

FAQ des Webinars „Minijobs: Was Arbeitgeber wissen müssen“

Ist ein Minijobber sozialversicherungspflichtig, wenn er 5.400 Euro erhält, zu Weihnachten ein Geschenk über 250 Euro bekommt und mit 30 Prozent pauschal versteuert wird?

Wenn es sozialversicherungspflichtig ist, ist es dann kein Minijob mehr und voll sozialversicherungspflichtig?

Wenn das Weihnachtsgeschenk des Arbeitgebers als Sachbezug pauschalversteuert wird, dann ist der geldwerte Vorteil des Sachbezuges kein Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung und wird nicht mit zum regelmäßigen Arbeitsentgelt für Minijobber mitgerechnet.

Folie 6: Gilt bei einer kurzfristigen Beschäftigung in der Landwirtschaft nicht 90 Tage im Kalenderjahr für 2018 statt 70? Ist es dann in der Landwirtschaft möglich, zweimal im Kalenderjahr insgesamt 90 Tage, also zweimal je 45 Tage, kurzfristig zu beschäftigen?

Auch in der Landwirtschaft gelten die zeitlichen Grenzen für eine kurzfristige Beschäftigung in Höhe von 3 Monaten oder 70 Arbeitstage, abhängig davon, an wie vielen Arbeitstagen in der Woche gearbeitet wird.

Ist es richtig, dass ein Arbeitgeber keinen Arbeitsvertrag aushändigen muss, und alles mündlich besprechen kann?

Der Arbeitsvertrag an sich hat keine Formvorschrift, er kann somit auch mündlich geschlossen werden. Jedoch besagt § 2 Nachweisgesetz (NachwG), dass der Arbeitgeber spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen hat.

Kann der monatliche Betrag auch einmal 450 Euro überschreiten, wenn in anderen Monaten weniger gearbeitet wird?

Ja, dies ist zum einen im Rahmen eines Arbeitszeitkontos und zum anderen bei einem unvorhersehbaren Überschreiten möglich. Ist der monatliche Verdienst des Minijobbers nicht immer gleich (schwankendes Entgelt), muss das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt gewissenhaft geschätzt werden. Kommt man auf einen Betrag von maximal 5.400 Euro im Jahr, handelt es sich um einen Minijob.

Wenn ich nicht tariflich gebunden bin und kein schriftlicher Arbeitsvertrag vorliegt, muss ich Urlaubs- und Weihnachtsgeld zahlen, wenn die fest angestellten Arbeitnehmer dieses erhalten?

Nein, es gibt für einen Arbeitnehmer (und somit auch nicht für einen Minijobber) keinen gesetzlichen Anspruch auf ein Weihnachts- oder Urlaubsgeld. Lediglich tarifvertragliche Regelungen können dieses beinhalten.

Folie 8: Wie wird ein ergebnisabhängiger, vertraglich in einer Betriebsvereinbarung geregelter, und jährlich gezahlter Bonus, der von der Höhe jedes Jahr anders ausfällt, berücksichtigt?

Der jährliche Bonus ist ein einmalig gezahltes Arbeitsentgelt und ist bei der Ermittlung des regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelts zu berücksichtigen. Hier muss im Vorfeld gewissenhaft das Arbeitsentgelt mit der Bonuszahlung geschätzt werden. Kommt man insgesamt auf einen Betrag von maximal 5.400 Euro im Jahr, handelt es sich um einen Minijob.

Folie 10: Was ist wenn die Arbeitsstunde nur 45 Minuten beträgt (Fahrlehrer)? Ist der Mindestlohn auf Zeitstunden umzurechnen?

Für den Mindestlohn gilt die Arbeitsstunde als Zeitstunde von 60 Minuten. Hierbei ist es egal, ob tatsächlich die gesamte Stunde eine Arbeitsleistung erbracht wird. Man teilt somit das Entgelt durch die Zeitstunden der Tätigkeit und muss hierbei mindestens einen Wert von 8,84 Euro erhalten.

Folie 13: Müssen Arbeitszeitkonten für alle Minijobber im Betrieb eingeführt werden oder geht das auch nur für einzelne Minijobber?

Die Vereinbarung von Arbeitszeitkonten ist eine Einzelvereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber; sie muss nicht bei allen Minijobbern des Betriebes angewandt werden. Es sei denn, im Rahmen der Tarifverträge oder Absprachen mit dem Betriebs- bzw. Personalrat wurden entsprechende Vereinbarungen getroffen.

Geringfügig sowie kurzfristig Beschäftigte sind immer zu Stundenaufzeichnungen verpflichtet, somit auch bei festen Arbeitszeiten?

Arbeitgeber müssen nach § 17 Mindestlohngesetz (MiLoG) für Minijobber detaillierte Stundenaufzeichnungen führen. Als Nachweis gilt die maschinelle Zeiterfassung oder entsprechende manuelle Aufzeichnungen. Es besteht hierbei die Verpflichtung, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages aufzuzeichnen und diese Aufzeichnungen mindestens zwei Jahre aufzubewahren.

Was darf ich als Höchstsatz an Stundenlohn für den Minijob zahlen?

Für Arbeitnehmer und somit auch für Minijobber gibt es nur einen Mindestlohn. Einen Stunden-Höchstlohn hingegen gibt es nicht.

Folie 13: In welcher Form muss das Arbeitszeitkonto geführt werden, reicht eine Excel-Tabelle?

Es gibt keine Formvorschrift für die Führung eines Arbeitszeitkontos. Das Arbeitszeitkonto kann daher elektronisch als Datei, aber auch manuell in Papierform geführt werden.

Das Arbeitszeitkonto bei geringfügig Beschäftigten wird immer auf das Kalenderjahr gerechnet, oder kann es auch auf ein Zeitjahr berechnet werden?

Das Arbeitszeitkonto ist nicht an das Kalenderjahr gebunden, es kann also auch ein freies Zeitjahr umfassen. Es ist jedoch sinnvoll auf das Kalenderjahr umzustellen, da die Entgeltgrenze von 450 Euro oder eben 5.400 Euro im Kalenderjahr nicht überschritten werden darf.

Wenn ein Unternehmen eine elektronische Zeiterfassung hat, muss der Minijobber seine Arbeitszeit wie die Festangestellten auch elektronisch erfassen, oder reicht ein schriftlicher Stundennachweis aus?

Eine elektronische Zeiterfassung ist nicht zwingend vorgeschrieben. Es kann auch für bestimmte Personengruppen z.B. für die Minijobber daneben eine manuelle Erfassung vorgenommen werden.

Folie 15: Was ist, wenn der Mitarbeiter nicht das ganze Jahr beschäftigt wird und Mehrstunden geleistet wurden?

Hier gilt eine anteilige Entgeltgrenze in dem der monatliche Betrag von 450 Euro mit den Beschäftigungsmonaten multipliziert wird.

Folie 15: Werden nur die bezahlten oder die geleisteten Stunden aufgezeichnet?

Da im Rahmen des Mindestlohnes für jede Arbeitsstunde mindestens 8,84 Euro zu zahlen sind, dürfte es keinen Unterschied zwischen geleisteten und bezahlten Stunden geben. Nach dem Mindestlohngesetz sind Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit aufzuzeichnen, so dass es keine Unterscheidung nach der Art der Arbeitsstunden gibt.

Arbeitszeitkonto: Was ist wenn der Arbeitnehmer unvorhersehbar vorzeitig kündigt, und damit die umgerechnete Stundenzahl die Stundengrenze rückwirkend überschreitet?

Wird ein Arbeitsverhältnis im laufenden Jahr beendet, müssen noch vorhandene Zeitguthaben in dem Kalendermonat ausgezahlt werden, der auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses folgt.

Ist das Arbeitszeitkonto immer pro Kalenderjahr auszugleichen oder ist es auch möglich einen 12-Monats-Zeitraum für den Ausgleich zu nehmen, wenn beispielsweise das Arbeitsverhältnis erst am 1. Juli eines Jahres beginnt?

Es gilt unabhängig vom Kalenderjahr ein 12-Monatszeitraum.

Werden für das Arbeitszeitkonto auch Stunden für Urlaub und Krankheit angerechnet?

Sofern für diese Tage Entgelt(-fortzahlung) zu zahlen ist, sind diese sowohl von der Zeit, als auch vom Entgelt her zu berücksichtigen.

Arbeitszeitkonten: Wie kann ich Arbeitszeitkonten führen unter Berücksichtigung von Urlaubs- und Weihnachtsgeld?

Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt wird im Arbeitszeitkonto nicht erfasst. Hierbei ist jedoch darauf zu achten, dass das gesamte Arbeitsentgelt, also das laufende und das einmalig gezahlte Arbeitsentgelt insgesamt den Betrag von 5.400 Euro im Jahr nicht überschreiten darf.

Was passiert, wenn das Arbeitszeitkonto nach einem Jahr nicht ausgeglichen ist? Müssen diese Stunden dann bei der nächsten Lohnabrechnung ausgezahlt werden?

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 zu viel geleisteten Arbeitsstunden im laufenden Jahr nicht mehr ausgeglichen werden können.

Gelegentliches unvorhersehbares Überschreiten: Ist hier als Grundlage das Kalenderjahr oder ein Zeitjahr zu betrachten?

Für das unvorhersehbare Überschreiten gilt das Zeitjahr, welches 12 Monate entspricht.

Muss man bei Krankheitsvertretung, die länger als 3 Monate dauert, die Aushilfe im vierten Vertretungsmonat sozialversicherungspflichtig melden?

Es tritt Versicherungspflicht von dem Zeitpunkt an ein, von dem erkennbar ist, dass die zulässige Entgeltgrenze überschritten wird.

Unvorhergesehenes Überschreiten: Wie sehen die Regularien bei schwankendem Arbeitsentgelt für Minijobber aus?

Ist der monatliche Verdienst des Minijobbers nicht immer gleich (schwankendes Entgelt), muss das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt gewissenhaft geschätzt werden. Kommt man auf einen Betrag von maximal 5.400 Euro im Jahr, handelt es sich um einen Minijob.

Zahlen privat Krankenversicherte keine Beiträge zur Krankenversicherung (SV-Schlüssel 0, keine Versicherungspflicht)?

Für privat krankenversicherte Minijobber ist kein Pauschalbeitrag zur gesetzlichen Krankenversicherung zu zahlen. In Folge dessen gilt hier der Beitragsgruppenschlüssel „0“ in der ersten Stelle.

Wo finde ich die Rechtsgrundlage, dass die pauschale Steuer von zwei Prozent nicht angewendet werden darf, wenn keine Rentenversicherungsbeiträge bezahlt werden (aufgrund Zugehörigkeit bei einem Versorgungswerk)?

Nach § 40a Absatz 2 Einkommenssteuergesetz (EStG) besteht die Möglichkeit der Pauschalbesteuerung in Höhe von 2 Prozent nur bei den Minijobbern, für die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung entrichtet werden.

Wie wird verfahren, wenn ein Minijob ausgeübt wird (450 Euro monatlich) und gleichzeitig eine Anstellung im Haushaltsscheckverfahren vorliegt?

Beide Tätigkeiten sind geringfügig entlohnte Tätigkeiten mit der Folge, dass insgesamt nicht mehr als 450 Euro verdient werden dürfen, damit keine Versicherungspflicht eintritt.

Herr A ist erkrankt, Herr B (ein Minijobber) muss für zwei Monate seine Schichten übernehmen. Dadurch verdient Herr B mehr als 5.400 Euro, was die versicherungsfreie Grenze übersteigt. Wenn ich es richtig verstanden habe, werden solche Fälle "geduldet", da die Krankheit nicht geplant wurde. Muss ich als Arbeitgeber diesen Krankheitsfall von Herrn A nachweisen, und wenn ja, wie und wann?

Der Ausfall von Herrn A kann zum Beispiel anhand der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (Abdruck für den Arbeitgeber) nachgewiesen werden. Auch lässt sich dieses durch die Aufzeichnungen der Arbeitszeiten für die Einhaltung des Mindestlohnes nachvollziehen.

Folie 32: Wenn mehrere Minijobs zusammenzurechnen sind und die 450 Euro überschritten werden, müssen dann die Sozialversicherungsbeiträge vom Minijoblohn abgezogen werden, oder muss der Minijoblohn als Auszahlungsbetrag betrachtet und die Bemessungsgrundlage für die Sozialversicherung hochgerechnet werden?

Beitragspflichtiges Arbeitsentgelt ist das vereinbarte Brutto-Entgelt, was bei Minijobbern (mit Ausnahme der Steuern und ggf. dem eigenen Beitragsanteil zur Rentenversicherung) auch das Nettoentgelt ist. Eine Hochrechnung um die nunmehr zu zahlenden Beiträge erfolgt nicht.

Aus Beschäftigungen bei unterschiedlichen GmbHs (dieselben Gesellschafter) ergibt sich kein einheitliches Beschäftigungsverhältnis, richtig?

Richtig, hier wird nur auf die Arbeitgeberidentität abgestellt. Verträge mit zwei rechtlich eigenständige (juristische) Personen führen nicht zu einem einheitlichen Beschäftigungsverhältnis.

Ist es möglich, einen Arbeitnehmer als Minijobber mit unterschiedlichem Stundenlohn auf Grund unterschiedlicher Tätigkeit beim gleichen Arbeitgeber zu beschäftigen?

Grundsätzlich liegt hier aus Sicht der Sozialversicherung ein einheitliches Beschäftigungsverhältnis und somit ein Minijob vor. Dass es für einzelne Tätigkeiten innerhalb dieser Beschäftigung unterschiedliche Bezahlungen, Zulagen oder Abschläge gibt, ist aus Sicht der Sozialversicherung unerheblich.

Eine Minijobberin macht Krankheitsvertretung mehr als drei Monate. Ist sie dann ganzes Jahr sozialversicherungspflichtig, und ab wann soll sie sozialversicherungspflichtig abgerechnet werden?

Versicherungspflicht tritt erst dann ein, wenn der Arbeitnehmer erkennt, dass die Entgeltgrenze für einen Minijob überschritten wird.

Wenn ich meinen Minijob über die Lohnsteuerkarte abrechne, kann ich dann bei meiner Einkommensteuererklärung Fahrtkosten absetzen? Wenn ich es pauschaliere mit zwei Prozent, geht das ja nicht.

Bei der steuerlichen Abrechnung im ELStAM – Verfahren nach der Steuerklasse sind Werbungskosten im Einkommenssteuerjahresausgleich zu berücksichtigen, also auch Fahrtkosten.

Folie 37: Der Minijob unterliegt damit auch evtl. dem Tarifvertrag, wie auch erwerbstätige Rentner?

Ja, sofern der Arbeitgeber für den Minijobber am Tarifvertrag gebunden ist. Der Tarifvertrag wird vom Arbeitgeber (bzw. seinem Verband) und der Gewerkschaft ausgehandelt. Er gilt somit nur für die Mitglieder der Gewerkschaft. Der Arbeitgeber kann den Tarifvertrag auch auf die nicht gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer anwenden, muss dies aber nicht.

Muss ein Gehalt von 60 Euro pro Tag auf 30 Tage hochgerechnet werden, wenn es um die Prüfung der Berufsmäßigkeit geht?

Nein, hier muss das monatliche Entgelt für die tatsächlichen Arbeitstage im Monat berechnet werden. Sofern das tatsächliche Entgelt im Monat 450 Euro nicht überschreitet, ist bei einer kurzfristigen Beschäftigung keine Berufsmäßigkeit zu prüfen.

Rentenversicherung: Zahlt der geringfügig Beschäftigte voll in die Rentenversicherung ein (18,6 Prozent), kann dann die Differenz (3,6 Prozent) vom Lohn einbehalten werden?

Der Arbeitgeber zahlt immer einen Beitrag zur Rentenversicherung für Minijobber in Höhe von 15 Prozent, besteht Versicherungspflicht in der Rentenversicherung zahlt der Minijobber 3,6 Prozent. Der Abzug des Arbeitnehmeranteils erfolgt durch den Arbeitgeber vom Bruttoentgelt und wird als Gesamtsozialversicherungsbeitrag an die Minijob-Zentrale überwiesen.

Kurzfristige Beschäftigung: Wie ist ein einzelner einmaliger Arbeitstag an einem Samstag zu beurteilen? Muss Berufsmäßigkeit geprüft werden?

Berufsmäßigkeit ist nur dann zu prüfen, wenn das Entgelt aus der kurzfristigen Beschäftigung 450 Euro überschreitet. Zahlt der Arbeitgeber für einen Arbeitstag mehr als 450 Euro, so muss auch hier die Berufsmäßigkeit insbesondere bei gemeldeten Arbeitslosen geprüft werden.

Wie lange bleibt der Befreiungsantrag von der Rentenversicherungspflicht gültig, wenn eine Abmeldung erfolgt ist und später wieder aufgenommen wird?

Beantragt der Minijobber bei seinem Arbeitgeber die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht, zahlt nur der Arbeitgeber weiterhin den Pauschalbeitrag von 15 Prozent – der Eigenanteil des Minijobbers fällt weg. Die Befreiung ist für die gesamte Dauer des 450-Euro-Minijobs bindend. Endet der Minijob, so endet auch die Befreiung. Bei der erneuten Aufnahme eines Minijobs ist auch ein erneuter Antrag auf Befreiung zu stellen.

Folie 50: Wenn die Arbeit nicht berufsmäßig ist, gilt sie generell nicht als kurzfristig?

Nein, es ist umgekehrt; die Berufsmäßigkeit schließt das Vorliegen einer kurzfristigen Beschäftigung aus. Eine kurzfristige Beschäftigung kann nur dann vorliegen, wenn sie nicht berufsmäßig ausgeübt wird.

Wir hatten einen Mitarbeiter kurzfristig beschäftigt. Nun möchte er wieder bei uns als 450-Euro-Minijobber arbeiten. Wie lange muss er zwischen den Beschäftigungsverhältnissen bei uns abgemeldet sein?

Gar nicht, der Wechsel von einer kurzfristigen in einer geringfügig entlohnten Beschäftigung ist auch ohne zeitliche Unterbrechung möglich.

Das dreimalige unvorhergesehene Überschreiben im Kalenderjahr führt zur Sozialversicherungspflicht. Ist das nur dann der Fall, wenn dadurch die Jahresgrenze von 5.400 Euro überschritten wird?

Sofern die Jahresgrenze von 5.400 Euro nicht überschritten wird, ist ein zeitweises Überschreiten der monatlichen 450 Euro-Grenze in der Regel tolerierbar. Hierbei ist jedoch zu vermeiden, dass aufgrund von erheblichen Schwankungen (siehe Folien 16 bis 18 des Webinarskripts) monatsweise von einer versicherungspflichtigen Beschäftigung ausgegangen werden muss.

Ein Arbeitnehmer arbeitet zwischen Januar und März jeweils 100 Stunden monatlich bei einem vereinbarten Stundenlohn von 10 Euro: insgesamt 1.500 Euro Entgelt. Ab April arbeitet der Arbeitnehmer nur noch 20 Stunden monatlich: 200 Euro Entgelt jeweils von April bis Dezember. Insgesamt auf das ganze Jahr gesehen: 480 Stunden x 10 Euro = 4.800 Euro bzw. 400 Euro monatlich. Dennoch liegt Januar bis Februar keine geringfügig entlohnte Beschäftigung vor?

Richtig, aufgrund der erheblichen Schwankung im Arbeitsentgelt ist hier davon auszugehen, dass zunächst eine versicherungspflichtige Beschäftigung und dann ein Minijob ausgeübt wird.

Eine kurzfristige Beschäftigung ist doch neben einer sozialversicherungsrechtlichen Beschäftigung während eines bezahlten Urlaubs möglich, oder?

Ja, nur während eines unbezahlten Urlaubs wird Berufsmäßigkeit bei der kurzfristigen Beschäftigung unterstellt.

Hat ein geringfügig Beschäftigter immer einen Anspruch auf Urlaub oder gibt es Ausnahmemöglichkeiten?

Das Bundesurlaubsgesetz ist da ganz eindeutig und enthält keine Ausnahmen. § 1 Bundesurlaubsgesetz (BurlG) sagt: Jeder Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub.

Ein Arbeitnehmer hat eine geringfügige Beschäftigung und arbeitet von Mittwoch bis Freitag (vertraglich geregelt). In einem Monat ist der Donnerstag ein Feiertag. Muss man den Tag (Donnerstag) nacharbeiten?

Für Arbeitszeit, die infolge eines gesetzlichen Feiertages ausfällt, hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer das Arbeitsentgelt zu zahlen, das er ohne den Arbeitsausfall erhalten hätte (§ 2 Absatz 1 Entgeltfortzahlungsgesetz – EntgFG). Ein Vor- oder Nacharbeiten der durch den Feiertag ausgefallenen Stunden ist für den Minijobber daher nicht notwendig.

Darf ein kurzfristig Beschäftigter jedes Jahr 70 Tage beschäftigt werden?

Ja, bei Rahmenarbeitsverträgen müssen jedoch zwischen den einzelnen Beschäftigungszeiträumen auch solche ohne Beschäftigung sein, da ansonsten von einem fortlaufenden Beschäftigungsverhältnis ausgegangen wird. Rahmenarbeitsverträge die nahtlos aneinander anschließen sind von daher nicht möglich.

Bezüglich der Möglichkeit der Pauschalversteuerung sagten Sie, dass bei Zuständigkeit von z. B. berufsständigen Versorgungswerken keine Pauschalversteuerung möglich ist. In welchen Fällen trifft das zu: bei der geringfügigen Beschäftigung eines Arztes oder auch bei der geringfügiger Beschäftigung einer Arzthelferin?

Dies trifft immer dann zu, wenn der Minijobber nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert ist. So können sich zum Beispiel Ärzte, Apotheker, Architekten oder Anwälte von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreien lassen, wenn sie kraft Gesetzes Mitglieder einer berufsständischen Versorgungseinrichtung sind und kraft gesetzlicher Verpflichtung Mitglied der Kammer ihrer Berufsgruppe angehören. Arzthelferin steht dieses Befreiungsrecht von daher nicht zu.

Bei geringfügig Beschäftigten in einem Versorgungswerk darf die zwei Prozent Pauschalsteuer nicht genommen werden, richtig?

Richtig, eine Pauschalversteuerung bei einer geringfügig entlohnten Beschäftigung ist nur möglich, wenn für den Minijobber Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung gezahlt werden (§ 40a Absatz 2 Einkommenssteuergesetz - EStG).

Ein Vorstand eines e.V. erhält 400 Euro Aufwandsentschädigung für Fahrten, Telefon etc. Die Minijobzentrale besteht darauf, dass es sich um einen Minijob handelt. Es gibt aber doch das BSG Urteil aus 10.2017, dass Vorstände KEINE Minijobs sind, wenn es sich um eine Aufwandsentschädigung handelt, die der Satzung entspricht.

Gegen die Bescheide der Minijob-Zentrale steht den hierdurch beschwerten Personen ein Widerspruchsrecht zu, hiervon sollte in Zweifelsfällen Gebrauch gemacht werden. Es ist jedoch hierbei sinnvoll sich zunächst die Steuerfreiheit der Aufwandsentschädigung durch das zuständige Finanzamt bescheinigen zu lassen, da die Sozialversicherung bei der Beurteilung der Aufwandsentschädigung meist dem Steuerrecht folgt.

Geringfügig Beschäftigter mit Arbeitszeitkonto: Muss auch der Urlaub bis zum Jahresende aufgebraucht sein? Wie verhält es sich, wenn der Arbeitgeber die Regelung hat, dass Angestellte 5 Urlaubstage mit ins nächste Jahr nehmen dürfen. Laut AGG müsste dies doch dann auch für die Minijobber gelten. Wie sieht es dann beitragsrechtlich aus?

§ 7 Absatz 3 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) sagt hierzu, dass der Urlaub im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden muss. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Fall der Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahrs gewährt und genommen werden. Im Hinblick auf das Arbeitszeitkonto ist dies kein Problem, da der Urlaubstag mit den vergüteten Stunden auf das verstetigte Entgelt angerechnet wird.

Muss die Arbeitszeit (von Minijobbern) auf Grund des Überprüfens des Mindestlohns immer schriftlich dokumentiert werden? Oder reicht nicht die Gehaltsabrechnung (gearbeitete Stunden x Stundenlohn) als Nachweis für das Einhalten des Mindestlohns aus?

Arbeitgeber müssen nach § 17 Mindestlohngesetz (MiLoG) für Minijobber detaillierte Stundenaufzeichnungen führen. Als Nachweis gilt die maschinelle Zeiterfassung oder entsprechende manuelle Aufzeichnungen. Es besteht hierbei die Verpflichtung, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages aufzuzeichnen und diese Aufzeichnungen mindestens zwei Jahre aufzubewahren. Insofern reicht es nicht aus, die Gehaltsabrechnungen zu archivieren.

Kann ein Geschäftsführer auch als Minijobber tätig sein?

Ja, die Art der Tätigkeit ist für die Beurteilung als Minijob egal. Maßgeblich ist entweder die Höhe des Entgeltes oder die zeitliche Befristung.