



magazin

Mitteilungen der **Mitarbeiterseite** in der **Regionalkommission NRW**
der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes

Regionalkommission NRW

Oktober 2013

**Vervielfältigung und weite Verbreitung
mit Quellenangabe erlaubt und erwünscht!**

Die Übergangsregelung zur geringfügigen Beschäftigung in den AVR¹ läuft zum Jahresende 2013 aus

Das bedeutet:

- Alle geringfügig Beschäftigten haben Anspruch auf eine Vergütung, die durch eine ordnungsgemäße Eingruppierung festgestellt ist. Eine frei vereinbarte Stundenvergütung ist ab dem 1. Januar 2014 nicht mehr zulässig.
- Der Wegfall von Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld oder Jahressonderzahlung, der evtl. mit dem Dienstgeber vereinbart wurde, wird zum Jahresende 2013 unwirksam.
- Zuschläge und Zulagen sind anteilig auch an geringfügig Beschäftigte zu zahlen.

¹ AVR = Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes

Die Umwandlung bestehender Verträge und das Überschreiten der 450-Euro-Grenze

Die Übergangsregelung zur geringfügigen Beschäftigung in den AVR läuft zum Jahresende 2013 aus. Alle geringfügig Beschäftigten haben dann Anspruch auf eine Vergütung, die durch eine ordnungsgemäße Eingruppierung festgestellt ist. Eine frei vereinbarte Stundenvergütung ist ab dem 1. Januar 2014 nicht mehr zulässig.

Da der mit der Mitarbeiterin² geschlossene Vertrag weiter gilt und der Dienstgeber verpflichtet ist, die betroffene Mitarbeiterin im gleichen Umfang weiter zu beschäftigen wie im Vertrag vereinbart, wird es in vielen Fällen zu einer **Überschreitung der 450-Euro-Grenze** kommen.

Übersteigt das monatliche Einkommen die 450-Euro-Grenze, durch die Lohnsteigerung (bei gleich bleibender Stundenzahl), gilt § 20 Sozialgesetzbuch IV. Für Einkommen zwischen 450,01 Euro und 850 Euro, die sogenannte **Gleitzone**, gibt es steuer- und sozialversicherungsrechtliche Besonderheiten.

Sozialversicherung: Der Dienstgeber zahlt den vollen Anteil zur Sozialversicherung. Die Mitarbeiterin zahlt einen linear ansteigenden Prozentsatz, der bei 450,01 Euro beginnt und bei 850 Euro mit der vollen Belastung endet, vergleichbar zu allen anderen Beschäftigten.

Steuer: Die Mitarbeiterin verliert mit der Überschreitung der 450-Euro-Grenze die Steuerfreiheit für die geringfügige Beschäftigung. Allerdings beginnt die Berechnung der Einkommenssteuer im Jahr 2014 erst bei Einkünften von mehr als 8.354,- Euro. Wer weniger verdient zahlt überhaupt keine Steuern.

Somit dürfte die Steuerpflicht nur Auswirkungen bei Mitarbeiterinnen haben, die neben der bisherigen geringfügigen Beschäftigung noch weitere Arbeitsverhältnisse haben.

Im Ergebnis bedeutet das:

1. Für den Dienstgeber werden die unter Anwendung der Übergangsregelung nach Abschnitt IIb (Anlage 1 AVR) begründete Dienstverhältnisse teurer.
2. Für die Mitarbeiterin steigt das Bruttogehalt. Bei Überschreiten der 450-Euro-Grenze kommen Belastungen in Form von Sozialversicherungsabzügen und ggf. Lohnsteuer auf die Mitarbeiterin zu.

Auszug aus dem Sozialgesetzbuch:

§ 20 Aufbringung der Mittel, Gleitzone

(1) ...

(2) Eine Gleitzone im Sinne dieses Gesetzbuches liegt bei einem Beschäftigungsverhältnis vor, wenn das daraus erzielte Arbeitsentgelt zwischen 450,01 Euro und 850,00 Euro im Monat liegt und die Grenze von 850,00 Euro im Monat regelmäßig nicht überschreitet; bei mehreren Beschäftigungsverhältnissen ist das insgesamt erzielte Arbeitsentgelt maßgebend.

² Der besseren Lesbarkeit halber, und weil fast ausschließlich Frauen von den Regelungen betroffen sind, wird im folgenden Text die weibliche Form verwendet.

Für die Mitarbeiterin sind zwei mögliche Varianten zu unterscheiden:

1. **Der Mitarbeiterin kam es bei Vertragsabschluss ausdrücklich auf die Einhaltung der 450-Euro-Grenze an:**

Der Beschäftigungsumfang der Mitarbeiterin muss so verringert werden, dass die 450-Euro-Grenze nicht überschritten wird. Gleichzeitig muss eine ordnungsgemäße Eingruppierung und Zahlung aller sonstigen Vergütungsbestandteile erfolgen.

2. **Der Mitarbeiterin kam es bei Vertragsabschluss nicht darauf an, ob die 450-Euro-Grenze eingehalten wird** (typischer Fall: Der Dienstgeber bot nur eine 450-Euro-Tätigkeit an und die Mitarbeiterin übte keine weitere Berufstätigkeit aus):

Der Beschäftigungsumfang der Mitarbeiterin bleibt unverändert und die Bruttovergütung steigt entsprechend an. Denn die Mitarbeiterin, die ausschließlich eine geringfügige Beschäftigung ausübt, wird häufig auch bei Überschreitung der 450-Euro-Grenze ein steuerfreies Einkommen beziehen. Der Beginn und die Höhe der individuellen Steuerpflicht hängen von den persönlichen steuerlichen Verhältnissen der Mitarbeiterin ab (z.B. Familiensituation, Einkommen des Partners). In Zweifelsfällen empfiehlt sich die Anfrage beim Finanzamt oder einem Steuerexperten.

Welche Alternative zutrifft, ist durch eine Prüfung des Vertragstextes festzustellen. Hat der Dienstgeber den üblichen Musterdienstvertrag für „nebenberuflich und geringfügig Beschäftigte“ für den Vertragsabschluss genutzt, ist dies allein noch kein Nachweis dafür, dass die Mitarbeiterin zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses die Einhaltung der 450-Euro-Grenze als wesentliches Merkmal der Beschäftigung angesehen hat. Der Vertragstext spricht insoweit lediglich von einer „Teilzeitbeschäftigung“.

Nur wenn aus dem Text oder den dazu getroffenen Vereinbarungen **die Einhaltung der 450-Euro-Grenze von beiden Vertragspartnern als Grundbedingung für die Beschäftigung** angesehen wurde, rechtfertigt das die 1. Alternative: Eine Reduzierung der Wochenarbeitszeit.

Jede Mitarbeiterin hat das Recht, für sich diese Möglichkeiten einzufordern und in Anspruch zu nehmen. Die Mitarbeitervertretungen sollten dabei Unterstützung leisten.

Möglichkeiten zur Beibehaltung der geringfügigen Beschäftigung:

1. **Arbeitszeitreduzierung nach Anlage 5 zu den AVR:**

Wenn der Dienstgeber die Anwendung der 1. Alternative (Reduzierung der Wochenarbeitszeit zur Einhaltung der 450-Euro-Grenze) verweigert, kann die Mitarbeiterin unter den Voraussetzungen des § 1a der Anlage 5 zu den AVR (Kind unter 18 oder pflegebedürftiger Angehöriger) zur Not auch gegen den

Willen des Dienstgebers und ohne Anpassung des Dienstvertrages eine Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit verlangen.

2. **Arbeitszeitreduzierung nach § 8 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes:**

Eine weitere Möglichkeit der Reduzierung der Arbeitszeit ergibt sich aus § 8 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG). Danach kann jede Mitarbeiterin gegenüber ihrem Dienstgeber die Verringerung der vereinbarten Wochenarbeitszeit verlangen.

Voraussetzung ist ein (schriftlicher) Antrag, der mindestens 3 Monate vor Inkrafttreten der Veränderung zu stellen ist. Die Mitarbeiterin muss in dem Antrag den gewünschten Beschäftigungsumfang und die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit darlegen. Der Dienstgeber hat dann mit der Mitarbeiterin ein Gespräch über die Umsetzung dieses Antrags zu führen.

Der Dienstgeber kann den Antrag ablehnen, wenn es betriebliche Gründe gibt, die gegen eine Umsetzung des Reduzierungswunsches sprechen. Für diese Gründe ist der Dienstgeber beweispflichtig. Er müsste darlegen, dass der Wunsch auf Arbeitszeitverringerung nicht in das betriebliche Organisationskonzept passt. Dass er dem Verringerungswunsch der Arbeitszeit durch zumutbare Änderungen von betrieblichen Abläufen oder des Personaleinsatzes nicht nachkommen kann und durch die Arbeitszeitverringerung unternehmerische Interessen wesentlich beeinträchtigt werden. (BAG, Urteil vom 18.02.2003 – Az. : 9 AZR 164/02)

Reagiert der Dienstgeber auf den Antrag nicht spätestens einen Monat vor Beginn der gewünschten Veränderung durch eine schriftliche Ablehnung, gilt der Antrag als genehmigt. (§ 8 Abs.5 TzBfG)

3. **Möglichkeit der Entgeltumwandlung**

Um die Grenze von 450 Euro einhalten zu können, kann auch von der Möglichkeit der (teilweisen) Entgeltumwandlung Gebrauch gemacht werden. Bei der Entgeltumwandlung wird auf Antrag der Mitarbeiterin vom Bruttoverdienst ein festzulegender monatlicher oder auch einmaliger Betrag (wie z.B. Weihnachtsgeld oder Urlaubsgeld) direkt auf ein Rentenkonto bei der Zusatzversicherung (KZVK, Selbsthilfe, u.a.) übertragen. Daraus resultiert ein zusätzlicher Rentenanspruch und gleichzeitig wird die gesetzliche Vorgabe der Einhaltung der 450-Euro-Grenze gewahrt. Auch hier geben die Zusatzversicherer oder das Personalbüro nähere Informationen.

Ganz wichtig für die Vertragsverhandlungen

Der Dienstgeber kann den Wegfall der Sonderregelung zur geringfügigen Beschäftigung nicht ohne weiteres zur Begründung für Kündigung oder Änderungskündigung des Dienstverhältnisses nehmen.

Dennoch werden viele Dienstgeber so argumentieren, dass die Aufrechterhaltung bestimmter Dienste nur bei Beibehaltung von „Billig-Stundenlöhnen“ möglich ist und den Mitarbeiterinnen mit Teil-Betriebsschließung drohen, falls sie ihre berechtigten Ansprüche einfordern. Die Dienstgeber werden ggf. geltend machen, dass bestimmte

Dienste nur im Hinblick auf die Möglichkeit von deutlichen Lohnunterschreitungen installiert worden sind und sich anders nicht rechnen. Mit diesen Argumenten muss die Mitarbeitervertretung sich auseinandersetzen.

Im schlimmsten Fall kann dies bedeuten, dass

- der Dienstgeber Einrichtungsteile mit Auflösung aller Dienstverhältnisse (auch der nicht geringfügig Beschäftigten) schließen kann, die bei Nachweis fehlender Rentabilität dauerhaft nicht mehr fortgeführt werden können.

Es kann aber nicht bedeuten, dass

- der Dienstgeber mit der alten Praxis der frei vereinbarten Stundenvergütung fortfahren kann, da eine Grundlage in der AVR fehlt.

Die Rechtsprechung gibt einer weiteren Übergangsregelung keine Chance

Das Arbeitsgericht Bielefeld hatte unter dem Aktenzeichen 2 Ca 82/12 vom 16.04.2013 den Fall einer Mitarbeiterin zu entscheiden, die gegen die Übergangsregelung in der AVR Klage erhoben hatte. In dem Urteil stellt das Gericht fest, dass

„die zwischen den Parteien geschlossene Entlohnungsvereinbarung in Höhe von ...Euro netto aufgrund § 3 der Anlage 1 – IIb der AVR gegen § 4 Abs.1 Satz.2 TzBfG (verstößt) und daher gemäß § 134 BGB nichtig ist“.

Im § 4 des TzBfG (Teilzeit und Befristungsgesetz) ist geregelt, dass ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden darf als ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer. **Einem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer ist Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers entspricht.**

Teilzeitbeschäftigt, so wird in § 1 des TzBfG ausgeführt, ist ein Arbeitnehmer, dessen regelmäßige Wochenarbeitszeit kürzer ist als die eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers. **Teilzeitbeschäftigt ist auch ein Arbeitnehmer, der eine geringfügige Beschäftigung** nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch **ausübt.**

... Im Folgenden lesen Sie etwas ausführlicher die Gründe und Hintergründe weshalb es zum Jahreswechsel 2014 zu dieser Veränderung für die geringfügig Beschäftigten bei der Caritas kommt. ...

Die gesetzlichen Vorgaben

Der Gesetzgeber stellt Mitarbeiterinnen von der vollen Belastung mit Sozialversicherungsabgaben und der Steuerbelastung frei, wenn sie eine Beschäftigung ausüben, die als „geringfügig“ anzusehen ist. Dies ist im Sozialgesetzbuch IV, § 8, geregelt:

Auszug aus dem Sozialgesetzbuch IV:

§ 8 Geringfügige Beschäftigung und geringfügige selbständige Tätigkeit

- (1) **Eine geringfügige Beschäftigung liegt vor, wenn das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung regelmäßig** im Monat 450 Euro nicht übersteigt,
- ...
- (2) Bei der Anwendung des Absatzes 1 sind mehrere geringfügige Beschäftigungen nach Nummer 1 oder Nummer 2 sowie geringfügige Beschäftigungen nach Nummer 1 mit Ausnahme einer geringfügigen Beschäftigung nach Nummer 1 und nicht geringfügige Beschäftigungen zusammenzurechnen. Eine geringfügige Beschäftigung liegt nicht mehr vor, sobald die Voraussetzungen des Absatzes 1 entfallen.

Ob eine Beschäftigung geringfügig ist oder nicht, macht der Gesetzgeber allein an der Höhe der gezahlten monatlichen Vergütung fest. Auf den Umfang der Beschäftigung (ob die Mitarbeiterin 5, 10 oder 20 Stunden in der Woche arbeitet) kommt es genauso wenig an wie auf die Vergütungshöhe (ob die Mitarbeiterin als Reinigungskraft, im sonstigen Servicebereich oder auf der Grundlage einer qualifizierten Ausbildung arbeitet).

Soweit die gesetzlichen Vorgaben.

Die Regelungen in den AVR bis 2009

Eine bis 2009 in den AVR geltende Anlage (die Anlage 18) griff diese gesetzliche Sonderregelung auf und gab den Vertragsparteien im Anwendungsbereich der AVR **zusätzlich** die Möglichkeit, einzelvertraglich und mit der Möglichkeit des jederzeitigen Widerrufs:

- eine von den allgemeinen Eingruppierungsregelungen abweichende geringere Vergütung zu vereinbaren,
- und
- von den Regelungen über die Gewährung von Zulagen, Zeitzuschlägen und Weihnachtiszusendungen abzuweichen.

Faktisch bedeutete das eine Schlechterstellung im Bereich des Sozialversicherungsrechts (nur symbolischer Beitrag in die Rentenversicherung mit Anspruch von ca. 5 Euro Rente pro Beschäftigungsjahr bei regelmäßig 400 Euro/mtl., kein eigenständiger Anspruch auf Leistungen in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung, kein Anspruch auf Leistungen bei Arbeitslosigkeit). Zudem mussten die Mitarbeiterinnen im Regelfall für weniger Stundenlohn arbeiten als andere, auch teilzeitbeschäftigte Kolleginnen.

Von diesem doppelten Verzicht profitierten die Einrichtungen und waren in vielen Bereichen in der Lage, Dienste und Leistungen anzubieten, die bei normaler Kalkulation von Personalkosten so nicht möglich wären.

Das Urteil des Europäischen Gerichtshofs

Mit dem Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) vom 9. September 1999 wurde das Aus der Anlage 18 eingeleitet. Der EuGH stellte damals fest, dass der Ausschluss bestimmter tariflicher Ansprüche eine mittelbare Diskriminierung darstelle. Bereits in der Zeitschrift ‚neue caritas‘ 2/2000 wurde diese Problematik dargestellt und die Zukunft der Anlage 18 AVR durch den Geschäftsführer der Arbeitsrechtlichen Kommission in Frage gestellt.

Auf diese gewandelte Rechtsauffassung zur mittelbaren Diskriminierung reagierte der deutsche Gesetzgeber in den folgenden Jahren. Am 1.1.2001 traten das **Teilzeit- und Befristungsgesetz** und am 18.08.2006 das **Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz** in Kraft. Dazu stand die Anlage 18 im Widerspruch.

Die endgültige Abschaffung der Anlage 18 geschah zum 31.10.2009 durch Spruch des Vermittlungsausschusses der Arbeitsrechtlichen Kommission.

Mit diesem Beschluss wurde die rechtliche Grundlage für die Fortführung der besonderen Regelungen für geringfügig Beschäftigte beseitigt.

Die Übergangsregelung in den AVR seit 2010

Auf Drängen der Dienstgebervertreter in der Arbeitsrechtlichen Kommission beschloss die Bundeskommission in der Tarifrunde 2010 eine Übergangsregelung in Abschnitt IIb der Anlage 1 zu den AVR. Diese lautet:

§ 1 Geltungsbereich

Für Mitarbeiter, die eine Beschäftigung im Sinne von § 8 SGB IV – ohne Berücksichtigung des § 8 Abs. 2 Satz 1 SGB IV – nebenberuflich (§ 2) ausüben, gilt nachfolgende Regelung.

§ 2 Nebenberuflich Beschäftigte

¹Nebenberuflich tätig im Sinne dieser Regelung ist, wer eine Tätigkeit bis zu 13 Wochenstunden ausübt und monatlich nicht mehr als 400 Euro verdient. ²Im Übrigen wird die Nebenberuflichkeit über die Lohnsteuerrichtlinien 2008, R3.26 Absatz 2 zu § 3 Nr. 26 EStG definiert.

§ 3 Vergütung

¹Mit dem Mitarbeiter kann einzelvertraglich eine pauschale Stundenvergütung vereinbart werden. In der Stundenvergütung ist ein Anteil für die Weihnachtsgeld, das Urlaubsgeld sowie für Zeitzuschläge und Zulagen enthalten. ²Bei der Festlegung der pauschalen Stundenvergütung darf

a) 7,50 Euro für Mitarbeiter der Anlagen 2, 2b, 30 und 33 zu den AVR,

b) 9,00 Euro für Mitarbeiter der Anlagen 31 und 32 zu den AVR

nicht unterschritten werden.

³Die Bestimmungen der Anlage 8 zu den AVR finden Anwendung.

§ 4 Beteiligung der Mitarbeitervertretung

Die Vertragsbedingungen sind der Mitarbeitervertretung mitzuteilen.

§ 5 In-Kraft-Treten

Diese Regelung tritt zum 1. Januar 2011 in Kraft und ist auf 3 Jahre befristet.

Anmerkung:

Im AVR-Text war noch die alte Grenze von 400 Euro abgebildet. Die gesetzliche Anhebung zum Beginn des Jahres 2013 auf 450 Euro wurde von der Arbeitsrechtlichen Kommission nicht mehr nachvollzogen, da das Auslaufen der Regelung bevorstand.

Diese Regelung entfällt nun zum Jahresende. Die dreijährige Befristung ist ausgelaufen. Damit treten für alle geringfügig Beschäftigten die normalen Regelungen der AVR in Kraft:

1. **Sie haben Anspruch auf eine durch eine ordnungsgemäße Eingruppierung festgestellte Vergütung.**
2. **Der mit dem Dienstgeber evtl. vereinbarte Wegfall von Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld oder Jahressonderzahlung wird unwirksam.**
3. **Zuschläge und Zulagen sind anteilig auch an geringfügig Beschäftigte zu zahlen.**

An den oben genannten gesetzlichen Besonderheiten des Sozialgesetzbuches IV ändert sich allerdings nichts.

Das heißt:

Soweit die Voraussetzungen einer geringfügigen Beschäftigung weiter vorliegen, behält sowohl der Dienstgeber als auch die Mitarbeiterin den Vorteil einer deutlichen Reduzierung (Dienstgeber) bzw. Befreiung (Mitarbeiterin) von den üblichen Abzügen für die Sozialversicherung. Auch die Befreiung von der Lohnsteuer für die Mitarbeiterin bleibt in vollem Umfang erhalten, wenn der 450-Euro-Job die einzige geringfügige Tätigkeit ist.

Nur der bisherige arbeitsrechtliche Vorteil einer geringeren Bezahlung der Tätigkeit (nur Dienstgebervorteil) entfällt. Er ist nach heutiger Rechtsprechung rechtswidrig!

Praktische Hilfe

Musterbrief an den Dienstgeber

Absender:

Die geringfügig beschäftigte Mitarbeiterin

Empfänger:

Der Dienstgeber

Datum:

Wegfall der Übergangsregelung in Abschnitt IIb der Anlage 1 zu den AVR

Anpassung meines Arbeitsvertrages vom wegen Wegfall der Geschäftsgrundlage

Sehr geehrte/r Herr / Frau

zum 31. Dezember 2014 entfällt die Übergangsregelung in Abschnitt IIb der Anlage 1 zu den AVR (geringfügige Beschäftigung).

Ich verzichte auf die AVR-Anwendung zu einem früheren Zeitpunkt. Im Gegenzug erwarte ich von Ihnen eine zeitnahe, spätestens jedoch zum 01.01.2014 entsprechend den Erfordernissen von § 3 Nachweisgesetz, schriftliche Mitteilung zu den ab 01.01.2014 geltenden Arbeitsbedingungen gemäß § 2 des Gesetzes.

Dies sind insbesondere die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Zuschläge, der Zulagen, Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts.

Ich erwarte von Ihnen eine Anpassung an die neue Geschäftsgrundlage. Das bedeutet, dass entweder eine Entgelterhöhung oder die entsprechende Herabsetzung der Arbeitszeit umgesetzt wird.

Ich möchte

- eine Entgelterhöhung und die künftige Beschäftigung in der Gleitzone (bis 850,--€).
- eine Entgelterhöhung und die Überweisung des die 450,--€ übersteigenden Betrages auf ein Zusatzversicherungskonto im Rahmen der Entgeltumwandlung.
- die rechnerische Herabsetzung der Arbeitszeit um die inzwischen mehrfach erhöhten Vergütungen, so dass die Vergütung einschließlich des anteiligen Urlaubs- und Weihnachtsgeldes 450 € beträgt.

In jedem Fall gehe ich davon aus, dass ich so gestellt sein werde, als ob weder die Anlage 18 noch die Übergangsregelung in Abschnitt II b zur Anlage 1 AVR jemals angewendet worden wäre. Das heißt: Die Alters-, Zeit- und Bewährungsaufstiege sind berücksichtigt und ich beginne nicht in der Regelvergütungsstufe 1 oder Entgeltstufe 1.

Falls sie dem hiermit geltend gemachten Verlangen nicht oder nicht vollständig folgen wollen, bitte ich um schnellsten Hinweis, damit ich den Rechtsweg beschreiten kann.

Mit freundlichen Grüßen,

Unterschrift und Name der geringfügig beschäftigten Mitarbeiterin