

Minijob und Mindestlohn

Jeder Arbeitgeber sollte einige grundlegende Dinge über die geringfügige Beschäftigung wissen, denn nicht alles, was nach Minijob aussieht ist auch einer. Tipps von der Kanzlei RAW – Partner WPG.



Foto: fotolia/DOC RABE Media

Nachdem wir in der letzten Ausgabe der asp verstärkt auf das Thema Kündigung und Kündigungsschutz eingegangen sind, werden wir nachfolgend die Themen Mindestlohn und Minijob beleuchten.

Arbeitszeitkonten für Minijobber

Arbeitgeber greifen auch im Autohaus immer wieder auf Minijobber zurück, um Nachfrageschwankungen oder Personalengpässe regulieren zu können. Oftmals werden auch für geringfügig entlohnte Beschäftigte Arbeitszeitkonten geführt. Doch hier gilt es einige Besonderheiten zu berücksichtigen. Zunächst müssen die folgenden Grundregeln für Minijobber ein-

gehalten werden. Das Arbeitsentgelt darf nicht mehr als 450 Euro im Monat, somit im Jahr maximal 5.400 Euro betragen. Hier sind auch Einmalzahlungen wie z.B. Urlaubsgeld oder Weihnachtsgeld zu berücksichtigen. Zudem ist auch der gesetzliche Mindestlohn von 8,84 Euro an Minijobber zu zahlen.

Grundsätzlich ist es aber eben auch für Minijobber möglich, dass mit diesen eine flexible Arbeitszeit vereinbart wird. Der Minijobber erhält sein vertraglich vereinbartes gleichbleibendes monatliches Arbeitsentgelt (nicht mehr als 450 Euro), dem abhängig vom Stundenlohn (mindestens 8,84 Euro) eine bestimmte Soll-Arbeitszeit zugrunde liegt. Er arbeitet dann jedoch je nach Bedarf unterschiedlich viele Stunden pro Monat. Wird in einem Monat die Soll-Arbeitszeit überschritten, dann werden die überschüssigen Stunden dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben und in den nächsten Monat übertragen.

Jedoch sind dieser flexiblen Handhabung Grenzen gesetzt. Haben sich zu viele Guthabenstunden auf dem Arbeitszeitkonto angesammelt, so müssen diese Stunden wieder abgebaut werden. Hierzu ist eine Freistellung von der Arbeitsleistung von maximal 3 Monaten denkbar, während das monatlich vereinbarte Arbeitsentgelt weitergezahlt wird.

Eine Besonderheit bezüglich des Arbeitszeitkontos bringt das Mindestlohngesetz mit sich. Nach diesem dürfen die überschüssigen Arbeitsstunden monatlich nicht mehr als 50 Prozent der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit übersteigen. Beispielsweise darf ein Arbeitnehmer mit einer vertraglich vereinbarten Soll-Arbeitszeit von 30 Stunden pro Monat und einem Stundenlohn von 8,84 Euro tatsächlich nicht mehr als 45 Stunden pro Monat arbeiten. Es dürfen also in diesem Beispiel monatlich nicht mehr als 15 Stunden dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben

SERIE ARBEITSRECHT

- asp 4: Grundlagen Kündigung
- asp 5: Minijob und Mindestlohn

werden. Verdient der Arbeitnehmer mehr als den gesetzlichen Mindestlohn, dürfen auch mehr Guthabenstunden aufgebaut werden.

Die auf dem Arbeitszeitkonto gutgeschriebenen Stunden müssen zudem spätestens innerhalb von zwölf Kalendermonaten nach ihrer monatlichen Erfassung durch bezahlte Freizeitgewährung oder das Zeitguthaben in Höhe des Mindestlohns vergütet werden.

Sonderzahlungen für Minijobber

Wie oben erläutert, ist zu beachten, dass ein Minijobber im Monat 450 Euro, somit im Jahr 5.400 Euro verdienen darf. Bei Überschreitung dieser Grenze liegt kein 450-Euro-Minijob, sondern eine sozialversicherungsrechtliche Beschäftigung vor, mit all ihren Konsequenzen. Beachten Sie aber auch, dass bei stark schwankendem Verdienst, obwohl die 5.400 Euro Grenze nicht überschritten wird, insgesamt kein Minijob vorliegt.

Beispiel I

Ein Arbeitnehmer verdient von Januar bis März monatlich 1.500 Euro und von April bis Dezember monatlich 100 Euro. Obwohl insgesamt die Grenze von 5.400 Euro eingehalten wird, liegt nur für die Monate April bis Dezember ein Minijob vor.

Beachten Sie zudem, dass Weihnachtsgeld zu dem Verdienst des Minijobs hinzugerechnet werden. Somit müssen derartige Sonderzahlungen unbedingt bereits zu Beginn der Beschäftigung mit eingerechnet werden.

Beispiel II

Ein Arbeitnehmer erhält monatlich 435 Euro, also im Jahr 5.220 Euro und dazu ein vertraglich zugesichertes Weihnachtsgeld im Dezember in Höhe von 200 Euro. Somit zusammen 5.420 Euro. Der monatliche Verdienst beträgt somit tatsächlich rund 451,66 Euro. Folglich wird die 450-Euro-Grenze nicht eingehalten und es liegt kein Minijob vor. Würde der Arbeitnehmer jedoch nur 180 Euro Weihnachtsgeld erhalten, dann wären die Grenzen eingehalten. Also Vorsicht bei Sonderzahlungen!

Zudem ist darauf hinzuweisen, dass es für Minijobber Aufzeichnungspflichten gibt. So muss unbedingt innerhalb von sieben Tagen nach der Arbeitsleistung Beginn, Dauer und Ende der Arbeitszeit dokumentiert und diese Dokumentation

KOMMENTAR

Für viele Betriebe ist es unausweichlich Minijobber einzustellen, aus unserer Erfahrung gibt es in manchen Betrieben den Irrglauben, dass Minijobber keine „richtigen“ Arbeitnehmer sind. Das ist aber falsch! Minijobber sind Teilzeitbeschäftigte und folglich sind die arbeitsrechtlichen Grundsätze wie Gleichbehandlung, schriftlicher Arbeitsvertrag, Mindestlohn, Anspruch auf Erholungsurlaub, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Mutterschutz, Anspruch auf Sonderzahlungen und Kündigungsschutz und Kündigungsfristen unbedingt zu beachten.

Maximilian Appelt
Rechtsanwalt, Steuerberater



zwei Jahre aufbewahrt werden. Wir können nur nochmals appellieren, halten Sie diese Pflicht unbedingt ein, da bei Nichtbeachtung erhebliche Konsequenzen drohen!

Personalfragebogen für Minijobber

Bei der Anmeldung eines Minijobbers sind aber eben auch einige Anforderungen zu berücksichtigen. Damit dies in Zukunft einfacher für die Arbeitgeber wird, hat die Minijob-Zentrale einen Personalfragebogen für Arbeitgeber als Arbeitshilfe entwickelt. Dieser kann auf der Homepage der Minijob-Zentrale heruntergeladen werden (www.minijob-zentrale.de).

Bei folgenden Punkten hilft der Personalfragebogen:

- Die Checkliste gilt für 450-Euro-Minijobber und für kurzfristig Beschäftigte
- Alle notwendigen Daten des Arbeitnehmers werden erfasst, gleichzeitig werden aber keine Daten erhoben, die nicht erfragt werden dürfen
- Zudem enthält der Personalfragebogen auch tiefere Erläuterungen zu den einzelnen abzufragenden Punkten

- Abgefragt werden persönliche Angaben, Status bei Beginn der Beschäftigung, Angaben zur gesetzlichen Krankenversicherung, weitere Beschäftigungen, Befreiung von der Rentenversicherungspflicht

Der Personalfragebogen ersetzt zwar nicht den Arbeitsvertrag, er gibt den Arbeitgebern aber eine Checkliste an die Hand, nach der alle notwendigen Daten abgefragt werden und somit nichts vergessen wird. Zudem kann er auch für Lohnsteuerauswertungen herangezogen werden und zur Vollständigkeit der Lohnunterlagen beitragen.

Hinweis

Wird ein Arbeitnehmer auf Minijob-Basis zu dem gesetzlichen Mindestlohn ange stellt, so sind stets die geltenden Besonderheiten zu berücksichtigen. Anderenfalls kann schnell ein Abrutschen in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis mit allen Konsequenzen drohen!

Maximilian Appelt
Rechtsanwalt, Steuerberater
www.raw-partner.de

ALGEMA **FIT-ZEL**
PremiumPartner
von Volkswagen Nutzfahrzeuge

DER NEUE ALGEMA BLITZLADER 2 AUF VOLKSWAGEN CRAFTER!

BESUCHEN SIE UNS AUF DER IFBA 2018 HALLE 3/4, B06

EDER GmbH Fahrzeug- & Maschinenbau | 83104 Tuntenhausen
Telefon: + 49 (0) 80 67 / 90 57 - 0 | www.algema-fitzel.de