

Flexible Arbeitszeitregelungen

KONTAKTDATEN ZUR MINIJOB-ZENTRALE

- Service-Telefon: 0355 2902-70799
montags - freitags 7.00 bis 19.00 Uhr
- Fax: 0201 384 979797
- minijob@minijob-zentrale.de
- www.minijob-zentrale.de

IMPRESSUM

Herausgeber:
Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See
Referat Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Marketing
in Zusammenarbeit mit der Minijob-Zentrale
Pieperstraße 14-28, 44789 Bochum

Nachdruck, auch auszugsweise, ist nur mit ausdrücklicher Genehmigung
des Herausgebers gestattet.

Stand: Januar 2013

11.12 - VIII - 10.000 - 3486

Vordr. 19911

einfach. informieren. anmelden.



Arbeitszeitkonten für Minijobber

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung (Minijob) liegt vor, wenn das Arbeitsentgelt regelmäßig im Monat 450 Euro nicht überschreitet. Bei der Prüfung, ob die Entgeltgrenze von 450 Euro im Monat eingehalten wird, ist bei Beschäftigungsbeginn vorausschauend auf einen 12-Monats-Zeitraum abzustellen. Der Arbeitgeber prüft hierzu, ob die Einnahmen aus dem Beschäftigungsverhältnis inklusive einmalig gezahlter Arbeitsentgelte innerhalb des Jahreszeitraums 5.400 Euro übersteigen. Ist dies der Fall, handelt es sich von Anfang an nicht um einen Minijob, sondern um ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis.

Für die Annahme eines Minijobs ist es dabei nicht zwingend erforderlich, dass die Entgeltgrenze von 450 Euro in jedem Monat des Beurteilungszeitraums von 12 Monaten eingehalten wird. Wenn insbesondere aus Gründen der Saisonwirtschaft oder zur Abdeckung von Auftragsspitzen die Arbeitszeiten schwanken und in einzelnen Monaten über 450 Euro erwirtschaftet werden, liegt gleichwohl noch ein 450-Euro-Minijob vor, wenn die Jahresentgeltgrenze von 5.400 Euro eingehalten wird.

Um flexibel auf Produktionsspitzen, Nachfrageschwankungen oder Personalengpässe reagieren zu können, haben Arbeitgeber seit 2009 darüber hinaus die Möglichkeit, die Personalplanung auf der Grundlage einer sogenannten „sonstigen flexiblen Arbeitszeitregelung“ vorzunehmen. Hinter dem Begriff der sonstigen flexiblen Arbeitszeitregelung verbergen sich Arbeitszeitkonten, die in Form von Gleitzeit- oder Jahreszeitkonten geführt werden. Sie erleichtern es dem Arbeitgeber, die Einhaltung der Verdienstgrenze von Minijobs zu gewährleisten und gleichzeitig eine flexible Personaleinsatzplanung vorzunehmen.

Im Folgenden werden die für Minijobs bedeutsamen "sonstigen flexiblen Arbeitszeitregelungen" näher erläutert. Weitere Informationen zu den für Minijobs weniger relevanten "Wertguthabenvereinbarungen" bei Einrichtung von Langzeit- oder Lebensarbeitszeitkonten finden Sie im Internet unter www.minijob-zentrale.de.

Sonstige flexible Arbeitszeitregelungen

Bei Einrichtung eines Gleitzeit- oder Jahreszeitkontos steht die flexible Gestaltung der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder der Ausgleich betrieblicher Produktions- und Arbeitszeitzyklen (z. B. Betriebsferien oder saisonbedingte Arbeitsspitzen) im Vordergrund.

Der Arbeitnehmer erhält unabhängig von seiner Arbeitsleistung ein vertraglich vereinbartes festes monatliches Arbeitsentgelt. Wenn die betriebliche Situation es erfordert, kann der Arbeitnehmer für die Dauer von maximal drei Monaten von der Arbeitsleistung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts freigestellt werden. Die Pauschalbeiträge an die Minijob-Zentrale sind nicht von dem in dem jeweiligen Monat erwirtschafteten, sondern ausschließlich von dem ausgezahlten und vertraglich vereinbarten Arbeitsentgelt zu zahlen.

Beispiel: Für einen Minijobber wird ein Jahresarbeitszeitkonto eingerichtet. Er arbeitet vom 1. Januar bis bis zum 31. Dezember und erhält ein monatlich gleichbleibendes festes Arbeitsentgelt von 450 Euro. Bei einem Stundenlohn von 10 Euro stehen dem Arbeitgeber 540 Arbeitsstunden zur Verfügung. Diese können frei auf das Jahr verteilt werden. Bedingung ist lediglich, dass der Minijobber innerhalb des Jahres nicht über einen längeren Zeitraum als drei Monate von der Arbeitsleistung freigestellt wird. Der Arbeitgeber zahlt Pauschalbeiträge ausgehend vom vereinbarten festen Arbeitsentgelt (450 Euro).

Ermittlung des Arbeitsentgelts

Bei der Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts sind alle Ansprüche auf Arbeitsentgelt zu berücksichtigen, die sich insgesamt aus der in einem Jahr zu erwartenden Arbeitszeit ergeben. Somit sind Guthaben auf Arbeitszeitkonten voll zum Jahresentgelt zu zählen. Wird die Geringfügigkeitsgrenze von 5.400 Euro im Jahr überschritten, finden die Regelungen für Minijobs keine Anwendung.

Beispiel: Arbeitnehmer, die in einem Kalenderjahr bereits 5.200 Euro verdient haben, Ende Dezember aber noch über ein Zeitguthaben von umgerechnet 300 Euro verfügen, sind nicht mehr geringfügig beschäftigt. Der Arbeitgeber hat in vorausschauender Betrachtungsweise den Minijobber ab dem Zeitpunkt versicherungspflichtig bei der Krankenkasse anzumelden, ab dem ersichtlich wurde, dass die Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird.

Hinweis:

Sonstige flexible Arbeitszeitregelungen müssen neben dem Aufbau von Zeitguthaben auch deren tatsächlichen Abbau ermöglichen. Ist der Abbau eines Zeitguthabens von vornherein nicht beabsichtigt, ist die Vereinbarung über die Arbeitszeit ungültig. In diesen Fällen wäre vom Beginn der Beschäftigung an das tatsächlich erarbeitete Arbeitsentgelt bei der Berechnung der Beiträge zu berücksichtigen. Dies gilt auch, wenn die ursprünglich vorausschauende Schätzung des regelmäßigen Arbeitsentgelts nicht gewissenhaft erfolgt ist, weil bewusst längerfristige (mehr als drei Monate dauernde) Freistellungen eingeräumt wurden.