

Informationen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber

Arbeitszeitkonten für Minijobs

einfach. informieren. anmelden.

die
minijobzentrale



Inhaltsübersicht

Arbeitszeitkonten für Minijobs	3
Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts	8
Erhebliche Schwankungen unzulässig	10
Unzulässige Vereinbarungen	11
Arbeitszeitkonten und Mindestlohn	11
Service	14

+++ Ein Service der Minijob-Zentrale +++ haushaltsjob-boerse.de +++ suchen und finden +++

Arbeitszeitkonten für Minijobs

Das Führen von Arbeitszeitkonten ist auch für geringfügig entlohnte Beschäftigungen (450-Euro-Minijob) möglich. Allerdings müssen Arbeitgeber hierfür bestimmte Vorgaben beachten, die für die Sozialversicherung wichtig sind.

Um flexibel auf Produktionsspitzen, Nachfrageschwankungen oder Personalengpässe reagieren zu können, haben Arbeitgeber die Möglichkeit, die Personalplanung auf der Grundlage einer sogenannten „sonstigen flexiblen Arbeitszeitregelung“ vorzunehmen. Hierunter versteht man 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.

Der Arbeitnehmer erhält ein vertraglich vereinbartes gleichbleibendes monatliches Arbeitsentgelt (verstetigtes Arbeitsentgelt), dem abhängig vom Stundenlohn eine bestimmte Soll-Arbeitszeit zugrunde liegt. Er arbeitet aber je nach Bedarf unterschiedlich viele Stunden im Monat. Wenn die betriebliche Situation es erfordert, kann der Arbeitnehmer für die Dauer von maximal drei Monaten unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts von der Arbeitsleistung freigestellt werden. Die im Rahmen des Minijobs anfallenden Abgaben sind nicht von dem in dem jeweiligen Monat erwirtschafteten, sondern ausschließlich von dem monatlich vereinbarten und ausgezahlten Arbeitsentgelt an die Minijob-Zentrale zu zahlen.

BEISPIELE:

Für einen Minijobber wird ein Jahresarbeitszeitkonto eingerichtet. Er arbeitet vom 1. Januar bis zum 31. Dezember und erhält ein monatlich gleichbleibendes festes Arbeitsentgelt von 450 Euro. Bei einem vereinbarten Stundenlohn von 10 Euro und einer vereinbarten Soll-Arbeitszeit von 45 Stunden im Monat, ergeben sich 540 Arbeitsstunden im Jahr, die flexibel genutzt werden sollen. Der Arbeitgeber zahlt die Abgaben ausgehend vom vereinbarten monatlichen Arbeitsentgelt (450 Euro).

Variante A:

Das Arbeitszeitkonto ist zum 31. Dezember ausgeglichen.

	Jan.	Feb.	März	April	Mai	Juni	Juli	Aug.	Sep.	Okt.	Nov.	Dez.	Gesamt:
Arbeitsentgelt in Euro	450	450	450	450	450	450	450	450	450	450	450	450	5.400*
vereinbarte Arbeitszeit	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	540
tatsächliche Arbeitszeit	45	45	45	45	50	50	45	50	40	40	45	40	540
Arbeitszeit- konto	0	0	0	0	+5	+10	+10	+15	+10	+5	+5	0	0

* beitragspflichtiges Arbeitsentgelt: 5.400,00 Euro

Variante B:

In den Monaten April bis September ergeben sich saisonbedingte Produktionsspitzen. Der Minijobber wird innerhalb des Jahres für einen Zeitraum von drei Monaten von der Arbeitsleistung freigestellt, um mit der Gesamtarbeitszeit die zulässige Entgeltgrenze für den Minijob nicht zu überschreiten.

	Jan.	Feb.	März	April	Mai	Juni	Juli	Aug.	Sep.	Okt.	Nov.	Dez.	Gesamt:
Arbeitsentgelt in Euro	450	450	450	450	450	450	450	450	450	450	450	450	5.400*
vereinbarte Arbeitszeit	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	540
tatsächliche Arbeitszeit	45	45	45	60	65 **	70	70	70	70	0	0	0	540
Arbeitszeit- konto	0	0	0	+15	+35	+60	+85	+110	+135	+90	+45	0	0

* beitragspflichtiges Arbeitsentgelt: 5.400,00 Euro

** Zur Erklärung dieses Beispiels sind auch die Ausführungen bzw. das Beispiel auf den Seiten 12 und 13 dieser Broschüre behilflich.

Variante C:

Im Einzelfall darf es auch zu Überschreitungen der Arbeitszeit und damit des zulässigen Gesamtentgelts von 5.400 Euro pro Jahr kommen. Voraussetzung ist aber, dass das Überschreiten gelegentlich (maximal dreimal pro Zeitjahr) und nicht vorhersehbar ist. Nicht vorhersehbar wäre z. B. ein erhöhter Arbeitseinsatz wegen des krankheitsbedingten Ausfalls eines anderen Arbeitnehmers.

	Jan.	Feb.	März	April	Mai	Juni	Juli	Aug.	Sep.	Okt.	Nov.	Dez.	Gesamt:
Arbeitsentgelt in Euro	450	450	450	450	450	450	450	450	450	450	450	950	5.900*
vereinbarte Arbeitszeit	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	540
tatsächliche Arbeitszeit	45	45	45	60	65***	70	70	65	60	15	0	50**	590
Unschädliche Mehrstunden	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	50**	-50**
Arbeitszeit- konto	0	0	0	+15	+35	+60	+85	+105	+120	+90	+45	0	0

* beitragspflichtiges Arbeitsentgelt: 5.900,00 Euro

** Mehrstunden aufgrund eines gelegentlichen unvorhersehbaren Ereignisses (Krankheitsvertretung). Diese Arbeitsstunden sind abzugelten und nicht als Guthabenstunden ins nächste Kalenderjahr zu übernehmen, um das Arbeitszeitkonto zum Ende des Jahres auszugleichen.

*** Zur Erklärung dieses Beispiels sind auch die Ausführungen bzw. das Beispiel auf den Seiten 12 und 13 dieser Broschüre behilflich.

Variante D:

Ein Minijob liegt spätestens ab dem Zeitpunkt nicht mehr vor, von dem an vor Jahresablauf (12 Monatszeitraum) zu erkennen ist, dass die geleisteten Arbeitsstunden einen Anspruch auf Arbeitsentgelt von regelmäßig mehr als 450 Euro im Monat begründen und die zuviel geleisteten Arbeitsstunden im laufenden Jahr nicht mehr ausgeglichen werden können.

	Jan.	Feb.	März	April	Mai	Juni	Juli	Aug.	Sep.	Okt.	Nov.*	Dez.	Gesamt:
Arbeitsentgelt in Euro	450	450	450	450	450	450	450	450	450	450	450	450	
vereinbarte Arbeitszeit	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	540
tatsächliche Arbeitszeit	60	70	50	35	70 **	45	70	45	70	25	30	35	605
Arbeitszeit- konto	+15	+40	+45	+35	+60	+60	+85	+85	+110	+90*	+75	+65	+65

* Beginn der mehr als geringfügigen Beschäftigung. Das bis Oktober gezahlte Arbeitsentgelt ist letztmalig unter den Voraussetzungen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung zu verrechnen, die Guthabenstunden sind hingegen in der Zeit ab November während der mehr als geringfügigen Beschäftigung auszugleichen.

** Zur Erklärung dieses Beispiels sind auch die Ausführungen bzw. das Beispiel auf den Seiten 12 und 13 dieser Broschüre behilflich.

Spätestens ab November handelt es sich nicht mehr um eine geringfügig entlohnte Beschäftigung, weil die zulässigen 540 Gesamtarbeitsstunden bereits mit Ablauf des Monats Oktober erreicht wurden. In den Monaten November und Dezember hätte der Arbeitnehmer nicht mehr eingesetzt werden dürfen,

sondern es hätte eine vollständige Freistellung von der Arbeitsleistung erfolgen müssen, die jedoch nicht vorgesehen ist. Eine Meldung hat ab November anstatt zur Minijob-Zentrale zur zuständigen Krankenkasse zu erfolgen. Aufgrund der höheren Arbeitszeiten ergibt sich ein regelmäßiges Arbeitsentgelt von mehr als 450 Euro im Monat und somit eine mehr als geringfügige Beschäftigung.

Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung liegt vor, wenn das Arbeitsentgelt regelmäßig im Monat 450 Euro nicht überschreitet. Das regelmäßige Arbeitsentgelt ermittelt sich abhängig von der Anzahl der Monate, für die eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt besteht, wobei maximal ein Jahreszeitraum (12 Monate) zugrunde zu legen ist. Dabei darf das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt im Durchschnitt einer Jahresbetrachtung 450 Euro nicht übersteigen (maximal 5.400 Euro pro Jahr bei durchgehender mindestens 12 Monate dauernder Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt in jedem Monat). Steht bereits zu Beginn der Beschäftigung fest, dass diese nicht durchgehend für mindestens 12 Monate gegen Arbeitsentgelt besteht, ist die zulässige Arbeitsentgeltgrenze für den Gesamtzeitraum entsprechend zu reduzieren. Es ist mindestens auf das Arbeitsentgelt abzustellen, auf das der Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch hat (z. B. aufgrund eines Tarifvertrags, einer Betriebsvereinbarung oder einer Einzelabsprache).

Diese Ausführungen gelten gleichermaßen auch für sonstige flexible Arbeitszeitvereinbarungen mit der Änderung, dass sich der Anspruch auf laufende

Entgeltansprüche aus der zu erwartenden Gesamtarbeitszeit innerhalb des maßgebenden Prognosezeitraums ableitet. Somit sind auch die zum Ende dieses Zeitraumes zu erwartenden Guthabenstunden im Arbeitszeitkonto zu berücksichtigen.

BEISPIEL:

Beginn der Beschäftigung am 1. Januar. Arbeitgeber und Arbeitnehmer verständigen sich auf eine flexible Arbeitszeit bei einer Jahresarbeitszeit von 580 Stunden á 9,00 Euro Stundenlohn und einem gleichbleibenden monatlichen Arbeitsentgelt von 425 Euro. Einmalzahlungen stehen nicht zu.

Das sich aus der Gesamtarbeitszeit für den Prognosezeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember abzuleitende Arbeitsentgelt beläuft sich bei einem Stundenlohn von 9,00 Euro auf insgesamt 5.220 Euro (580 x 9,00 Euro). Es handelt sich somit um eine geringfügig entlohnte Beschäftigung, da das Arbeitsentgelt regelmäßig im Monat 450 Euro nicht überschreitet. Nach Ablauf des Jahres wäre selbst ein höherer Stundeneinsatz von insgesamt 600 Stunden unschädlich, weil der daraus abzuleitende Entgeltanspruch den - für die Annahme einer geringfügig entlohnten Beschäftigung - maßgebenden Jahreswert von 5.400 Euro nicht überschreitet (600 x 9,00 Euro = 5.400,00 Euro).

■ Erhebliche Schwankungen unzulässig

Beschäftigen Sie Ihren Arbeitnehmer nur wenige Monate im Jahr in Vollzeit, das restliche Jahr aber so stark reduziert, so dass seine Gesamtstundenanzahl umgerechnet einem Jahresverdienst von maximal 5.400-Euro entspricht, handelt es sich um eine erhebliche Schwankung. Damit hat Ihr Arbeitnehmer insgesamt keinen Minijob.

BEISPIEL:

Ein Arbeitnehmer hat Anspruch auf 15 Euro Stundenlohn. Es wird ein monatlich gleichbleibendes Arbeitsentgelt von 450 Euro bei einer Jahresarbeitszeit von 360 Stunden vereinbart. In den Monaten Januar und Februar sollen jeweils 140 Stunden und von März bis Dezember jeweils 8 Stunden monatlich gearbeitet werden. Von Januar bis Februar liegt kein Minijob vor, sondern nur von März bis Dezember. Obwohl der Arbeitnehmer die jährliche Gesamtstundenzahl von 360 Stunden einhält, entspricht eine derartig schwankende Arbeitszeit nicht dem natürlichen Ablauf. Der Arbeitgeber hat die kurze zweimonatige Vollzeitbeschäftigung künstlich in die Länge gezogen, damit diese als geringfügig gilt. Bei einer Überprüfung kann so ein Fall beanstandet werden und es drohen Nachzahlungen.

■ Unzulässige Vereinbarungen

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 sozialversicherungsrechtlich 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 der erwarteten Gesamtstundenzahl und damit des regelmäßigen Arbeitsentgelts nicht gewissenhaft erfolgt ist, weil bewusst längerfristige (mehr als drei Monate dauernde) Freistellungen zugelassen wurden.

■ Arbeitszeitkonten und Mindestlohn

Das Zusammenspiel von Arbeitszeitkonten und den Mindestlohnbestimmungen hat der Gesetzgeber geregelt. Danach sind die über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinausgehenden und auf einem schriftlich vereinbarten Arbeitszeitkonto eingestellten Arbeitsstunden spätestens innerhalb von zwölf Kalendermonaten nach ihrer monatlichen Erfassung durch bezahlte Freizeitgewährung oder das Zeitguthaben in Höhe des Mindestlohns zu vergüten. Dies gilt nur, soweit der Anspruch auf den Mindestlohn für die geleisteten Arbeitsstunden nicht bereits durch Zahlung des verstetigten Arbeitsentgelts erfüllt ist. Im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitgeber nicht ausgeglichene Arbeitsstunden spätestens in dem auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses folgenden Kalendermonat auszugleichen. Die auf das Arbeitszeitkonto eingestellten Arbeitsstunden dürfen

monatlich nicht mehr als 50 Prozent der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit übersteigen. Die 50-Prozent-Grenze gilt jedoch nur für den Mindestlohn-Anteil am gesamten Arbeitsentgelt. Stundenlohnansprüche, die darüber hinausgehen, dürfen das Guthabensaldo zusätzlich erhöhen (siehe hierzu das Beispiel auf der Folgeseite).

Bei „sonstigen flexiblen Arbeitszeitregelungen“ mit einem vereinbarten monatlich gleichbleibenden Arbeitsentgelt wird der Mindestlohn für die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden also auch dann erreicht, wenn die geleisteten Arbeitsstunden, je nach Einsatzdauer zwar nicht im laufenden Monat, aber in den Folgemonaten ausgeglichen werden. Entscheidend ist letztendlich, dass der Jahresverdienst im Verhältnis zur geleisteten Jahresarbeitszeit einem Stundenlohn von mindestens 8,84 Euro entspricht (z. B. 5.400 Euro : 540 Stunden = 10 Euro Stundenlohn). In diesen Fällen liegt kein Verstoß gegen das Mindestlohngesetz vor.

Weitere Ausführungen zur Berechnung des Mindestlohns können der Broschüre „Das Mindestlohngesetz im Detail“ entnommen werden, welche das Bundesministerium für Arbeit und Soziales auf ihrer Internetseite der-mindestlohn-wirkt.de als Download zur Verfügung stellt.

BEISPIEL:

Vereinbarte Monatsarbeitszeit:	45 Stunden (Minijob)
Vereinbarer Bruttostundenlohn:	10 Euro/Stunde
Verstetigtes Monatseinkommen:	45 Stunden x 10 Euro/Stunde = 450 Euro
Mindestlohnanspruch:	45 Stunden x 8,84 Euro = 397,80 Euro
Differenz zum Mindestlohn- anspruch:	450 - 397,80 = 52,20 Euro

Zunächst können mindestlohnrelevant 50 Prozent der vereinbarten Arbeitszeit auf das Arbeitszeitkonto eingestellt werden, also 22,5 Stunden (45 Stunden/2).

Außerdem wurden 52,20 Euro mehr als der Mindestlohnanspruch gezahlt. Dies entspricht einem mindestlohnrelevanten „Gegenwert“ von 52,20 Euro/8,84 Euro pro Stunde = 6 Stunden (gerundet).

Diese können zusätzlich auf das Arbeitszeitkonto eingestellt werden und der Mindestlohn wird noch eingehalten.

Insgesamt auf das Arbeitszeitkonto einstellbar sind somit 22,5 Stunden (50 Prozent der vereinbarten Monatsarbeitszeit) + 6 Stunden (Gegenwert) = 28,5 Stunden.

Der Minijobber könnte in diesem Monat also theoretisch insgesamt 45 Stunden (vereinbarte Monatsarbeitszeit) + 28,5 Stunden (siehe vorherige Berechnung) = 73,5 Stunden arbeiten und sein Mindestlohnanspruch ist noch erfüllt.

Daneben bleiben alle höheren Ansprüche aus dem Arbeitsvertrag oder einem anwendbaren Tarifvertrag bestehen.

Service

Wie werden Arbeitnehmer angemeldet, welche Beiträge sind zu zahlen? Alle Informationen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber erhalten Sie im Internet unter minijob-zentrale.de. Dort können Sie auch den Newsletter der Minijob-Zentrale abonnieren. Der Newsletter informiert bei Neuerungen und aktuellen Entwicklungen rund um die Minijobs. Oder rufen Sie uns an. Wir beraten Sie gerne in allen Fragen zum Thema Minijob.

Minijob-Zentrale, 45115 Essen

Service-Center: **0355 2902 70799**, montags bis freitags von 7.00 bis 17.00 Uhr

Fax: **0201 384-979797**

E-Mail: minijob@minijob-zentrale.de

Online-Kontakt-Formular: minijob-zentrale.de/kontaktformular



Hier finden Sie kostenlos Ihre nächste Haushaltshilfe.

Schauen Sie selbst - so einfach funktioniert die Haushaltsjob-Börse!



twitter.com/MinijobZentrale



Minijob-Blog: blog.minijob-zentrale.de



facebook.com/MinijobZentrale

KONTAKTDATEN ZUR MINIJOB-ZENTRALE

- Service-Telefon: 0355 2902-70799
montags - freitags 7.00 bis 17.00 Uhr
- Fax: 0201 384 979797
- minijob@minijob-zentrale.de
- Online-Kontakt-Formular: minijob-zentrale.de/kontaktformular
- minijob-zentrale.de

IMPRESSUM

Herausgegeben von:
Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See
Pieperstraße 14-28, 44789 Bochum

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

Bildnachweis fotolia.com:
©pressmaster

Stand: Januar 2017