

Informationsschreiben 4

In diesem Informationsschreiben möchte ich Sie über folgende Themen informieren:

1. Sozialversicherungspflicht von Mini-Jobs ohne geregelte Arbeitszeiten
2. Steuerliche Maßnahmen zur Förderung des Mietwohnbaus
3. Merkblätter zur Kassenführung der Finanzverwaltung

1. Sozialversicherungspflicht von Mini-Jobs ohne geregelte Arbeitszeiten

Durch die Anpassung im Gesetz zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts gilt ab dem 01.01.2019 eine gesetzliche Vermutung einer wöchentlichen Arbeitszeit von **20 Stunden**, sofern keine weiteren Vereinbarungen mit dem Arbeitnehmer getroffen wurden. Bis 31.12.2018 galt die gesetzliche Vermutung einer wöchentlichen Arbeitszeit von 10 Stunden. Diese Gesetzesänderung hat folgende Konsequenzen:

Wenn keine Vereinbarung zur Arbeitszeit getroffen wurde, die sich aus eindeutig schriftlich fixierten Vertragsunterlagen ergibt, wird automatisch eine wöchentliche Arbeitszeit des Arbeitnehmers von 20 Stunden angenommen. Dies ergibt eine monatliche Arbeitszeit von 86,67 Stunden. Unter Annahme des Mindestlohns von 9,19 € ergibt sich ein Monatslohn von 796,50 €. Die Geringverdienergrenze von 450 € wäre damit überschritten. Die Sozialversicherungspflicht tritt ein. Der Arbeitnehmer könnte aufgrund dieser gesetzlichen Vermutung Lohn nachfordern. Da bisher keine Sozialversicherungsbeiträge abgeführt wurden, wird die Rentenversicherung die Beiträge im Rahmen einer Betriebsprüfung für bis zu 4 Jahre nachfordern.

Grundsätzlich besteht für den Arbeitgeber keine Schriftformerfordernis für den Arbeitsvertrag gemäß **§ 611a BGB**. Jedoch existieren im Rahmen des Arbeitsverhältnisses gemäß **§ 2 Abs. 1 des Nachweisgesetzes** gewisse Schriftformerfordernisse. Da den Arbeitgeber diese Nachweispflichten treffen, muss geprüft werden, ob Arbeitszeiten vereinbart worden sind.

In diesem Rahmen ist **§ 12 Abs. 2 des Teilzeitbefristungsgesetzes** zu berücksichtigen. Danach können Arbeitnehmer und Arbeitgeber vereinbaren, dass die Arbeitsleistung nach Arbeitsanfall zu erbringen ist (**Arbeit auf Abruf**). Die Vereinbarung muss eine bestimmte Dauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit festlegen. Wenn die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, gilt eine Arbeitszeit von 20 Stunden als vereinbart. Der Arbeitgeber hat die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers jeweils für mindestens drei aufeinanderfolgende Stunden in Anspruch zu nehmen.

Ist für die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit eine Mindestarbeitszeit vereinbart, darf der Arbeitgeber nur bis zu **25%** der wöchentlichen Arbeitszeit zusätzlich abrufen. Ist für die wöchentliche Arbeitszeit eine Höchstarbeitszeit vereinbart, darf der Arbeitgeber nur bis zu **20%** der wöchentlichen Arbeitszeit weniger abrufen.

Durch die Mindestlohnanpassungsverordnung ergeben sich zukünftig folgende maximale Stundenzahlen für geringfügig Beschäftigte:

Ab **01.01.2019** bei Zugrundelegung des Mindestlohnes von 9,19 €, 48,97 Stunden pro Monat beziehungsweise 11,3 Stunden pro Woche.

Ab dem **01.01.2020** 48,13 Stunden pro Monat und 11,11 Stunden pro Woche (Mindestlohn ab 01.01.2020 9,35 €).

Für geringfügig Beschäftigte, die keine feste wöchentliche Arbeitszeit haben, ist zu empfehlen, die wesentlichen Bedingungen des Arbeitsvertrages schriftlich niederzulegen.

Gemäß § 2 Abs. 1 des Gesetzes über den Nachweis für das Arbeitsverhältnis (NachwG) hat der Arbeitgeber einen Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses folgende Grundlagen festzuhalten:

1. Der Name und die Anschrift der Vertragsparteien.
2. Der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses.
3. Bei befristeten Arbeitsverhältnissen die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses.
4. Der Arbeitsort, oder falls der Arbeitnehmer nicht an einem bestimmten Arbeitsort tätig sein soll ein Hinweis darauf, dass der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt werden kann.
5. Eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit.
6. Die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgeltes einschließlich der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgeltes und deren Fälligkeit.
7. **Die vereinbarte Arbeitszeit.**
8. Die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubes.
9. Die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses.
10. Einen in allgemeiner Form geltenden Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs – oder Dienstvereinbarungen die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind.

Der Nachweis dieser Vertragsbedingungen in elektronischer Form ist ausgeschlossen.

Ich rate dringend, mit den Arbeitnehmern, die hiervon betroffen sind, eine Vereinbarung über eine wöchentliche Mindestarbeitszeit zu treffen. Jedoch ist unter Beachtung von § 12 Teilzeitbefristungsgesetz die Einschränkung der maximalen beziehungsweise mindestens abrufbaren Arbeitszeit zu beachten.

Ich empfehle Ihre Arbeitsverhältnisse diesbezüglich zu überprüfen und die notwendigen Anpassungen vorzunehmen.

2. Steuerliche Maßnahmen zur Förderung des Mietwohnbaus

Der Bundesrat hat in seiner Sitzung im Juni 2019 dem vom Bundestag beschlossenen Gesetz zur steuerlichen Förderung des Mietwohnbaus jetzt zugestimmt. Hierüber hatten wir bereits im **Informationsschreiben Nr.5** im September 2018 berichtet. Aufgrund der gesetzlichen Neuregelung ist zukünftig gemäß § 7b des Einkommensteuergesetzes bei Mietwohnneubauten, deren Bauantrag nach dem 31.08.2018 gestellt worden ist, eine steuerliche Sonderabschreibung von jeweils bis zu 5% jährlich in den ersten vier Jahren neben der linearen Abschreibung möglich.

Zu den weiteren Voraussetzungen für den Erhalt der steuerlichen Förderung verweise ich auf mein Informationsschreiben aus September 2018. Dieses können Sie auch auf unserer Homepage (www.jacobs-kumpferr.de) einsehen.

3. Merkblätter der Finanzverwaltung zur Ordnungsmäßigkeit der Kassenführung

Das Landesamt für Steuern Niedersachsen hat im Februar 2019 zwei Merkblätter veröffentlicht, die sich mit der Ordnungsmäßigkeit der Kassenführung bei Verwendung elektronischer Aufzeichnungssysteme bzw. ohne Verwendung elektronischer Aufzeichnungssysteme (offene Ladenkasse) befassen.

Diese enthalten keine aktuellen Neuigkeiten, bieten jedoch einen schnellen und guten Überblick über die bestehenden Aufzeichnungspflichten. Diese Merkblätter enthalten unter anderem zur offenen Ladenkasse einige für die Praxis relevante Aussagen.

Beispielsweise für die sogenannte Vertrauenskasse ohne Verkaufspersonal (zum Beispiel beim Gemüseverkauf am Feldrand oder Fahrscheinautomaten sowie Waren- und Dienstleistungsautomaten). Hier wird es gemäß der Ausführungen der Finanzverwaltung nicht beanstandet, wenn diese nicht täglich, sondern erst bei Leerung ausgezählt werden.

Darüber hinaus wird die Pflicht zur Einzelaufzeichnung erläutert. Auf diese kann jedoch aus Zumutbarkeitsgründen beim Verkauf von Waren an eine Vielzahl von nicht bekannten Personen gegen Barzahlung verzichtet werden.

Ebenfalls wird in den Merkblättern klargestellt, dass die genannten Ausnahmen auch bei der Erbringung von Dienstleistungen gelten, wenn die Dauer der Dienstleistung „sehr kurz bemessen“ ist. Allerdings gibt es keine Definitionen seitens der Finanzverwaltung, wie „sehr kurz bemessen“ zu interpretieren ist. Es ist daher im Regelfall bei Dienstleistungen von einer Einzelaufzeichnungspflicht auszugehen. Hiervon sind insbesondere Friseur- und die Gastronomiebetriebe betroffen.

Für Unternehmen, die eine Gewinnermittlung nach § 4 Abs. 3 EStG erstellen, sind ebenso Aufzeichnungen zu führen. Nach den GoBD ist die geforderte Aufzeichnung durch eine gesonderte Ablage (hier Barbelege) erfüllt. Eine Pflicht zur Führung eines Kassensbuches besteht grundsätzlich nicht.

Kritisch zu sehen sind die Ausführungen in den Merkblättern zu den Folgen einer mangelhaften Kassenführung. Die Finanzverwaltung sieht die Möglichkeit einer Hinzuschätzung schon dann als gegeben an, wenn die Kassenführung **formell** nicht ordnungsgemäß ist. Grundlage für die Schätzung der Besteuerungsgrundlagen ist **§ 261 AO**. Für diese Vorschrift muss jedoch eine Schätzungsbefugnis dem Grunde **und** der Höhe nach vorliegen. Eine Feststellung, dass die Kassenführung formell nicht ordnungsgemäß ist, betrifft jedoch nur die Feststellung der Schätzungsbefugnis dem Grunde nach. Hier ist eine Gewichtung der Formmängel und das Hinzukommen von materiellen Mängeln von Bedeutung.

Im Tenor ist festzuhalten, dass die Kassenaufzeichnungen generell **zeitnah, geordnet und übersichtlich** sein müssen. Im Fall der offenen Ladenkasse besteht zwingend die Pflicht zur Einzelaufzeichnung, mit der Ausnahme bei Verkauf von Waren an eine Vielzahl von nicht bekannten Personen gegen Barzahlung.

Bitte beachten Sie diese Regelungen im Rahmen Ihrer Kassenführung. Die Merkblätter finden Sie ebenfalls auf unserer Homepage (<https://jacobs-kumpfert.de/Fachinfos/Merkblatt.pdf>).