

Nr. 03 / März 2019



Newsletter Arbeitsrecht

In dieser Ausgabe:

Neue Regeln für Minijobs 2019	2
Initiative für flexiblere Arbeitszeiten gescheitert.....	3
Doppelter Urlaub bei Wechsel des Arbeitgebers?	4
Aufhebungsvertrag und Urlaubsabgeltung	5
Insolvenzrechtlicher Rang eines Abfindungsanspruchs	6
VERANSTALTUNGEN	7
„1 Jahr DSGVO“	7
„Tag der IT-Sicherheit 2019“	7
„Haftungsrisiken von GmbH-Geschäftsführern“	7
„Die elektronische Betriebsprüfung“	7
„Gewerbliches Mietrecht“	7

Neue Regeln für Minijobs 2019

Minijobs sind weiterhin sehr beliebt bei Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Neben dem „450 € - Job“ besteht die Möglichkeit, einen Arbeitnehmer kurzfristig zu beschäftigen. Diese Beschäftigungsform ist insbesondere für die Saisonarbeit gedacht. Nur für die „Hochsaison“ sollen die Beschäftigten vorübergehend arbeiten. Traditionell wird sie vor allem in der Gastronomie, in der Landwirtschaft, beispielsweise bei der Spargelernte, oder im (Online-)Handel während der Hochzeit genutzt. Dabei ist egal, wie hoch der Verdienst ist. Für den Arbeitgeber fallen keine Beiträge zur Sozialversicherung an.

Voraussetzung für eine kurzfristige Beschäftigung ist, dass

- die Beschäftigung im Voraus auf drei Monate oder auf 70 Arbeitstage im Kalenderjahr begrenzt ist und
- die Beschäftigung nicht berufsmäßig ausgeübt wird.

Ursprünglich war die kurzfristige Beschäftigung befristet auf 50 Arbeitstage bzw. zwei Monate. Vom 1. Januar 2015 bis 31. Dezember 2018 wurde eine Übergangsregelung geschaffen und die Grenzen auf 70 Arbeitstage bzw. drei Monate heraufgesetzt. Diese Übergangsregelung gilt nunmehr dauerhaft weiter, vgl. § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV.

Kurzfristigkeit

Von dem Dreimonatszeitraum ist auszugehen, wenn der Minijob an mindestens fünf Tagen in der Woche ausgeübt wird. Bei Beschäftigung von regelmäßig weniger als fünf Tagen in der Woche ist auf den Zeitraum von 70 Arbeitstagen abzustellen. Überschreitet eine kurzfristige Beschäftigung unvorhergesehen drei Monate oder 70 Arbeitstage im Kalenderjahr, so tritt vom Tage des Überschreitens an eine Versicherungspflicht ein. Stellt sich bereits vor Erreichen der drei Monate oder 70 Arbeitstage heraus, dass die Beschäftigung länger dauern wird, beginnt die Versicherungspflicht bereits mit dem Tage, an dem das Überschreiten erkennbar wird.

Auch Tage mit bezahlter Freistellung von der Arbeitsleistung, wie z.B. Tage mit Entgeltfortzahlung oder Urlaubs- und Feiertage, sind bei der Prüfung der Zeitgrenzen für einen kurzfristigen Minijob zu berücksichtigen.

Mehrere kurzfristige Beschäftigungen

Arbeitet der Mitarbeiter in mehreren Unternehmen, und zwar in dem einen Betrieb regelmäßig fünf oder mehr Tage wöchentlich und in dem anderen Betrieb weniger als fünf Tage, darf er insgesamt maximal 70 Arbeitstage im Kalenderjahr erreichen. Arbeitet der Mitarbeiter in allen Zeiträumen mindestens an fünf Tagen in der Woche, darf er maximal drei Monate arbeiten. Dauern die Einsätze keine vollen Kalendermonate (z.B. 1. April bis 1. Juni), dürfen sie zusammen nicht mehr als 90 Kalendertage betragen.

Beispiel:

Verkäuferin V arbeitet innerhalb eines Kalenderjahres zwei Monate lang an fünf Tagen in der Woche (= 45 Arbeitstage) bei Arbeitgeber A. Danach arbeitet sie zwei Monate als Servicekraft an drei Tagen die Woche (= 27 Arbeitstage) bei Arbeitgeber B.

Die Beschäftigung bei Arbeitgeber A ist ein kurzfristiger Minijob, weil die Verkäuferin damit die Grenze von drei Monaten im Kalenderjahr nicht überschreitet.

Bei der Beschäftigung bei Arbeitgeber B muss die Beschäftigung bei Arbeitgeber A mitberücksichtigt werden. Beide Beschäftigungen ergeben zusammen 72 Arbeitstage. Damit ist die zweite Beschäftigung kein kurzfristiger Minijob, da schon bei Beginn feststeht, dass sie zusammen mit dem ersten Job die Grenze von 70 Arbeitstagen überschreitet.

Keine Berufsmäßigkeit der Beschäftigung

Wer berufsmäßig arbeitet, darf nicht kurzfristig beschäftigt werden. Die Berufsmäßigkeit der Beschäftigung liegt vor, wenn sie für den Arbeitnehmer nicht von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist, sondern er damit seinen Lebensunterhalt sichert. Unter anderem sind Personen, die arbeitslos gemeldet sind oder die die Beschäftigung während der Zeit eines unbezahlten Urlaubs ausüben, berufsmäßig beschäftigt. Sie sind unabhängig von der Dauer der Beschäftigung versicherungspflichtig, es sei denn, die Arbeitsentgeltgrenze von 450 Euro im Monat wird nicht überschritten. Als gelegentlich und nicht berufsmäßig ausgeübt gelten Beschäftigungen, die neben einer versicherungspflichtigen selbstständigen Beschäftigung, neben einem freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahr, neben dem Bezug von Vorruhestandsgeld oder neben dem Bundesfreiwilligendienst ausgeübt werden. Die Minijobzentrale bietet auf Ihrer Seite eine „Entscheidungshilfe zur Prüfung der Berufsmäßigkeit“ an: www.minijob-zentrale.de, Rubrik „minijobs gewerblich“.

Rahmenvereinbarung

Über eine Rahmenvereinbarung können Beschäftigungen für längstens zwölf Monate auf bis zu 70 Arbeitstage befristet werden. Nach einer Pause von mindestens zwei Monaten kann im Anschluss daran eine erneute Rahmenvereinbarung mit dem Minijobber geschlossen werden. Dabei sind ggf. Vorbeschäftigungen des Minijobbers zu berücksichtigen.

Auch die kurzfristige Beschäftigung ist bei der Minijob-Zentrale anzumelden: www.minijob-zentrale.de.

Praxistipp: Mehr Informationen zu Minijobs finden Sie in unserem Infoblatt → **A04** „[Geringfügige Beschäftigung: Minijobs](#)“ unter www.saarland.ihk.de unter der **Kennzahl 67**.

Initiative für flexiblere Arbeitszeiten gescheitert

Eine Bundesratsinitiative Nordrhein-Westfalens zur Flexibilisierung der Arbeitszeiten erhielt bei der Abstimmung am 15. März 2019 im Plenum nicht die erforderliche absolute Mehrheit.

Über die Initiative wollte Nordrhein-Westfalen die Bundesregierung auffordern, das Arbeitszeitgesetz an die EU-Arbeitszeitrichtlinie anzupassen und damit auf die zunehmende Digitalisierung der Arbeitswelt zu reagieren. Konkret sollte den Tarifpartnern ermöglicht werden, anstelle einer täglichen Arbeitszeit eine wöchentliche Höchstarbeitszeit zu vereinbaren. Auch die Regelungen zur Ruhezeit wollte Nordrhein-Westfalen an die europäische Vorgabe anpassen lassen: nach dieser können die vorgeschriebenen 11 Stunden verkürzt werden, wenn die betroffenen Arbeitnehmer gleichwertige Ausgleichsruhezeiten erhalten.

Quelle: BundesratKompakt unter www.bundesrat.de

Doppelter Urlaub bei Wechsel des Arbeitgebers?

Alle Arbeitnehmer haben nach dem Bundesurlaubsgesetz (BurlG) in jedem Kalenderjahr einen Anspruch auf Gewährung bezahlten Erholungsurlaubs. Der gesetzliche Mindesturlaub beträgt 24 Werktage. Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Nur wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe, wie z.B. Krankheit, es rechtfertigen, ist eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr statthaft. Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht genommen werden, stellt sich die Frage, was mit dem nicht genommenen Urlaub passiert. In diesem Fall ist der Urlaub abzugelten.

Was viele Arbeitgeber nicht wissen: Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist er verpflichtet, dem Arbeitnehmer eine Bescheinigung über den im laufenden Kalenderjahr gewährten oder abgegoltenen Urlaub auszuhändigen. Dadurch sollen Doppelansprüche bei einem neuen Arbeitgeber vermieden werden. Hat der Arbeitnehmer bereits den vollen Urlaub erhalten, steht ihm grundsätzlich kein „doppelter“ Urlaub zu. Der Arbeitgeber ist daher gut beraten, wenn er bei der Einstellung eines neuen Arbeitnehmers im laufenden Jahr, den Arbeitnehmer nach dieser Bescheinigung fragt.

Um den Urlaubsanspruch beim neuen Arbeitgeber richtig berechnen zu können, ist zu schauen, wie viel Urlaub der Arbeitnehmer bereits von seinem alten Arbeitgeber erhalten hat. Dieser ist im neuen Arbeitsverhältnis abzuziehen.

Hier ein Beispiel zur Veranschaulichung:

Herrn Mustermann stehen für das Jahr 2018 24 Tage Urlaub gegen seinen alten Arbeitgeber A zu. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses wurde der noch nicht genommene Resturlaub abgegolten. So hat Herr Mustermann 24 Tage Urlaub für das Jahr 2018 erhalten. Arbeitgeber B stellt Herr Mustermann zum 1. August ein. Arbeitgeber B gewährt jedem Arbeitnehmer einen Jahresurlaub von 30 Tagen. Da Herr Mustermann erst zum 1. August in das neue Arbeitsverhältnis eingetreten ist, steht ihm nur ein Teilurlaubsanspruch von 5/12 zu (für die Monate August - Dezember). Damit hat Herr Mustermann Anspruch auf einen Teilurlaub von 13 Urlaubstagen (5/12 von 30) gegenüber Arbeitgeber B. Da der Arbeitnehmer aber bereits seinen vollen Jahresurlaub von Arbeitgeber A erhalten hat, überschneiden sich die Zeiträume von August bis Dezember. Für diesen Überschneidungszeitraum hat Herr Mustermann von Arbeitgeber A bereits 10 Tage (5/12 von 24 (!)) erhalten. Diese sind von den 13 Tagen, die ihm gegenüber Arbeitnehmer B zustehen, abzuziehen. Damit hat er noch Anspruch auf drei Tage Urlaub.

Praxistipp: Arbeitgeber, die im laufenden Jahr einen neuen Mitarbeiter einstellen, sollten sich eine Urlaubsbescheinigung vorlegen lassen. Nur so kann vermieden werden, dass der neue Arbeitnehmer doppelten Urlaub erhält. Mehr Informationen zum Thema Urlaub finden Sie in unseren Infoblättern → **A18 „[Urlaub](#)“** und **A14 „[Urlaubsentgelt- und Urlaubsabgeltungsanspruch](#)“** unter der **Kennzahl 67**, www.saarland.ihk.de.

Aufhebungsvertrag und Urlaubsabgeltung

Sowohl Arbeits- als auch Aufhebungsverträge sollten mit großer Sorgfalt gelesen werden, bevor Sie unterschrieben werden. Das zeigt ein aktueller Fall.

Die Parteien streiten über die Höhe einer Urlaubsausgleichszahlung nach Abschluss eines Aufhebungsvertrags. Die Klägerin war in Teilzeit bei der Beklagten beschäftigt. Der Jahresurlaub belief sich auf 30 Arbeitstage. In einer Betriebsvereinbarung war zur Errichtung und Führung individueller "Ausgleichskonten für nicht in Anspruch genommenen Urlaub" ein Urlaubsausgleichskonto vereinbart worden. Die Beklagte veräußerte den Geschäftsbereich, dem die Klägerin zugeordnet war, mit Wirkung zum 1. Januar 2017. Die Klägerin widersprach dem Betriebsübergang mit Schreiben vom 14. November 2016. Im Anschluss schlossen die Parteien einen Aufhebungsvertrag. Im Aufhebungsvertrag wurde geregelt, dass der Urlaub für 2016 bereits genommen wurde. Hinsichtlich des Guthabens aus dem Urlaubsausgleichskonto in Höhe von 244,80 Tagen würde man sich nach dem Ausscheiden mit ihr in Verbindung setzen.

Die Beklagte rechnete in der Folgezeit das Guthaben auf dem Urlaubsausgleichskonto mit 10.903,39 Euro brutto für 244,80 Stunden ab. Auf den Einwand der Klägerin, dass nach dem Vertragswortlaut 244,80 Tage abzurechnen seien, teilte ihr die Beklagte mit, dass sich im Aufhebungsvertrag ein Schreibfehler eingeschlichen habe. Mit ihrer Klage macht die Klägerin nunmehr die Zahlung der Differenz i.H.v. 62.065,14 Euro brutto geltend. Nach Angaben der Klägerin war der von ihr errechnete Betrag ausschlaggebend dafür, dass sie den Aufhebungsvertrag abschloss.

Die Klägerin scheiterte sowohl in der ersten als auch in der zweiten Instanz. Das Landesarbeitsgericht (LAG) Rheinland-Pfalz stellte klar, dass die Klägerin rechnerisch maximal einen Anspruch von 190 Urlaubstagen auf dem Konto hätte ansammeln können. Zudem hatte die Klägerin jederzeit die Möglichkeit, über das Intranet den Stand ihres persönlichen Urlaubsausgleichskontos einzusehen. Der individuelle Stand werde auf derselben Seite im Intranet angezeigt, über welche auch der Jahresurlaub beantragt werden müsse. Bei jeder Urlaubsbeantragung werde der Stand des Kontos auf dem Bildschirm angezeigt. Auch aufgrund des Fehlers im Aufhebungsvertrag kann die Klägerin keinen Anspruch herleiten. Dabei handelt es sich um einen offensichtlichen Fehler, den die Klägerin vernünftigerweise nicht für realistisch hätte halten müssen. Aus dem Auslegungsvertrag ergibt sich eindeutig, dass die Klägerin der ihr nach dem Urlaubsausgleichskonto tatsächlich zustehende Urlaub ausgezahlt werden sollte.

Praxistipp: Auch wenn der Fall für den Arbeitgeber gut ausging, ist bei der Formulierung von Aufhebungsverträgen stets Vorsicht geboten. Mehr zum Thema Aufhebungsvertrag finden Sie in unserem Infoblatt → **A03** „[Beendigung, Kündigung, Aufhebung des Arbeitsverhältnisses](#)“ unter der **Kennzahl 890**, www.saarland.ihk.de.

Insolvenzrechtlicher Rang eines Abfindungsanspruchs

Macht erst der Insolvenzverwalter einen Antrag auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach § 9 KSchG rechtshängig und löst das Gericht das Arbeitsverhältnis daraufhin auf, ist der Anspruch auf Abfindung nach § 10 KSchG eine Masseverbindlichkeit, die wie geschuldet in voller Höhe zu zahlen ist. Das gilt auch dann, wenn die der Auflösung zugrunde liegende Kündigung noch vom Insolvenzschuldner erklärt worden ist.

Die Insolvenzschuldnerin kündigte das Arbeitsverhältnis des Klägers zum 15. Januar 2015. Im Kündigungsschutzverfahren kündigte sie an, das Arbeitsverhältnis hilfsweise gegen Zahlung Abfindung aufzulösen. Nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens am 1. April 2015 hat der Kläger das unterbrochene Verfahren gegen den zum Insolvenzverwalter bestellten Beklagten aufgenommen. Der Beklagte stellte den Auflösungsantrag gegen Zahlung einer Abfindung. Das Arbeitsgericht löste das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer Abfindung in Höhe von 1.558,75 Euro auf, die „zur Insolvenztabelle festgestellt wird“. Das Landesarbeitsgericht hat die auf die insolvenzrechtliche Einordnung des Abfindungsanspruchs beschränkte Berufung des Klägers zurückgewiesen. Die Revision des Klägers hatte Erfolg. Mangels Zustellung hat nicht schon die Ankündigung der Insolvenzschuldnerin zu dessen Rechtshängigkeit geführt. Den Auflösungsantrag als die für die insolvenzrechtliche Einordnung maßgebliche Handlung hat erstmals der beklagte Insolvenzverwalter rechtshängig gemacht.

BAG, Urteil vom 14. März 2019 - 6 AZR 4/18

Quelle: PM des BAG vom 14. März 2019

VERANSTALTUNGEN

„1 Jahr DSGVO“

Donnerstag, 23. Mai 2019, 18.00 - 20.00 Uhr, Raum 1, Saalbau, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken

Referenten: Rechtsanwalt Hubert Beeck und Rechtsanwältin Jennifer Hohmann, Homburg

Anmeldungen **bis 22. Mai 2019** unter E-Mail: sabine.lorscheider@saarland.ihk.de

„Tag der IT-Sicherheit 2019“

Donnerstag, 6. Juni 2019, 9.15 Uhr - 18.00 Uhr, Saalbau, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken

Anmeldungen **bis 5. Juni 2019** unter E-Mail: sabine.lorscheider@saarland.ihk.de

„Haftungsrisiken von GmbH-Geschäftsführern“

Dienstag, 18. Juni 2019, 18.00 Uhr - 20.00 Uhr, Raum 1, Saalbau, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken

Referentin: Rechtsanwältin Nicole Wartenphul, Abel und Kollegen, Rechtsanwälte, PartGmbH, St. Ingbert

Anmeldungen **bis 17. Juni 2019** unter E-Mail: sabine.lorscheider@saarland.ihk.de

„Die elektronische Betriebsprüfung“

Donnerstag, 12. September 2019, 18.00 Uhr - 20.00 Uhr, Raum 1, Saalbau, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken

Referent: Guido Badjura, DATEV eG

Anmeldungen **bis 11. September 2019** unter E-Mail: sabine.lorscheider@saarland.ihk.de

„Gewerbliches Mietrecht“

Mittwoch, 23. Oktober 2019, 18.00 Uhr - 20.00 Uhr, Raum 1, Saalbau, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken

Referent: Rechtsanwalt Ottmar Krämer, Fachanwalt für Miet- und WEG-Recht und Vorsitzender dieses Fachanwaltsausschusses bei der Rechtsanwaltskammer des Saarlandes, Kanzlei Rapräger, Saarbrücken

Anmeldungen **bis 22. Oktober 2019** unter E-Mail: sabine.lorscheider@saarland.ihk.de

Verantwortlich und Redaktion:

Ass. iur. Heike Cloß, Tel.: (0681) 9520-600, Fax: (0681) 9520-690

E-Mail: heike.closs@saarland.ihk.de

IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken

Ihre Ansprechpartnerinnen:

Ass. iur. Heike Cloß

Tel.: (0681) 9520-600

Fax: (0681) 9520-690

E-Mail: heike.closs@saarland.ihk.de

Ass. iur. Kim Pleines

Tel.: (0681) 9520-640

Fax: (0681) 9520-690

E-Mail: kim.pleines@saarland.ihk.de

Die in dem Newsletter Arbeitsrecht enthaltenen Angaben sind mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt worden. Dennoch kann für Vollständigkeit, Richtigkeit sowie für zwischenzeitliche Änderungen keine Gewähr übernommen werden.

Impressum:

IHK Saarland, vertreten durch Präsident Dr. jur. Hanno Dornseifer und Hauptgeschäftsführer Dipl.-Volkswirt Dr. Heino Klingen, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken, E-Mail info@saarland.ihk.de, Tel. + 49 (0) 6 81/95 20-0, Fax + 49 (0) 6 81/95 20-8 88, UST.- Ident.- Nummer: DE 138117020