

Entgeltzahlung ?? tarifgerecht

Gesetz zur Eindämmung der Schwarzarbeit

Überprüfung der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse

Entlohnung nach Tarifrecht - bzw. falls kein Tarifvertrag vorhanden = ortsüblicher Mittel- oder

- Durchschnittslohn
1. Geringfügig Beschäftigte gem. § 8 SGB IV
= 325,00 EUR mtl. - wöchentlich unter 15 Std.
 2. Geringverdiener - Beschäftigte, die mit besonders geringem Entgelt - sozialversicherungspflichtig sind.

hier: besondere Personenkreise = Ehepartner - Kinder im eigenen Betrieb

Die Prüfer sind angewiesen, diese Beschäftigungsverhältnisse besonders zu prüfen und ggf. die bisher gezahlten Entgelte auf die Tarifentgelte - ggf. ortsüblichen Mittellohn - anzuheben und für die Beitragsberechnung in der Sozialversicherung heranzuziehen.

Diese Erhöhung durch sogenannte Differenzentgelte (die ja nicht gezahlt wurden) = Phantomentgelt reizt den Unternehmer zum sofortigen Widerspruch.

Hauptargument: Warum Tariflohn? Frau X ist ja nicht in der Gewerkschaft.

Gegenargument des Prüfers: Sie haben noch weitere Beschäftigte - sind die alle in der Gewerkschaft - machen wird doch eine Befragung.

Ergebnis: Sehr oft (90%) sind andere Vollbeschäftigte mit Tariflohn nicht in der Gewerkschaft.

- Ein besseres Argument ist:
- a) Es handelt sich um eine ungelernete Kraft, daher Einstufung in eine niedrige Lohngruppe.
 - b) Frau X hat gelernt, war aber jahrelang nicht tätig, z. Zt. Einarbeitungsphase, daher geringeren Lohn/geringeres Gehalt.

Solche Argumente werden in der Regel vom Prüfer akzeptiert.

Es gibt eine sogenannte interne Toleranzgrenze.
Entlohnung unter Tarif/Mittellohn = bis 15%.

1. Beispiel:

In der Regel wird wie folgt verfahren - Angabe in den Lohnunterlagen:

Geringfügige Beschäftigung

Verkäuferin - wöchentliche Arbeitszeit 14 Std., mtl. Verdienst 325,00 EUR

Steuer: pauschal/oder Steuerkarte
Sozialversicherung: = sozialversicherungsfrei
(da nur eine geringfügige und keine Hauptbeschäftigung)
Beitrag: pauschal Arbeitgeber 10% KV/12% RV

Berechnung des Prüfers:

wöchentliche Arbeitszeit = 14 x 13 Wochen (Vierteljahr) : 3 Monate
= Arbeitszeit für 1 Monat = 60,67 Std.

monatlicher Verdienst = 325,00 EUR : 60,67 Std. Arbeitszeit
Verdienst = 5,36 EUR je Std. tatsächlich gezahlt

?Tariflohn Prüfer macht den Vergleich zwischen Tariflohn 10,00 EUR/Std.
und tatsächlich gezahltem Entgelt = 5,36 EUR
Differenz = 4,64 EUR

Ergebnis?

Innerhalb einer Toleranz-Grenze (15% vom Stundenlohn)
nein - Toleranz = max. 1,50 EUR.

?Urlaubs-/
Weihnachtsgeld

Werden diese Grenzen überschritten, kommt es zur Nachberechnung durch die nicht gezahlten Differenz-/Phantomlöhne, **aber** hier stellt sich zusätzlich die Frage nach den anteiligen **Sonderzahlungen**, z. B. Urlaubs-/Weihnachtsgeld, die ja zur Berechnung herangezogen werden - § 23a SGB IV.

Im vorliegenden Beispiel kommt es auf jeden Fall zur Nachzahlung und Versicherungspflicht.

?Pauschalsteuer

Nun haben wir noch ein Problem: Die Pauschalsteuer - § 40 a. Hier wird die Grenze der Geringfügigkeit überschritten - also Steuerpflicht nach Lohnsteuerkarte.

2. Beispiel:

Geringfügige Beschäftigung

Verkäuferin - 7,5 Std. wöchentliche Arbeitszeit - Verdienst 300,00 EUR

zuzüglich gebucht: Juni 100,00 EUR Urlaubsgeld
Dez. 200,00 EUR Weihnachtsgeld
= 300,00 EUR mtl. und Umrechnung UG/WG : 12 = 25,00 EUR

Grenze von 325,00 EUR nicht überschritten, damit versicherungsfrei, aber

Prüfer? nach dem Tariflohn/Antwort 10,00 EUR je Std.

Berechnung:

7,5 Std. wöchentlich x 13 : 3 = 33,33 Std. mtl.

300,00 EUR Entgelt : 33,33 Std. = 9 EUR je Std. wurden gezahlt

Vergleich: Tariflohn 10,00 EUR je Std.
gezahlt 9,00 EUR je Std.

1. Die Sonderzahlungen wurden berücksichtigt.
2. Der gezahlte Stundenlohn liegt innerhalb der Toleranz

- Keine Nachzahlung - daher kein Phantomlohn. -

Also die wichtige Grenze = 325,00 EUR, aber inkl. Urlaubs-/Weihnachtsgeld.

Da es außerdem auf den tarifgerechten Stundenlohn ankommt, müssen sich die wöchentlichen Arbeitszeiten nach unten verändern.

so sollte es sein Also wird man immer folgende Rechnung machen müssen:

Monatslohn	Summe/Beispiel	325,00 EUR
Sonderzahlung Url.-/Weihnachtsgeld	Anteil	<u>45,00 EUR</u> = 1/12
	Summe Entgelt	280,00 EUR mtl. : 10,00 EUR Tariflohn
	Ergebnis Std. mtl. = 28 x 3 Monate : 13 Wochen = Wochenstunden	6,46

Nur wer seine Lohnunterlagen nach diesem Beispiel führt hat keine Beanstandungen zu befürchten.

Eine andere Möglichkeit:

Achtung!

Bei einer gelegentlichen (nicht vorhersehbaren) Überschreitung der geringfügigen Grenzen
- wöchentliche Arbeitszeit unter 15 Std. - monatlicher Verdienst bis 325,00 EUR -

= bleibt es trotzdem bei der Versicherungsfreiheit.

geringfügige Beschäftigung gelegentlich überschreiten Beispiel: lfd. geringfügige Beschäftigung
wöchentlich 7,5 Std. - Verdienst mtl. 325,00 EUR
einschl. Anteil Url./Weihnachtsgeld

Überschreitung: Monat Juni gesamt wöchentlich 20 Std.
Verdienst monatlich 800,00 EUR

Std.-Zahl Entgelt Hier weiterhin versicherungsfrei, aber Pauschalbeiträge von 800,00 EUR.
Keine Pauschalsteuer.

Diese Überschreitung darf max. zweimal jährlich vorkommen, aber Vorsicht,
nicht gleichzeitig bei allen geringfügigen Beschäftigungen anwenden.

Die Überschreitung sollte ferner im Rahmen bleiben - a) Std.-Zahl,
b) Entgelte - also hier keine versteckten Lohnnachzahlungen unterbringen.

oder Aushilfe - 2 Monate oder 50 Arbeitstage.

Aushilfe kurzfristige Beschäftigung Beispiel: anstelle der geringfügigen Beschäftigung
= Aushilfsbeschäftigung
Vertrag - 2 Monate befristet oder 50 Arbeitstage im Jahr
Aushilfe befristet vom 01.04. bis 31.05.2002
wöchentl. 30 Std. - mtl. Verdienst 1.500,00 EUR

Zur Feststellung der Versicherungsfreiheit muß geprüft werden, ob im
laufenden Jahr bereits solche Aushilfstätigkeit ausgeübt wurde???

Rahmenfrist: 01.06.2001 bis 31.05.2002

Immer vom Ende der zu prüfenden Aushilfstätigkeit 1 Jahr zurück.

?? in dieser Zeit Aushilfstätigkeiten = nein,
dann ist die o. g. Tätigkeit vom 01.04. bis 31.05. = versicherungsfrei.

Für diese Aushilfstätigkeiten sind keine Pauschal-Beiträge zu entrichten.
Wenn eine solche Aushilfstätigkeit ausgeübt wird, kann trotzdem im lfd.
Jahr noch eine geringfügige Beschäftigung ausgeübt werden - keine
Zusammenrechnung.

Geringfügige Beschäftigung gem. § 8 SGB IV - sogenannte 325,00 EUR-Jobs -

Für diesen Personenkreis stellt sich die Frage:
Besteht Anspruch auf Urlaub und Lohnfortzahlung im Krankheitsfall?

Hier die Antwort aus dem Gesetz:

Urlaub	1. §§ 1 und 2 Bundesurlaubsgesetz Urlaubsanspruch = jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf <u>bezahlten Urlaub</u>	
Lohnfortzahlung im Krankheitsfall	2. § 3 Entgeltfortzahlungsgesetz Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall haben Arbeitnehmer - durch den Arbeitgeber für die Dauer von 6 Wochen	siehe § 22 Manteltarif

bei Wiederholungskrankungen

1. Bei verschiedenen Krankheiten - erneuter Anspruch
2. Bei derselben Krankheit/Fortsetzungserkrankung
= Zusammenrechnen - Rahmenfrist von 12 Monaten -
Ausnahme: die letzte Arbeitsunfähigkeit liegt mehr als 6 Monate zurück

Beispiel zu 1.

AU 1.2.-4.5. Beinbruch / AU 20.5.-10.6. Bronchitis
jeweils Entgeltfortzahlung - versch. Diagnosen

Beispiel zu 2.

AU 1.2. - 20.02. Magengeschwür / 10.5. - 25.7. Magengeschwür
ambulant/stationär
= Zusammenrechnen / nur insges. 42 Tage Entgeltfortzahlung

Diese gesetzlichen Bestimmungen - Bundesurlaubsgesetz
- Entgeltfortzahlungsgesetz

haben keine einschränkenden Wirkungen, sondern sprechen nur von Arbeitnehmern, daher auch für geringfügig Beschäftigte = Urlaubsanspruch und Lohnfortzahlung im Krankheitsfall.

Da es sich um sogenannte Teilzeitkräfte handelt, besteht jedoch auch nur ein prozentualer Anspruch.

Dieser gesetzliche Anspruch wurde grundsätzlich durch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und nicht zuletzt vom Europäischen Gerichtshof bestätigt.

Achtung!

Lohnfortzahlungsanspruch entsteht erst nach 4-wöchiger Beschäftigung.

Achtung: Lohnausgleichskasse - Lohnfortzahlungsgesetz § 10
Kleinbetriebe die ohne Azubi nicht mehr als
20 Arbeitnehmer haben - Beitrag U 1 / U 2 -Umlage
haben einen Erstattungsanspruch für
fortgezahltes Arbeitsentgelt/Krankenbezüge
und Zuschuss zum Mutterschaftsgeld-oder bei

Tarif - Recht

Tarifvertragsgesetz (TVG)

Textil -

--- Auszug aus dem Tarifvertrag -Reinigungsgewerbe

Tarifbindung : § 3 TVG -

--- --

Tarifgebunden sind die Mitglieder der
Tarifvertragsparteien

hier:

für den Manteltarifvertrag
gem. § 1 --in Verb. § 3 TVG

TATEX im DTV -- IG Metall
= Tarifgebunden

Allgemeinverbindlichkeit :

--- --

§ 5 TVG -

Der BMA - Bundesminister für Arbeit , kann
einen Tarifvertrag, im Einvernehmen mit den
Tarifpartnern - für

Allgemeinverbindlich erklären.

hier:

Der Lohn- und Gehaltstarif
wurde im Einvernehmen
TATEX im DTV -- IG Metall
gem. § 5 TVG für

Allgemeinverbindlich erklärt .

Also:

Der Manteltarifvertrag gilt innerhalb der
Tarifbindung für Mitglieder im Arbeitgeberverband
und Gewerkschaftsmitglieder.

Der Lohn- und Gehaltstarif hingegen ist
Allgemeinverbindlich und
gilt für alle Betriebe.

Rechtsprechung:

Das Bundesarbeitsgericht hat bei fehlenden
Tarifverträgen - stets den Grundsatz
des § 612 , 1-2 EGB stillschweigende
Vereinbarung und angemessene Vergütung
angewandt.

18. Gesetz über die Zahlung des Arbeitsentgelts an Feiertagen und im Krankheitsfall (Entgeltfortzahlungsgesetz)

Vom 26. Mai 1994 (BGBl. I S. 1014)¹⁾

Zuletzt geändert durch Gesetz vom 19. Juni 2001 (BGBl. I S. 1046) (BGBl. III/FNA 800-19-3)

= siehe Manteltarifvertrag

§ 3 Feiertage

§ 22 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

§ 1 Anwendungsbereich. (1) Dieses Gesetz regelt die Zahlung des Arbeitsentgelts an gesetzlichen Feiertagen und die Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfall an Arbeitnehmer sowie die wirtschaftliche Sicherung im Bereich der Heimarbeit für gesetzliche Feiertage und im Krankheitsfall.

(2) Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes sind Arbeiter und Angestellte sowie die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten.

§ 2 Entgeltzahlungen an Feiertagen. (1) Für Arbeitszeit, die infolge eines gesetzlichen Feiertages ausfällt, hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer das Arbeitsentgelt zu zahlen, das er ohne den Arbeitsausfall erhalten hätte.

(2) Die Arbeitszeit, die an einem gesetzlichen Feiertag gleichzeitig infolge von Kurzarbeit ausfällt und für die an anderen Tagen als an gesetzlichen Feiertagen Kurzarbeitergeld geleistet wird, gilt als infolge eines gesetzlichen Feiertages nach Absatz 1 ausgefallen.

(3) Arbeitnehmer, die am letzten Arbeitstag vor oder am ersten Arbeitstag nach Feiertagen unentschuldig der Arbeit fernbleiben, haben keinen Anspruch auf Bezahlung für diese Feiertage.

§ 3 Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. (1) ¹⁾ Wird ein Arbeitnehmer durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert, ohne daß ein Verschulden trifft, so hat er Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall durch den Arbeitgeber für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von sechs Wochen. ²⁾ Wird der Arbeitnehmer infolge derselben Krankheit erneut arbeitsunfähig, so verliert er

wegen der erneuten Arbeitsunfähigkeit den Anspruch nach Satz 1 für einen weiteren Zeitraum von höchstens sechs Wochen nach, wenn

1. er vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit mindestens sechs Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig war oder
2. seit Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit eine Frist von zwölf Monaten abgelaufen ist.

(2) ¹⁾ Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne des Absatzes 1 gilt auch eine Arbeitsverhinderung, die infolge einer nicht rechtswidrigen Sterilisation oder eines nicht rechtswidrigen Abbruchs der Schwangerschaft entsteht. ²⁾ Dasselbe gilt für einen Abbruch der Schwangerschaft, wenn die Schwangerschaft innerhalb von zwölf Wochen nach der Empfängnis durch einen Arzt abgebrochen wird, die schwangere Frau den Abbruch verlangt und dem Arzt durch eine Bescheinigung nachgewiesen hat, daß sie sich mindestens drei Tage vor dem Eingriff von einer anerkannten Beratungsstelle hat beraten lassen.

(3) Der Anspruch nach Absatz 1 entsteht nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses.

§ 5 Allgemeinverbindlichkeit. (1) Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung kann einen Tarifvertrag im Einvernehmen mit einem aus je drei Vertretern der Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer bestehende Ausschuss auf Antrag einer Tarifvertragspartei für allgemeinverbindlich erklären, wenn

1. die tarifgebundenen Arbeitgeber nicht weniger als 50 vom Hundert der unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallenden Arbeitnehmer beschäftigen und
2. die Allgemeinverbindlichkeitsklärung im öffentlichen Interesse geboten erscheint.

Unter den Voraussetzungen der Nummern 1 und 2 kann abgesehen werden, wenn die Allgemeinverbindlichkeitsklärung zur Behebung eines sozialen Notstands erforderlich erscheint.

(4) Mit der Allgemeinverbindlichkeitsklärung erfassten die Rechtsnormen des Tarifvertrages in seinem Geltungsbereich auch die bisher nicht untergeordneten Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

72. Tarifvertragsgesetz (TVG) (BGBl. I S. 1323)

In der Fassung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 2879)

Geändert durch Heimarbeitsentgeltgesetz vom 29. Oktober 1974 (BGBl. I S. 2879)¹⁾ und Maßregeln für das Gebiet der ehem. DDR durch Anlage 1 Kapitel VIII Sachgesetz A Abschnitt III Nr. 14 des Einigungsvertrages vom 31. 8. 1990 (BGBl. II S. 889/1023)²⁾ (BGBl. III/FNA 802-1)

Lohnausgleichskasse Lohnfortzahlungsgesetz § 10 Erstattung für Kleinbetriebe

Lohnfortzahlung-Krankheit Zuschuss-Mutterschaftsgeld

19. Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer¹⁾ (Bundesurlaubsgesetz)

Vom 8. Januar 1963 (BGBl. I S. 2)

Zuletzt geändert durch Gesetz vom 19. Juni 2001 (BGBl. I S. 1046) (BGBl. III/FNA 800-4)

§ 1 Urlaubsanspruch. Jeder Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub.

§ 2 Geltungsbereich. Arbeitnehmer im Sinne des Gesetzes sind Arbeiter und Angestellte sowie die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten. ZAls Arbeitnehmer gelten auch Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitsnehmerähnliche Personen anzusehen sind. Für den Bereich der Heimarbeit gilt § 12.

§ 3 Dauer des Urlaubs. (1) Der Urlaub beträgt jährlich mindestens 24 Werktage.

§ 4 Wartezeit. Der volle Urlaubsanspruch wird erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben.

§ 5 Teilurlaub. (1) Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer

a) für Zeiten eines Kalenderjahres, für die er wegen Nichterfüllung der Wartezeit in diesem Kalenderjahr keinen vollen Urlaubsanspruch erworben;

b) wenn er nach erfüllter Wartezeit in der ersten Hälfte eines Kalenderjahres an dem Arbeitsverhältnis aussteigt.

(2) Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden.

(3) Hat der Arbeitnehmer im Falle der Absizes 1 Buchstabe c bereits Urlaub über den ihm zustehenden Urlaub hinaus erhalten, so kann das dafür gezahlte Urlaubsentgelt nicht zurückgefordert werden.

§ 6 ...
§ 7 ...
§ 8 ...
§ 9 ...
§ 10 ...
§ 11 ...
§ 12 ...
§ 13 ...
§ 14 ...
§ 15 ...
§ 16 ...
§ 17 ...
§ 18 ...
§ 19 ...
§ 20 ...
§ 21 ...
§ 22 ...
§ 23 ...
§ 24 ...
§ 25 ...
§ 26 ...
§ 27 ...
§ 28 ...
§ 29 ...
§ 30 ...
§ 31 ...
§ 32 ...
§ 33 ...
§ 34 ...
§ 35 ...
§ 36 ...
§ 37 ...
§ 38 ...
§ 39 ...
§ 40 ...
§ 41 ...
§ 42 ...
§ 43 ...
§ 44 ...
§ 45 ...
§ 46 ...
§ 47 ...
§ 48 ...
§ 49 ...
§ 50 ...
§ 51 ...
§ 52 ...
§ 53 ...
§ 54 ...
§ 55 ...
§ 56 ...
§ 57 ...
§ 58 ...
§ 59 ...
§ 60 ...
§ 61 ...
§ 62 ...
§ 63 ...
§ 64 ...
§ 65 ...
§ 66 ...
§ 67 ...
§ 68 ...
§ 69 ...
§ 70 ...
§ 71 ...
§ 72 ...
§ 73 ...
§ 74 ...
§ 75 ...
§ 76 ...
§ 77 ...
§ 78 ...
§ 79 ...
§ 80 ...
§ 81 ...
§ 82 ...
§ 83 ...
§ 84 ...
§ 85 ...
§ 86 ...
§ 87 ...
§ 88 ...
§ 89 ...
§ 90 ...
§ 91 ...
§ 92 ...
§ 93 ...
§ 94 ...
§ 95 ...
§ 96 ...
§ 97 ...
§ 98 ...
§ 99 ...
§ 100 ...

8 Fallgruppen: Studentenjobs im Überblick

Der Dauerjob		KV/PV/AV	RV
Arbeitszeit	Entgelt		
1. unter 15 Std. wö.	bis 630 DM mon. 325 EUR	versicherungsfrei 10 % Pauschalbeitrag zur KV (wenn gesetzlich versichert)	versicherungsfrei 12 % Pauschalbeitrag
2. unter 15 Std. wö.	über 630 DM mon.	versicherungsfrei keine Beiträge	versicherungspflichtig allgemeine Beiträge
3. 15 bis 20 Std. wö.	spielt keine Rolle	versicherungsfrei keine Beiträge	versicherungspflichtig allgemeine Beiträge
4. über 20 Std. wö.	spielt keine Rolle	versicherungspflichtig allgemeine Beiträge	versicherungspflichtig allgemeine Beiträge

Der Aushilfsjob		KV/PV/AV	RV
Zeülich begrenzt	Berufsmäßig ausgeübt?		
5. bis 2 Monate oder 50 Arbeitstage	insgesamt nicht mehr als 2 Monate oder 50 Arbeitstage im Jahr	versicherungsfrei keine Beiträge	versicherungsfrei keine Beiträge
6. bis 2 Monate oder 50 Arbeitstage	insgesamt mehr als 2 Monate, aber nicht mehr als 26 Wochen im Jahr	versicherungsfrei keine Beiträge	versicherungspflichtig allgemeine Beiträge
7. bis 2 Monate oder 50 Arbeitstage	insgesamt mehr als 26 Wochen im Jahr	versicherungspflichtig allgemeine Beiträge	versicherungspflichtig allgemeine Beiträge
8. über 2 Monate, aber ausschließlich in den Semesterferien	insgesamt nicht mehr als 26 Wochen im Jahr	versicherungsfrei keine Beiträge	versicherungspflichtig allgemeine Beiträge