

Sonderrundschreiben für Arbeitgeber Mai 2019

Handlungsbedarf bei Minijobs und A1-Bescheinigungen

Sehr geehrter Mandant,

mit unserem heutigen Sonderrundschreiben möchten wir Sie auf zwei sehr praxisrelevante Punkte aufmerksam machen, die aktuell für erhebliche Unruhe sorgen und die im Falle einer eventuellen Prüfung zu empfindlichen Nachzahlungen führen können.

Betroffen sind einerseits alle Arbeitgeber, die sog. Minijobber beschäftigen. Hier ist eine Überprüfung und gegebenenfalls Überarbeitung aller bestehenden Arbeitsverträge dringend geboten.

Andererseits richtet sich unser heutiges Rundschreiben an alle Arbeitgeber, die entweder selbst oder deren Arbeitnehmer regelmäßig oder zumindest gelegentlich im EU-Ausland beruflich unterwegs sind. In diesen Fällen muss immer eine sog. A1-Bescheinigung mitgeführt werden, deren Existenz aber in vielen Fällen überhaupt noch nicht bekannt ist, obwohl die dazugehörigen Vorschriften bereits seit dem Jahr 2010 existieren. Eine Verschärfung der Prüfungspraxis insbesondere in Österreich und Frankreich führt auch hier zu kurzfristigem Handlungsbedarf.

Mehr erfahren Sie auf unseren beiden beigefügten Merkblättern.

Mit freundlichen Grüßen



Ihr Erwin Holzbaur

Steuerberater
Wirtschaftsprüfer



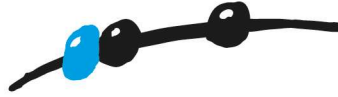
Ihr Dr. Henning Holzbaur

Steuerberater
Wirtschaftsprüfer



Ihre Nina Eisel

Diplom-Betriebswirtin
Steuerberaterin



Neues zu Minijobs ab 01.01.2019

Gefahr der Entstehung von „Phantomlohn“

1. RECHTSÄNDERUNGEN ZUM 01.01.2019

Das Recht der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse (sog. „Minijobs“) hat sich als solches zum Jahreswechsel 2018/2019 eigentlich nicht verändert. Änderungen gab es allerdings beim Mindestlohn und durch das sog. Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG). Beides kann sich auch auf geringfügige Beschäftigungsverhältnisse auswirken. Mit gravierenden Folgen, wie im Folgenden zu sehen sein wird.

2. ERHÖHUNG DES MINDESTLOHNS

Seit dem 01.01.2019 wurde der gesetzliche Mindestlohn auf **€ 9,19 pro Stunde** angehoben. Auf diesen Mindestlohn hat der Arbeitnehmer – auch wenn er lediglich als Minijobber beschäftigt sein sollte – einen gesetzlich einklagbaren Anspruch, unabhängig davon, was der Arbeitgeber ihm tatsächlich bezahlt oder was im Arbeitsvertrag vereinbart sein sollte.

Dieser erhöhte Mindestlohn wird bei Sozialversicherungsprüfungen im Zweifel als sog. „Phantomlohn“ zu Grunde gelegt, was dann zu einer Überschreitung der Minijobgrenze von € 450,00 pro Monat führen kann, mit der Folge, dass der Minijob „platzt“ und aus dem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis ein normales sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis wird. Hieraus können sich **erhebliche Nachzahlungen** zu Lasten des Arbeitgebers ergeben.

Beispiel:

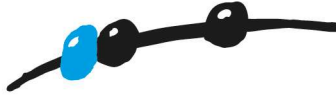
Bislang war ein Monatslohn auf Minijobbasis in Höhe von 50 Stunden x € 9,00 = € 450,00 vereinbart. Haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer zum 01.01.2019 keine Änderung des Arbeitsvertrags vorgenommen, so steht dem Arbeitnehmer nun gesetzlich ein Monatslohn von 50 Stunden x € 9,19 = € 459,50 zu, mit der Folge, dass die Minijobgrenze von € 450,00 überschritten wird. Dies gilt selbst dann, falls die Beteiligten dies gar nicht bemerkt haben sollten und einvernehmlich der Stundenlohn von € 9,00 weiterbezahlt worden sein sollte. Aus dem bisherigen Minijob ist – quasi automatisch – ein „ganz normales“ sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis geworden.

Um das Minijobverhältnis im vorstehenden Beispiel beibehalten zu können, hätte die maximale Stundenanzahl durch eine Änderung des Arbeitsvertrags von monatlich 50 Stunden auf nur noch 48 Stunden (exakt 48,97 Stunden) gesenkt werden müssen.

3. ÄNDERUNGEN IM TEILZEIT- UND BEFRISTUNGSGESETZ

Während die Änderungen beim Mindestlohn noch weitestgehend als allgemein bekannt gelten können, versteckt sich eine für viele Minijobs dramatische Rechtsänderung in § 12 Abs. 1 Satz 3 des TzBfG. Werden im Arbeitsvertrag keine eindeutigen Regelungen zur wöchentlichen oder monatlichen Arbeitszeit getroffen, so gelten seit dem 01.01.2019 als gesetzliche Vermutung **20 Arbeitsstunden pro Woche** als vereinbart. Bislang wurde in solchen Fällen eine wöchentliche Arbeitszeit von nur 10 Stunden unterstellt.

Betroffen sind in erster Linie Fälle, in denen arbeitsvertraglich keine festen Zeiten vereinbart worden sind und natürlich auch die vielen Fälle, in denen gar kein schriftlicher Arbeitsvertrag existiert. Hier ist in kommenden Sozialversicherungsprüfungen davon auszugehen, dass die Prüfer – völlig unabhängig von den tatsächlichen Verhältnissen – eine wöchentliche Arbeitszeit von 20 Stunden unterstellen werden, mit ebenfalls gravierenden Folgen, wie das nachstehende Beispiel zeigt.



Beispiel:

Der Arbeitnehmer erhält monatlich pauschal einen Betrag von € 450,00, der bislang als Minijob abgerechnet wurde. Ein schriftlicher Arbeitsvertrag existiert nicht. Exakte Absprachen über die wöchentlich zu abzuleistenden Arbeitsstunden können nicht zweifelsfrei nachgewiesen werden. Feste Arbeitszeiten sind nicht vereinbart (klassischer Fall der sog. „Abrufarbeit“).

Bis zum 31.12.2018 war diese Sachverhaltskonstellation noch unproblematisch. Aufgrund der gesetzlichen Fiktion in § 12 Abs. 1 Satz 3 TzBfG (alte Fassung) galten 10 Stunden wöchentlich als vereinbart zu einem Stundenlohn (gesetzlicher Mindestlohn) von € 8,84. Bei einem durchschnittlichen Wochenfaktor von 4,33 ergab sich folgende Mindestvergütung pro Monat:

4,33 Wochen x 10 Stunden x € 8,84 = **€ 382,77**. Die Minijobgrenze war nicht überschritten.

Ab dem 01.01.2019 ist die monatliche Mindestvergütung wie folgt zu berechnen:

4,33 Wochen x 20 Stunden x € 9,19 = **€ 795,85**. Die Minijobgrenze ist (deutlich) überschritten.

4. RECHTSFOLGEN FÜR DEN ARBEITGEBER

Können die gesetzlichen Vermutungen nicht durch klare arbeitsvertragliche Vereinbarungen widerlegt werden, so hat dies im obigen Beispiel folgende Konsequenzen:

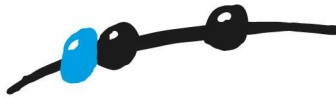
- a) Der Arbeitnehmer hat einen (einklagbaren) Rechtsanspruch auf einen Monatslohn von € 795,85. Sollte der Arbeitnehmer, der bislang – vermeintlich – nur € 450,00 pro Monat verdient hat, diesen Anspruch geltend machen, dann muss der Arbeitgeber nicht nur für die Zukunft, sondern ab dem 01.01.2019 die **fehlenden Lohnzahlungen nachholen**. Der Anspruch kann ggf. auch erst beim Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis rückwirkend noch geltend gemacht werden.
- b) Das Minijobverhältnis wird bei einer eventuellen Sozialversicherungsprüfung nicht mehr anerkannt und allein der Arbeitgeber (nicht der Arbeitnehmer, auch nicht anteilig) muss die **fehlenden Sozialversicherungsbeiträge nachzahlen**. Und das mit einer Rückwirkung von bis zu vier Jahren. Da für die Sozialversicherung das sog. Entstehungsprinzip gilt, werden im Rahmen einer Prüfung die fehlenden Sozialversicherungsbeiträge auch dann fällig, wenn der betroffene Arbeitnehmer möglicherweise gar nichts bemerkt hat und keine weiteren Lohnzahlungsansprüche gegenüber dem Arbeitgeber geltend macht. Man spricht auch in diesen Fällen von sog. „**Phantomlohn**“, da Sozialversicherungsbeiträge auf Lohnbestandteile geleistet werden müssen, die in Wirklichkeit gar nie gezahlt worden sind.

5. HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN UND PRAXISHINWEISE

Soweit die Arbeitszeit der Minijobber vertraglich nicht fixiert ist oder nur lose Absprachen bestehen, wird jede kommende Sozialversicherungsprüfung für Sie zur tickenden Zeitbombe. Soweit noch nicht geschehen, sollten sofort **schriftliche Arbeitsverträge** abgeschlossen werden, auch in solchen Fällen, in denen der betreffende Mitarbeiter bereits längere Zeit bei Ihnen beschäftigt ist. Bestehende schriftliche Arbeitsverträge sollten überprüft werden, ob die erforderlichen **Vereinbarungen zur Dauer der Arbeitszeit** darin enthalten sind.

Sollten Sie Bedarf an der Ausarbeitung eines schriftlichen Arbeitsvertrags oder dessen Überarbeitung haben, so wenden Sie sich bitte an einen Juristen, der im Arbeitsrecht spezialisiert ist. Da unsere Kanzlei zur Rechtsberatung auf diesem Gebiet nicht befugt ist, können wir Ihnen in diesem Punkt leider nicht unmittelbar weiterhelfen. Gerne vermitteln wir aber einen Kontakt zu Rechtsanwälten, die mit uns zusammen arbeiten. **Musterverträge** für Minijobber finden Sie auch im Internet, z.B. auf der Homepage der Minijobzentrale. Einfach in Google den Suchbegriff „Minijobzentrale Arbeitsvertrag“ eingeben.





A1-Bescheinigungen

Drohende Sozialabgaben im EU-Ausland

1. RECHTLICHER HINTERGRUND

Für die Frage der Bezahlung von Beiträgen zur gesetzlichen Sozialversicherung (in erster Linie Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung) gilt in der EU, den Staaten des EWR (Liechtenstein, Norwegen und Island) sowie in der Schweiz im Grundsatz das sog. **Territorialprinzip**, nach dem Sozialabgaben immer an das Land zu bezahlen sind, in dem die betreffende Person ihre Beschäftigung tatsächlich physisch ausübt. Hierbei spielt es keine Rolle, wo der jeweilige Arbeitgeber seinen Betriebssitz hat oder wo der betroffene Arbeitnehmer seinen Wohnsitz hat. Auch spielt es keine Rolle, ob die Beschäftigung im Ausland längere Zeit oder nur wenige Stunden dauert. Es entstehen immer Sozialabgaben dort, wo gearbeitet wird. Das heißt, auch wer beispielsweise als Aussteller oder Gast im europäischen Ausland eine Messe besucht, wer dort ein Meeting oder eine Fortbildung hat, wer einen Kunden besucht oder über die Grenze fährt, um dort seinen betrieblichen Pkw zu tanken, der unterliegt für diese Zeit nicht mehr der Sozialversicherungspflicht in seinem Heimatstaat, sondern der Sozialversicherungspflicht im Ausland.

Nun ist es offensichtlich, dass diese Grundregel in vielen Fällen zu unbefriedigenden Lösungen führen würde. Deswegen wurden eine Reihe von **Ausnahmetatbeständen** geschaffen, in denen das Sozialversicherungsrecht des Heimatstaates auch dann anwendbar bleibt, wenn die betreffende Person im Ausland tätig wird, insbesondere in solchen Fällen, in denen die Dauer der Tätigkeit im Ausland einen Zeitraum von 24 Monaten nicht überschreitet. Sozialversicherungspflicht besteht dann durchgängig nur im Heimatstaat, nicht im Ausland (Vermeidung von mehrfachen Beitragspflichten).

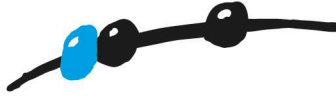
Um in den Genuss dieser Ausnahmeregelungen zu kommen, ist es jedoch erforderlich, dem Sozialversicherungsträger im Heimatland den bevorstehenden Auslandsaufenthalt mitzuteilen, damit dieser prüfen kann, ob die Ausnahmeregelungen zu Recht in Anspruch genommen werden und somit die Sozialversicherungspflicht im Heimatstaat erhalten bleibt.

Weiterhin muss der Beschäftigte in die Lage versetzt werden, im Ausland seine weiterbestehende Sozialversicherungspflicht im Heimatstaat nachweisen zu können, damit bei einer eventuellen Überprüfung seiner Person durch ausländische Behörden zweifelsfrei nachgewiesen werden kann, dass im Ausland keine Beiträge zur dortigen Sozialversicherung erhoben werden dürfen. Hierzu dient bereits seit dem Jahr 2010 die sog. A1-Bescheinigung.

2. WAS IST EINE A1-BESCHEINIGUNG?

Die A1-Bescheinigung wird auch Entsendebescheinigung genannt. Die korrekte Bezeichnung lautet „Bescheinigung über die anzuwendenden Rechtsvorschriften (A1)“. Mit der A1-Bescheinigung wird die Anwendung des Sozialversicherungsrechts des Heimatlandes bestätigt. Die ausländischen Behörden sind an diese Entscheidung gebunden.

Der Antrag auf Erteilung einer A1-Bescheinigung soll in erster Linie dazu dienen, **Rechtssicherheit** über die anzuwendenden Vorschriften zur Sozialversicherung zu schaffen. Über die A1-Bescheinigung wird klargestellt, welcher Staat berechtigt ist, die Sozialversicherungsbeiträge einzufordern. Im Rahmen des Antragsverfahrens wird Inhalt und Dauer der Auslandstätigkeit geprüft und eine für alle Staaten verbindliche Entscheidung getroffen, welcher Staat für die Abführung von Sozialversicherungsbeiträgen zuständig ist. So kann vermieden werden, dass versehentlich an den falschen Staat Beiträge abgeführt werden, die dann eventuell später nicht mehr zurückgefordert werden können, z.B. weil Verjährungsvorschriften eingreifen. So soll einer möglichen **Doppelbelastung** mit Sozialversicherungsbeiträgen aus mehreren Staaten für ein und dieselbe Tätigkeit vorgebeugt werden.



3. WER BRAUCHT WANN EINE A1-BESCHEINIGUNG?

Jeder, der beruflich im EU-Ausland, im EWR oder in der Schweiz tätig ist, muss eine A1-Bescheinigung mit sich führen. Dabei ist es egal, ob man nur wenige Stunden oder mehrere Wochen dort bleibt, d.h. für jeden grenzüberschreitenden Einsatz braucht man eine A1-Bescheinigung. Zur Vermeidung von Härtefällen ist es bei einem kurzfristigen Auslandseinsatz ausreichend, einen Nachweis über den gestellten **Antrag** auf Erteilung einer A1-Bescheinigung dabei zu haben.

Dieser Grundsatz gilt nicht nur für Angestellte, sondern **auch für alle Selbständigen**. Hintergrund ist der Umstand, dass in etlichen anderen Ländern auch Selbständige der gesetzlichen Sozialversicherungspflicht unterliegen, d.h. selbst dann, wenn ein Selbständiger nach deutschem Recht gar nicht der gesetzlichen Sozialversicherungspflicht unterliegt, muss er trotzdem im Ausland eine A1-Bescheinigung mit sich führen, um eine Sozialversicherungspflicht nach dortigem Recht zweifelsfrei ausschließen zu können.

Wichtig: Eine A1-Bescheinigung muss man für jedes Land und für jeden Einsatz separat beantragen. Im Klartext bedeutet dies, dass jede Geschäftsreise ins Ausland beim zuständigen Sozialversicherungsträger im Herkunftsland vorher angemeldet werden muss!

4. WIE UND WO KANN DIE A1-BESCHEINIGUNG BEANTRAGT WERDEN?

Bei welcher Stelle die A1-Bescheinigung beantragt werden muss, hängt davon ab, wie die betreffende Person versichert ist. Gesetzlich Krankenversicherte stellen den Antrag bei ihrer gesetzlichen Krankenversicherung. Für privat Krankenversicherte ist die deutsche Rentenversicherung Bund zuständig, bei einer Versicherung in einem Versorgungswerk die Arbeitsgemeinschaft der berufständischen Versorgungswerke (ABV). In den Spezialfällen der sog. gewöhnlichen Mehrfachstätigkeit muss man sich an die Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung Ausland (DVKA) wenden.

Seit dem 01.01.2019 sind die Anträge bei der jeweils zuständigen Stelle im Grundsatz in elektronischer Form einzureichen. Da es jedoch in der Anfangsphase Schwierigkeiten bei der technischen Umstellung gab, sind momentan in begründeten Einzelfällen noch bis zum 30.06.2019 Papieranträge weiterhin gestattet.

5. WAS PASSIERT, WENN MAN KEINE A1-BESCHEINIGUNG DABEI HAT?

In anderen Ländern finden zur Zeit relativ viele Kontrollen statt, insbesondere in Österreich, Frankreich, Rumänien und der Schweiz. Wird man bei einer Kontrolle aufgegriffen, so droht einerseits die Erhebung von Sozialversicherungsbeiträgen im Ausland. Weitaus teurer sind in der Regel aber die Bußgelder, die zusätzlich noch verhängt werden können. Beträge von mindestens € 1.000,00 bis zu € 10.000,00 für jeden einzelnen Verstoß können den Ausflug ins Ausland schnell zu einer teuren Angelegenheit werden lassen. Außerdem kann Mitarbeitern der Zutritt zu Baustellen oder zu einem Messegelände verweigert werden, wenn die A1-Bescheinigung nicht vorgezeigt werden kann.

6. HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN UND PRAXISHINWEISE

Da eine fehlende A1-Bescheinigung sehr teuer werden kann, gilt es, in den Unternehmen die Planungsprozesse für Auslandseinsätze zu optimieren. Wer ins Ausland muss, der muss sich rechtzeitig vorher um eine A1-Bescheinigung kümmern.

In denjenigen Fällen, in denen Sie Ihre Lohn- und Gehaltsabrechnungen bei uns in der Kanzlei anfertigen lassen, können wir für Ihre Arbeitnehmer die A1-Anträge über unsere DATEV-Lohnbuchhaltungssoftware elektronisch einreichen. Bitte setzen Sie sich bei Bedarf rechtzeitig vorher mit unserem jeweiligen Sachbearbeiter in Verbindung. Wir stellen dann den Antrag für Sie.

