

Minijob = Schwarzarbeit ?!

Fallstricke bei der Beschäftigung im Niedriglohnbereich

Sehr geehrte Leserin,
sehr geehrter Leser,

vor über 6 Jahren wurden die geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse grundlegend neu geregelt. Bei den geringfügig entlohnten Beschäftigungen, also bei Entlohnung bis 400 EUR monatlich, den „Minijobs“, ist ein überaus attraktives Entlohnungsmodell entstanden – auf den ersten Blick.

Auf den ersten Blick ist dies auch ein altes Thema. Doch die aktuelle Entwicklung bei Betriebsprüfungen möchte ich zum Anlass nehmen, um Sie in diesem Bereich zu sensibilisieren.

Als wesentliche Merkmale eines solchen Minijobs dürften den meisten von uns folgende Punkte bewusst sein

- Entgeltgrenze 400 EUR monatlich
- Wegfall von Wochenarbeitszeit-Beschränkungen
- Minijob parallel neben Hauptbeschäftigung möglich
- Keine Sozialversicherungsabzüge für den Arbeitnehmer
- Arbeitnehmer darf „aufstocken“, also eigene Beiträge zur Rentenversicherung zuzahlen, um vollwertige Rentenansprüche zu erhalten
- Möglichkeit der Pauschalversteuerung: geringer Steuersatz für den Arbeitgeber (2%), abgeltende Wirkung für den Arbeitnehmer: er muss in seiner Einkommensteuererklärung diesen Lohn nicht mehr angeben

Das hört sich einfach an. Dass es das nicht ist, dürften alle Arbeitgeber im Rahmen der Lohnbuchhaltung bereits gemerkt haben, man denke an zusätzlich erforderliche Erklärungen und Angaben und zahlreiche Besonderheiten (z. B. bei Mehrfachbeschäftigungen) etc.

Doch auch der „Regelfall“ hat es in sich. **Die Probleme tauchen meist erst in Betriebsprüfungen auf. Dann ist es zu spät: Stellt sich dann heraus, dass der Minijob kein Minijob war, können Nachzahlungen für mehrere Jahre die Folge sein. Und der Minijob-Bereich erfreut sich zunehmend mehr Aufmerksamkeit in Betriebsprüfungen – analog zu den immer intensiveren Schwarzarbeits-Bekämpfungsbemühungen der Bundesregierung. Daher gilt es, vorher die Problempunkte zu erkennen und zu handeln.**

Ein großer Problembereich ist das Entstehungs- bzw. Anspruchsprinzip in der Sozialversicherung. Man könnte irrtümlich davon ausgehen, dass Beiträge sich am gezahlten Lohn bemessen – die Sozialversicherungsträger möchten jedoch Beiträge von dem Entgelt haben, auf das der Arbeitnehmer einen Anspruch hat (unabhängig von der tatsächlichen Zahlung)!

Wenn nun z. B. ein Tarifvertrag für Ihr Unternehmen gilt, aus dem sich ein höherer Lohnanspruch ergibt, als der tatsächlich gezahlte Lohn, dann ist die 400-EUR-Grenze schnell überschritten. Und für viele Branchen gibt es allgemeinverbindliche Tarifverträge – das heißt der Vertrag gilt für Ihr Unternehmen, ohne dass Sie willentlich eine Tarifbindung eingegangen sind oder es gar wissen.

Das Entstehungs-Prinzip spielt auch bei der Arbeitszeit der Minijobber eine große Rolle. Zwar ist die Stundengrenze weggefallen, doch Gleitzeit ist nur in engen Grenzen möglich!

Ein weiterer Punkt, wie ein Minijob in einer Prüfung „kaputtgehen“ kann, sind die Stundenaufzeichnungen. Trotz des ausdrücklichen Wegfalls der Stundengrenze für Minijobs ist der Arbeitgeber nach wie vor verpflichtet, Aufzeichnungen über die tatsächlich geleistete Arbeitszeit zu führen. Ohne diese Aufzeichnungen kann der Prüfer z. B. die Tariflohn-Thematik, die Einhaltung der Gleitzeitgrenzen oder unten stehende Sachverhalte nicht abprüfen. Die mögliche Folge: Die Beurteilung als Minijob wird nicht anerkannt => zur Kasse bitte!

Was hat das alles mit Schwarzarbeit zu tun?

Haben Sie schon mal etwas von „Lohnsplitting“ gehört? Das ist der Begriff, wenn tatsächlich geleistete Arbeit zwar „offiziell“ über die Lohnbuchhaltung gezahlt wird, jedoch auf mehrere Zeiträume oder gar mehrere Personen aufgeteilt wird zwecks Einhaltung der Minijob-Grenze.

Beispiel 1: Arbeitnehmer A war im Januar beschäftigt und hätte einen Lohn von 2000 EUR zu erhalten. In der Lohnbuchhaltung taucht A jedoch von Januar bis Mai als 400EUR-Kraft auf (5x 400EUR = 2000 EUR).

Beispiel 2: Arbeitnehmer B hätte im Juni einen Lohn von 800EUR zu erhalten. Also wird die Frau von M auch angemeldet und beide erhalten je 400 EUR als Minijobber.

Leider wird dies von Unternehmen oft nur als „Kavaliersdelikt“ angesehen, zumal in der Summe die Löhne ja ordnungsgemäß abgerechnet werden – aber weit gefehlt!

Wahrscheinlich steht nur eine „Gefälligkeit“ gegenüber dem Arbeitnehmer dahinter, zumal die Abgaben des Unternehmens bei einem Minijob höher sind als bei einem „normalen“ Beschäftigungsverhältnis.

Doch tatsächlich machen sich Unternehmer und Arbeitnehmer strafbar!

Beispielhaft seien folgende Zuwiderhandlungen genannt:

- §1 Abs. 2 SchwarzArbG (im Monatsbericht 09/09 der Bundesregierung ist Lohnsplitting ausdrücklich als Form der Schwarzarbeit aufgeführt)
- §263 StGB, Betrug (das Vortäuschen eines Beschäftigungsverhältnisses)
- §266a StGB: Vorenthaltung von SV-Beiträgen
- §370 AO: Steuerhinterziehung

Wenn der Arbeitnehmer durch die falsche Abrechnung als Minijobber Sozialleistungen erhält, auf die er sonst keinen Anspruch hätte, wären zahlreiche weitere Straftatbestände erfüllt.

Übrigens: Beitragsansprüche der Sozialversicherungsträger verjähren bei vorsätzlicher Vorenthaltung [wovon bei Lohnsplitting auszugehen ist] erst nach 30 Jahren!

Sollte einmal eine solche „Gefälligkeit“ an Sie als Arbeitgeber herangetragen werden, wissen Sie spätestens jetzt, dass Sie keinesfalls darauf eingehen sollten.

Sie sehen, der Minijob-Bereich ist mit zahlreichen Risiken versehen. Sollten Sie weitere Fragen zu diesem Thema haben, stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Ihre



Vorstadt 2, 61440 Oberursel
Telefon 06171/5 88 90
Telefax 06171/58 89 99
E-Mail kanzlei@doepgen.de
Internet www.doepgen.de

Diese Information erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Insbesondere richtet sie sich nicht auf den Abschluss eines Beratungsvertrages. Im Zweifel fragen Sie Ihren Steuerberater oder setzen Sie sich mit uns unverbindlich in Verbindung..