

Vorsicht Falle

Minijobs werden zu SV-pflichtigen Jobs

Erhöhte SV-Beiträge für Teilzeitkräfte

!!!!!!!WICHTIG BITTE UNBEDINGT LESEN!!!!!!

Neue gesetzliche Regelung

Zum 01.01.2019 wurde das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geändert.

Bei Nichtbeachtung dieser Änderungen werden die Minijobs nicht mehr anerkannt und es kommen erhebliche Nachzahlungen auf das Unternehmen zu, die im Extremfall existenzgefährdend sein können. Gleiches gilt bei Teilzeitkräften deren Arbeitszeit unter 20 Std. wöchentlich liegt.

Es müssen wöchentliche und tägliche Arbeitszeiten **schriftlich** vereinbart werden.

Ist keine wöchentliche Arbeitszeit festgelegt, gelten per Gesetz 20 Stunden als vereinbart.

Wenn keine Vereinbarung über die wöchentliche Arbeitszeit vorliegt, gilt fiktiv die gesetzlich vorgeschriebene Wochenarbeitszeit von 20 Stunden als vereinbart (§ 12 Abs. 1 TzBfG). Diese sind auch zu vergüten. Tatsächlich geleistete Arbeitsstunden reduzieren die fiktive wöchentliche Arbeitszeit entsprechend. Das heißt, wenn ein Mitarbeiter beispielsweise 12 Stunden arbeitet, hat der Arbeitgeber trotzdem 20 Stunden zu bezahlen. Der Arbeitnehmer hat also Anspruch auf den vollen Betrag für 20 Arbeitsstunden. Dieser Anspruch ist maßgebend für die abzuführenden SV-Beiträge. **Vorsicht bei Minijobs: Selbst, wenn nur die gearbeiteten Stunden bezahlt werden, ist die Grenze für die Geringfügigkeit überschritten und damit der Minijob kaputt.** Man spricht hier von einem Phantomlohn. Der Arbeitnehmer unterliegt dann der vollen Sozialversicherungspflicht. Diese Information ist auch auf der Internetseite der Minijobzentrale nachzulesen.

Erhalten Minijobber/Teilzeitkräfte keinen festen monatlichen Arbeitslohn, sondern arbeiten je nach Arbeitsanfall, handelt es sich um eine „Arbeit auf Abruf“. **Liegen keine Vereinbarungen vor, gilt:**

- eine wöchentliche Arbeitszeit von 20 Stunden als vereinbart.
- ist keine tägliche Arbeitszeit festgelegt, müssen Sie den Arbeitnehmer täglich mindestens drei Stunden durchgängig beschäftigen.
- ist eine wöchentliche Mindestarbeitszeit vereinbart, dürfen Sie zusätzlich höchstens 25 % der vereinbarten Mindestarbeitszeit fordern.
- ist eine wöchentliche Höchstarbeitszeit vereinbart, müssen Sie 80 % dieser Arbeitszeit abrufen.
- Sie müssen dem Arbeitnehmer die Abruf-Arbeit mindestens vier Tage im Voraus mitteilen.

Vorsicht bei Minijobs: Liegen keine schriftlichen Vereinbarungen vor, ist in jedem Fall die 450,00 € Grenze für Geringverdiener überschritten auch wenn tatsächlich weniger bezahlt wird.

Wir empfehlen daher mit jedem Minijobber einen Arbeitsvertrag zu schließen. Einen Musterarbeitsvertrag können Sie auf der Internetseite der Minijobzentrale herunterladen: https://www.minijob-zentrale.de/SharedDocs/Downloads/DE/Formulare/gewerblich/11_Arbeitsvertrag.html. Bei Beschäftigungen auf Abruf (mit wechselnden Arbeitszeiten), empfehlen wir unter „§ 3 Arbeitszeit“ des Mustervertrages auf die, dieser Information beigefügten Ergänzungen „Erbringung der Arbeitsleistung erfolgt auf Abruf durch den Arbeitgeber“, zu verweisen und diese dem Arbeitsvertrag beizufügen. Bitte beachten Sie, dass der Minijobber mindestens drei Stunden je Woche eingesetzt werden muss.

Weiterhin zu beachten sind wie bisher, die Gewährung von bezahlten Urlaub- und Krankzeiten. Sowie die Aufzeichnungen der Arbeits-, Urlaubs-, Krank- und Pausenzeiten.

Erbringung der Arbeitsleistung auf Abruf durch den Arbeitgeber

- Der Arbeitnehmer erbringt die Arbeitsleistung nach Arbeitsanfall. Die Erbringung der Arbeitsleistung erfolgt auf Abruf durch den Arbeitgeber. Zeitpunkt und Umfang des Arbeitseinsatzes definiert der Arbeitgeber.
- Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt mindestens ____ Stunden. Der Arbeitnehmer ist in der Pflicht, auf Abruf des Arbeitgebers bis zu ____ Stunden wöchentlich (maximal 25 Prozent zusätzlich zur Mindestarbeitszeit) zu arbeiten. Eine auch mehrfach erhöhte Abruf-Arbeitszeit löst keinen Anspruch auf diese erhöhte Arbeitszeit aus.
- Der Arbeitgeber bestimmt die Tage des Arbeitseinsatzes sowie die Arbeitszeit (Beginn als auch Ende). Der Arbeitseinsatz kann telefonisch, mündlich oder in anderer geeigneter Weise angefordert werden. Der Arbeitgeber bestimmt die Lage der Pausen. Die Abruf-Arbeit wird jeweils vier Tage im Voraus mitgeteilt. Die Einsatzdauer umfasst mindestens drei aufeinander folgende Stunden. Die Verteilung der Arbeitszeit liegt im Übrigen im freien Ermessen des Arbeitgebers.
- Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, Überstunden (einschließlich Samstags-, Sonn- und Feiertagsarbeit) entsprechend der betrieblichen Erfordernisse zu leisten. Der Arbeitgeber behält sich vor, im Fall erhöhten Arbeitsanfalles und urlaubs- oder krankheitsbedingten Ausfalls anderer Arbeitskräfte die Arbeitsleistung anderweitig festzulegen.

Unterschrift Arbeitgeber

Unterschrift Arbeitnehmer