


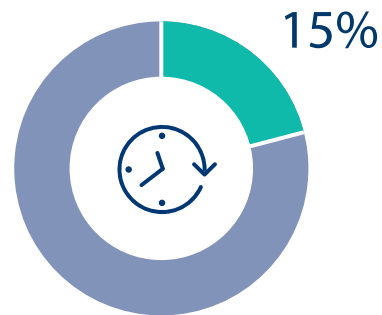
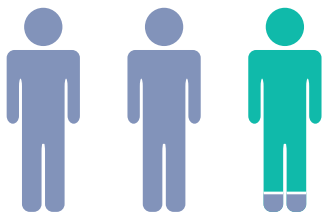
BESCHÄFTIGUNG IM EINZELHANDEL

Minijobber gehören dazu



Gleiche Arbeit
Gleiche Pflichten
Gleiche Rechte

Minijobs: Chancen für Mitarbeiter und Einzelhandelsunternehmen



Ca. 3 Millionen Mitarbeiter im Einzelhandel
Etwa jeder dritte Mitarbeiter im Einzelhandel ist geringfügig beschäftigt

Anteil der Arbeitszeit im Einzelhandel durch Minijobs

Im deutschen Einzelhandel sind etwa **900.000 geringfügig Beschäftigte**, sogenannte **Minijobber**, tätig. Etwa **15 Prozent der** im Einzelhandel geleisteten **Arbeitsstunden** entfallen auf die Minijobber. Sie sind für die Branche wichtig. Ihr flexibler Einsatz ermöglicht es der Branche, Kundenfrequenzen und Personaleinsatz aneinander anzupassen und so Servicequalität sicherzustellen. Sie sind auch wichtig, um beispielsweise Urlaubs- oder Krankheitsvertretungen, Elternzeit oder eine Familienpflegezeit zu organisieren.

Dank der Minijobber kann der deutsche Einzelhandel weitgehend auf den Einsatz von Zeitarbeitnehmern verzichten. Der Anteil der **Zeitarbeitnehmer** beträgt so gerade einmal **2 Prozent**. Für viele geringfügig Beschäftigte ist der Minijob beispielsweise nach einer längeren Phase der Arbeitslosigkeit die erste Etappe hin zu einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung. Andere können aufgrund privater Umstände – Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen, Studium – nur im Rahmen eines Minijobs arbeiten. Minijobs sind damit auch wichtig für die Integration von Beschäftigten in den Arbeitsmarkt.

Minijobs:

Gleiche Arbeit – gleiche Rechte

Minijobber machen den gleichen Job wie ihre sozialversicherungspflichtig beschäftigten Kollegen, die Teil- oder Vollzeit arbeiten. Sie beraten im Verkauf, arbeiten an der Kasse, im Lager oder im Büro. Sie sind Arbeitnehmer wie alle anderen auch. Gleiche Arbeit, gleiche Pflichten heißt auch gleiche Rechte. Alleine das Steuer- und Sozialversicherungsrecht sieht für diese Mitarbeiter Sonderregeln vor. Nicht aber das Arbeitsrecht.

Das heißt, auch Minijobber haben beispielsweise Anspruch auf

- > den gesetzlichen Mindestlohn in Höhe von 8,50 Euro brutto,
- > gleiche Brutto-Vergütung wie vergleichbare sozialversicherungspflichtig Beschäftigte,
- > den bezahlten gesetzlichen Mindesturlaub,
- > Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall,
- > Entgeltfortzahlung an Feiertagen.

Gleiche Vergütung und Leistungen

Minijobber haben aus dem Grundsatz der Gleichbehandlung heraus die gleichen Ansprüche auf Arbeitgeberleistungen wie andere sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, wenn sie eine vergleichbare Tätigkeit unter vergleichbaren Umständen ausüben. Dazu gehört beispielsweise ein **Anspruch auf die gleiche Vergütung, Weihnachts- oder Urlaubsgeld, Altersvorsorge, oder andere betriebliche Leistungen, die gleiche Urlaubsdauer**. Alleine der Status der geringfügigen Beschäftigung rechtfertigt keine Ungleichbehandlung gegenüber anderen Mitarbeitern.





Entgeltfortzahlung für Minijobber

Erkrankt ein Minijobber an einem Tag, an dem er für einen Arbeitseinsatz vorgesehen war, so hat der Arbeitgeber für die durch die Krankheit ausfallende Arbeitszeit das Entgelt zu zahlen. Der Arbeitnehmer ist nicht verpflichtet, die Zeit nachzuarbeiten. Arbeitet der Minijobber stets freitags und samstags und fällt der Freitag auf einen gesetzlichen Feiertag, so hat der Arbeitgeber für den Tag das normalerweise darauf entfallende Entgelt fortzuzahlen. Der Arbeitnehmer ist nicht verpflichtet, die Zeit nachzuarbeiten.



Urlaubsberechnung für Minijobber

Der gesetzliche Urlaubsanspruch beträgt jährlich mindestens 4 Wochen bzw. 24 Werktage bei einer 6-Tage-Woche

(§ 3 Bundesurlaubsgesetz - BUrlG). Da das Bundesurlaubsgesetz jedoch von 6 Werktagen (Montag bis Samstag) ausgeht, muss der Urlaub auf die entsprechend vereinbarten Werktage umgerechnet werden. Ausschlaggebend für die Berechnung der Urlaubsdauer ist nicht, wie viele Arbeitsstunden pro Werktag geleistet werden, sondern an wie vielen Werktagen in der Woche der Arbeitnehmer durchschnittlich arbeitet. Die Formel zur Errechnung der Urlaubstage auf der Basis des gesetzlichen Mindesturlaubs lautet danach:

Beispiel:

Bei einer 5-Tage-Woche stehen dem Minijobber 20 Urlaubstage zu, auch wenn er pro Werktag nur 2 Stunden pro Tag (10 Stunden pro Woche) arbeitet. Arbeitet er diese 10 Stunden an nur 2 Werktagen – ein Tag 6 Stunden, ein weiterer Tag 4 Stunden – so hat er Anspruch auf 8 ($2 \times 24 : 6$) Urlaubstage.

(Anzahl der durchschnittlich pro Woche geleisteten Arbeitstage x 24) : 6

= Urlaubstage des Minijobbers

Minijobber: Vergleichen lohnt sich

Arbeitgeber und Arbeitnehmer wissen oft nicht, dass ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis **für den Arbeitgeber oftmals pro Arbeitsstunde höhere Kosten** verursachen kann als ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis, wenn alle gesetzlichen Vorgaben erfüllt werden. Daher kann die Umgestaltung in ein voll abgesichertes sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis für beide Arbeitsvertragspartner eine bessere Lösung sein. Im folgenden Beispiel sind die Arbeitgeberkosten nahezu gleich, aber der Arbeitgeber erhält dafür eine höhere Anzahl an Arbeitsstunden. Vorteil des Arbeitnehmers im Midijob: Er ist in allen Zweigen der Sozialversicherung voll abgesichert.

	Beispiel Minijob	Beispiel Midijob	
	450 Euro-Minijob im gewerblichen Bereich ¹ in Berlin (West) Vereinbartes monatliches Bruttoentgelt: 450 Euro Stundenlohn: 8,50 Euro Einstellung: nach dem 1.1.2015 Mit Befreiung von RV-Pflicht ² Bei den AG-Kosten wurde von einer Pauschalabgabe in Höhe von insgesamt 28 % plus 2 % Pauschalsteuer ausgegangen.	Midijob in Berlin (West) Vereinbartes monatliches Bruttoentgelt: 495 Euro Stundenlohn: 8,50 Euro Einstellung nach dem 1.1.2015 Keine Kirchensteuer Gleitzoneanregung anwendbar ³ Ohne Beitragszuschlag zur Pflegeversicherung ⁴	
Beispiel Steuerklassen	I – V	I – IV	V
Arbeitgeber-Kosten	585 Euro	590,67 €	590,67 €
Arbeitnehmer-Nettoentgelt	450 €	433,06 €	388,15 €
Arbeitsstunden pro Monat	52,9	58	58
Aufzeichnungspflicht	Ja	Entfällt	Entfällt

Stand: Februar 2015

Tabellenwerte sind gerundet und wurden berechnet mit Gehaltsrechner der AOK (<https://www.aok-business.de/hessen/tools-service/gehaltsrechner/>)

- 1 Der gewerbliche Bereich umfasst alle Beschäftigungsverhältnisse, die nicht in Privathaushalten ausgeübt werden.
- 2 Minijobber, die nicht der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung unterliegen möchten, können sich jederzeit – auch während des laufenden Beschäftigungsverhältnisses - von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung befreien lassen. Mehr Infos unter: http://www.minijob-zentrale.de/DE/0_Home/node.html
- 3 Die Regelungen zur Gleitzone gelten ab 1. Januar 2013 in der Entgeltspanne zwischen 450,01 Euro und 850,00 Euro. Während geringfügige Beschäftigungen mit einem Arbeitsentgelt bis zu 450,00 Euro im Monat versicherungsfrei bleiben, sind Beschäftigungen mit einem Arbeitsentgelt in der Gleitzone versicherungspflichtig. Der Arbeitnehmer hat bei Beschäftigungen in der Gleitzone allerdings nur einen reduzierten Sozialversicherungsbeitrag zu zahlen. Mehr Infos unter (siehe Link unter **)
- 4 In der Pflegeversicherung wird bei Personen, die das 23. Lebensjahr vollendet haben und kinderlos sind, ein geringfügiger Zuschlag erhoben. Durch die Umwandlung wird der Arbeitgeber auch von der ab dem 1.1.2015 geltenden gesetzlichen Verpflichtung befreit, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie die Dauer der Pausen aufzuzeichnen. Es entfällt dadurch auch ein Stück Bürokratie.

Minijobs: Gesetzesverstöße schaden allen – Arbeitnehmern und Unternehmen

Die Unternehmen sollten im Einzelfall sorgfältig prüfen, um Gesetzesverstöße zu vermeiden. Denn Fehlverhalten kann sanktioniert werden, insbesondere wenn durch eine ungerechtfertigte Vorenthaltung von Entgeltleistungen aus dem Minijob ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis wird. Es drohen Geldbußen, die Nachzahlung von Sozialversicherungsbeiträgen und in Extremfällen sogar Gefängnisstrafen.



Minijobs: Umgestaltungsmöglichkeiten prüfen



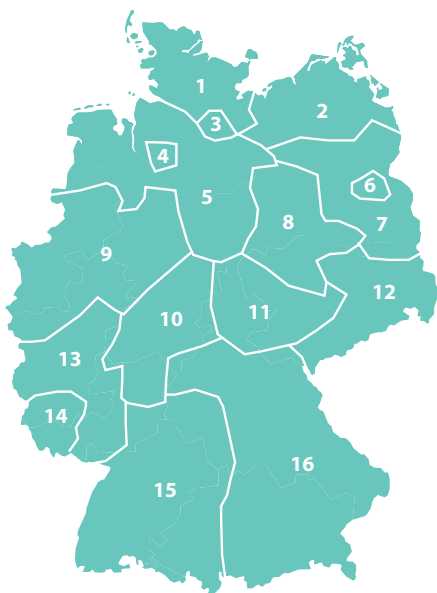
Es gibt allerdings bei Minijobs keine Opt-out-Lösung. Liegt der **monatliche Verdienst bei nicht mehr als 450 €**, finden zwingend die Regelungen des geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses Anwendung.

Liegt der Verdienst **über dieser Grenze**, beispielsweise durch eine höhere Anzahl geleisteter Arbeitsstunden oder höherer Arbeitgeberleistungen, finden ebenso zwingend die Regelungen des sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses inklusive der Individualbesteuerung Anwendung. Eine Ausnahme besteht nur, wenn es sich um einen Minijob in Form eines kurzfristigen Beschäftigungsverhältnisses handelt.

Minijobs: Kompetente Beratung ist wichtig

Die Arbeitgeberverbände des Einzelhandels beraten kompetent.
So können Mitgliedsunternehmen der Einzelhandelsorganisation
Verstöße vermeiden.





- | | |
|---|--|
| 01. Schleswig Holstein
Handelsverband Nord | 09. Nordrhein Westfalen
Handelsverband Nordrhein Westfalen |
| 02. Mecklenburg Vorpommern
Handelsverband Nord | 10. Hessen
Handelsverband Mitte |
| 03. Hamburg
Handelsverband Nord | 11. Thüringen
HVM Handelsverband Mitteldeutschland |
| 04. Bremen
Handelsverband Niedersachsen-Bremen | 12. Sachsen
HVM Handelsverband Mitteldeutschland |
| 05. Niedersachsen
Handelsverband Niedersachsen-Bremen | 13. Rheinland Pfalz
Handelsverband Mitte |
| 06. Berlin
Handelsverband Berlin-Brandenburg | 14. Saarland
Handelsverband Mitte |
| 07. Brandenburg
Handelsverband Berlin-Brandenburg | 15. Baden Württemberg
Handelsverband Baden-Württemberg |
| 08. Sachsen Anhalt
HVM Handelsverband Mitteldeutschland | 16. Bayern
Handelsverband Bayern |

Kontakt:



www.einzelhandel.de/regionen

Herausgeber:

Handelsverband Deutschland - HDE e.V.
Am Weidendamm 1A, 10117 Berlin
Telefon +49 (30) 726250-0
hde@einzelhandel.de
www.einzelhandel.de