



## Minijob und Phantomlohn

Im Sozialversicherungsrecht gilt – anders als im Lohnsteuerrecht – ein sog. Anspruchs- oder Entstehungsprinzip. Nicht was ein Minijobber ausbezahlt bekommt, ist sozialversicherungspflichtig, sondern worauf er einen Anspruch hat. Und damit kann ganz schnell die monatliche Minijobgrenze von 520 € oder die jährliche Entgeltgrenze von 6.240 € überschritten werden. Da ein Minijobber ein Arbeitnehmer wie jeder Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigte ist, hat er die gleichen Rechte was z. B. den Urlaub oder die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall betrifft.

### Die Urlaubszeit naht,

Auch wenn es die Temperaturen noch nicht allorts hergeben, der Urlaub wird geplant. Was bei Vollzeitbeschäftigten in der Regel zu keinen Fragen führt, sieht bei Minijobbern schon ganz anders aus. Zu den zum 1.8.2022 erweiterten Vertragsbedingungen im § 2 Nachweisgesetz gehört auch die Niederschrift über die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs.

Arbeitgeber müssen bei Beschäftigungsbeginn eines Minijobbers die Höhe des zu erwartenden regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelts ermitteln. Dieses darf im Durchschnitt einer Jahresbetrachtung 520 € monatlich beziehungsweise für zwölf Kalendermonate 6.240 € nicht überschreiten. Urlaubsansprüche sind bei dieser Berechnung nicht gesondert zu berücksichtigen, weil es sich nicht um zusätzliche Tage gegen Bezahlung handelt. Vielmehr wird der Minijobber an Urlaubstagen gegen die für diesen Arbeitstag vereinbarte Bezahlung von der Arbeit freigestellt.

### Urlaub im Minijob – so wird er berechnet

Ob im gewerblichen Bereich oder im Privathaushalt - auch Minijobberinnen und Minijobber haben einen gesetzlichen Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Wie viel Urlaub ihnen zusteht, wie der Urlaubsanspruch berechnet wird und was bei unregelmäßiger Arbeit gilt, hat die Minijobzentrale wie folgt dargestellt.

### Wieviel Urlaub steht Minijobbern zu?

Generell gilt: Jeder Beschäftigte hat Anspruch auf einen jährlichen Mindesturlaub von 24 Tagen, wenn die Beschäftigung durchgängig an 6 Tagen in der Woche ausgeübt wird. Das entspricht einem Zeitraum von 4 Wochen Urlaub im Jahr.

Dieser Anspruch gilt für Minijobberinnen und Minijobber genauso wie für alle anderen Arbeitnehmer. Für diese Urlaubstage muss der Verdienst ganz normal weitergezahlt werden. Das wurde so im Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) geregelt.

Im Minijob sind dennoch einige Besonderheiten zu beachten: Gewöhnlich arbeiten Minijobberinnen und Minijobber an weniger als 6 Tagen in der Woche. Der jährliche Mindesturlaub wird dann anteilig berechnet. Es gilt folgende Formel:

$$\text{Anzahl der individuellen Arbeitstage pro Woche} \times 24 / 6$$

Wendet man diese Formel an, ergibt sich – abhängig von den individuellen Arbeitstagen im Minijob pro Woche – folgender Urlaubsanspruch:

Arbeitstage pro Woche	Urlaubsanspruch im Jahr
1	4
2	8
3	12
4	16
5	20
6	24

Für die Ermittlung der Arbeitstage pro Woche ist es übrigens nicht wichtig, wie viele Stunden an den einzelnen Tagen gearbeitet wird. Die Arbeitszeit in Stunden wirkt sich nicht auf den jährlichen Urlaubsanspruch aus.

### **Wieviel Urlaub gibt es im Minijob bei unregelmäßiger Arbeit?**

Häufig arbeiten Minijobberinnen und Minijobber unregelmäßig. In einem Minijob-Arbeitsvertrag kann zum Beispiel festgelegt werden, dass in einer Woche 2 Tage und in der nächsten Woche an 3 festen Arbeitstagen gearbeitet wird. Für die Berechnung des Urlaubs kommt es dann auf die Anzahl der Arbeitstage pro Jahr an.

Zur Ermittlung des individuellen Urlaubsanspruchs ist zunächst wichtig, wie viele Tage in der Woche auch andere Arbeitnehmer bei dem gleichen Arbeitgeber arbeiten. Wird im Unternehmen allgemein an 5 Tagen in der Woche gearbeitet, wird von insgesamt 260 Arbeitstagen im Jahr ausgegangen. Bei einer Sechs-Tage-Woche werden 312 Arbeitstage im Jahr angesetzt.

Der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch lässt sich dann wie folgt berechnen:

$$\frac{\text{gesetzliche Urlaubstage pro Jahr} \times \text{Anzahl der individuellen Arbeitstage pro Jahr}}{260 \text{ bzw. } 312}$$

Verbleibt bei der Berechnung ein Bruchteil, der mindestens einen halben Urlaubstag ergibt, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet.

#### Beispiel 1

Der Platzwart übt an 90 Tagen im Jahr einen Minijob aus. Beschäftigte in Vollzeit arbeiten in einer 5-Tage-Woche und haben einen Anspruch auf 20 Urlaubstage im Jahr.

Berechnung: 20 Urlaubstage x 90 Arbeitstage : 260 = 6,92 Tage

#### Lösung:

Das Ergebnis 6,92 wird kaufmännisch auf 7 gerundet. Der Platzwart hat einen Anspruch auf 7 bezahlte Urlaubstage im Jahr.

### **Kann man Anspruch auf mehr als 24 Tage Urlaub im Jahr haben?**

Haben die Vollzeitbeschäftigten des gleichen Arbeitgebers einen höheren Urlaubsanspruch als den Mindesturlaub, profitieren davon auch die Minijobberinnen und Minijobber. Auch ihnen steht dann mehr bezahlter Urlaub zu.

Grundlage für die Berechnung des Urlaubsanspruchs im Minijob ist in diesem Fall nicht mehr der gesetzliche Mindesturlaub von 24 Tagen. Es muss vielmehr der in einem Tarifvertrag oder Arbeitsvertrag vereinbarte höhere Urlaubsanspruch für alle Arbeitnehmer berücksichtigt werden.

Der Anspruch auf Urlaub im Minijob berechnet sich wie folgt:

$$\frac{\text{Anzahl der Arbeitstage pro Woche} \times \text{tarifliche Urlaubstage pro Jahr}}{\text{tarifliche Arbeitstage pro Woche}}$$

Beispiel 2

Die Mitarbeiterin in der Vereinsbuchhaltung übt an drei Tagen in der Woche einen Minijob aus. Ihre Kollegen in Vollzeit arbeiten in einer Fünf-Tage-Woche und haben Anspruch auf 30 Tage Urlaub im Jahr. Im Arbeitsvertrag sind die wöchentlichen Arbeitstage und die Zahl der Urlaubstage für alle Arbeitnehmer geregelt.

Berechnung:

$$\frac{3 \text{ Arbeitstage pro Woche} \times 30 \text{ Urlaubstage pro Jahr}}{5 \text{ Arbeitstage pro Woche}} = 18 \text{ Urlaubstage}$$

Lösung:

Der Mitarbeiterin stehen 18 Tage bezahlter Urlaub im Jahr zu.

**Was passiert, wenn der Urlaub nicht genommen wird?**

Wird der Urlaub nicht in Freizeit gewährt, sondern abgeolten, kommt es zur Auszahlung eines höheren Arbeitsentgelts, als ursprünglich geplant. Durch diese zusätzliche Einmalzahlung kann die für die Annahme einer geringfügig entlohnten Beschäftigung maßgebende Entgeltgrenze von jährlich 6.240 € überschritten werden. Ein Überschreiten ist dann unschädlich, wenn die Zahlung gelegentlich und nicht vorhersehbar war.

Aus der arbeitsrechtlichen Definition der Urlaubsabgeltung kann abgeleitet werden, dass generell ein gelegentliches unvorhersehbares Ereignis vorliegt, weil der gesetzlich zustehende Urlaub ganz oder teilweise nicht bis zum Ende der Beschäftigung gewährt werden kann. Sofern dadurch die maßgebende Entgeltgrenze für die geringfügig entlohnte Beschäftigung überschritten werden sollte, ist das unschädlich.

Beispiel 3:

Die Mitarbeiterin in der Vereinsbuchhaltung zum 30. Juni 2023. Aufgrund hoher Rückstände kann der noch zustehende Urlaub von 9 Tagen (s. Beispiel 2) nicht in Anspruch genommen werden. Die offenen Urlaubstage werden als Einmalzahlung vergütet und beitragsrechtlich dem Entgeltabrechnungszeitraum Juni 2023 zugeordnet. Es ergibt sich folgende Berechnung

$$6 \text{ Monat} \times 520 \text{ €} = 3.120 \text{ €} : 9 \text{ Urlaubstage} = 346,66 \text{ €}$$

**Besonderheit „Märzklausel“ bei Abgeltung von Urlaub im Minijob**

Wird die Einmalzahlung nach Ablauf des Kalenderjahres der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses ausgezahlt, ist entscheidend, in welchem Monat dies erfolgt. Bei einer Auszahlung in den Monaten Januar bis März (sogenannte Märzklausel) wird die Einmalzahlung beitragsrechtlich dem letzten Entgeltabrechnungszeitraum des Vorjahres zugeordnet. Bei einer Vergütung ab April wäre diese Einmalzahlung beitragsfrei.

**Wann kann der Urlaub erstmals genommen werden?**

Der volle Urlaubsanspruch steht Beschäftigten erst nach einer Beschäftigungsdauer von 6 Monaten zu. Im ersten halben Jahr erhält deshalb jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter 1/12 des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat der Beschäftigung.

Häufig wird jedoch für die ersten 6 Monate eine Urlaubssperre vereinbart. Dann steht den Arbeitnehmern in dieser Zeit gar kein Urlaub zu. Erst im Anschluss kann der gesamte Urlaub genommen werden.

**Was gibt es beim Urlaubsanspruch noch zu beachten?**

Beantragt eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter einen Urlaubstag für einen Arbeitseinsatz, der in einen neuen Kalendertag hineinreicht (Nachtarbeit), wird dieser als ein Tag gewertet.

Während des Urlaubs ist der Arbeitgeber zur Zahlung des durchschnittlichen Verdienstes verpflichtet. Der durchschnittliche Verdienst bezieht sich dabei auf die letzten 13 Wochen vor Beginn des Urlaubs.

**Wichtig:** Minijobberinnen und Minijobber bekommen für jeden freien Tag ihren Verdienst fortgezahlt, an dem sie sonst gearbeitet hätten. Der Urlaub muss weder vor- noch nachgearbeitet werden.

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber dürfen unter bestimmten Voraussetzungen den Urlaub für ihre Arbeitnehmer festlegen (z.B. Betriebsferien). Dennoch muss ein Teil des Jahresurlaubs für die Beschäftigten frei planbar bleiben.

#### **Können Minijobber unbezahlten Urlaub nehmen?**

Minijobberinnen und Minijobber können in Absprache mit ihrem Arbeitgeber auch unbezahlten Urlaub nehmen. Dauert der unbezahlte Urlaub länger als einen vollen Monat an – weil der Minijobber beispielsweise länger verreisen möchte – muss der Arbeitgeber die geringfügige Beschäftigung spätestens nach einem Monat ohne Verdienst bei der Minijob-Zentrale abmelden.

#### **Lohnfortzahlung im Krankheitsfall für Minijobber**

Sind Minijobber krank, müssen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ihnen den Verdienst für sechs Wochen weiterzahlen. Ist ein Minijobber oder eine Minijobberin innerhalb kurzer Zeit mehrmals arbeitsunfähig, sind bei der Lohnfortzahlung eventuelle Vorerkrankungszeiten zu berücksichtigen.

#### **Minijobber haben Anspruch auf sechs Wochen Entgeltfortzahlung**

Minijobberinnen und Minijobber haben – wie alle anderen Arbeitnehmer auch – im Krankheitsfall Anspruch auf Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber. Der Anspruch besteht mindestens für bis zu sechs Wochen wegen derselben Krankheit. In dieser Zeit müssen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber dem Minijobber seinen regelmäßigen Verdienst weiterzahlen. Dies gilt auch bei einer Teilnahme an einer medizinischen Vorsorge- oder Rehabilitationsmaßnahme.

#### **Anspruch auf Lohnfortzahlung erst nach vier Wochen**

Ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht nur, wenn das Arbeitsverhältnis seit mindestens vier Wochen ununterbrochen besteht. Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ist im Entgeltfortzahlungsgesetz geregelt.

#### **Arbeitgeber müssen Vorerkrankungszeiten im Blick haben**

Ist eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer innerhalb kurzer Zeit wegen verschiedener Krankheiten arbeitsunfähig, ist der Verdienst für jede Erkrankung bis zu sechs Wochen weiterzuzahlen. Anders sieht es aus, wenn sie aufgrund derselben Krankheit innerhalb von 12 Monaten wiederholt arbeitsunfähig sind. In diesem Fall sind die entsprechenden Vorerkrankungstage bei der Ermittlung des Anspruches auf Lohnfortzahlung anzurechnen. Liegen zwischen zwei Zeiten der Arbeitsunfähigkeit mindestens sechs Monate, entsteht ein neuer Anspruch auf sechs Wochen Lohnfortzahlung. Weitere Informationen gibt es dazu erhalten auf der Internetseite der Minijob-Zentrale.

#### **So können Vorerkrankungszeiten festgestellt werden**

Ob die Arbeitsunfähigkeit der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers aufgrund derselben Krankheit vorliegt, ist für die Arbeitgeber nur schwer festzustellen. In der Regel kennen sie den Grund der Arbeitsunfähigkeit nicht. Damit die Anrechnung von Vorerkrankungszeiten trotzdem geprüft werden kann, besteht die Möglichkeit, diese bei der zuständigen Krankenkasse zu erfragen.

Dies kann elektronisch über DTA EEL (Datenaustausch Entgeltersatzleistung) für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erfolgen, die selbst Mitglied einer gesetzlichen Krankenversicherung sind (z. B. durch eine Hauptbeschäftigung oder als Rentner). Weitere Informationen über die Verfahrensweise finden Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bei der zuständigen Krankenkasse.

Für Minijobberinnen und Minijobber ohne eigenen Krankenversicherungsschutz (z.B. Familienversicherung) können Arbeitgeber diesen Service nicht nutzen. Dazu sollten die Minijobberinnen und Minijobber zu den Vorerkrankungszeiten gefragt werden. Dabei muss auch nicht die genaue Diagnose benannt werden. Vielmehr genügt die Mitteilung, ob die Erkrankungen auf demselben Grund leiden beruhen.

#### **Arbeitgeber sind durch die Arbeitgebersicherung abgesichert**

Damit Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber durch die Entgeltfortzahlung an ihre Minijobber keine unkalkulierbar hohe finanzielle Belastung haben, gibt es die Arbeitgebersicherung der Knappschaft-Bahn-See. Diese erstattet die Aufwendungen für die Lohnfortzahlung. Voraussetzung dafür ist die Teilnahme am Ausgleichsverfahren U1.