

Die Fachinformation

Personalwesen



Minijobber haben Anspruch auf Urlaub

Die Nichtgewährung kann erhebliche finanzielle Folgen haben

Minijobber haben, wie alle anderen Arbeitnehmer auch, Anspruch auf Fortzahlung ihres Arbeitsentgelts

- bei Arbeitsausfall an gesetzlichen Feiertagen,
- bei Urlaub,
- im Krankheitsfall.

Urlaub:

Nach § 3 Bundesurlaubsgesetz beträgt der Urlaub jährlich **mindestens 24 Werktrage** (einschließlich Samstage). Bei einer Fünftagewoche ergibt sich somit ein Mindesturlaubsanspruch von 20 Arbeitstagen. Das **Bundesurlaubsgesetz gilt auch für Minijobber**. Deshalb haben sie, wenn das Arbeitsverhältnis von vornherein auf eine gewisse Dauer angelegt ist, auch nur bei geringem Umfang ihrer Arbeitszeit **Anspruch auf bezahlten Urlaub**.

Wird Vollzeitmitarbeitern im Betrieb ein höherer als der gesetzliche Urlaub gewährt oder gilt für das Unternehmen ein Tarifvertrag, **ist dieser höhere Wert bzw. der tarifliche Urlaub auch für die Berechnung des Urlaubsanspruchs von Minijobbern zu Grunde zu legen**.

Sind Minijobber nicht jeden Tag, sondern nur an einzelnen festgelegten Tagen in der Woche tätig, wird der **Urlaubsanspruch entsprechend** dem Verhältnis der Anzahl der Arbeitstage einer Vollzeitkraft zur Anzahl der Arbeitstage der Teilzeitkraft **gekürzt**.

Anmerkung: In den folgenden ersten beiden Beispielen wird der Mindesturlaubsanspruch von 20 Tagen pro Jahr nach § 3 des Bundesurlaubsgesetzes bei einer 5-Tage-Woche und in Beispiel 3 von betriebsüblich 30 Tagen für eine Vollzeitkraft bei einer ebenfalls 5-Tage-Woche zu Grunde gelegt.

Beispiel 1:

Ein Minijobber ist an zwei Arbeitstagen in der Woche zu je 6 Stunden tätig. Sein monatliches Arbeitsentgelt beläuft sich auf 450,00 EUR. Jahresurlaub einer Vollzeitkraft 20 Tage bei einer 5-Tage-Arbeitswoche.

Berechnung des Anspruchs an bezahlten Urlaubstagen:

20 Urlaubstage : 5 Arbeitstage pro Woche bei Vollbeschäftigung = 4 x 2 Arbeitstage des Minijobber = 8 Tage Jahresurlaub.

Bei einer **unregelmäßigen Zahl an Arbeitstagen** pro Woche muss zur Ermittlung des Urlaubsanspruchs die **Anzahl der Jahresarbeitstage** ermittelt und ins Verhältnis zu den Jahresarbeitstagen der Vollzeitbeschäftigten gesetzt werden. Auf die Anzahl der an den einzelnen Arbeitstagen geleisteten Arbeitsstunden kommt es dabei nicht an.

Beispiel 2:

Ein Minijobber arbeitet von Januar bis 15. April (= 15 Wochen) an zwei Arbeitstagen in der Woche und von 16. April bis Dezember (= 37 Wochen) an einem Arbeitstag pro Woche. Die betriebliche Arbeitszeit beträgt 5 Tage pro Woche; Jahresurlaub einer Vollzeitkraft 20 Tage.

Berechnung des Anspruchs an bezahlten Urlaubstagen:

Bei Vollbeschäftigung (5-Tage-Woche) ergeben (52 x 5 =) 260 Jahresarbeitstage.

Minijobber 15 Wochen zu jeweils 2 Arbeitstagen ergibt (15 x 2 =)	30 Arbeitstage,
Minijobber 37 Wochen zu jeweils 1 Arbeitstag ergibt (37 x 1 =)	<u>37 Arbeitstage.</u>
insgesamt:	67 Arbeitstage.

Urlaubsanspruch: 67 x 20 : 260 = 5,15 Urlaubstage; abgerundet 5 bezahlte Urlaubstage im Jahr.

Anmerkung: ab einer Nachkommastelle von 0,50 und mehr, sind die Urlaubstage aufzurunden.

Beispiel 3:

Ein Minijobber wird im Unternehmen völlig flexibel eingesetzt, mit **schwankender Anzahl an Arbeitstagen und Arbeitsstunden**. In solchen Fällen ist ein Durchschnittswert aus den letzten drei Monaten vor Beginn des Urlaubs zu bilden. Dies gilt gleichermaßen für den Arbeitsverdienst (§ 11 Abs. 1 BUrlG). Angenommen der Minijobber hat folgendermaßen gearbeitet:

Monat 1: 9 Arbeitstage; Monat 2: 12 Arbeitstage; Monat 3: 6 Arbeitstage.

Durchschnittliche Arbeitstage pro Monat: $(9 + 12 + 6) : 3 = 9$ Arbeitstage,

Durchschnittliche Arbeitstage pro Jahr: 9 Arbeitstage x 12 Monate = 108 Arbeitstage,

Jahresurlaub einer Vollzeitkraft 30 Urlaubstage bei einer 5-Tage-Arbeitswoche

Durchschnittliche Jahresarbeitstage bei Vollbeschäftigung (5-Tage-Woche) = 52 Wochen x 5 Tage pro Woche = 260 Jahresarbeitstage.

Urlaubsanspruch: $108 \times 30 : 260 = 12,46$ Urlaubstage; abgerundet 12 bezahlte Urlaubstage pro Jahr.

Vorsicht Falle - Warnhinweise!!

Seit 1.1.2015 sind für Minijobber neben weiteren Arbeitnehmern von einschlägigen Branchen Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit spätestens innerhalb von 7 Tagen nach Ablauf der Arbeitsleistung aufzuzeichnen und die Daten mindestens 2 Jahre aufzubewahren (§ 17 Abs. 1 MiLoG).

Sozialversicherungsrechtlich kann die **Nichtgewährung von Urlaub** an Minijobber, wie bereits auch in der Vergangenheit, **gravierende Auswirkungen** haben. Die Prüfer der Deutschen Rentenversicherung sind berechtigt, in die Arbeitszeitaufzeichnungen nach dem Mindestlohngesetz Einsicht zu nehmen. **Beinhalten diese Arbeitszeitaufzeichnungen** nur bezahlte Arbeitstage und **keine Tage für gewährten Urlaub**, droht die Gefahr der Festsetzung von **zusätzlichen „fiktiven Lohnzahlungen“** (Phantomlohn).

Wird durch einen solchen „Phantomlohn“ die **Geringverdienergrenze von 450 EUR monatlich überschritten**, tritt die **volle Versicherungspflicht in der Sozialversicherung** auf den Gesamtlohn ein (ggf. Gleitzone Regelung möglich). Die pauschalen Abgaben sind dann nicht mehr zulässig. Für die Prüfung der 450-Euro-Grenze kommt es nicht auf das tatsächlich gezahlte Arbeitsentgelt an, sondern auf das Arbeitsentgelt, auf das ein Rechtsanspruch entsteht. Und Minijobber haben nun mal Anspruch auf bezahlten Urlaub.

Soweit die 450-Euro-Grenze durch nicht bezahltes Urlaubsentgelt nicht überschritten wird, führt dies auf alle Fälle zu Nachzahlungen von in der Regel zu pauschalierten Beiträgen von 30 % zzgl. Umlagen. Weist der Arbeitnehmer nach, dass er privat krankenversichert ist, reduzieren sich die vorstehend erwähnten Beiträge von 30 % um 13 % und bei Abrechnung über eine Lohnsteuerkarte um weitere 2 %.

Das bedeutet für den Minijobberlohn, dass **nicht bezahltes Urlaubsentgelt** zu erheblichen **Nachforderungen von Sozialversicherungsbeiträgen** durch die Betriebsprüfung führt. Außerdem entfällt die Pauschalsteuer von 2 %, weil die Pauschalierung der Lohnsteuer mit 2 % an die Zahlung des pauschalen Beitrags zur Rentenversicherung in Höhe von 15% anknüpft. Fällt kein pauschaler, sondern der „normale“ Beitrag zur Rentenversicherung an, muss der Arbeitnehmer den Arbeitslohn, hier allerdings erst im Zeitpunkt des Zuflusses, individuell versteuern oder die Lohnsteuer mit 20 % pauschalieren.

Für den Fall, dass durch das Überschreiten der Geringverdienergrenze von 450 Euro volle Versicherungspflicht eintritt, hat der Arbeitgeber neben dem Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung auch den Arbeitnehmeranteil zu tragen.

Arbeitsverträge mit Minijobbern

Wir empfehlen, mit Minijobbern schriftliche Arbeitsverträge abzuschließen. Details dazu finden Sie auf mehreren unserer monatlichen Mandanten-Informationen des Jahres 2015. Von der Internetseite der IHK Frankfurt können Sie einen Musterarbeitsvertrag für geringfügig Beschäftigte herunterladen (Internet: http://www.frankfurt-main.ihk.de/recht/mustervertrag/arbeitsvertrag_geringfuegig/). Im Hinblick auf die Komplexität des Arbeitsrechts ist oft auch bei Minijobbern die Einbeziehung eines Fachanwalts für Arbeitsrecht bei der Abfassung von Arbeitsverträgen ratsam. Selbstverständlich stehen Ihnen aus unserer Kanzlei auch Ihre Lohn-Sachbearbeiter als Ansprechpartner gerne zur Verfügung.