

ARBEITSRECHT – A04

Stand: Januar 2016

Ihr Ansprechpartner
Heike Cloß

E-Mail
heike.closs@saarland.ihk.de

Tel.
(0681) 9520-600

Fax
(0681) 9520-690

Geringfügige Beschäftigung: „Minijobs“

I Überblick

Welche Arten von Minijobs gibt es?

Es gibt drei Arten von Minijobs:

- **Kurzfristige Minijobs:**

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt vor, wenn die Beschäftigung von vorneherein auf **nicht mehr als zwei Monate oder insgesamt 50 Arbeitstage** im Kalenderjahr begrenzt ist und **nicht berufsmäßig ausgeübt** wird. Die **Höhe des Verdienstes** ist unerheblich.

Vom 01.01.2015 bis zum 31.12.2018 darf die Beschäftigung längstens drei Monate oder 70 Arbeitstage dauern.

Von dem Zweimonatszeitraum ist auszugehen, wenn der Minijob an mindestens fünf Tagen in der Woche ausgeübt wird. Bei Beschäftigung von regelmäßig weniger als fünf Tagen in der Woche ist auf den Zeitraum von 50 Arbeitstagen abzustellen. Überschreitet eine kurzfristige Beschäftigung unvorhergesehen zwei Monate oder 50 Arbeitstage im Kalenderjahr, so tritt vom Tage des Überschreitens an eine Versicherungspflicht ein. Stellt sich bereits vor Erreichen der zwei Monate oder 50 Arbeitstage heraus, dass die Beschäftigung länger dauern wird, beginnt die Versicherungspflicht bereits mit dem Tage, an dem das Überschreiten erkennbar wird.

Mehrere kurzfristige Beschäftigungen

Bei der Prüfung, ob die Zeitrahmen von zwei Monaten oder 50 Arbeitstagen innerhalb eines Kalenderjahres überschritten werden, sind die Zeiten mehrerer aufeinanderfolgender kurzfristiger ohne Rücksicht auf die Höhe der erzielten Arbeitsentgelte zusammenzurechnen. Bei einer Zusammenrechnung von mehreren Beschäftigungszeiten tritt an die Stelle des Zweimonatszeitraums die Berechnung nach 60 Kalendertagen. Das gilt nicht, wenn es sich bei den einzelnen Beschäftigungen um jeweils volle Kalendermonate handelt. Sind bei einer Zusammenrechnung Zeiten, in denen die Beschäftigung regelmäßig an mindestens fünf Tagen in der Woche ausgeübt wurde und Beschäftigungszeiten mit einer Arbeitszeit von weniger als fünf Tagen zu berücksichtigen, dann ist einheitlich von dem Zeitraum von 50 Arbeitstagen auszugehen.

Berufsmäßigkeit der Beschäftigung

Die Berufsmäßigkeit der Beschäftigung liegt vor, wenn sie für die Sicherung des Lebensunterhalts bzw. -standards bestimmt ist. Unter anderem sind Personen, die beschäftigungslos und bei der Arbeitsagentur für eine mehr als kurzfristige Beschäftigung als arbeitsuchend gemeldet sind, berufsmäßig beschäftigt. Sie gelten nicht als kurzfristig beschäftigt. Sie sind unabhängig von der Dauer der Beschäftigung versicherungspflichtig, es sei denn, die Arbeitsentgeltgrenze von 450 € im Monat wird nicht überschritten. Als gelegentlich und nicht berufsmäßig ausgeübt gelten Beschäftigungen, die neben einer versicherungspflichtigen Beschäftigung, neben einem freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahr, neben dem Bezug von Vorruhestandsgeld oder neben dem Bezug einer Altersvollrente ausgeübt werden.

Für kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse sind **keine Arbeitgeberpauschalbeiträge zur Sozialversicherung** zu zahlen. Diese Tätigkeiten sind sozialversicherungsfrei, bleiben **aber steuerpflichtig** (Pauschalbesteuerung durch den Arbeitgeber, Besteuerung nach der Lohnsteuerkarte/Lohnsteuerbescheinigung bzw. durch ELStAM = Elektronische Lohnsteuerabzugsmerkmale). Unter bestimmten Voraussetzungen und bei Verzicht auf die Erhebung der Lohnsteuer nach den Lohnsteuerabzugsmerkmalen kann das Arbeitsentgelt aus kurzfristigen Minijobs pauschal mit 25 % zuzüglich Solidaritätszuschlag und ggf. Kirchensteuer versteuert werden. Nähere Informationen sollten bei der Finanzverwaltung nachgefragt werden.

- **Minijobs in Privathaushalten**
- **Geringfügige entlohnte Minijobs („450 €-Jobs“): siehe unten**

Alle Minijobs sind bei der Minijob-Zentrale anzumelden. Die Meldungen können durchgeführt werden über <http://www.minijob-zentrale.de>, → Minijobs im gewerblichen Bereich → Melde- und Beitragsverfahren. Für die Meldung benötigt der Arbeitgeber die achtstellige Betriebsnummer, die beim Betriebsnummern-Service der Bundesagentur für Arbeit beantragt wird. Das normale Verfahren ist dabei das **maschinelle Anmeldeverfahren**. Nur in eng begrenzten Fällen ist die Meldung von Minijobbern in Papierform möglich. Für bestimmte Wirtschaftszweige bestehen zusätzliche Sofortmeldepflichten → Infoblatt **A37** „Einstellung von Mitarbeitern“, Kennzahl **890**.

Alle Formen der geringfügigen Beschäftigung unterliegen grundsätzlich der **Steuerpflicht**. Außerdem sind die Minijobber beim zuständigen Unfallversicherungsträger zur **gesetzlichen Unfallversicherung** anzumelden und es sind individuelle Beiträge für sie zu entrichten. Die jeweils zuständige Berufsgenossenschaft kann unter www.berufsgenossenschaft.de ermittelt werden. Der **Arbeitgeber** zahlt für die **geringfügig entlohnten Minijobs** in der Regel pauschale Beiträge zur Kranken- und Rentenversicherung, Umlagebeiträge nachdem Aufwendungsausgleichsgesetz sowie Insolvenzgeldumlage an die Minijob-Zentrale. Bei **kurzfristigen Minijobs** muss der **Arbeitgeber** keine Beiträge zur Kranken- und

Rentenversicherung zahlen. Hier fallen nur die Umlagebeiträge nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz und für die Insolvenzgeldaufwendungen an.

Pauschale Abgaben bei Minijobs

| 2015 | Minijobs im gewerblichen Bereich | Minijobs in Privathaushalten | kurzfristige Minijobs |
|--|---|--|---|
| Verdienstgrenze | 450,00 € | 450,00 € | unbegrenzt |
| Max. zulässige Arbeitszeit | unbegrenzt | unbegrenzt | 2 Monate oder bis zu 50 Arbeitstage (vom 01.01.2015 bis zum 31.12.2018 drei Monate oder 70 Arbeitstage) |
| Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung (KV) | 13 % | 5 % | keine |
| Pauschalbeiträge zur Rentenversicherung (RV) | 15 % | 5 % | keine |
| Aufstockung der RV-Beiträge | Aufstockung durch den Arbeitnehmer bis zum vollen Beitragssatz auf 18,7 % (entspricht einem Arbeitnehmeranteil von 3,7 %) | Aufstockung durch den Arbeitnehmer bis zum vollen Beitragssatz auf 18,7 % (entspricht einem Arbeitnehmeranteil von 13,7 %) | nein |
| Einheitliche Pauschsteuer | 2 % | 2 % | keine |
| Umlage 1 (U1) | 0,7 % (ab 01.09.2015 1,0 %) | 0,7 % (ab 01.09.2015 1,0 %) | 0,7 % (ab 01.09.2015 1,0 %) |
| Umlage 2 (U2) Schwangerschaft/ Mutterschaft | 0,24 % (ab 01.09.2015 0,30 %) | 0,24 % (ab 01.09.2015 0,30 %) | 0,24 % (ab 01.09.2015 0,30 %) |

| | | | |
|---|--|-------|---|
| Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung | individuelle Beiträge an den zuständigen Unfallversicherungsträger | 1,6 % | individuelle Beiträge an den zuständigen Unfallversicherungsträger in Privathaushalten 1,6 % |
| Insolvenzgeldumlage⁷⁾ | 0,12 % | keine | 0,15 % in Privathaushalten keine |

II 450 € Minijob

Wann liegt ein Minijob vor?

Maßgeblich für die **450,00 €**- Grenze ist der Verdienst für den jeweiligen Monat. Das heißt: Angenommen, in den Monaten Januar bis November verdient der Minijobber 450,00 € und im Monat Dezember 500,00 €, dann liegt er im Dezember über der Verdienstgrenze und ist dann für **diesen** Monat sozialversicherungspflichtig. Zum 01.01.2015 ist auch geringfügig Beschäftigte der **Mindestlohn** nach dem Mindestlohngesetz zu bezahlen → Infoblatt **A32** „Der gesetzliche Mindestlohn“, Kennzahl **890**.

Es gibt **keine Höchstarbeitsdauer**. **Entscheidend** ist, dass die **Verdienstgrenze nicht überschritten** wird.

Ein gelegentliches und nicht vorhersehbares Überschreiten der Arbeitsentgeltgrenze führt nicht zur Versicherungspflicht. Als „gelegentlich“ ist dabei ein Zeitraum von bis zu zwei Monaten innerhalb eines Jahres (nicht Kalenderjahr) anzusehen, als „nicht vorhersehbar“ beispielsweise ein erhöhter Arbeitseinsatz bei Krankheitsausfall von anderen Mitarbeitern. Unter das Kriterium „nicht vorhersehbar“ fällt **nicht** die Auszahlung von **Weihnachts- und Urlaubsgeld**, da diese beiden Ereignisse vorhersehbar sind. Es kann ebenfalls nicht von einem solchen Ereignis ausgegangen werden, wenn aufgrund einer zu dünnen Personaldecke der Minijobber grundsätzlich Überstunden fahren muss. Ein Überschreiten der Verdienstgrenze sollte immer mit der Minijob-Zentrale geklärt werden.

Überschreitet das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt den Betrag von 450 €, so tritt vom Tage des Überschreitens an die Versicherungspflicht ein. Für die zurückliegende Zeit bleibt dagegen die Beschäftigung in der Regel versicherungsfrei.

Wird die **450 € Verdienstgrenze überschritten**, kann ein sogenannter „**Midijob**“ vorliegen. Die Beschäftigung liegt dann in der **Gleitzone** mit einem Arbeitsentgelt zwischen **450,01 € und 850,00 €**. Während der **Arbeitgeber** die normalen Sozi-

albeiträge zu zahlen hat, steigen die vom **Arbeitnehmer** zu zahlenden Sozialabgaben beim Midijob nur langsam an. Die Beitragsanteile des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers können mit Hilfe des Gleitzonenrechners der Deutschen Rentenversicherung berechnet werden. Nähere Informationen können eingeholt werden unter www.deutsche-rentenversicherung.de, Suchbegriff „Gleitzonenrechner“.

Was ist mit Minijobs und Hauptberuf?

Wird **neben einem sozialversicherungspflichtigen Hauptberuf** noch **eine geringfügige Beschäftigung** im Umfang bis 450,00 € ausgeübt, bleibt diese Beschäftigung als Nebenbeschäftigung für den **AN sozialversicherungsfrei**. Es erfolgt also keine Zusammenrechnung mit dem Hauptberuf. Der **zweite und jeder weitere Minijob** (nur diese) werden jedoch mit der Hauptbeschäftigung zusammengerechnet und sind dann **versicherungs- und beitragspflichtig**. Lediglich Arbeitslosenversicherungsbeiträge müssen für diese Beschäftigungen nicht gezahlt werden. Der Minijob darf allerdings nicht bei demselben Arbeitgeber ausgeübt werden wie der Hauptberuf. Ist der Hauptberuf sozialversicherungsfrei, erfolgt keine Zusammenrechnung der Einnahmen aus diesen Tätigkeiten.

Achtung: Für Sie, als **Arbeitgeber des „ersten“ Minijobs**, bleibt es bei den **üblichen Pauschalabgaben**.

PRAXISTIPP:

Lassen Sie sich schriftlich bestätigen, dass der Minijobber nicht noch weitere Beschäftigungsverhältnisse hat und möglicherweise über die 450,00 €- Grenze kommt, da sonst andere Abgaben fällig werden (vgl. Gleitzone). Der Hauptarbeitgeber sollte in seinen Arbeitsvertrag aufnehmen, dass die Aufnahme weiterer Beschäftigungen ihm anzuzeigen sind.

Was gilt bei mehreren 450 € Minijobs ohne Hauptberuf?

Hat ein Arbeitnehmer, der keiner versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung nachgeht, mehrere 450 € Minijobs bei verschiedenen Arbeitgebern nebeneinander, müssen die Arbeitsentgelte aus diesen Beschäftigungen zusammengerechnet werden. Wird bei **Zusammenrechnung mehrerer Minijobs die monatliche Grenze von 450 € überschritten**, so handelt es sich **nicht mehr um versicherungsfreie Minijobs**. Vielmehr sind **alle Beschäftigungen versicherungspflichtig** und sind deshalb bei der **zuständigen Krankenkasse zu melden**.

Was ist zu beachten bei einem Minijob neben der Rente?

Abhängig von der Renten-/Versorgungsart existieren **unterschiedlich hoch bemessene Hinzuverdienstgrenzen** (vor dem Erreichen der Regelaltersgrenze), die bei Nichtbeachtung zur Kürzung bzw. zum Wegfall der Rente/Versorgung führen können.

Die Hinzuverdienstgrenze **bei Renten wegen Alters** (vor dem Erreichen der Regelaltersgrenze) und wegen **voller Erwerbsminderung beträgt 450 €** für die Rente in voller Höhe. Bei Inanspruchnahme der Rente nicht in voller Höhe (Teil-

rente) gelten jeweils individuelle Hinzuverdienstgrenzen, die beim Rentenversicherungsträger zu erfragen sind. Bei Renten wegen teilweiser Erwerbsminderung und wegen Berufsunfähigkeit gelten individuelle Hinzuverdienstgrenzen, die auch beim jeweiligen Rentenversicherungsträger zu erfragen sind. Beschäftigte Rentner können **ab dem Monat, der dem Monat folgt, in dem die Regelaltersgrenze erreicht wird, unbegrenzt hinzuverdienen**. Eine Anrechnung auf die Rente findet nicht mehr statt.

Lohnsteuer

Neben der Möglichkeit der Erhebung der individuellen Lohnsteuer besteht bei 450-Euro-Minijobs auch die Möglichkeit der pauschalen Lohnsteuererhebung. Das Steuerrecht unterscheidet hier zwischen einer 2-prozentigen einheitlichen Pauschalsteuer und einer pauschalen Lohnsteuer von 20 Prozent (zuzüglich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer). Diese Pauschalsteuer ist nicht an die Minijob-Zentrale, sondern stets an das Betriebsstättenfinanzamt abzuführen. Nähere Informationen ➔ www.minijobzentrale.de ➔ Minijobs im gewerblichen Bereich.

Aufstockung der Rentenversicherungsbeiträge

Personen, die seit dem 01.01.2013 ein geringfügig entlohntes Beschäftigungsverhältnis haben, unterliegen grundsätzlich der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung. Da der Arbeitgeber für einen geringfügig entlohnten Beschäftigten bereits den Pauschalbetrag zur Rentenversicherung in Höhe von 15,0 % des Arbeitsentgeltes zahlt, ist nur die Differenz zum allgemeinen Beitragssatz in Höhe von zurzeit 3,7 % auszugleichen.

Alternativ zur vollen Rentenversicherungspflicht können sich Minijobber von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen. Hierfür ist ein schriftlicher Befreiungsantrag erforderlich.

Wichtig: Arbeitgeber sind gesetzlich verpflichtet, Minijobber zu Beginn ihrer Beschäftigung auf die Möglichkeit der Aufstockung hinzuweisen.

Arbeitnehmer, die von der Möglichkeit Gebrauch machen wollen, haben dies ihrem Arbeitgeber **schriftlich mitzuteilen und den Differenzbetrag** zwischen dem vom Arbeitgeber zu entrichtenden Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung (15 Prozent) und dem allgemeinen Beitragssatz zur gesetzlichen Rentenversicherung **selbst zu zahlen**. Die Verzichtserklärung ist vom Arbeitgeber zu den Entgeltunterlagen zu nehmen. **Eine Kündigung der Aufstockung ist nicht möglich.**

Minijobber, die in ihrem Minijob vor dem 1. Januar 2013 versicherungsfrei in der Rentenversicherung waren, bleiben es auch weiterhin. Sie haben aber jederzeit die Möglichkeit, durch Beitragsaufstockung auf die Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung zu verzichten. Wenn nach dem 31. Dezember 2012 das gezahlte Arbeitsentgelt einen Betrag von mehr als 400,00 € und weniger als 450,01 € ergibt, muss das neue Recht auch auf alte Beschäftigungsverhältnisse angewandt werden. Dann tritt bei dem bisher versicherungsfreien Minijobber Ver-

sicherungspflicht in der Rentenversicherung ein, es sei denn, der Beschäftigte ist Bezieher einer Vollrente wegen Alters oder Rentner. Der Minijobber kann sich jedoch von der Versicherungspflicht befreien lassen. Wurde dagegen schon vor dem 1. Januar 2013 der Rentenversicherungsbeitrag aufgestockt, bleibt der Minijobber weiterhin versicherungspflichtig und kann sich nicht nachträglich befreien lassen.

Was hat es mit der „Gleitzone“ auf sich?

Die Arbeitsverhältnisse für Teil- oder Vollzeitbeschäftigte mit einem Einkommen von **450,01 € bis 850,00 €** stellen einen **Übergang von den Minijobs zu den regulären Arbeitsverhältnissen** dar („Midijob“).

Ab einem Betrag von 450,01 € **steigen** die vom **Arbeitnehmer zu zahlenden Sozialabgaben langsam an**. Sie reichen von 4 % bei 450,01 € bis hin zu dem vollen Arbeitnehmeranteil von 21 % bei 850,00 €. Der **Arbeitgeberbeitrag** bleibt unverändert.

Für Arbeitnehmer, die wegen dem Hauptberuf einen Midijob ausüben, gelten besondere Regelungen für die Ermittlung des beitragspflichtigen Arbeitsentgeltes sowie für die Beitragstragung zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.

Die Deutsche Rentenversicherung Bund stellt auf ihrer Homepage www.deutsche-rentenversicherung-bund.de und auch die Minijobzentrale unter www.minijobzentrale.de (Suchbegriff Gleitzonenrechner eingeben) einen **Rechner für die Berechnung der Beiträge von Minijobs in der Gleitzone** zur Verfügung.

III Minijobs und Arbeitsrecht

1. Arbeitsrechtliche Vorschriften: Was muss ich beachten?

Bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen liegt ein reguläres Arbeitsverhältnis vor. Das heißt, **es gelten alle Rechte und Pflichten, die sich aus Gesetz, evtl. Tarifvertrag und zusätzlich** evtl. aus einer **Betriebsvereinbarung** ergeben.

Grundsätzlich empfiehlt es sich, den Arbeitsvertrag schriftlich abzufassen. Er sollte die Hauptpflichten beider Vertragspartner wie auch darüber hinausgehende Zusatzvereinbarungen enthalten.

Typische **Pflichten des Arbeitgebers** sind insbesondere die Vergütungspflicht (Mindestlohn!), Pflicht zur Gewährung von Erholungsurlaub, eine Fürsorgepflicht für Leben und Gesundheit des Arbeitnehmers sowie für in den Arbeitsbereich eingebrachte Sachen, zur Zeugniserteilung nach einer Kündigung sowie der Beachtung des Gleichbehandlungsprinzips.

Der **Arbeitnehmer** verpflichtet sich, die vereinbarte Arbeitsleistung zu erbringen. Zusätzlich obliegen ihm Treuepflichten wie etwa die Verschwiegenheitspflicht, eine Schadensanzeige- und -abwendungspflicht, Betriebsfriedenswahrungspflicht und auch die Verpflichtung, für den Betrieb dringend erforderliche Mehrarbeit zu leisten.

→A19 „Arbeitsvertrag: Worauf Sie achten sollten“, Kennzahl 890

2. Dokumentation der Arbeitszeit

Nach dem am 16.08.2014 in Kraft getretenen Mindestlohngesetz sind Arbeitgeber verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit von geringfügig Beschäftigten aufzuzeichnen. Diese Aufzeichnung muss spätestens innerhalb einer Woche nach der Arbeitsleistung erfolgen und mindestens zwei Jahre aufbewahrt werden. Eine Musterdokumentation ist eingestellt unter der Seite www.der-mindestlohn-wirkt.de, →Service →Dokumentationspflicht.

3. Lohnfortzahlung im Krankheitsfall: Wie lange wird gezahlt?

Bei unverschuldeter Erkrankung eines geringfügig Beschäftigten zahlt der Arbeitgeber nach **vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses zunächst sechs Wochen lang 100 % des Arbeitsentgeltes** weiter.

Am **Umlageverfahren U1** nehmen diejenigen Arbeitgeber teil, die in der Regel nicht mehr als 30 Arbeitnehmer beschäftigen. Haben die teilnehmenden Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern Entgeltfortzahlung bei Krankheit zu leisten, so erstatten ihnen die Krankenkassen auf Antrag aus der Umlage 80 Prozent der Aufwendungen. Es handelt sich dabei um eine Entgeltfortzahlungsversicherung für Arbeitgeber, die auch für Minijobber greift. **Nicht erstattet** wird die **Lohnfortzahlung für die ersten 28 Tage** des Beschäftigungsverhältnisses und die Lohnfortzahlung **ab dem 42. Tag der Krankheit**. Nach dem Ablauf dieser sechs Wochen springt kein Krankenversicherungsträger ein. Die geringfügig Beschäftigten unterfallen dann keinem aus dem Arbeitsvertrag abgeleiteten Krankenversicherungsschutz.

Alle Arbeitgeber, unabhängig von der Betriebsgröße, haben am **Umlageverfahren U2 für Mutterschaftsleistungen** teilzunehmen.

→A39 „Krankheit von Arbeitnehmern“, Kennzahl 67

4. Urlaubsanspruch: Wie berechnet er sich?

Auch geringfügig Beschäftigten steht ein **gesetzlicher Mindesturlaub von 24 Werktagen** Urlaub im Jahr zu (**Werktage** bedeutet sechs Tage inkl. Samstag, **Arbeitstage** können fünf Tage ohne Samstag oder sechs Tage sein). Sofern für die entsprechende Branche ein Tarifvertrag existiert und dieser anwendbar ist, sogar bis zu 30 Tagen oder mehr. Selbstverständlich erhalten geringfügig Beschäftigte ihren Urlaub nur **anteilig**. Dabei werden Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, auf volle Urlaubstage aufgerundet.

Bruchteile von Urlaubstagen, die nicht bei der Berechnung von Teilurlaub aufgerundet werden müssen, weil sie keinen halben Tag erreichen, sind durch stundenweise Befreiung von der Arbeitspflicht zu gewähren oder nach dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis abzugelten.

Beispiel 1: Student Weise arbeitet neben seinem betriebswirtschaftlichen Studium bei einer großen Steuerberatungsgesellschaft. In den Semesterferien arbeitet er, wie in dem Betrieb üblich, fünf Tage in der Woche. Während des Semesters passt er die Arbeit seinem Studium an; in der Regel arbeitet er ein bis zwei Tage in der Woche. Über das Jahr 2015 verteilt sich seine Gesamtarbeitszeit auf insgesamt 187 Tage. Diese wird in Verhältnis gesetzt zu einer jährlich üblichen Arbeitsverpflichtung von 260 Tagen bei einem **Mindesturlaub** von 20 Arbeitstagen, so dass sich ein gesetzlicher **Mindestanspruch** von 14,38 Tagen ergibt.

$$\text{Berechnung: } X \text{ (zu errechnender Urlaub)} = \frac{187 \times 20}{260} = 14,38 \text{ Tage}$$

Beispiel 2: Student Weise aus Beispiel 1 arbeitet die gleiche Anzahl an Tagen und Stunden. Allerdings arbeitet er dieses Mal in einem Supermarkt, wo die 6-Tage-Woche üblich ist (gesetzlicher Mindesturlaub von 24 Werktagen).

$$\text{Berechnung: } X \text{ (zu errechnender Urlaub)} = \frac{187 \times 24}{312} = 14,38 \text{ Tage}$$

Grundsätzlich ist der Urlaub im Sinne des Bundesurlaubsgesetzes ein **bezahlter Urlaub**. Wird darüber hinaus im Betrieb allen anderen Arbeitnehmern ein **zusätzliches Urlaubsgeld** gezahlt, so ist dieses auch an geringfügig Beschäftigte zu zahlen. Der Anteil richtet sich dabei nach der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit.

Hierbei ist jedoch zu beachten, dass nicht die **Geringfügigkeitsgrenze** überschritten wird. Ausschlaggebend für die Berechnung ist der Jahreslohn, der auf die einzelnen Monate umgerechnet wird.

Feiertage werden dann bezahlt, wenn sie auf einen **definitiv vereinbarten Arbeitstag** des geringfügig Beschäftigten fallen. Dieser Tag muss nicht nachgearbeitet werden. **Zuschläge an Sonn- und Feiertagen** gibt es nur dann für geringfügig Beschäftigte, sofern das der Arbeitsvertrag oder der Tarifvertrag für Vollzeitkräfte vorsieht. Überstunden und Nacharbeit werden dann ebenfalls extra honoriert. Auch hier muss die Geringfügigkeitsgrenze beachtet werden.

→A18 „Urlaub“, Kennzahl 67

5. Sonderzahlungen: Wann wird gezahlt?

Sonderzahlungen - wie ein zusätzliches Monatsgehalt oder Weihnachtsgeld - werden dann an geringfügig Beschäftigte ausgezahlt, wenn auch alle anderen

Mitarbeiter im Betrieb regelmäßig und ohne Vorbehalt eine entsprechende Zahlung erhalten.

Achtung: Falls Sie Ihren Minijobbern Urlaubs- und Weihnachtsgeld bezahlen, kann die 450,00 €- Grenze überschritten werden, so dass die Beschäftigung versicherungs- und beitragspflichtig ist.

Was ist bei **unvorhersehbarem Arbeitseinsatz**?

Wird bei einer geringfügig entlohnten Beschäftigung der regelmäßige monatliche Verdienst von 450,00 € überschritten, so tritt wieder eine Sozialversicherungspflicht ein. Wird die 450,00 €- Grenze allerdings **nur gelegentlich und nicht vorhersehbar** überschritten, so führt dies **nicht gleich zur Versicherungspflicht**. Als „gelegentlich“ ist dabei ein Zeitraum von bis zu zwei Monaten innerhalb eines Kalenderjahres anzusehen. Vorhersehbar ist zum Beispiel die regelmäßige Zahlung eines Urlaubsgeldes oder Weihnachtsgeldes. Nicht vorhersehbar ist aber zum Beispiel ein Überschreiten der 450,00 €- Grenze wegen Mehrarbeit bei Ausfall von anderen Arbeitskräften

→ **A31** „Weihnachtsgeld“, Kennzahl **67**

6. Mutterschutz, Elterngeld, Elternzeit

→ **A06** „Mutterschutz, Kündigungsschutz“, Kennzahl **891**

Grundsätzlich gilt das Mutterschutzgesetz für alle Frauen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, also auch bei einer geringfügigen Beschäftigung. Das bedeutet:

- **Arbeitsplatzgestaltung**
Bei der Errichtung und Unterhaltung des Arbeitsplatzes sind die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz von Leben und Gesundheit der werdenden oder stillenden Mutter zu treffen.
- **Beschäftigungsverbote**
Hierunter fallen Verbote von bestimmten Arbeiten zugunsten werdender Mütter.
z. B.: Werdende Mütter dürfen nicht mit schweren körperlichen Arbeiten oder solchen beschäftigt werden, bei denen sie schädlichen Einwirkungen von gesundheitsgefährdenden Stoffen (Staub, Gas etc.) oder Strahlen sind.
- **Mitteilungspflicht der werdenden Mutter**
Die Arbeitnehmerin soll ihren Arbeitgeber von der Schwangerschaft in Kenntnis setzen, sobald ihr ihr Zustand bekannt ist. Unterlässt sie diese Mitteilung, kann der Arbeitgeber jedoch hieraus keine Rechte herleiten.
- **Arbeitsentgelt**
Die Arbeitnehmerin, die wegen eines Beschäftigungsverbotes teilweise oder völlig mit der Arbeit aussetzen muss, hat Anspruch gegen den Arbeitgeber auf Ersatz des Verdienstaufalles. Jeder deutsche Arbeitgeber, unabhängig von

der Anzahl seiner Beschäftigten, muss sich am **Umlageverfahren U2** beteiligen. Er erhält durch dieses Ausgleichsverfahren alle nach dem Mutterschutzgesetz zu zahlenden Bezüge von der für die Arbeitnehmerin zuständigen Krankenkasse erstattet. Die Erstattung beträgt 100 Prozent der Entgeltfortzahlung bei individuellen Beschäftigungsverboten sowie 100 Prozent der darauf entfallenden Arbeitgeberanteile zum Gesamtsozialversicherungsbeitrag. Außerdem erhält er den während der Mutterschutzfrist (grundsätzlich sechs Wochen vor und acht Wochen nach der Geburt) ausgezahlten Zuschuss zum Mutterschaftsgeld in voller Höhe zurück. Mutterschaftsgeld kann bei dem Bundesversicherungsamt unter www.mutterschaftsgeld.de per Online-Antrag beantragt werden. Wie viel Mutterschaftsgeld die Mutter bekommt, richtet sich nach ihrem kalendertäglichen Entgelt.

- **Elterngeld, Elternzeit**

Elterngeld und Elternzeit stehen auch den geringfügig beschäftigten Arbeitnehmerinnen zu. Es gelten insoweit die gesetzlichen Anforderungen.

6. Auflösung des Arbeitsverhältnisses: Wann ist das möglich?

Für geringfügig beschäftigte Arbeitsverhältnisse gelten dieselben Auflösungsstatbestände wie für Vollzeitarbeitskräfte: Neben der Möglichkeit zur **ordentlichen** und **außerordentlichen Kündigung** kommt auch ein **Aufhebungsvertrag** in Betracht. Die Kündigungsfristen sind entweder im Arbeitsvertrag geregelt, in einem evtl. geltenden Tarifvertrag oder es gelten die gesetzlichen Fristen.

→ **A03** „Beendigung des Arbeitsverhältnisses - Kündigung Aufhebungsvertrag, Fristablauf“ und → **A20** „Kündigungsschutz und Kündigungsgründe“, Kennzahl **890**.

Dieses Merkblatt soll – als Service Ihrer IHK – nur erste Hinweise geben und erhebt daher keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl es mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.