

Mini-Jobber in der ergotherapeutischen Praxis

Mindestlohn muss auch bei geringfügiger Beschäftigung gezahlt werden



Stellenanzeigen, in denen Ergotherapeuten für eine Beschäftigung auf geringfügiger Basis gesucht werden, sind keine Seltenheit. Mini-Jobber werden aber auch für Telefondienst, Büroarbeit oder die Reinigung der Praxis eingestellt, da der Umfang der Arbeiten in aller Regel nicht für eine 40-Stunden-Vollzeitkraft reicht. Es kann aber auch sinnvoll sein, die Arbeit auf mehrere Mitarbeiter zu verteilen, damit bei Krankheit oder Urlaub kein allzu großer Engpass entsteht. Mini-Jobs auf der Basis eines Bruttoentgelts von maximal 450 Euro monatlich sind daher sehr beliebt. Für den Mini-Jobber ist es meist auch sehr attraktiv, sein Bruttoentgelt ohne Abzüge netto vereinnahmen zu können.

Für den Arbeitgeber ist es jedoch nicht ganz so einfach. Er hat bei der Anstellung einer geringfügig beschäftigten Arbeitskraft vieles zu beachten, denn Mini-Jobber haben die gleichen Rechte wie andere Arbeitnehmer auch.

Mindestlohn ist einzuhalten

Seit Anfang 2015 haben alle Arbeitnehmer grundsätzlich Anspruch auf mindestens 8,50 Euro pro Arbeitsstunde, so auch die geringfügig beschäftigte Bürohilfe oder Reinigungskraft, grundsätzlich unabhängig von deren Qualifikation. Ein fehlender Berufsabschluss, ungenügende Sprachkenntnisse oder gar die Herkunft aus einem anderen Land rechtfertigen keine Ausnahme von der Zahlung des Mindestlohnes. Nur in wenigen Ausnahmefällen, wie zum Beispiel bei Jugendlichen unter 18 Jahren ohne Berufsausbildung, gilt der Mindestlohn nicht. Die eigenen Kinder können sich damit ihr Taschengeld auch unterhalb des Mindestlohns aufbessern, der in der Praxis beschäftigte Ehepartner jedoch nicht. Ein Mini-Jobber kann daher maximal für 52,5 Stunden pro Monat beschäftigt werden. Andernfalls würde es zu einem Verstoß gegen das Mindestlohngesetz (MiLoG) kommen.

Arbeitszeitgesetz ist zu beachten

Arbeitgeber müssen nicht nur das MiLoG beachten, sondern auch die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes einhalten. Das bedeutet, dass ein Arbeitnehmer nicht mehr als acht Stunden am Tag arbeiten darf. Daneben ist die maximale Stundenanzahl pro Woche auf 48 Stunden beschränkt. Sonntagsarbeit ist zu vermeiden und gesetzlich nur für bestimmte Branchen wie Krankenhäuser zugelassen. Bei der Anstellung einer geringfügig beschäftigten Mitarbeiterin könnte das Argument angebracht werden: „Die Arbeitskraft arbeitet ja maximal 10 oder 15 Stunden bei mir, soviel Arbeit habe ich gar nicht.“ Diese Aussage ist zwar richtig, hilft aber nicht weiter, wenn der Mini-Job als Nebenbeschäftigung ausgeübt wird. Nach dem Arbeitszeitgesetz müssen die Beschäftigungen eines Mitarbeiters bei verschiedenen Arbeitgebern zusammengerechnet werden. Hier es wichtig, den Mitarbeiter bei der Einstellung zu fragen und es schriftlich festzuhalten, ob er noch ein

weiteres Arbeitsverhältnis hat und wie viele Stunden er bei dem anderen Arbeitgeber arbeitet. Jeder der arbeitet hat Anspruch auf Pausen für die Erholung und zur Regenerierung. Daher hat jeder Arbeitnehmer arbeitstäglich einen Anspruch auf 30 Minuten Pause, wenn die gesamte Arbeitszeit des Tages mehr als sechs Stunden beträgt, auch Minijobber.

Durch Aufzeichnungspflichten ist tatsächliche Arbeitszeit nachprüfbar

Vor dem MiLoG fiel es meist nicht auf, wenn bei einem Mini-Jobber gegen das Arbeitszeitgesetz verstoßen wurde, indem er die gesetzliche Wochenstundenzahl durch Haupt- und Nebenjob überschritt. Doch mit dem Mindestlohngesetz haben sich auch für alle Arbeitgeber, die Mini-Jobber und kurzfristige Aushilfen beschäftigen, die Dokumentations- und Aufzeichnungspflichten verschärft. So müssen grundsätzlich für jeden Mini-Jobber und jede Aushilfe seit dem 16. August 2014 der Beginn, das Ende und die Dauer der täglichen Arbeitszeit aufgezeichnet werden. Die Aufzeichnungen müssen spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages vorgenommen werden und sind mindestens zwei Jahre aufzubewahren. Hieraus lässt sich leicht die tatsächliche Arbeitszeit ermitteln. In der Gegenüberstellung zur gezahlten Lohnvergütung ergibt sich der Stundenlohn. Zudem lässt sich aus den Aufzeichnungen ablesen, ob gegen das Arbeitszeitgesetz verstoßen wurde.

Seit dem 1. August 2015 gibt es allerdings eine Erleichterung, wenn enge Familienangehörige als Mini-Jobber oder kurzfristige Aushilfen beschäftigt werden: Für Ehegatten, eingetragene Lebenspartner, Kinder und Eltern des Arbeitgebers entfallen die Aufzeichnungspflichten. Bei

✗ Wahrnehmung 89,90 €

Visuelle Wahrnehmungsdifferenzierung, visuelles u. auditives Gedächtnis- und Reaktionstraining, Hörtest, Puzzles usw....

1. Verbinden
2. Vergleichen
3. Auswählen
4. Puzzle
5. Geisterjagd
6. Reaktionstraining
7. Gleiche Reihen
8. Vervollständigen
9. Bild suchen
A. Erinnern
B. Wo bin ich?

✗ Hören-Sehen-Schreiben

Lesen, Schreiben, Hören, Erinnern, visuelles u. auditives Zuordnen für Aphasietherapie u. Schriftspracherwerb. 79,90 €

Eugen Traeger Verlag
Tel. 05404-71858

www.etverlag.de

einer GmbH oder rechtsfähigen Personengesellschaft als Arbeitgeber gelten die Erleichterungen für die nahen Angehörigen des Geschäftsführers bzw. des vertretungsberechtigten Gesellschafters. Für alle anderen Mini-Jobber müssen aber weiterhin die strengen Aufzeichnungspflichten beachtet werden.

Urlaubsanspruch besteht

Auch Mini-Jobber haben bei einer 5-Tage-Arbeitswoche einen Urlaubsanspruch von mindestens 20 Werktagen bzw. 24 Werktagen bei einer 6-Tage-Arbeitswoche. Dieser wird natürlich entsprechend der Arbeitstage vor Ort umgerechnet, sodass ein Mini-Jobber, der an drei Tagen in der Woche im Unternehmen tätig ist, einen Anspruch auf zwölf Arbeitstage bezahlten Urlaub hat. Das bedeutet für die Einhaltung der Geringfügigkeitsgrenze von 450-Euro monatlich: Der bezahlte Urlaub muss mit eingerechnet werden. Zwar ist auch dann noch von einer geringfügig entlohnten Beschäftigung auszugehen, wenn die Arbeitsentgeltgrenze von 5.400 Euro (12 x 450 Euro) nur gelegentlich und unvorhersehbar überschritten wird. Davon ist auszugehen, wenn die monatliche Arbeitsentgeltgrenze innerhalb des maßgebenden Zeitjahres in maximal drei Monaten überschritten wird. Für das Überschreiten muss es jedoch einen besonderen Anlass geben, beispielsweise die Vertretung eines erkrankten Kollegen.

Bei Krankheit und Schwangerschaft besteht Anspruch auf Entgeltfortzahlung

Wird der Mini-Jobber krank, so muss er die versäumten Arbeitsstunden grundsätzlich nicht in gesunden Zeiten nacharbeiten. Denn einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall sowie auf finanzi-

elle Absicherung bei Mutterschaft nach den Regeln des Mutterschutzgesetzes haben Mini-Jobber genauso wie die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Hierfür gibt es ein Ausgleichsverfahren, bei dem der Arbeitgeber regelmäßig monatlich auf den Bruttolohn eine Umlage abführen muss. Im Falle von Krankheit oder Schwangerschaft erstattet die Krankenkasse dem Arbeitgeber dann die (anteiligen) Lohnkosten seines Arbeitnehmers.

Pauschale Sozialabgaben erhöhen Nebenkosten des Arbeitgebers

Geringfügige Beschäftigungen bis 450 Euro monatlich sind für die überwiegende Anzahl von Arbeitnehmern lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei. Der Arbeitnehmer erhält somit den Lohn überschlagsweise brutto wie netto ausgezahlt und muss ihn auch in der Einkommensteuererklärung nicht angeben.

Nur ein Beitrag zur Rentenversicherung in Höhe von 3,7 Prozent des Bruttolohnes (16,65 Euro bei 450 Euro Entgelt) werden für den Arbeitnehmer vom Lohn einbehalten und gemeinsam mit den Beiträgen des Arbeitgebers für das Arbeitsverhältnis in Höhe von pauschal 13 Prozent für die Krankenversicherung und pauschal 15 Prozent für die Rentenversicherung an die Bundesknappschaft abgeführt. Aus den pauschalen Abgaben des Arbeitgebers erwirbt der Arbeitnehmer keinen Versicherungsschutz in der Krankenversicherung und Rentenversicherung. Nur in Höhe der eigenen Beiträge zur Rentenversicherung werden Rentenpunkte erarbeitet. Der Arbeitnehmer kann sich allerdings auf Antrag von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen, sodass dann tatsächlich der Bruttolohn gleich dem Nettolohn ist. Zu beachten ist allerdings, dass nur mit den eigenen Beiträgen zur Rentenversicherung vollwertige Anwartschaftszeiten erarbeitet werden.

Der Arbeitgeber hat wie bereits erwähnt zusätzlich Umlagen zu zahlen, und zwar die Umlage 1 (1% in 2016), die Umlage 2 (0,30% in 2016) und die Insolvenzgeldumlage (0,12% in 2016). Hinzu kommt noch die pauschale Lohnsteuer in Höhe von 2 Prozent, die in der Regel ebenfalls der Arbeitgeber trägt. Für den Arbeitgeber summieren sich die pauschalen Abgaben damit auf 31,42 Prozent zuzüglich den Beiträgen zur Unfallversicherung (die Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung in der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege sind dort direkt zu zahlen, nicht an die Minijob-Zentrale).

Hinweis: Diese 2 Prozent pauschale Lohnsteuer, maximal also 9 Euro pro Monat, darf der Arbeitgeber auch vom Arbeitslohn einbehalten, sodass nicht er, sondern der Mini-Jobber die Lohnsteuer trägt. Meist wird jedoch vereinbart, dass der Arbeitgeber die pauschale Lohnsteuer übernimmt, damit der Mini-Jobber seinen Lohn ohne Abzüge erhält. Es ist aber auch möglich, die Besteuerung nach den elektronischen Lohnsteuermerkmalen vorzunehmen. Dies ist sinnvoll, wenn gar keine Lohnsteuer anfallen würde.

Noch ein wichtiger Hinweis nur für Mini-Jobber: Das Gehalt aus mehreren Mini-Jobs ist zusammenzuzählen. Übersteigt die Summe den Betrag von 450 Euro/Monat bzw. 5.400 Euro im Jahr, entfallen die Vorteile des Mini-Jobs und es werden Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge fällig. Arbeitgeber sollten sich daher regelmäßig vom Mini-Jobber bestätigen lassen, dass er keine weiteren Mini-Jobs bzw. welche er hat. Wer neben einer Hauptbeschäftigung noch als Mini-Jobber tätig ist, kann nur in einem einzigen Mini-Job sozialversicherungsfrei und pauschalbesteuert tätig sein. Jeder weitere Mini-Job wird mit der versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung zusammengerechnet.

Fristen- und Frequenzprüfung
Heilmittelprüfung

maschinelle Rezeptfassung
Patienten- und Rezeptverwaltung

Dokumentations-Assistent
Statistiken Selektionen

Selbstzahlerleistungen
Raumplanung

Kursverwaltung ICD-10-Code
Textverarbeitung

Elektronische Akte
Heilpraktiker/Osteopathie

Gut. Besser. THEORG.

Seminare der THEORG-Akademie
Private Cloud Organisationsmaterial
Hardware

Online-Terminreservierung
automatische Terminerinnerung

Dauerterminierung
Warteliste Telefon-Assistent

Terminplan

Preislistenservice
maschinenlesbare Abrechnung

Zuzahlung mit Quittungsdruck
Kassenbuch **Abrechnung**
Preis-/Tarifverwaltung

SOVDWAER GmbH
Frankstraße 5
71636 Ludwigsburg
Tel. 0 71 41 / 9 37 33-0
info@sovdwaer.de

Die perfekte THERapieORGanisation

SGN2A10.1

Weitere Informationen finden Sie unter www.theorg.de

Urheberrechtlich geschütztes Material. Copyright: Schulz-Kirchner Verlag, Idstein. Vervielfältigungen jeglicher Art nur nach vorheriger schriftlicher Genehmigung des Verlags gegen Entgelt möglich. info@schulz-kirchner.de

Praxisinhaber, die nur einen Minijobber als Angestellten haben, unterliegen weiterhin der Rentenversicherungspflicht (siehe auch Et Reha 02/16, „Balanceakt für Ergotherapeuten“). Wer dieses vermeiden möchte, muss entweder einen weiteren Minijobber anstellen oder aus dem Mini- einen Midi-Jobber machen.

Mini- oder Midi-Job: Das ist hier die Frage

Nach diesem Blick hinter die Kulissen wird sichtbar, dass der beliebte Mini-Job für den Arbeitgeber nicht unbedingt die beste Alternative ist. So kann ein sozialversicherungspflichtiger Midi-Job (Bruttoentgelt zwischen 450,01 Euro und 850,00 Euro) für ihn vorteilhafter sein.

- Vorteil 1: Es können monatlich mehr als 52,5 Stunden gearbeitet werden, da die Mini-Job-Grenze von 450 Euro (8,50 Euro x 52,5 Stunden) nicht eingehalten werden muss.
- Vorteil 2: Die Lohnnebenkosten des Arbeitgebers sinken, da Arbeitgeber und Arbeitnehmer Beiträge zu allen Sozialversicherungszweigen, das heißt Kranken-, Renten-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung entrichten (der Arbeitnehmer innerhalb der sogenannten Gleitzone bei einem Midi-Job noch keine vollen Beiträge). Auf den Arbeitgeber entfallen dann einschließlich der Umlagen insgesamt nur noch Beiträge von circa 21 Prozent zuzüglich Beiträge zur Unfallversicherung.
- Vorteil 3: Die strengen Aufzeichnungspflichten, die bei einem Mini-Job einzuhalten sind, gibt es bei einem Midi-Job nur bei bestimmten Branchen – jedoch nicht bei Ergotherapeuten.
- Vorteil 4: Der Arbeitnehmer erwirbt einen eigenen Versicherungsanspruch in allen vier Zweigen der Sozialversicherung.

Empfehlung

Vor der Einstellung einer Teilzeitkraft sollte genau geprüft werden, ob ein sozialversicherungsfreier Mini-Job vereinbart wird oder ob ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis die bessere Alternative ist. Um alle Vor- und Nachteile der Anstellung einer Arbeitskraft in Ihrer Praxis beurteilen zu können, sprechen Sie am besten Ihren Steuerberater an.

THOMAS MOCHNIK, Steuerberater im ETL ADVISION-Verbund aus Hamburg, Fachberater für den Heilberufbereich (IFU/ISM gGmbH), spezialisiert auf Steuerberatung im Gesundheitswesen



Kontakt:

ETL ADVIMED Hamburg
advimed-hamburg@etl.de
www.etl.de/advimed-hamburg/
Tel.: 040/30373790

iprax
Ihre Praxis-Software

„Mehr Zeit für mich,
mehr Zeit für meine
Patienten.“

iPrax ist die mobile Praxis-Software für Therapeuten mit allen wichtigen Funktionen zu Terminen, Patienten, Rezepten und der Abrechnung. Egal ob in der Praxis oder unterwegs, mit iPrax haben Sie online wie offline mit Ihrem iPad immer Zugriff auf Ihre Praxis-Daten. Einfache, intuitive Bedienung und hohe Sicherheit machen iPrax zur professionellen Hilfe – ohne Bindung an ein bestimmtes Abrechnungsunternehmen. Mehrere Endgeräte sind durch die Synchronisierung immer auf dem gleichen Stand. Neugierig? Mehr Informationen auf www.iprax-systems.com.

„Reporting“
Alle Zahlen
im Griff!



INNOVATIONSPREIS-IT
BEST OF 2015
UNTERNEHMEN
mittelstand
CLOUD COMPUTING