wöchentlichen Arbeitszeit ist ausreichend. Die Lage der Arbeitszeit (Beginn und Ende) muss nicht erfasst werden.

Im Rahmen einer Prüfung können die Aufzeichnungen angefordert werden.

c. Lohnfortzahlung bei Krankheit

Für geringfügig Beschäftigte gelten, ebenso wie bei allen anderen Arbeitnehmern auch, die Voraussetzungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes. Somit besteht ebenfalls bei Minijobs der Anspruch auf bezahlten Urlaub sowie auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall.

Im Krankheitsfall zahlen Sie den Lohn für 6 Wochen weiter, den der Minijobber erhalten hätte, wenn er gearbeitet hätte. Der Arbeitgeber erhält 80% des fortgezählten Entgelts erstattet.

d. Lohnfortzahlung bei Urlaub

Nach § 3 Abs. 1 Bundesurlaubsgesetz (BurlG) hat jeder Arbeitnehmer, also auch ein Minijobber, einen Mindestanspruch auf 24 Werktage bezahlten Urlaub bei einer 6-Tage-Woche. Dieser Anspruch ist auch nicht abdingbar. Das bedeutet, eine vertragliche Regelung, nachdem der Arbeitnehmer – also auch der Minijobber – keinen Anspruch auf Urlaub hat, ist unwirksam.

Bei 3 Arbeitstagen in der Woche vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend auf 12 Tage im Jahr. Bei unregelmäßigen Arbeitszeiten ist ein Jahresdurchschnitt heranzuziehen, um den Anspruch zu berechnen.

e. Lohnfortzahlung an Feiertagen

Auch Feiertage müssen bezahlt werden – zumindest dann, wenn der Mitarbeiter sonst an diesen Tagen gearbeitet hätte. § 2 des Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) sagt deutlich: *„Für Arbeitszeit, die infolge eines gesetzlichen Feiertags ausfällt, hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer das Arbeitsentgelt zu zahlen, das er ohne den Arbeitsausfall erhalten hätte.“*

Wenn also jeden Montag und jeden Mittwoch gearbeitet wird und der Montag ein Feiertag ist, muss dieser Montag bezahlt werden. Wäre der Feiertag in diesem Beispiel ein Dienstag, besteht keinen Anspruch.

■ Pflicht zur Einkommensteuererklärung bei Lohnersatzleistungen

Wenn Mitarbeiter während des Jahres 2020 Lohnersatzleistungen, wie Kurzarbeitergeld oder Krankengeld erhalten haben, so sind sie verpflichtet eine Einkommensteuererklärung bei ihrem zuständigen Finanzamt abzugeben. Wird die Steuererklärung ohne steuerliche Beratung erstellt, so muss diese bis zum 31.07.2021 eingereicht werden.

■ Phantomlohn

Die Höhe der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle bestimmt sich nach dem sogenannten Entgeltausfallprinzip, d. h. der Arbeitnehmer ist so zu vergüten, als hätte er während der Krankheitszeit gearbeitet. Das Urlaubsentgelt bemisst sich hingegen nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, den der Arbeitnehmer in den letzten 13 Wochen vor dem Beginn des Urlaubs erhalten hat.

Erhalten Arbeitnehmer üblicherweise Zuschläge für Sonn-, Feiertags- und Nacharbeit (SFN-Zuschläge), so sind diese auch in die Berechnung des fortzuzahlenden Entgelts bei Krankheit und bei Urlaub zu berücksichtigen. Diese sind dann aber nicht mehr steuer- und sozialversicherungsfrei.

Erhält der Arbeitnehmer leistungsbezogene Verkaufsprovisionen als Vergütung, so ist für die Berechnung der Entgeltfortzahlung der Durchschnittsverdienst zugrunde zu legen. Dies gilt auch bei der Ermittlung des Urlaubsentgelts. Werden die Zuschläge und Provisionen bei der Lohnfortzahlung nicht berücksichtigt, so kann es bei einer Prüfung der Deutschen Rentenversicherung zu einer nachträglichen Verbeitragung kommen.

- **Entschädigungen nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG)**

Wenn Sie einen Verdienstaufschlag infolge von Quarantäne oder eines Tätigkeitsverbots haben, können Sie eine Entschädigung erhalten. Bei Vorlage der amtlichen Anordnung berücksichtigen wir den Verdienstaufschlag und weisen diesen in der Abrechnung aus. In einem dann beigelegten Protokoll ersehen Sie die zu beantragenden Beträge. Der Antrag auf Entschädigung muss vom Arbeitgeber bei der Behörde gestellt werden, die die Anordnung erteilt hat.

- **Beitragsfreie pauschale Versteuerung bis zum 28. Februar 2021**

Betriebsfeiern oder Gruppenunfallversicherungen aus 2020 können bis zum 28. Februar 2021 noch beitragsfrei pauschal versteuert werden.

Erfolgt eine zulässige Pauschalversteuerung erst nach der Ausstellung der Lohnsteuerbescheinigung, ist dieser Bezug in der Sozialversicherung zu verbeitragen.