

Minijobber – Stolperfallen bei der Beschäftigung von 450,00 €-Kräften

Wir möchten auf einige Stolperfallen bei den sogenannten 450,00 €-Kräften hinweisen:

Grundsätzlich ist festzustellen, dass Arbeitnehmer, die einen Minijob ausüben, nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (§ 2 Abs. 2 TzBfG) als Teilzeitbeschäftigte gelten. Dieses Teilzeitarbeitsverhältnis wird nur steuerlich und sozialversicherungsrechtlich anders behandelt als ein normales Teil- oder Vollzeitarbeitsverhältnis. Minijobber dürfen wegen ihrer geringfügigen Beschäftigung nicht schlechter behandelt werden als vergleichbare vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer und haben somit im Arbeitsrecht grundsätzlich die gleichen Rechte wie Vollzeitbeschäftigte. Dies gilt im Rahmen des Arbeitsverhältnisses für alle Maßnahmen und Vereinbarungen des Arbeitgebers, die zwischen ihm und dem Minijobber getroffen werden.

1) Urlaubs- und Weihnachtsgeld

Erhalten Vollzeitbeschäftigte vom Arbeitgeber Urlaubs- und/oder Weihnachtsgeld, dann haben nach dem Gleichbehandlungsgrundsatz auch geringfügig Beschäftigte anteilmäßig (gemessen an den Arbeitsstunden) einen Anspruch auf diese Lohnbestandteile.

Problematisch wird dieses, wenn diese Entgelte im Tarifvertrag geregelt sind und dieser für allgemeinverbindlich erklärt worden ist. Hier kann man sich damit behelfen, dass diese Entgelte bei der Berechnung des Stundenlohns berücksichtigt werden. Hierbei ist aber Vorsicht geboten, denn in diesen Fällen muss gewährleistet werden, dass die Stundenvergütung auch unter Berücksichtigung des Urlaubs- und/oder Weihnachtsgeld nicht den gesetzlichen oder tariflichen Mindestlohn unterschreitet.

2) Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall oder an gesetzlichen Feiertagen

Minijobber, die infolge unverschuldeter Krankheit oder einer medizinischen Vorsorge-, bzw. Rehabilitationsmaßnahme arbeitsunfähig sind, haben wie Vollzeitbeschäftigte bis zu sechs Wochen Anspruch auf Fortzahlung ihres regelmäßigen Verdienstes durch den Arbeitgeber. Das Entgelt wird für die Tage fortgezahlt, an denen Arbeitnehmer ohne Arbeitsunfähigkeit zur Arbeitsleistung verpflichtet wären (§§ 3 - 4 Entgeltfortzahlungsgesetz - EFZG). Dieses wurde durch das Bundesarbeitsgericht insoweit konkretisiert, dass zu dem fortzuzahlenden Entgelt auch Gefahren-, Erschwernis-, Nacht-, Sonn- und Feiertagszuschläge gehören, obwohl die Arbeitnehmer z.B. gar nicht am Sonntag gearbeitet haben, da sie bekanntlich krank waren.

Fällt die Arbeitszeit aufgrund eines gesetzlichen Feiertages aus, so hat der Arbeitgeber trotzdem das Arbeitsentgelt zu zahlen, das der Minijobber ohne den Arbeitsausfall erhalten hätte (§ 2 EFZG). Ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht, wenn der Minijobber an diesem Feiertag sonst regelmäßig zur Arbeitsleistung verpflichtet gewesen wäre. Die Fortzahlung von Entgelt für Feiertage darf nicht dadurch umgangen werden, dass der Arbeitnehmer die ausgefallene Arbeitszeit an einem sonst arbeitsfreien Tag vor- oder nacharbeitet.

Sollte Ihre Aushilfe zulässigerweise noch in einer Festanstellung arbeiten und krankgeschrieben sein, so sollten Sie diese Aushilfe nicht arbeiten lassen. Da in diesen Fällen die jeweilige Krankenkasse an den anderen Arbeitgeber Zahlungen teilweise erstattet, handelt es sich hierbei um einen Missbrauch von Sozialleistungen, der geahndet werden kann.

3) Anspruch auf bezahlten Urlaub

Jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub (§ 1 BurlG). Dieses gilt insoweit selbstverständlich auch für Minijobber. Grundsätzlich stehen einem vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer mit einer 6-Tage-Woche mindestens 24 Werktage gesetzlicher Jahresurlaub zu (§ 3 Abs. 1 BurlG). Das entspricht einem Urlaubsanspruch von 4 Wochen (24 Tage Urlaub / 6 Arbeitstage). Da das Bundesurlaubsgesetz jedoch von 6 Werktagen (Montag bis Samstag) ausgeht, muss der Urlaub auf die entsprechend vereinbarten Werktage umgerechnet werden. Dabei ist ausschließlich relevant, wie viele Werktage der Arbeitnehmer pro Woche arbeitet und nicht wie viele Stunden er an den Werktagen leistet. Insoweit beträgt der gesetzliche Mindesturlaub bei einer 5-Tage-Woche entsprechend 20 Werktage. Die Umrechnungsformel lautet wie folgt:

$$\frac{\text{individuelle Arbeitstage pro Woche} \times 24 \text{ (Urlaubsanspruch in Werktagen)}}{\text{6 (übliche Arbeitstage, Montag bis Samstag)}} = \text{Urlaubstage}$$

a) Berechnung bei fixen Arbeitstagen

Ist mit dem Minijobber vereinbart, dass er jede Woche fix an zwei Tagen arbeitet, ergibt sich die folgende Berechnung:

$$2 \text{ Arbeitstage} \times 24 \text{ Urlaubstage} / 6 \text{ Werktage} = 8 \text{ Urlaubstage.}$$

Dieser Anspruch besteht, unabhängig davon, wieviel Stunden der Minijobber arbeitet.

b) Berechnung bei zyklischer Arbeitseinteilung

Arbeitet der Minijobber in der Weise zyklisch, dass er in der ersten Woche an 4 Tagen, in der zweiten Woche an 5 Tagen und in der dritten Woche an 6 Tagen arbeitet und anschließend der Zyklus wieder von vorne beginnt, dann beträgt der Umrechnungszeitraum eben jene drei Wochen.

In dieser Zeit hat der Minijobber demnach 15 Tage gearbeitet (4 + 5 + 6).

Um in den 3 Wochen jedoch den Anspruch auf den vollen Urlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz zu erhalten, hätte der Minijobber in den drei Wochen 18 Tage arbeiten müssen (3 Wochen x 6 Arbeitstage = 18 Werktage). Daraus ergibt sich dann für die Berechnung des Jahresurlaubs folgende Berechnung:

$15 \text{ Arbeitstage} \times 24 \text{ Urlaubstage} / 18 \text{ Werktage} = 20 \text{ Urlaubstage}$

Achtung: Nimmt dieser Minijobber seinen Urlaub immer in der kurzen Woche, so kommt er auf mehr Urlaubswochen, da er in der ersten Woche des Zyklus nur 4 Tage Urlaub verbraucht und damit weniger als in der zweiten oder dritten Woche des Zyklus.

c) Berechnung bei unregelmäßigen Arbeitszeiten

Bei unregelmäßig arbeitenden Aushilfen ist zu beachten, dass diese um den vollen Urlaubsanspruch zu erhalten, an 312 Tagen (6 Arbeitstage x 52 Wochen) hätten arbeiten müssen. Hat Ihre Aushilfe nun im vergangenen Jahr an insgesamt 130 Tagen gearbeitet, ergibt sich dann folgende Berechnung:

$24 \text{ Urlaubstage} \times 130 \text{ Arbeitstage} / 312 \text{ Arbeitstage} = 10 \text{ Urlaubstage}$

Da Sie jedoch nicht wissen, ob exakt die gleiche Arbeitszeit wieder erreicht wird, müssen Sie gegen Ende des Jahres nochmals eine genaue Berechnung vornehmen.

d) Praxishinweis:

Es ist dringend anzuraten, dass Sie auch mit dem geringfügig Beschäftigten eine feste wöchentliche Arbeitszeit vereinbaren. Wird eine feste wöchentliche Arbeitszeit nicht vereinbart, dann gilt eine Wochenarbeitszeit von 10 Stunden als vereinbart (§ 12 Abs. 1 S. 3 TzBfG). Wird keine tägliche Arbeitszeit vereinbart, dann hat der Arbeitgeber nach dem Gesetz die Arbeitsleistung der Aushilfe jeweils für mindestens drei aufeinanderfolgende Stunden in Anspruch zu nehmen (§ 12 Abs. 1 S. 4 TzBfG). Zudem ist der Arbeitgeber in diesen Fällen verpflichtet, dem Minijobber mindestens vier Tage im Voraus seine Arbeitszeit mitzuteilen. Wird diese Frist nicht eingehalten, muss die Aushilfe nicht zur Arbeit erscheinen, der Anspruch auf die Bezahlung der zehn Wochenstunden bleibt aber bestehen.

4. Sanktionen bei Verstößen

Mehrere Sanktionen und Problemfelder tun sich in diesem Zusammenhang auf, die aber allesamt schmerzhaft sind.

a) Nachverbeitragung

Da auch dem Minijobber bezahlter Urlaub zusteht, wird der Sozialversicherungsprüfer im Rahmen der regelmäßig durchzuführenden Sozialversicherungsprüfungen diesen Anspruch nachverbeitragen, obwohl die Beträge nicht gezahlt worden sind (sog. Phantomlohn). Dieses ist regelmäßig mit nicht unerheblichen Nachzahlungen an die Knappschaft verbunden, wenn durch diesen Phantomlohn die Grenze von 5.400,00 €/p.a. nicht überschritten wird.

b) Sozialversicherungspflicht

Wird jedoch die Verdienstgrenze von 5.400,00 €/p.a. für den Minijobber überschritten, so ist dieses Beschäftigungsverhältnis dann als sozialversicherungspflichtig abzurechnen. Zwar würden die an die Knappschaft gezahlten Beträge erstattet werden, die an die Sozialversicherungsträger zu zahlenden Sozialversicherungsbeiträge sind aber höher.

Hinzu kommt, dass der Arbeitgeber für die nicht abgeführten Sozialabgaben haftet (§ 28e Abs. 1 und 4 SGB IV). Das heißt, dass Sie als Arbeitgeber auch den Arbeitnehmeranteil zur Sozialversicherung für den gesamten Prüfungszeitraum, i.d.R. drei bis vier Jahre, zu bezahlen haben. Ist die Aushilfe zwischenzeitlich ausgeschieden, dann ist diese Zahlung umso schmerzlicher. Arbeitet die Aushilfe noch für Sie, so mildert das Gesetz diesen Schmerz aber nicht, da ein unterbliebener Abzug nur bei den drei nächsten Lohn- oder Gehaltszahlungen nachgeholt werden darf (§ 28g S. 2 SGB IV) und das selbstverständlich nur im Rahmen der Beträge, die bei Ihrem Arbeitnehmer pfändbar wären. Sie haben also die Sozialabgaben zu zahlen.

Es können hier auch strafrechtliche Konsequenzen drohen, da Sozialversicherungsbeiträge nicht abgeführt wurden.

Weiterhin wäre dieses Arbeitsverhältnis dann nach der Lohnsteuerklasse VI abzurechnen, so dass auch noch mit einem Lohnsteuerhaftungsbescheid in erheblicher Höhe zu rechnen ist.

c) Verstoß gegen das Mindestlohngesetz

Wird Minijobbern zwar Urlaub gewährt aber nicht vergütet, liegt ein Verstoß gegen das Mindestlohngesetz vor, da der Mindestlohn auch während des Urlaubs gezahlt werden muss. Insoweit kann die Aushilfe den für den Urlaub nicht gezahlten Mindestlohn beim Arbeitsgericht einklagen. Ein entsprechendes Urteil des Arbeitsgerichts stellt aber vielleicht noch das kleinere Übel dar.

Nach dem Mindestlohngesetz muss derjenige mit einem Bußgeld rechnen, der seinen Arbeitnehmern vorsätzlich oder fahrlässig keinen Mindestlohn zahlt (§ 21 Abs. 1 Nr. 9 MiLoG).

Fazit:

Arbeitgeber sollten unbedingt auch den Aushilfen anteilig Urlaub gewähren und bezahlen. Die gängige Praxis, dieses nicht zu tun bzw. den Minijobber zur Nachholung seiner Arbeitsleistung zu verpflichten, ist unzulässig. Das gilt wie dargestellt entsprechend auch für Feiertage und Krankheitstage.