

# Vollwertiges Arbeitsverhältnis

Geringfügig Beschäftigte unterscheiden sich in vielen Bereichen nicht von anderen Arbeitnehmern. So haben auch **450-Euro-Kräfte** Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und bezahlten Urlaub. Was ist zu beachten?

**F**lexibel einsetzbar und motiviert: Geringfügig Beschäftigte sind in vielen Bereichen an der Tagesordnung. Das Arbeitsverhältnis mit diesen 450-Euro-Kräften ist ein vollwertiges Arbeitsverhältnis mit allen Rechten und Pflichten. Es besteht nicht nur Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei Krankheit und auf bezahlten Urlaub, sondern in vielen Fällen auch auf Sonderleistungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Auch Arbeitsverträge mit geringfügig Beschäftigten sollten schriftlich abgeschlossen werden; bei befristeten ist dies sogar obligatorisch. Der Kündigungsschutz richtet sich nach den allgemeinen Vorschriften. Arbeitgeber sollten dies alles berücksichtigen, bevor sie ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis eingehen. Sonst kann es bei einer rechtlichen Auseinandersetzung mit dem Beschäftigten oder bei einer Betriebsprüfung zu überraschenden Mehrkosten kommen.

## 1. ARBEITSVERTRAG

Wie bei allen Arbeitsverhältnissen sollte auch bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen ein schriftlicher Arbeitsvertrag abgeschlossen werden. Soll die Einstellung nur befristet erfolgen, ist das Teilzeit- und Befristungsgesetz zu beachten. Die Wirksamkeit der Befristung hängt unter anderem davon ab, dass sie schriftlich vereinbart wurde. Besonders wichtig sind auch Regelungen zur Arbeitszeit. Ihr Umfang sollte in jedem Falle schriftlich festgehalten werden. Geschieht dies nicht, kann der Arbeitnehmer eine Beschäftigung in dem zeitlichen Umfang verlangen, der seiner Arbeitszeit in den vorangegangenen Wochen entspricht. Da dann auch eine dementsprechende Vergütung geschuldet ist, kann der Arbeitnehmer aus dem Bereich der geringfügigen Beschäftigung

herausfallen, wenn das Arbeitsentgelt regelmäßig im Monat 450 Euro übersteigt.

## 2. SOZIALVERSICHERUNG UND STEUERN

Für Sozialversicherung und Steuern gelten seit dem 1. 1. 2013 leicht veränderte Regeln: Geringfügig Beschäftigte, die nach dem 31.12.2012 eingestellt worden sind, unterliegen grundsätzlich der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung. Sie haben allerdings die Möglichkeit, gegenüber dem Arbeitgeber durch eine schriftliche Erklärung auf die Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung zu verzichten. Der Arbeitgeber teilt dann der Minijobzentrale die Verzichtserklärung mit und führt nur noch den Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung ab.

Eine geringfügige Beschäftigung ist im Übrigen in der gesetzlichen Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei. Hat der Arbeitnehmer jedoch mehrere geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, gilt all dies nur, wenn das regelmäßige Entgelt aus ihnen zusammengerechnet 450 Euro im Monat nicht übersteigt.

In der gesetzlichen Unfallversicherung besteht hingegen auch für geringfügig Beschäftigte Versicherungsschutz. Die Lohnsteuer wird häufig pauschaliert vom Arbeitgeber übernommen. Unter bestimmten Voraussetzungen kann diese Pauschalsteuer aber auch auf den Arbeitnehmer abgewälzt werden.

## 3. BESONDERHEITEN BEI ARBEITSZEITKONTEN

Viele Einzelhändler vereinbaren mit ihren Arbeitnehmern Arbeitszeitkonten, um unterschiedliche betriebliche Auslastungen auszugleichen. Grundsätzlich ist es möglich, auch mit geringfügig Beschäftigten ein solches Arbeitszeitkonto zu

### GEREGELT

Wie bei einer Vollzeitbeschäftigung kann auch bei einer geringfügigen Beschäftigung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein Arbeitszeitkonto vereinbart werden.





### BUNDESWEITE RECHTSDIENSTLEISTUNG

#### ADSR rundet Angebot ab

Die ADSR Rechtsanwalts-gesellschaft mbH wurde Ende 2012 unter Begleitung des EDEKA Verbandes und der ADS Steuerberatungsgesellschaft gegründet. Ziel der ADSR ist es, dem selbstständigen EDEKA-Einzelhandel speziell auf dessen Bedarf zugeschnittene Rechtsdienstleistungen anzubieten. Damit wird das im EDEKA-Verbund bereits bestehende Angebot an Steuerberatung und Wirtschaftsprüfung abgerundet. Die ADSR ist von Anfang an bundesweit tätig. Kerngeschäftsfelder sind Arbeitsrecht, Nachfolgeplanung, Gesellschaftsrecht und allgemeines Zivil- und Handelsrecht.

#### Die Rechtsanwälte der ADSR geben gerne weitere Auskünfte.

Kontakt: ADSR Rechtsanwalts-gesellschaft mbH:

✉ New-York-Ring 6,  
22297 Hamburg  
☎ (040) 6377-3181,  
☎ (040) 6377-42564  
✉ Wolfgang.Lucht@adsr-recht.de



»Auch Sonderleistungen und Arbeitszeitguthaben sind bei der Entgeltgeringfügigkeitsgrenze zu berücksichtigen.«

Dr. Wolfgang Lucht,  
Rechtsanwalt  
bei der ADSR Rechts-  
anwalts-gesellschaft  
mbH

vereinbaren. Der Arbeitnehmer erhält dabei eine verstetigte Vergütung gemäß den vertraglichen Vereinbarungen, unabhängig von den tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden. Ergeben sich gegenüber dem vertraglich vereinbarten Stundenkontingent Plus- oder Minusstunden, so werden diese auf das Arbeitszeitkonto gebucht. Allerdings dürfen geringfügig Beschäftigte nicht mehr als 450 Euro pro Monat, also 5.400 Euro im Jahr verdienen, wenn die steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Effekte der geringfügigen Beschäftigung erhalten bleiben sollen. Dies ist bei der Diensterteilung zu berücksichtigen. Am Jahresende sollte das Arbeitszeitkonto aber unbedingt ausgeglichen sein. Ein Guthaben auf dem Arbeitszeitkonto würde nämlich mit zum Jahresarbeitsentgelt gezahlt. Dies kann zur Folge haben, dass die Geringfügigkeitsgrenze von 5.400 Euro im Jahr überschritten wird. Außerdem ist es zur Vermeidung sozialversicherungsrechtlicher Probleme erforderlich, dass der geringfügig Beschäftigte innerhalb eines Jahres nicht mehr als drei Monate nicht arbeitet.

#### 4. SONDERLEISTUNGEN

Im Hinblick auf die Entgeltgeringfügigkeitsgrenze von 450 Euro im Monat beziehungsweise 5.400 Euro im Jahr sind Sonderleistungen des Arbeitgebers wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld mit zu berücksichtigen. Was Arbeitgeber unbedingt beachten sollten: Bei der Berechnung des regelmäßig im Monat erzielten Arbeitsentgelts sind diese Sonderzahlungen auf die einzelnen Monate des Jahres zu verteilen. Werden Sonderleistungen vom Arbeitgeber nach einer allgemeinen Regel gezahlt, so dürfen geringfügig Beschäftigte davon nicht ohne sachlichen Grund ausgeschlossen oder schlechter behandelt werden. Ein sachlicher Grund kann etwa in der Arbeitsleis-

tung, der Qualifikation oder der Berufserfahrung des Arbeitnehmers liegen.

#### 5. ENTGELTFORTZAHLUNG UND URLAUB

Wie alle Arbeitnehmer haben auch 450-Euro-Kräfte dann einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, wenn das Arbeitsverhältnis mindestens vier Wochen ununterbrochen bestanden hat. Des Weiteren haben auch geringfügig Beschäftigte Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Dieser beträgt nach dem Bundesurlaubsgesetz mindestens 24 Werktage pro Kalenderjahr bei einer Sechs-Tage-Woche. Bei einer Fünf-Tage-Woche beläuft sich der gesetzliche Urlaubsanspruch auf 20 Arbeitstage pro Kalenderjahr, bei einer Vier-Tage-Woche sind es 16 Arbeitstage, bei einer Drei-Tage-Woche sind es zwölf Arbeitstage.

#### 6. KÜNDIGUNGSSCHUTZ

In Betrieben, auf die das Kündigungsschutzgesetz Anwendung findet, erstreckt sich der Kündigungsschutz auch auf die geringfügig Beschäftigten. Voraussetzung ist lediglich, dass das Arbeitsverhältnis ohne Unterbrechung länger als sechs Monate bestanden hat. Ist eine Trennung beabsichtigt, sollten Arbeitgeber die Kündigung innerhalb der ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses aussprechen. Des Weiteren können bei Schwangerschaft, Eltern- und Pflegezeit, Schwerbehinderung oder Betriebsratstätigkeit besondere Kündigungsschutzvorschriften greifen.

#### 7. BETRIEBSRAT

Besteht ein Betriebsrat, so ist dieser auch vor der Kündigung eines geringfügig Beschäftigten anzuhören. Vor der Einstellung und Versetzung geringfügig Beschäftigter bestehen ebenfalls Beteiligungsrechte des Betriebsrats. ● **ADSR**