

Flexible Arbeitszeitgestaltung bei geringfügig beschäftigten Arbeitnehmern (Gleitzeit- oder Jahreszeitkonto)

Das Führen von Arbeitszeitkonten ist auch für geringfügig entlohnte Beschäftigungen (450-Euro-Minijob) möglich. Allerdings müssen Arbeitgeber hierfür **bestimmte Vorgaben** beachten, die für die Sozialversicherung wichtig sind.

Flexible Arbeitszeitregelung

Um flexibel auf z.B. Personalengpässe reagieren zu können, haben Arbeitgeber die Möglichkeit, die Personalplanung auf der Grundlage einer sogenannten „sonstigen flexiblen Arbeitszeitregelung“ vorzunehmen. Hierunter versteht man Arbeitszeitkonten, die in Form von Gleitzeit- oder Jahreszeitkonten geführt werden. Sie erleichtern es dem Arbeitgeber, die Einhaltung der Verdienstgrenze von Minijobs zu gewährleisten und gleichzeitig eine flexible Personaleinsatzplanung vorzunehmen.

Ziel dieser Regelung ist es, bei **schwankender Arbeitszeit und verstetigtem** (gleichbleibendes) **regelmäßigem Arbeitsentgelt** einen monatsübergreifenden Ausgleich auf dem Arbeitszeitkonto schaffen zu können.

Der Arbeitnehmer erhält ein vertraglich vereinbartes verstetigtes Arbeitsentgelt, dem abhängig vom Stundenlohn eine bestimmte Soll-Arbeitszeit zugrunde liegt. Den Grundsätzen des Zuflussprinzips folgend, unterliegt dieses verstetigte Arbeitsentgelt – unabhängig von der Arbeitszeit – des geringfügig Beschäftigten der Beitragspflicht.

Je nach Bedarf arbeitet der geringfügig Beschäftigte unterschiedlich viele Stunden im Monat (mal mehr oder weniger). Wenn die betriebliche Situation es erfordert, kann der Arbeitnehmer für die Dauer von **maximal drei Monaten** unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts von der Arbeitsleistung freigestellt werden, denn die flexible Arbeitszeitregelung muss neben dem Aufbau von Zeitguthaben auch zwingend deren Abbau ermöglichen. Ist der Abbau von vornherein nicht beabsichtigt, ist von Beginn der Beschäftigung an das tatsächlich erarbeitete Arbeitsentgelt beitragspflichtig. Liegt eine längere Freistellung vor, so besteht sozialversicherungsrechtlich keine Beschäftigung mehr.

Die im Rahmen des Minijobs anfallenden Sozialabgaben sind nicht von dem in dem jeweiligen Monat erwirtschafteten, sondern ausschließlich von dem monatlich vereinbarten und ausgezahlten Arbeitsentgelt an die Minijob-Zentrale zu zahlen.

Grundsätze

Eine geringfügige Beschäftigung liegt vor, wenn das Arbeitsentgelt regelmäßig 450 EUR im Monat nicht überschreitet.

Zur Prüfung der Jahresentgeltgrenzen ist die Zeitjahrbetrachtung (12 Monate) maßgeblich. Es ist im Rahmen einer flexiblen Arbeitszeitregelung die Jahresarbeitszeit mit dem daraus resultierenden Entgeltanspruch zu Grunde zu legen. Wird vorausschauend für ein Jahr die Jahresentgeltgrenze von 5.400 EUR überschritten, liegt keine geringfügige Beschäftigung vor. Wird im Laufe eines Zeitjahres eine Überschreitung der Jahresentgeltgrenze festgestellt (Prognose), tritt ab dem Zeitpunkt Steuer- und Sozialversicherungspflicht ein.

Achtung: Innerhalb eines Zeitjahres dürfen maximal die Stunden gearbeitet werden, mit denen unter Berücksichtigung des vereinbarten Stundenlohnes die Jahresentgeltgrenze erreicht wird.

Ein Zeitguthaben am Ende eines Zeitjahres muss nicht abgegolten werden. Es kann weitergeführt werden. Bei der vorausschauenden Betrachtung für das neue Zeitjahr spielt das Restguthaben keine Rolle. Im Übrigen führt die Regelung über die zwingende Abgeltung von Zusatzstunden dazu, dass die Vereinbarung zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung nichtig wird.

Wurde das Guthaben im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung aufgebaut, kann der Abbau des Zeitguthabens auch nur geringfügig entlohnt werden.

Voraussetzungen für die flexible Arbeitszeitregelung

Mit dem Arbeitnehmer muss eine gesonderte Vereinbarung über die flexible Arbeitszeitregelung geschlossen werden. Diese muss den Abbau der Stunden gewährleisten. Mit der Wertguthabensvereinbarung wird auf die sofortige Auszahlung von erarbeitetem Entgelt verzichtet und ein Guthaben für Zeiten einer Freistellung von der Arbeitsleistung aufgebaut.

Es sind Zeitjahresarbeitskonten und monatliche Stundenaufzeichnungen zu führen. Diese müssen regelmäßig bei den Lohnunterlagen abgelegt und aufbewahrt werden.

Beispiele

Für einen Minijobber wird ein Jahresarbeitszeitkonto eingerichtet. Er arbeitet vom 1. Januar bis zum 31. Dezember und erhält ein monatlich gleichbleibendes festes Arbeitsentgelt von 450 Euro. Bei einem vereinbarten Stundenlohn von 10 Euro und einer vereinbarten Soll-Arbeitszeit von 45 Stunden im Monat, ergeben sich 540 Arbeitsstunden im Jahr, die flexibel genutzt werden sollen. Der Arbeitgeber zahlt die Abgaben aber immer ausgehend vom vereinbarten monatlichen Arbeitsentgelt (450 Euro).

Variante 1:

In einigen Monaten arbeitet der Minijobber mehr Stunden, in anderen Monaten weniger Stunden und in wiederum anderen die vereinbarten 45 Stunden. Es findet ein Ausgleich des Zeitaufbaus und des Zeitabbaus innerhalb des Jahres statt. Das Arbeitszeitkonto ist zum Dezember ausgeglichen.

Variante 2:

In den Monaten April bis September ergeben sich beispielsweise saisonbedingte Produktionsspitzen oder Engpässe. Während dieser Produktionsspitze findet ein Aufbau des Arbeitszeitkontos statt. Die Plusstunden betragen im September demnach 135 Stunden. Die Plusstunden müssen innerhalb eines Zeitjahres, hier bis Dezember, abgebaut werden. Der Minijobber kann innerhalb des Jahres für einen Zeitraum von drei Monaten von der Arbeitsleistung freigestellt werden, damit die zulässige Entgeltgrenze für den Minijob nicht überschritten wird. In diesem Beispiel ergeben sich bei einer Arbeitszeit von 45 Stunden im Monat und einem Plus des Arbeitszeitkontos von 135 Stunden genau drei Freistellungsmonate.

Variante 3:

Im Einzelfall darf es auch zu Überschreitungen der Arbeitszeit und damit des zulässigen Gesamtentgelts von 5.400 Euro pro Jahr kommen. Voraussetzung ist aber, dass das Überschreiten gelegentlich (maximal dreimal pro Zeitjahr) und nicht vorhersehbar ist. Nicht vorhersehbar wäre zum Beispiel ein erhöhter Arbeitseinsatz wegen des krankheitsbedingten Ausfalls eines anderen Arbeitnehmers. Eine Urlaubsvertretung stellt jedoch kein unvorhersehbares Ereignis dar. Mehrstunden aufgrund eines gelegentlichen unvorhersehbaren Ereignisses sind immer abzugelten und nicht als Guthabenstunden ins nächste Kalenderjahr zu übernehmen – um das Arbeitszeitkonto zum Ende des Jahres auszugleichen.

Variante 4:

Sofern 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 durch Freistellung ausgeglichen werden können, so liegt spätestens ab diesem Zeitpunkt keine geringfügige Beschäftigung mehr vor.

Bei Rückfragen steht Ihnen das Team der Koch & Kollegen Steuerberatung GmbH gern zur Verfügung.