

Wegfall der Anlage 1 Abschnitt II b zu den AVR Caritas zum 31. Dezember 2013:

Was ist zu beachten? Welche Konsequenzen folgen?

Anlage 1 Abschnitt II b zu den AVR regelt die Vergütung nebenberuflich geringfügig Beschäftigter.

Anlass dieser Regelungen war das Bedürfnis der Dienstgeberseite, die Vergütung nebenberuflich geringfügig beschäftigter Mitarbeiter/innen abweichend von den Anlagen 1 und 30 bis 33 AVR zu gestalten. Begründet wurde dies damit, dass diese Mitarbeiter/innen regelmäßig durch Elterngeld oder andere staatliche Transferleistungen sozial abgesichert sind. Außerdem ist das Nettoeinkommen wegen der steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Privilegierung höher als die Nettovergütung vergleichbarer voll- oder teilzeitbeschäftigter Mitarbeiter.

Die Regelungen der Anlage 1 Abschnitt II b AVR sind auf drei Jahre befristet und laufen für Baden – Württemberg zum 31. Dezember 2013 aus.

1. Ausgangspunkt

Gemäß § 8 SGB IV sind Mitarbeiter/innen¹ von der vollen Sozialversicherungspflicht befreit, wenn sie eine „geringfügige“ Beschäftigung ausüben. Eine geringfügige Beschäftigung liegt vor, wenn das regelmäßige Arbeitsentgelt im Monat nicht höher ist als 450 €²

Aufgrund der Sonderregelungen der Anlage 1 Abschnitt II b AVR kann bisher mit nebenberuflich geringfügig beschäftigten Mitarbeitern eine pauschale Stundenvergütung vereinbart werden, bei der die Untergrenzen³ gemäß § 3 Nr. 2 Anlage 1 Abschnitt II b AVR nicht unterschritten werden dürfen.

Dies führt zu einer Ungleichbehandlung im Sozialversicherungsbereich und einer Benachteiligung im Vergleich zu voll- oder teilzeitbeschäftigten Kollegen.

¹Aus Gründen der Vereinfachung und leichteren Lesbarkeit wird im Folgenden nur die männliche Form verwendet, die jeweils auch für die weibliche Form steht.

²Zur Vertiefung: www.minijob-zentrale.de

³7,50 € für Mitarbeiter der Anlagen 2, 2b, 30 und 33 zu den AVR
9,00 € für Mitarbeiter der Anlagen 31 und 32 zu den AVR

Der Arbeitgeber muss in Fällen der geringfügigen Beschäftigung keine Sozialabgaben leisten. Der Gesetzgeber geht davon aus, dass geringfügig Beschäftigte in dieser Hinsicht nicht sozial schutzbedürftig sind. Ihre hauptsächliche Lebensgrundlage liegt nicht in der geringfügigen Beschäftigung. Jedoch für sozial nicht abgesicherte Mitarbeiter, z.B. Alleinerziehende, stellt dies allerdings einen erheblichen Nachteil dar, da sie im Fall von Krankheit, Arbeitslosigkeit usw. keine Ansprüche auf Sozialleistungen erwerben. Zum anderen bietet die geringfügig entlohnte Beschäftigung für die Mitarbeiter eine Möglichkeit, Einkünfte ohne Lohnsteuer- und Beitragsabzug zu erzielen.

Aus Sicht der Dienstgeber ist es nur infolge der Regelungen in Anlage 1 Abschnitt II b AVR in vielen Bereichen möglich, Dienste und Leistungen anzubieten, die bei normaler Kalkulation der Personalkosten ausgeschlossen wären.

2. Änderungen ab 1. Januar 2014

Mit Wegfall der Anlage 1 II b AVR sind auch geringfügig beschäftigte Mitarbeiter ordentlich einzugruppieren und nach den AVR zu vergüten. Eine pauschale Stundenvergütung ist nicht mehr zulässig. Nebenberuflich geringfügig Beschäftigte werden damit teilzeitbeschäftigten Mitarbeitern gleichgestellt.

Der Dienstgeber muss ab Januar 2014 auch für diese Mitarbeiter Sozialabgaben zahlen und die Tarifautomatik beachten.

Desweiteren wird ein mit dem Dienstgeber eventuell vereinbarter Wegfall von Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld oder Jahressonderzahlung unwirksam.

Ab 1. Januar 2014 müssen Zuschläge und Zulagen auch anteilig an geringfügig Beschäftigte ausgezahlt werden.

3. Konsequenzen

a) Für den Dienstgeber

In Zukunft ist die Beschäftigung von geringfügig beschäftigten Mitarbeitern aufgrund der korrekten Eingruppierung für den Dienstgeber mit erheblich höheren Kosten verbunden. Die Möglichkeit einer geringeren Bezahlung in Form einer pauschalen Stundenvergütung entfällt. Damit ist der Rechtsprechung genüge getan, die eine solche pauschalierte Vergütung im Hinblick auf § 4 Abs. 1 TzBfG als rechtswidrig ansieht.

b) Für die Mitarbeiter

Für die Mitarbeiter steigt mit der ordentlichen Eingruppierung nach den AVR das Bruttogehalt. Dies kann zu einem Überschreiten der 450- Euro- Grenze führen.

Sofern jedoch weiterhin die Voraussetzungen einer geringfügigen Beschäftigung vorliegen, sprich bei gleichem Umfang der Beschäftigung wird die 450 – Euro-Grenze weiterhin eingehalten, bleiben die Vorteile einer erheblichen Reduzierung der Beiträge für die Sozialversicherung beim Dienstgeber und der Befreiung von der Sozialversicherung für den Mitarbeiter erhalten.

4. Wie sind bestehende Verträge ab Januar 2014 zu behandeln?

Ab Januar 2014 haben alle geringfügig Beschäftigten einen Anspruch auf eine Vergütung aufgrund einer ordnungsgemäßen Eingruppierung nach den AVR. Die bereits bestehenden Dienstverträge gelten weiter und der Dienstgeber muss die Mitarbeiter weiterhin im vereinbarten Umfang beschäftigen. Der Wegfall der Anlage 1 Abschnitt II b AVR gibt dem Dienstgeber keinen Grund für eine Kündigung oder eine Änderungskündigung!

Im Einzelfall kann es aufgrund der Lohnsteigerung zu einer Überschreitung der 450-Euro-Grenze kommen. Daraus können zusätzliche Belastungen in Bezug auf Sozialversicherungsbeiträge und Lohnsteuer für die Mitarbeiter entstehen. Um eine Überschreitung dieser Grenze zu umgehen, kommt eine Reduzierung der Wochenarbeitszeit in Betracht.⁴

5. Was kann die MAV tun?

Bei Neueinstellungen geringfügig Beschäftigter hat die MAV darauf zu achten, dass eine ordnungsgemäße Eingruppierung vorgenommen wird und die Vergütung auf den Regelungen der AVR basiert. (**§§ 34 , 35 Abs. 1 Nr. 1 MAVO**)

Viele Dienstgeber werden damit argumentieren, dass sich bestimmte Dienstleistungen nur mit der Möglichkeit von „Billiglöhnen“ aufrechterhalten lassen und sich auch anders nicht rechnen. Den Mitarbeitern werden Teil-Betriebsschließungen drohen, wenn sie ihre Ansprüche geltend machen. Hier muss sich die Mitarbeitervertretung mit den Argumenten auseinandersetzen und unterstützend tätig werden. Die Mitarbeiter sollten über ihre Rechte aufgeklärt werden. Und auch darüber, dass der Dienstgeber aufgrund der oben genannten Argumente nicht mit der bisherigen Praxis der Pauschalvergütung weitermachen kann.

⁴ Zur Vertiefung: ak.mas Magazin RK NRW Oktober 2013
<http://www.ak-mas.de/index.php/regionalkommissionen/nrw/121-infos-fuer-geringfuegig-beschaefigte>

FAZIT:

Die Regelungen der Anlage 1 Abschnitt II b zu den AVR laufen in Baden – Württemberg zum 31. Dezember 2013 aus. Ab 1. Januar 2014 haben alle geringfügig beschäftigten Mitarbeiter einen Anspruch auf eine Vergütung aufgrund einer ordentlichen Eingruppierung nach den AVR. Eine pauschalisierte Stundenvergütung ist nicht mehr zulässig. Ebenso besteht bei Vorliegen der Voraussetzungen ein Anspruch auf Weihnachts- und Urlaubsgeld oder Jahressonderzahlung. Zuschläge und Zulagen sind anteilig auszuführen.

Die bisher bestehenden Verträge gelten weiter. Der Dienstgeber muss die Mitarbeiter im vereinbarten Umfang weiterbeschäftigen. Für die Mitarbeiter steigt aufgrund der Lohnsteigerung das Bruttogehalt. Der Wegfall der Anlage 1 Abschnitt II b AVR stellt keinen Grund für eine Kündigung oder eine Änderungskündigung dar.

Die MAV hat darauf zu achten, dass die Mitarbeiter auf der Grundlage der AVR ordentlich eingruppiert werden. Des Weiteren soll sie die Mitarbeiter bei der Geltendmachung ihrer Ansprüche unterstützen.