

20.01.2015 | Von: Rolf Winkel

Rechtsratgeber

Minijobs - Was tun, wenn der Mindestlohn die 450-Euro-Grenze „sprengt“?

Seit Anfang dieses Jahres gilt der gesetzliche Mindestlohn von 8,50 Euro pro Arbeitsstunde. Dadurch „wachsen“ viele Jobber aus ihrem Minijob heraus – jedenfalls wenn sie 53 oder mehr Stunden im Monat arbeiten. Schlimm ist das nicht unbedingt. Denn viele Jobber fahren sogar besser, wenn aus dem Mini- ein sozialversicherungspflichtiger Midijob wird.

„Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf Zahlung eines Arbeitsentgelts mindestens in Höhe des Mindestlohns durch den Arbeitgeber.“ So beginnt das Mindestlohngesetz.

Mindestlohn gilt auch auch für Minijobber

Das Gesetz gilt für alle Arbeitnehmer – und damit selbstverständlich auch für geringfügig Beschäftigte. Für Minijobber gibt es beim Arbeitsrecht keine Sonderregelungen. Sie haben beispielsweise Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, auf mindestens vier Wochen Urlaub im Jahr – und neuerdings auf den gesetzlichen Mindestlohn (sofern in der Branche, in der sie arbeiten, nicht vorübergehend noch andere tarifliche Mindestlohnbestimmungen gelten). Unter Umständen sorgt der Mindestlohn nun dafür, dass die Einkommensgrenze von 450 Euro für einen Minijob überschritten wird. Dazu kommt es immer dann, wenn die Jobber monatlich 53 Stunden oder mehr arbeiten (53 x 8,50 = 450,50 Euro). Die Kontrolle der Arbeitszeit ist damit nun auch bei Minijobs ein wichtiges Thema.

Kontrolle der Arbeitszeit

Der Arbeitgeber hat nun ausdrücklich die Pflicht, über die Arbeitsstunden Buch zu führen. Die Aufzeichnungen werden auch von der Sozialversicherung geprüft. In Betrieben, wo nicht „gestempelt“ wird, ist diese Aufzeichnung natürlich manipulationsanfällig. Tipp: Minijobber sollten daher selbst ebenfalls über ihre Arbeitszeit Buch führen und ihre Aufzeichnungen, wenn möglich, auch von Kollegen bestätigen lassen. Dann kann später die Zahlung des Mindestlohns noch immer rückwirkend eingeklagt werden. Und zwar für die letzten drei Jahre. Für die Mindestlohnregelung gilt nämlich die regelmäßige Verjährungsfrist nach Paragraph 195 des Bürgerlichen Gesetzbuchs – und diese beträgt drei Jahre. Um den Mindestlohn vor dem Arbeitsgericht einzuklagen, braucht man aber vernünftige Aufzeichnungen und möglichst Zeugen.

Geltung des Mindestlohns kann nicht ausgeschlossen werden

Manche Arbeitgeber werden unter Umständen versuchen, die Geltung des Mindestlohns vertraglich auszuschließen. Eine solche Vereinbarung ist aber noch nicht einmal das Papier wert, auf dem sie steht. Paragraph 3 des Mindestlohngesetzes regelt nämlich: „Vereinbarungen, die den Anspruch auf Mindestlohn unterschreiten oder seine Geltendmachung beschränken oder ausschließen, sind insoweit unwirksam.“

Noch eher ist damit zu rechnen, dass Arbeitgeber vorschlagen die Arbeitszeit zu reduzieren. So warnte etwa der Handelsverband Deutschland: „Bereits bei Überschreiten der 450-Euro-Grenze um einen Cent setzt die Sozialabgaben- und Steuerpflicht ein.“ Und hat deshalb vorgeschlagen, dass der Mindestlohn für Minijobber nicht gelten soll. Ganz so,

als ob für Arbeitnehmer die Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen des Teufels wäre.

Sozialversicherter Job häufig günstiger

Dabei stehen sich zahlreiche Beschäftigte mit einem sozialversicherten Job weit besser. Für viele – oft beispielsweise für junge Mütter – ist der Minijob der einzige Job. Da ist die Sozialversicherungsfreiheit gar nicht von Vorteil. Das werden die betroffenen Frauen spätestens dann merken, wenn sie nochmals schwanger werden. Wer sozialversicherungspflichtig ist erhält – schon bei einem Lohn von 450,01 Euro – 13 Euro Mutterschaftsgeld pro Kalendertag. Das zahlt ihre Krankenkasse. In der Mutterschutzfrist kommen dabei mindestens 1.287 Euro zusammen. Das ist „für Minijobber nicht vorgesehen“, sagt Thomas Methler von der Minijob-Zentrale bei der Knappschaft Bahn-See. Das ist die zentrale Stelle für geringfügige Beschäftigungen. Für geringfügig Beschäftigte gibt es stattdessen lediglich einmalig 210 Euro Mutterschaftsgeld vom Bundesversicherungsamt – auf Antrag.

Und im Krankheitsfall haben Minijobber zwar Anspruch auf eine sechswöchige Lohnfortzahlung durch ihren Arbeitgeber, danach gehen sie aber leer aus: „Bei geringfügig Beschäftigten sieht der Gesetzgeber nun mal kein Krankengeld vor. Dann sie sind nicht pflichtversichert“, erklärt Methler. Genauso wenig haben sie Anspruch Arbeitslosengeld. Geringfügig Beschäftigten entgehen also zahlreiche Vorteile der Sozialversicherung. Kein Problem ist dies für diejenigen, die über einen einigermaßen gut honorierten Hauptjob schon abgesichert ist. Und auch für Rentner ist ein sozialversicherungs- und steuerfreier Minijob von Vorteil.

451-Euro-Job ist auch für Arbeitgeber günstiger

Bei einem monatlichen Arbeitsentgelt von 451 Euro fallen in der so genannten Gleitzone (bis 850 Euro) verminderte Beiträge an die Sozialversicherung an. Bei 451 Euro Monatsverdienst müssen Arbeitnehmer in diesem Jahr genau 48,58 Euro im Monat an die Sozialkassen abführen. Zudem wird das Arbeitseinkommen – anders als in der Regel beim Minijob – steuerpflichtig. Steuern werden aber zumeist nur für diejenigen fällig, die einen besser verdienenden Ehepartner haben.

Wichtig zu wissen ist zudem: Auch der Arbeitgeber fährt mit einem 451-Euro-Job besser fährt als mit einem 450-Euro-Job. Denn Minijobs sind für gewerbliche Arbeitgeber die teuersten Beschäftigungsverhältnisse. Für sie fallen hier mehr als 30 Prozent Abgaben an. Bei einem normalen sozialversicherten Job – und hierzu zählt auch ein 451-Euro-Job – liegen die Abgaben eines gewerblichen Arbeitgebers dagegen unter 20 Prozent.

© 2020 IG-BCE Grafiken & Inhalte dieser Webseite sind urheberrechtlich geschützt
IG BCE - Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie
Friedrichstr. 41 - 43 | D-79098 Freiburg

Telefon: 0761 55942-0 | Telefax: 0761 55942-99
E-Mail: bezirk.freiburg@igbce.de