

Außerkrafttreten der Anlage 18 zu den AVR zum 1. November 2009

Handlungshilfe für Betroffene

(Aus: Hans Peter Zetl / Ulrich Zwosta / Wolfram Schiering „Die AVR von A bis Z“)

Ausgangssituation:

Der Vermittlungsausschuss der Bundeskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission hat am 19. Februar 2009 folgenden Spruch gefällt:

1. Die Anlage 18 zu den AVR tritt mit Wirkung vom 31. Oktober außer Kraft.
2. § 2 Abs. 2 Satz 2 des Allgemeinen Teils der AVR entfällt zum 31. Oktober 2009.
3. § 2a Abs. 21 des Allgemeinen Teils der AVR entfällt zum 31. Oktober 2009.
4. Der Musterdienstvertrag zu Anlage 18 zu den AVR in Anhang D zu den AVR entfällt zum 31. Oktober 2009.

Dieser Spruch ist gemäß § 15 Abs. 5 Satz 8 AK-Ordnung an die Stelle eines Beschlusses der Bundeskommission getreten.

Ergänzend hierzu sieht der Vermittlungsausschuss einen deutlichen Bedarf, in verschiedenen Bereichen markt- und wettbewerbstaugliche Regelungen zu schaffen, die auch außerhalb des derzeitigen Lohnniveaus der AVR liegen können.

Die Besonderheiten der Anlage 18 zu den AVR

Die Anlage 18 zu den AVR gab dem Arbeitgeber die Möglichkeit, einzelvertraglich mit dem Arbeitnehmer eingruppierungsmäßig und bezahlungsmäßig schlechtere Leistung zu vereinbaren als für vergleichbare teilzeitbeschäftigte oder unbefristet eingestellte Arbeitnehmer. Dies bedeutete z.B.

- verminderte allmonatliche Bezügezahlung
- keinen Krankengeldzuschuss
- kein Urlaubsgeld
- keinen Bewährungsaufstieg
- keinen Tätigkeitsaufstieg
- keine Beschäftigungszeit
- keine vermögenswirksame Leistung
- verminderten Erholungsurlaub

Auswirkungen auf bereits am 31. Oktober 2009 bestehende Arbeitsverhältnisse Ersatzloses Wegfallen der Anlage 18 zum Ablauf des 31.10.2009

Arbeitsrechtliche Konsequenzen:

Das Arbeitsverhältnis richtet sich nun nach den allgemeinen (und besonderen) Bestimmungen der AVR, dies bedeutet vor allem „tarifgerechte = AVR-gerechte“ Eingruppierung und „tarifgerechte = AVR-gerechte Bezahlung“, also in der Regel eine deutliche Bezügeerhöhung ab 01.11.2009.

Diese Bezügeerhöhung kann im Rahmen der Ausschlussfrist gemäß § 23 AVR **sechs Monate rückwirkend** – also ab April 2009 – geltend gemacht werden. Auch das im Juli fällig gewordene **Urlaubsgeld** ist so nachzufordern. Ebenso ist die im November fällige **Weihnachtszuwendung** auf der Grundlage des Bezugsmonats September zu berechnen und zu vergüten.

Zunächst ist zum Datum 1.11.2009 auf der Grundlage der AVR-Bestimmungen die korrekte Eingruppierung festzustellen; dabei ist die Eingruppierung sowie die Regelvergütungsstufe auf den Einstellungszeitpunkt bezogen nachzuvollziehen.

Hinweis: Wie bekannt, sind die AVR kein Tarifvertrag; sie gelten nur kraft einzelvertraglicher Bezugnahme. Damit hat der Arbeitgeber grundsätzlich das Recht, im Rahmen der Vertragsfreiheit (§ 105 GewO) Arbeitsverträge (Dienstverträge) beliebigen Inhalts zu vereinbaren, sofern diese Inhalte nicht gegen geltendes Recht verstößen. Da die Inhalte der AVR Anlage 18 in der bis zum 31.10.2009 veröffentlichten Fassung offensichtlich gegen geltendes Recht (insbesondere § 4 Abs. 1 TzBfG - Diskriminierungsverbot) verstößen, ist eine arbeitsvertragliche Inbezugnahme ausgeschlossen. Eine solche Rechtskonstruktion begründet einen Zustimmungsverweigerungsgrund zu § 35 Abs. 1 Nr. 1 Rahmen-MAVO i.V.m. § 35 Abs. 2 Rahmen-MAVO.

Vorgehensweise zur Eingruppierungsfeststellung / Vergütungsberechnung:

Schritt 1: Feststellung der Vergütungsgruppe und des Tätigkeitsmerkmals
unter Berücksichtigung von Bewährungsaufstieg / Tätigkeitsaufstieg
(anzurechnende Vordienstzeiten oder Unterbrechungen?)

Schritt 2: Feststellung der Regelvergütungsstufe zum jetzigen Zeitpunkt
unter Berücksichtigung von

- Regelvergütungsstufe bei Einstellung
(bei Neueinstellungen in der Regel Stufe 1),
- für vor dem 1.7.2008 eingestellte Beschäftigte Stufe
gemäß AVR 2007 Anhang A)
- Stufenaufstiege gemäß AVR Anlage 1 Abschnitt III A (zu Anlagen 2, 2b, 2d) und B (zu Anlagen 2a, 2c) alle zwei Jahre (evtl. Rückstufung bei Höhergruppierung beachten - siehe AVR Anhang A / für vor dem 1.7.2008 eingestellte Beschäftigte ggf AVR 2007 Anhang A)
- Vordienstzeiten bei kath./ev. Kirche / Caritas / Diakonie
- Überleitungsregelung gemäß AVR Anlage 1a für vor dem 1.7.2008 eingestellte Beschäftigte

Schritt 3: Feststellung der Kinderzulage
gemäß AVR Anlage 1 Abschnitt V

Besitzstandsregelung gemäß Beschluss der Zentral-KODA vom 6. November 2008 beachten (Besitzstand bei Dienstgeberwechsel innerhalb des Bereiches der GrO in der Zeit vom 1.1.2009 bis 31.12.2012)

Schritt 4: Feststellung der sonstigen Zulagen

gemäß AVR Anlage 1b (Besitzstandsregelung für vor dem 1.7.2008 eingestellte Beschäftigte)

gemäß AVR Anlage 1 insbesondere Abschnitte VII, VIIa, VIII, VIIIa

gemäß AVR Anmerkungen zu den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsgruppen 1 - 12 der Anlagen 2, 2a, 2b, 2c, 2d

Beispiel 1: Hauswirtschaftliche Hilfskraft

Vergütungsberechnungsblatt						
Hauswirtschaftskraft						
Geburtsdatum		26. März 1966				
Einstellungsdatum		01. Oktober 1998		Vollzeit	Teilzeit	
Tätigkeit		Küchenhilfe		39,0	Std	6,40
Altfall (Einstellung vor 1.7.2008)			ja	Tage / Woche		5
Eingruppierung VG	10	Stufe	9	1.817,78 €		298,30 €
Kinderzulage		Zahl	2	191,96 €		31,50 €
Erhöhung Kinderzulage VGr 8 - 12, Kr 1, Kr 2				32,51 €		5,33 €
Besitzstand AVR Anlage 1b (verh.)			ja	113,28 €		18,59 €
Zulagen AVR Anlage 1b (9, 10, 11, 12)			ja	50,00 €		8,21 €
Zulagen AVR Anlagen 1 VII, VIIa, VIII, VIIIa; 2, 2a, 2b; 2c, 2d						
	Stellenzulage			0,00 €		0,00 €
	Leistungszulage			0,00 €		0,00 €
	Heimzulage / Werkstattzulage			0,00 €		0,00 €
	Zulagen AVR Anlagen 2, 2a, 2b, 2c, 2d			0,00 €		0,00 €
	Pflegezulage (Anl. 2a / 2c)			0,00 €		0,00 €
	sonstige Zulagen (Anl. 1 VIII, VIIIa)			0,00 €		0,00 €
	Schicht-/Wechselschichtzulage			0,00 €		0,00 €
	Zeitzuschläge (Monatssumme)			0,00 €		0,00 €
Gesamtsummen				2.205,53 €		361,93 €
Höchstgrenze wöchentliche Arbeitszeit für geringfügige Beschäftigung („400-Euro-Job“)						
anteilig auf die Stunde entfallende Vergütung gemäß AVR Anl. 1 Abschnitt IIa				13,01 €		
anteilig auf die Stunde entfallende Vergütung AVR Anl. 1 Abschnitt IIa mit Urlaubsgeld und Weihnachtszuwendung				14,04 €	28,62 €	anteil. Monats- betrag
max. Stunden / Woche (anteilig mit Weihnachtszuwendung/Urlaubsgeld)				6,40	390,55 €	Monat

Beispiel 2: Pflegehilfskraft

Vergütungsberechnungsblatt						
Pflegehilfskraft						
Geburtsdatum			12. Dezember 1960			
Einstellungsdatum			01. Januar 2001	Vollzeit	Teilzeit	
Tätigkeit	Pflegehilfskraft		39,0	Std	5,00	Std
Altfall (Einstellung vor 1.7.2008)		ja	Tage / Woche		5	
Eingruppierung VG	Kr 2	Stufe	9	2.128,74 €	272,92 €	
Kinderzulage		Zahl	2	191,96 €	24,61 €	
Erhöhung Kinderzulage VGr 8 - 12, Kr 1, Kr 2			32,51 €		4,17 €	
Besitzstand AVR Anlage 1b (verh.)		ja	113,28 €		14,52 €	
Zulagen AVR Anlage 1b (Kr1, Kr2)		ja	50,00 €		6,41 €	
Zulagen AVR Anlagen 1 VII, VIIa, VIII, VIIIa; 2, 2a, 2b; 2c, 2d						
	Stellenzulage		0,00 €		0,00 €	
	Leistungszulage		0,00 €		0,00 €	
	Heimzulage / Werkstattzulage		0,00 €		0,00 €	
	Zulagen AVR Anlagen 2, 2b, 2d		0,00 €		0,00 €	
	Pflegezulage (Anl. 2a / 2c)		46,02 €		5,90 €	
	sonstige Zulagen (Anl. 1 VIII, VIIIa)		0,00 €		0,00 €	
	Schicht-/Wechselschichtzulage		35,79 €		35,79 €	
	Zeitzuschläge (Monatssumme)		0,00 €		0,00 €	
Gesamtsummen			2.598,30 €		364,32 €	Monat
Höchstgrenze wöchentliche Arbeitszeit für geringfügige Beschäftigung („400-Euro-Job“)						
anteilig auf die Stunde entfallende Vergütung gemäß AVR Anl. 1 Abschnitt IIa			15,32 €			
anteilig auf die Stunde entfallende Vergütung AVR Anl. 1 Abschnitt IIa mit Urlaubsgeld und Weihnachtszuwendung			16,50 €		27,63 €	anteil. Monats- betrag
max. Stunden / Woche (anteilig mit Weihnachtszuwendung/Urlaubsgeld)			5,00		391,95 €	Monat

Wenn der Mitarbeiter weiterhin einen 400 €-Minijob ausüben will, weil er die steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Regelungen für seinen speziellen Fall als günstiger ansieht, bieten sich zwei Möglichkeiten an:

1. Möglichkeit: Stundenreduzierung

Es ist - wie in den beiden Beispielen bereits vollzogen - zu berechnen, wie viele Stunden der Mitarbeiter in der Woche weniger arbeiten muss, um unterhalb der 400 €-Grenze zu bleiben. Dabei ist darauf zu achten, dass auch Einmalzahlungen, wie Urlaubsgeld und Weihnachtszuwendung anteilig in die 400 €-Grenze eingerechnet werden.

Da die Höhe der wöchentliche Arbeitszeit in der Regel feststeht und einseitig nicht verändert werden kann, ist in diesem Fall eine Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit vertraglich zu vereinbaren.

2. Möglichkeit: Entgeltumwandlung

Wie vorstehend erläutert, erhöhen sich die allmonatlichen, aber auch die Einmalzahlungen ab dem 1. November 2009. Dies bedeutet in vielen Fällen, dass die 400 €-Grenze bei den Minijobbern überschritten wird.

Aus einer **sozialversicherungsfreien** wird nun eine **sozialversicherungspflichtige** Beschäftigung mit der Besonderheit einer verringerten Beitragszahlung zur Sozialversicherung durch den Arbeitnehmer im Rahmen der Gleitzonenregelung. Es besteht also Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherungspflicht mit einer für den Arbeitnehmer günstigen Beitragszahlung.

Sozialversicherungsrechtlich ist der Wegfall der Anlage 18 wie eine allgemeine Bezügeerhöhung oder eine Höhergruppierung oder eine Zulagengewährung zu sehen.

Eine echte Alternative zur Beibehaltung des 400 €-Minijobs bei Beibehaltung der bisherigen Wochenstundenzahl unter Berücksichtigung der erhöhten Bezüge ist die Entgeltumwandlung.

Im Rahmen einer Brutto-Entgeltumwandlung bei der entsprechenden Zusatzversorgungskasse wird der über der 400 €-Grenze liegende Bezug vom Arbeitgeber an die Zusatzversorgungskasse abgeführt.

Für die Bruttoentgeltumwandlung sprechen folgende Fakten:

- Aufbau einer zusätzlichen Altersversorgung,
- keine zusätzliche finanzielle Belastung, da weiterhin Steuer- und Sozialabgabenfreiheit besteht,
- bei einem Arbeitgeberwechsel besteht ein Rechtsanspruch auf Übertragung (Portabilität),
- die Arbeitgeberbeiträge für die Betriebsrente werden weiterhin aus den vollen monatlichen Bezügen gezahlt.

Anzumerken ist auch noch, dass die Entgeltumwandlung durch ihre steuer- und sozialversicherungsrechtliche Minderung nicht nur den 400 €-Minijob weiterhin möglich macht, sondern auch gleichzeitig zum Erhalt des Kindergeldes beiträgt, weil ja eine Einkommensminderung (fiktiv steuerrechtlich) vorgenommen wird.

Berechnungsbeispiel¹

Frau A, geboren am 30.01.1969, Steuerklasse V, Brutto-Entgeltumwandlung ab 01.11.2009, 100,00 €, Altersrente mit Todesfallleistung mit Erwerbsminderungsabsicherung, Rentenbeginn 01.02.2036.

	Beschäftigung oberhalb Geringfügigkeitsgrenze ohne Brutto-Entgeltumwandlung	Beschäftigung oberhalb Geringfügigkeitsgrenze mit Brutto-Entgeltumwandlung
Arbeitszeit monatlich	50 Stunden	50 Stunden
Bruttogehalt	(50 Std. x 10 €) 500,00 €	(50 Std. x 10 €) 500,00 €
Sparbetrag für Entgeltumwandlung	--	100,00 €
Arbeitnehmer	Abzüge: Sozialversicherung 73,23 € Lohn- u. Kirchensteuer 64,58 €*	Steuer- u. sozialversicherungsfrei
Nettогehalt	362,19 €	400,00 €
Lebenslange Rente aus Brutto-Entgeltumwandlung	--	241,95 € ** (zusätzlich einer evtl. Überschussbeteiligung)

*Abzug der Steuer vom Lohn. Die Höhe der tatsächlich zu zahlenden Steuer richtet sich nach den Gesamteinkünften (bei Zusammenveranlagung einschließlich des Ehegatten) und wird im Einkommensteuerjahresausgleich ermittelt.

**Bruttorente vor Abzug von Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträgen und ggf. Steuern.

Steuerrechtliche Folgen: Ein Überschreiten der 400 €-Grenze hat zur Folge, dass die nach § 40a Abs. 2 EStG mögliche Pauschalbesteuerung von 2% des monatlichen Arbeitsentgelts nicht mehr möglich ist. Jetzt erfolgt eine Individualbesteuerung nach Lohnsteuerkarte und Lohnsteuerklasse.

¹ Das Berechnungsbeispiel wurde einem Angebot der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse des Verbandes der Diözesen Deutschland (KZVK) entnommen. Es kann stellvertretend für eine Vielzahl anderer Zusatzversorgungskassen in Deutschland angesehen werden.

Übersicht Minijob und Midijob

mit Lohnsteuerklasse IV/0 ohne Berücksichtigung der unterschiedlichen ZV-Anteile
(Konsequenzen aus dem Wegfall der Anlage 18 zu den AVR)

400,00 € Minijob Geringfügig entlohnte Beschäftigung	600,00 € Midijob Niedriglohnbereich
<p>SV-Freiheit</p> <p>Beitragsfreiheit für den AN (nur Beiträge für den AG)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ KV 13% AG 52,00 € ▪ PV --- ▪ RV 15% AG 60,00 € ▪ ALV --- <p>Steuerpflicht</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ LSt --- ▪ KiSt --- ▪ Soli --- <p>Netto 400,00 €</p>	<p>SV-Pflicht</p> <p>Gleitzone (ab 400,01 €) (verringerte SV-Beiträge für den AN)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ KV 7,9% 39,86 € ▪ PV 0,85% 4,24 € ▪ RV 9,95% 49,64 € ▪ ALV 1,4% 6,98 € <p>Steuerpflicht</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ LSt --- ▪ KiSt --- ▪ Soli --- <p>Netto 499,28 €</p>

Auswirkungen auf neu ab dem 1. November 2009 begründende Arbeitsverhältnisse

Mit dem Beschluss des Vermittlungsausschusses wurde auch vom

Musterdienstvertrag für nebenberuflich und geringfügig beschäftigte Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen (Anlage 18) zu den AVR

Abschied genommen. Dies bedeutet, dass für neu ab dem 1. November 2009 eingestellte Mitarbeiter der „normale“ Musterarbeitsvertrag gemäß AVR Anhang D verwendet wird und damit dem neu eingestellten Mitarbeiter alle Rechte (und Pflichten) zustehen, die bisher auch den anderen Teilzeitbeschäftigten bzw. den anderen unbefristet beschäftigten Mitarbeitern zustanden.