

## **Urlaubs- und Lohnfortzahlungsanspruch Minijobber – empfindliche Strafen drohen!**

häufig sind Arbeitgeber der Ansicht, dass Aushilfen, auch Minijob oder 450,00 EUR Job genannt, keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall bzw. Urlaubsanspruch hätten. Dies ist ausdrücklich nicht so, vielmehr besteht die **gesetzliche Pflicht**, auch bei Aushilfen Urlaub und Krankheit zu bezahlen!

Durch die Einführung der Aufzeichnungspflichten im Rahmen des Mindestlohngesetzes ab Januar 2015 wird dies zunehmend durch Behörden verfolgt.

Jeder Arbeitnehmer hat einen gesetzlichen Anspruch auf einen Mindesturlaub von 4 Wochen pro Jahr. Dieser Urlaub muss dem Arbeitnehmer gewährt **und** vergütet werden.

Bei der Frage wie viel Urlaubsanspruch ein Minijobber tatsächlich hat, ist auf die regelmäßige Arbeitszeit abzustellen. Arbeitet zum Beispiel eine Aushilfe jeden Montag, dann hat sie einen Urlaubsanspruch von 4 Tagen im Jahr (entspricht 4 Wochen Urlaub).

### **Beispiel 1:**

Arbeitet eine Aushilfskraft immer Montag bis Freitag jeweils 1 Stunde, beträgt der Urlaubsanspruch 20 Tage pro Jahr.

### **Beispiel 2:**

Bei unregelmäßig beschäftigten Aushilfen ist am besten anhand des Durchschnittes eines Zeitraumes von 3 Monaten ein Urlaubsanspruch festzustellen.

Diese Gewährung **ist zwingend** in den gesetzlich vorgeschriebenen Aufzeichnungen für den Zoll oder die Sozialkassen nachvollziehbar und nachprüfbar aufzuzeichnen. Z.B. durch Eintragung: Montag Urlaub Aushilfe X.

Falls die Vergütung des Urlaubs unterbleibt, kann dies bei Sozialkassenprüfungen dazu führen, dass die Lohnanteile zugeschätzt und nachverbeitragt werden.

Besonders problematisch wird dieser Fall, wenn die Minijobber bereits nahe an der Grenze von monatlich 450,00 EUR pro Monat oder genau diesen Betrag verdienen. In diesem Fall wird die bisher geringfügig entlohnte Aushilfstätigkeit zu einer sozialversicherungspflichtigen

Tätigkeit und sowohl die Arbeitnehmer- als auch die Arbeitgeberbeiträge werden **vom Arbeitgeber nachgefordert**.

Außerdem sind diese Bruttolöhne in voller Höhe über die Lohnsteuertabelle zu versteuern, wobei teilweise die ungünstige Steuerklasse VI angewendet werden muss. Diese Beträge **trägt der Arbeitgeber** ebenfalls allein und in voller Höhe.

Bei Minijobbern, die genau den Mindestlohn erhalten, kommt hinzu, dass sich durch den Urlaubsanspruch die zu bezahlenden Stunden erhöhen. Werden die Urlaubsstunden nicht gesondert vergütet, wird für die zu bezahlenden Stunden (Arbeits- und Urlaubsstunden) ein zu geringes Entgelt gezahlt, welches den gesetzlichen **Mindestlohn unterschreitet**. Diese Unterschreitung kann schlimmstenfalls ein Bußgeld bis zu 500.000,00 EUR nach sich ziehen.

Bitte achten Sie genau darauf, dass die Urlaubstage im Rahmen der Aufzeichnungen Ihrer Minijobber genau gekennzeichnet sind und die Entlohnung der Urlaubstage gewährleistet ist.

Bei Minijobbern mit festen Löhnen ist besonders auf die Aufzeichnung der Urlaubstage zu achten, da anderweitig kein Nachweis durch die Lohnabrechnung gegeben ist.

Bei Minijobbern, die nach Stunden abgerechnet werden, bieten wir Ihnen an, uns die Urlaubsstunden zukünftig separat zu melden, damit die Entlohnung für Urlaubsstunden sowohl den von Ihnen geführten Aufzeichnungen als auch der Lohnabrechnung zu entnehmen ist.

Bitte bedenken Sie auch, dass gegebenenfalls vorliegende anderweitige Aufzeichnungen, z.B. Fahrten- und Lenkbücher mit den Aufzeichnungen übereinstimmen müssen.

Es bleibt dabei, dass das Mindestlohngesetz ein Bürokratiemonster unabsehbaren Ausmaßes ist. Möglicherweise bringt die geplante Änderung Entlastungen, wobei diese nur punktuell ausfallen werden.