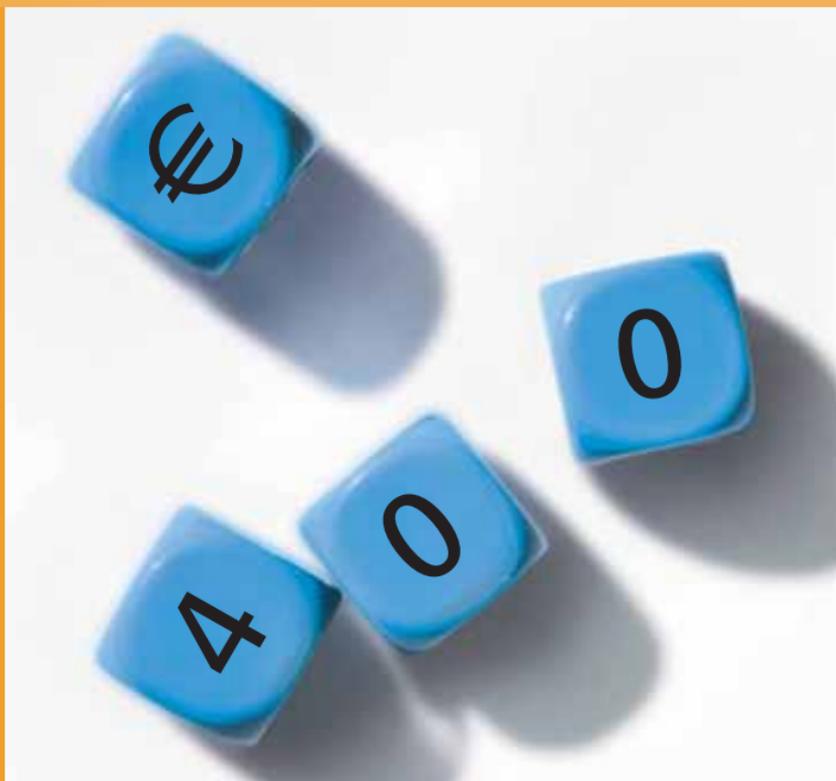


Jasmin Theuringer

CheckAp

400-€-Minijobs in der Apotheke



Deutscher Apotheker Verlag

Theuringer
CheckAp 400-€-Minijobs in der Apotheke

CheckAp

400-€-Minijobs in der Apotheke

Jasmin Theuringer, Düsseldorf

Mit 1 Abbildung, 2 Tabellen
und 2 Musterarbeitsverträgen



Deutscher Apotheker Verlag Stuttgart

Anschrift der Autorin:

Jasmin Theuringer
Bellinger Rechtsanwälte/Steuerberater
Heinrich-Heine-Allee 30
40213 Düsseldorf

Alle Angaben in diesem Buch wurden sorgfältig geprüft. Dennoch können die Autorin und der Verlag keine Gewähr für deren Richtigkeit übernehmen.

Ein Markenzeichen kann warenzeichenrechtlich geschützt sein, auch wenn ein Hinweis auf etwa bestehende Schutzrechte fehlt.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet unter <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Jede Verwertung des Werkes außerhalb der Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Übersetzungen, Nachdrucke, Mikroverfilmungen oder vergleichbare Verfahren sowie für die Speicherung in Datenverarbeitungsanlagen.

1. Auflage 2012

ISBN 978-3-7692-5534-8

© 2012 Deutscher Apotheker Verlag
Birkenwaldstraße 44, 70191 Stuttgart
www.deutscher-apotheker-verlag.de

Printed in Germany

Satz: Gerd Schweikert, Stuttgart
Druck und Bindung: Stadtdruckerei Knöller, Stuttgart
Umschlagabbildung: F1 online
Umschlaggestaltung: Atelier Schäfer, Esslingen

VORWORT

Beschäftigen Sie in Ihrer Apotheke 400,00-€-Kräfte? Vielleicht eine PTA, die sich während der Elternzeit etwas dazu verdient, oder einen Boten? Bekommt Ihre PTA im November Weihnachtsgeld, der Bote aber nicht?

Setzen Sie Ihre geringfügig Beschäftigten auch ein, um Ausfallzeiten anderer Mitarbeiter in der Urlaubssaison aufzufangen? Falls ja, wie rechnen Sie die Überstunden ab, ohne die 400,00-€-Grenze zu überschreiten? Was tun Sie, wenn Ihnen der Bote eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung hereinreicht? Lassen Sie ihn nacharbeiten?

Bei der Beschäftigung der 400,00-€-Kräfte gilt es Besonderheiten zu beachten, die Ihnen dieses CheckAp in einer verständlichen Art und Weise näher bringen wird. Sie werden aber auch mit praktischen Tipps versorgt, die Sie im Apothekenalltag problemlos umsetzen können.

Dieses CheckAp wendet aber sich ebenso an Arbeitnehmer, die als 400,00-€-Kräfte in einer Apotheke arbeiten und ihre Rechte kennen möchten. Im Bereich des Arbeitsrechts werden zu viele Ansprüche aus Unwissenheit verschenkt. Sie erfahren unter anderem, wann Sie den gleichen Kündigungsschutz wie Ihre vollzeitbeschäftigten Kollegen haben, wie hoch Ihr Stundenlohn sein sollte, wann Sie Anspruch auf Weihnachtsgeld haben und wie sich die Zahlung auf Ihre Steuern und Sozialversicherungsbeiträge auswirkt.

Mein besonderer Dank gilt meiner Kollegin Anja Krecklenberg, die Kapitel 2 bis 4 dieses Buches mit freundlicher und konstruktiver Kritik begleitet hat.

Düsseldorf, im Herbst 2011

Jasmin Theuringer

Abkürzungsverzeichnis

ADA	Arbeitgeberverband Deutscher Apotheken
ADEXA	Die Apothekengewerkschaft
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
ArbZG	Arbeitszeitgesetz
AZ	Aktenzeichen
BAG	Bundesarbeitsgericht
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BRTV	Bundesrahmentarifvertrag für Apothekenmitarbeiter
EFZG	Entgeltfortzahlungsgesetz
EuGH	Europäischer Gerichtshof
KSchG	Kündigungsschutzgesetz
SGB	Sozialgesetzbuch
TGL	Tarifgemeinschaft der Apothekenleiter
TzBfG	Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge

INHALT

VORWORT	5
ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS	6
1 EINFÜHRUNG	13
1.1 400,00-€-Kraft – was ist das überhaupt?	13
1.2 Aushilfe	13
1.3 Geringfügiges Beschäftigungsverhältnis	14
2 SOZIALVERSICHERUNG	17
2.1 Überblick	17
2.2 400,00-€-Grenze	19
2.2.1 Durchschnittliches Entgelt	19
2.2.2 Einmalzahlungen	21
2.2.3 Steuerfreie Bezüge	21
2.2.4 Pauschal versteuerter Arbeitslohn (Fahrtkostenzuschüsse)	25
2.2.5 Steuerpflichtige, aber sozialversicherungsfreie Bezüge (Abfindung)	25
2.2.6 Anspruch auf zusätzliche Vergütung	27
2.3 Krankenversicherung	28
2.4 Rentenversicherung	29
2.4.1 Pauschalbeitrag	29
2.4.2 Voller Rentenversicherungsbeitrag	30

2.5	Berufsgenossenschaft	31
2.6	Niedriglohnbereich von 400,01 bis 800,00 €	31
3	LOHNSTEUER	33
3.1	Pauschalsteuer	33
3.2	Lohnsteuerkarte	33
3.3	Abwälzung der Abgaben auf den Arbeitnehmer	34
4	ZUSAMMENTREFFEN MEHRERER EINKÜNFTE	37
4.1	Mehrere geringfügige Beschäftigungsverhältnisse	37
4.2	Geringfügige Beschäftigung neben der Hauptbeschäftigung	38
4.3	Geringfügige Beschäftigung neben Renteneinkünften	39
4.4	Geringfügige Beschäftigung neben Arbeitslosengeld	40
5	ARBEITSVERTRAG	41
6	GLEICHBEHANDLUNGSGRUNDSATZ	45
6.1	Diskriminierungsverbot	45
6.2	Folgen einer unzulässigen Benachteiligung	47
7	VERGÜTUNG DES GERINGFÜGIG BESCHÄFTIGTEN	51
7.1	Tarifliche Vergütung	51
7.1.1	Anwendbarkeit des Tarifvertrags aufgrund beiderseitiger Tarifbindung	52
7.1.2	Anwendbarkeit des Tarifvertrags aufgrund vertraglicher Einigung	52
7.1.3	Persönlicher Anwendungsbereich des Tarifvertrags	55
7.1.4	Tarifliche Vergütung der geringfügig Beschäftigten	56

7.2	Außertarifliche Vergütung	58
7.3	Weihnachtsgeld	59
7.4	Überstundenvergütung	60
8	LOHN OHNE ARBEIT	63
8.1	Lohnfortzahlung bei Krankheit	63
8.1.1	Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung	64
8.1.2	Dauer der Lohnfortzahlung	65
8.1.3	Höhe der Lohnfortzahlung	67
8.1.4	Erstattung der Lohnfortzahlungsaufwendungen	68
8.2	Lohnfortzahlung an Feiertagen	69
8.2.1	Arbeitsausfall infolge eines Feiertags	69
8.2.2	Höhe des weiterzuzahlenden Entgelts	70
8.2.3	Ausnahme bei unentschuldigtem Fehlen	71
8.3	Persönliche Verhinderung an der Arbeitsleistung	72
8.3.1	Außertarifliche Arbeitsverhältnisse	72
8.3.2	Tarifgebundene Arbeitsverhältnisse	74
8.3.3	Fortzahlung des Gehalts im Todesfall	76
9	ARBEITSZEIT	77
9.1	Arbeitszeitgesetz	77
9.2	Arbeitszeitkonten	78
9.3	Notdienste	80
9.3.1	Verpflichtung zur Übernahme von Notdiensten	80
9.3.2	Notdienst als Arbeitszeit	83
10	URLAUB	85
10.1	Gesetzlicher Urlaubsanspruch	85
10.2	Tariflicher Urlaubsanspruch	86

10.3	Tariflicher Urlaub für alle?	86
10.4	Umrechnung des Urlaubsanspruchs	88
10.5	Teilurlaub	91
10.6	Zuviel erteilter Urlaub	92
10.7	Verfall wegen Krankheit?	93
10.8	Urlaubsgewährung	94
10.9	Krankheit im Urlaub	96
10.10	Erwerbstätigkeit während des Urlaubs	96
10.11	Urlaubsabgeltung	97

11 KÜNDIGUNG UND KÜNDIGUNGSSCHUTZ 99

11.1	Schriftform der Kündigung	99
11.2	Zugang des Kündigungsschreibens	101
11.2.1	Einschreiben mit Rückschein	101
11.2.2	Persönliche Zustellung	103
11.3	Unterschrift	104
11.4	Inhalt des Kündigungsschreibens	105
11.5	Kündigungsfristen	106
11.5.1	Gesetzliche Kündigungsfrist	106
11.5.2	Tarifliche Kündigungsfrist	107
11.5.3	Vertragliche Fristen	107
11.6	Kündigungsschutz	109
11.6.1	Ziel der Kündigungsschutzklage	110
11.6.2	Allgemeiner Kündigungsschutz	111
11.6.3	Kleinbetrieb	112
11.6.4	Übergangsregelung für „Alt-Mitarbeiter“	114
11.7	Kündigungsgründe	115
11.7.1	Personenbedingte Kündigung	115
11.7.2	Krankheitsbedingte Kündigung	116

11.7.3	Verhaltensbedingte Kündigung	117
11.7.4	Betriebsbedingte Kündigung	120
11.8	Ultima-ratio-Prinzip	123
11.9	Besonderer Kündigungsschutz	124
11.9.1	Schwangere und Mütter	124
11.9.2	Schwerbehinderte und Gleichgestellte	125
11.10	Prozessrisiko	126
11.11	Prozesse vermeiden	128
11.11.1	Aufhebungsvereinbarung	128
11.11.2	Kündigung mit Abfindungsangebot	129

12 DER UMGEKEHRTE FALL:

400,00-€-JOB BEI DER KONKURRENZ		131
12.1	Genehmigung einer Nebentätigkeit	131
12.2	Nebentätigkeit während des Urlaubs	132
12.3	Nebentätigkeit während einer Krankheit	133

LITERATUR **134**

ANHANG **135**

Muster-Arbeitsvertrag bei nicht tarifgebundenem Arbeitsverhältnis	135
Muster-Arbeitsvertrag bei tarifgebundenem Arbeitsverhältnis	139

SACHREGISTER **143**

1 EINFÜHRUNG

Darum geht es in diesem Kapitel

- ✓ 400,00-€-Kraft – was ist das überhaupt?
- ✓ Aushilfe
- ✓ Geringfügiges Beschäftigungsverhältnis

1.1 400,00-€-Kraft – was ist das überhaupt?

Fast jede Apotheke beschäftigt sogenannte 400,00-€-Kräfte. Diese werden meist salopp als Aushilfen bezeichnet, nach den tatsächlich gearbeiteten Stunden bezahlt und von den meisten Arbeitnehmerrechten wie Urlaub, Kündigungsschutz und Weihnachtsgeld ausgenommen. Eine 400,00-€-Kraft ist aber weit mehr als eine rechtlose Aushilfe.

1.2 Aushilfe

Der Begriff „Aushilfe“ für eine 400,00-€-Kraft ist nicht korrekt und darüber hinaus auch irreführend. Eine Aushilfe ist ein Mitarbeiter, der zur Bewältigung eines vorübergehenden, erhöhten Arbeitsanfalls eingesetzt wird. Aushilfen in diesem Sinne werden überwiegend in der Gastronomie zur Bewältigung eines Saisonbetriebs, im Einzelhandel, z.B. im Rahmen der jährlichen Inventur oder im Rahmen zeitlich begrenzter Projekte, nach deren Ab-

schluss auf die zusätzliche Arbeitskraft verzichtet werden kann, eingesetzt.

Das Arbeitsverhältnis einer Aushilfe im klassischen Sinne wird daher auch meist nur für befristete Zeit abgeschlossen. Durch den zeitlich begrenzten Einsatz dieser Mitarbeiter stellt sich häufig die Frage nach einer Lohnfortzahlung im Krankheitsfall oder eines Anspruchs auf bezahlten Urlaub nicht. Das mag der Grund dafür sein, dass allgemein angenommen wird, einer Aushilfe stünden entsprechende Rechte nicht zu und sie dürfe allein nach dem tatsächlichen Arbeitseinsatz bezahlt werden. Wenn die Aushilfe erkrankt, wird von ihr häufig zur Vermeidung von Gehaltsnachteilen verlangt, die versäumte Zeit nachzuholen. Diese Annahme ist bereits bei einer zeitlich befristet beschäftigten Aushilfe nicht korrekt, bei einer 400,00-€-Kraft noch weniger.

In Apotheken werden typischerweise die Boten und Putzhilfen als 400,00-€-Kräfte beschäftigt. Ebenso häufig ist als 400,00-€-Kraft die Mitarbeiterin anzutreffen, die sich während der Elternzeit etwas dazu verdient. Diese Mitarbeiter werden in der Regel nicht befristet, sondern dauerhaft beschäftigt. Ihr Einsatz dient gerade nicht der Bewältigung eines nur vorübergehend bestehenden Arbeitsbedarfs. Nur der zeitliche Umfang der wöchentlichen Arbeitszeit unterscheidet sie von den anderen Mitarbeitern. Sie sind daher keine Aushilfen im rechtlichen Sinne, sondern geringfügig Beschäftigte.

1.3 Geringfügiges Beschäftigungsverhältnis

Der Status als geringfügig Beschäftigter hat sozialversicherungsrechtliche und steuerliche Konsequenzen, auf die in den folgenden

Kapiteln näher eingegangen wird. Davon zu unterscheiden ist die arbeitsrechtliche Beurteilung dieser Beschäftigungsverhältnisse. Von Besonderheiten in der Sozialversicherung und der Besteuerung abgesehen, unterscheidet sich die 400-€-Kraft von den Kollegen nur noch durch die geringere wöchentliche Arbeitszeit. Sie sind aus arbeitsrechtlicher Sicht also nichts anderes als Teilzeitbeschäftigte.

Das Arbeitsrecht der Teilzeitbeschäftigten richtet sich nach den gleichen Vorschriften wie das der Vollzeitbeschäftigten. Hinzu kommen die Regelungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG). Diese konkretisieren den Rechtsgedanken, der sich aus § 4 Absatz TzBfG ergibt: Danach darf ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden, als ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer. In täglichen Apothekenbetrieb jedoch bringen die verringerten und häufig schwankenden Einsatzzeiten der 400,00-€-Kräfte sowie das Bemühen darum, die Einkommensgrenze einzuhalten, eine Vielzahl von praktischen Problemen mit sich. Diese sollen ebenfalls in den folgenden Kapiteln näher betrachtet werden.

Merke

- Dauerhaft beschäftigte 400,00-€-Kräfte sind keine Aushilfen.
- Als Teilzeitbeschäftigte genießen sie volle Arbeitnehmerrechte.
- Besonderheiten gelten bei der Sozialversicherung und der Lohnsteuer.

2 SOZIALVERSICHERUNG

Darum geht es in diesem Kapitel

- ✓ Überblick
- ✓ 400,00-€-Grenze
- ✓ Krankenversicherung
- ✓ Rentenversicherung
- ✓ Berufsgenossenschaft
- ✓ Niedriglohnbereich von 400,01 bis 800,00 €

2.1 Überblick

Der Begriff der geringfügigen Beschäftigung ist in § 8 Absatz 1 SGB IV definiert. Danach liegt eine geringfügige Beschäftigung im Sinne des Sozialversicherungsrechts vor, wenn das monatliche Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung regelmäßig 400,00 € nicht übersteigt oder wenn es sich um eine zeitlich befristete Tätigkeit von zwei Monaten oder höchstens 50 Arbeitstagen im Jahr handelt.

Grundsätzlich ist die wöchentliche Arbeitszeit nicht maßgeblich für die Frage, ob es sich um eine geringfügige Beschäftigung handelt. Die frühere Grenze von 15 Wochenstunden ist ersatzlos entfallen.

Für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse wird anstelle der üblichen Sätze in der Sozialversicherung eine Pauschalabgabe durch den Arbeitgeber gezahlt. Der Arbeitnehmer unterliegt in