

Wie es sich auswirkt, Minijobbern Urlaub auszuzahlen

NEWS 21.07.2020 Urlaubsabgeltung



Haufe Online Redaktion

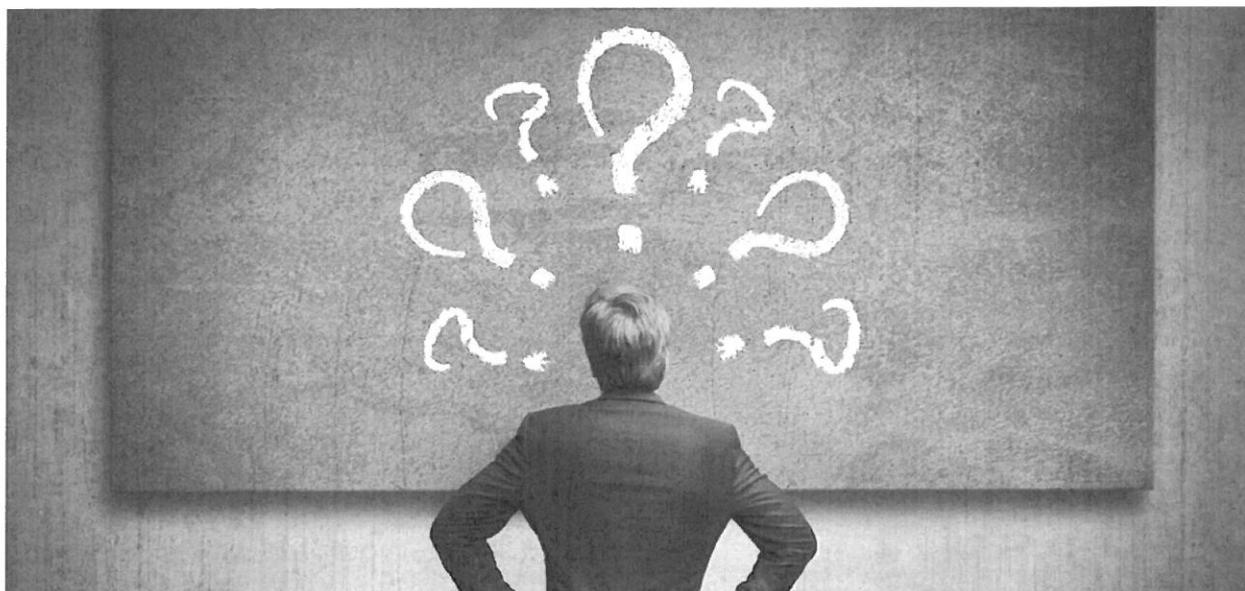


Bild: Fotolia LLC.

Minijobber haben auch Anspruch darauf, wegen Urlaubs bezahlt von der Arbeit freigestellt zu werden. Wie kann sich eine Urlaubsabgeltung auf einen Minijob auswirken?

Auch Minijobber haben als Arbeitnehmer Anspruch auf bezahlten Urlaub. Das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt erhöht sich dadurch nicht. Wird der Urlaub jedoch abgegolten, kann die zulässige Entgeltgrenze überschritten werden.

Minijobber haben mindestens den Anspruch auf Urlaub, der ihnen gesetzlich zusteht. Urlaub, der bei Beendigung des Minijobs nicht in Anspruch genommen wurde, ist abzugelten. Wir erklären Ihnen, wie mit Urlaubsansprüchen bei Beginn und Ende des Minijobs versicherungs- und beitragsrechtlich umzugehen ist.

Gesetzlicher Mindesturlaubsanspruch im Minijob

Das Bundesurlaubsgesetz (BurlG) gesteht Arbeitnehmern für mindestens 24 Werktage bei einer Sechs-Tage-Arbeitswoche Erholungsurlaub zu. Als

Faustformel gilt daher, dass auch Minijobber bei einem vollen Beschäftigungsjahr für mindestens vier Arbeitswochen Anspruch darauf haben, wegen Urlaubs bezahlt von der Arbeit freigestellt zu werden. Arbeits- und tarifvertragliche Vereinbarungen sehen in der Regel aber auch höhere Ansprüche vor.

ADVERTISING



Grundsatz der Gleichbehandlung gegenüber Vollzeitbeschäftigten

Darüber hinaus gilt der Grundsatz der Gleichbehandlung, wonach Minijobber gegenüber vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern ohne sachlichen Grund nicht benachteiligt werden dürfen. Gewährt ein Arbeitgeber seinem vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer mehr Urlaubstage, steht auch dem Arbeitnehmer im Minijob ein entsprechend höherer Urlaubsanspruch zu.

Umgang mit Urlaubsansprüchen bei Beginn des Minijobs

Arbeitgeber müssen bei Beschäftigungsbeginn die Höhe des zu erwartenden regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelts ermitteln. Dieses darf im Durchschnitt einer Jahresbetrachtung 450 Euro monatlich beziehungsweise für zwölf Kalendermonate 5.400 Euro nicht überschreiten. Urlaubsansprüche sind bei dieser Berechnung nicht gesondert zu berücksichtigen, weil es sich nicht um zusätzliche Tage gegen Bezahlung handelt. Vielmehr wird der Arbeitnehmer an

Urlaubstagen gegen die für diesen Arbeitstag vereinbarte Bezahlung von der Arbeit freigestellt.

Urlaubsabgeltung bei Beendigung des Minijobs

Von Urlaubsabgeltung spricht man, wenn wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses der gesetzlich zustehende Urlaub ganz oder teilweise nicht bis zum Beendigungszeitpunkt gewährt werden kann und die so verbliebenen Urlaubstage "abgegolten" und damit ausgezahlt werden müssen (§ 7 Abs. 4 BurlG). Mit Ende des Arbeitsverhältnisses endet auch das sozialversicherungsrechtliche Beschäftigungsverhältnis.

Umgang mit Urlaubsansprüchen bei Beendigung des Minijobs

Bei Beendigung des Minijobs noch bestehende Urlaubsansprüche sind als **Einmalzahlung** zu vergüten. Das Arbeitsentgelt aus der Urlaubsabgeltung ist somit beitragsrechtlich dem letzten Entgeltabrechnungszeitraum des laufenden Kalenderjahres zuzuordnen. Dies gilt auch dann, wenn der letzte Entgeltabrechnungszeitraum nicht mit laufendem Arbeitsentgelt belegt ist.

Urlaub auszahlen bei 450-Euro-Job: Auswirkungen der Einmalzahlung

Wird der Urlaub nicht in Freizeit gewährt, sondern abgegolten, 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 5.400 EUR überschritten werden. Ein Überschreiten ist jedoch dann unschädlich, wenn die Zahlung gelegentlich und nicht vorhersehbar war.

Gelegentliches nicht vorhersehbares Überschreiten der Entgeltgrenze

Ein gelegentliches nicht vorhersehbares Überschreiten der Entgeltgrenze ist unschädlich für die Annahme einer geringfügig entlohnten Beschäftigung. Gelegentlich ist ein Zeitraum bis zu drei Monate (**fünf Monate in der Zeit vom 1. März 2020 bis 31. Oktober 2020**) innerhalb eines Zeitjahres. Nicht vorhersehbar ist grundsätzlich ein Überschreiten der Entgeltgrenze, wenn das den Mehrverdienst auslösende Ereignis im Vorfeld nicht bekannt war beziehungsweise sein konnte.

Wann ist die Urlaubsabgeltung nicht vorhersehbar und unschädlich?

Die Urlaubsabgeltung kann immer nur dann unschädlich für den Minijob sein, wenn das rechtliche Ende des Arbeitsverhältnisses unvorhersehbar eintritt und die Gewährung des noch bestehenden Urlaubsanspruchs bis zum Zeitpunkt des Ausscheidens unmöglich ist. Hierbei kommen also nur Sachverhalte in Betracht, bei denen das Arbeitsverhältnis

- fristlos gekündigt oder
- im gegenseitigen Einvernehmen vorzeitig unter Außerachtlassung der gesetzlichen Kündigungsfristen per Aufhebungsvertrag beendet wird.

Inanspruchnahme des Erholungsurlaubs nicht in vollem Umfang möglich

Denkbar sind aber auch Fälle einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Grundlage einer fristgerechten Kündigung, wenn aufgrund des (zulässig) angesparten Erholungsurlaubs eine Inanspruchnahme bis zum Ablauf des Arbeitsverhältnisses nicht in vollem Umfang möglich ist.

Beispiel: Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses zum 30. Juni 2020. Aufgrund hoher Auftragslage kann der noch zustehende Urlaub nicht in Anspruch genommen werden. Die offenen Urlaubstage werden als Einmalzahlung vergütet und beitragsrechtlich dem Entgeltabrechnungszeitraum Juni 2020 zugeordnet.

Minijob: Urlaub auszahlen kann sich nachteilig auswirken

Sofern der komplette Urlaubsanspruch zeitlich realisiert werden könnte und sich somit ein Überschreiten der Entgeltgrenze verhindern ließe, kann sich der Arbeitgeber hingegen nicht darauf berufen, dass die Einmalzahlung nicht vorhersehbar gezahlt wurde. In diesem Fall liegt im letzten Beschäftigungsmonat, dem die Einmalzahlung zugeordnet wird, keine geringfügig entlohnte, sondern eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vor.

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 Märzklause) wird die Einmalzahlung beitragsrechtlich dem letzten Entgeltabrechnungszeitraum des Vorjahres zugeordnet. Bei einer Vergütung ab April wäre diese Einmalzahlung beitragsfrei.

Beispiel: Ende der Beschäftigung am 31. Dezember 2019.

Auszahlung der Urlaubsabgeltung

a) im Februar 2020. Die Einmalzahlung wird dem Dezember 2019 zugeordnet. Das Arbeitsentgelt des Vorjahres erhöht sich entsprechend.

b) Im April 2020. Die Einmalzahlung ist beitragsfrei. Das Arbeitsentgelt des Vorjahres erhöht sich nicht.

Mehr zu den Besonderheiten der Märzklause erfahren Sie in diesem Top-Thema.

Urlaubsabgeltung bei Tod des Minijobbers

Endet eine Beschäftigung durch Tod des Arbeitnehmers, verfallen Urlaubsansprüche beziehungsweise Abgeltungsansprüche für nicht genommenen Urlaub nicht. Das Bundesarbeitsgericht hat 2019 entschieden, dass die maßgebenden Bestimmungen des BUrlG unionsrechtskonform auszulegen sind und folgte damit der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes. Der Vergütungsanspruch für den Urlaub ist noch während des Arbeitsverhältnisses bei dem Arbeitnehmer entstanden, sodass er dementsprechend als (einmalige) Einnahme aus der Beschäftigung anzusehen ist. Die Urlaubsabgeltung ist somit versicherungs- und beitragsrechtlich so zu behandeln, als würde sie an den Arbeitnehmer ausgezahlt. Dies gilt aber nur, wenn eine Auszahlung an die Erben auch tatsächlich erfolgt.

Das könnte Sie auch interessieren:

Minijobs: Entgeltgrenze versus Hinzuverdienstgrenze bei Altersvollrentnern

Der schmale Grat zwischen Gefälligkeitsdienst und Schwarzarbeit

Minijob: Entgeltanspruch in Corona-Zeiten