

Assessor Matthias Vöcking, Münster¹

Geringfügig beschäftigte Spül-, Abräum- und Küchenhilfskräfte (auch mit wechselnder Tätigkeit) nach den ersten zwölf Monaten und nach mindestens 1025 Arbeitsstunden in Reichweite meines Stellenumwandlungsprogramms ab dem 01.08.2017

Der Beitrag legt die gemeindliche Förderung der Stellenumwandlung von geringfügig beschäftigten Spül-, Abräum- und Küchenhilfskräften (auch mit wechselnder Tätigkeit) nach den ersten zwölf Monaten und nach mindestens 1025 Arbeitsstunden ab dem 01.08.2017 aus der Sicht von Schlüsselzuweisungen abhängender Kommunen in Nordrhein-Westfalen, von Betrieben des Gaststätten- und Beherbergungsgewerbes Nordrhein-Westfalen und geringfügig beschäftigten Spül-, Abräum- und Küchenhilfskräften nach den ersten zwölf Monaten und nach mindestens 1025 Arbeitsstunden dar. Nur Nordrhein-Westfalen bietet seinen Gemeinden die Chance, für im Gemeindegebiet am 31. Dezember des Vorjahres befindliche sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse Schlüsselzuweisungen zu erschließen. Auch die anderen in den Tarifgruppen 2 oder 3 genannten Beschäftigten kommen für eine Stellenumwandlung in gleicher Weise in Betracht.

I Einleitung:

Das Land Nordrhein-Westfalen hat mit Bekanntmachung vom 20. September 2016 über die Allgemeinverbindlicherklärung eines Tarifvertrags für das Gaststätten- und Hotelgewerbe² Teile des Entgelttarifvertrages für das Gaststätten- und Hotelgewerbe des Landes Nordrhein-Westfalen vom 20. April 2016 für allgemeinverbindlich erklärt.

Von der Allgemeinverbindlicherklärung betroffen sind die drei untersten

¹ Assessor Matthias Vöcking bietet Rechts-, Organisations- und Finanzberatung in Münster an.

² veröffentlicht am Donnerstag, den 13. 10.2016 im Bundesanzeiger AT 13.10.2016 B8 Seite 1 bis 7.

Lohngruppen des Entgelttarifvertrages.

Während u.a. Spül-, Abräum- und Küchenhilfskräfte (auch mit wechselnder Tätigkeit) sowie Verkaufshelfende mit Kassentätigkeit der Tarifgruppe 1 zugewiesen sind findet nach den ersten zwölf Monaten und bei den Spül-, Abräum- und Küchenhilfskräften zusätzlich nach 1025 Arbeitsstunden ein Wechsel in die Tarifgruppe 2 statt.

Nach § 5 über die Tarifentgelte liegt das Bruttoentgelt bei Tarifgruppe 2 ab dem 01.08.2017 bei 1 659 Euro auf Grundlage einer Monatsarbeitszeit von 169 Stunden.

Bei einer 9,75-wochenstündigen geringfügigen Beschäftigung, die im Rahmen der Stellenumwandlung auf eine zehnwochenstündige Gleitzonebeschäftigung angehoben werden kann, liegt die Monatsvergütung bei:

1 659 Euro Bruttovergütung bei 169 Monatsarbeitsstunden = 9,82 Euro Stundenvergütung.

9,82 Euro Stundenvergütung X 9,75 Wochenstunden = 95,71 Euro Wochenvergütung.

95,71 Euro Wochenvergütung X 4,348 Monatswochen = 416,15 Euro Monatsvergütung.

Für die Tarifgruppe 3 liegt die Monatsvergütung auf Grundlage von 169 Monatsstunden bei 1 823 Euro; die Stundenvergütung bei 10,79 Euro. Bei einer 8,75-stündigen wöchentlichen Arbeitszeit liegen die Wochenvergütung bei 94,41 Euro und die Monatsvergütung bei 4,348 Monatswochen X 94,41 Euro = 410,49 Euro. Im Rahmen der Stellenumwandlung kann die Beschäftigung auf neun Wochenstunden mit einer Vergütung von 450,01 Euro angehoben werden.

Indem im weiteren Beitrag auf Grundlage der Aufgreifgrenze von 410 Euro weitergerechnet wird sind geringfügige Beschäftigungen der Tarifgruppe 2 mit knapp 9,75 Wochenstunden und geringfügige Beschäftigungen der Tarifgruppe 3 mit knapp 8,75 Wochenstunden einbezogen.

In Abschnitt II werden die auf eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung entfallenden Schlüsselzuweisungen für eine Gemeinde im Gemeindefinanzausgleich Nordrhein-Westfalen ermittelt. Weil das gemeindliche Engagement bei der Förderung der Stellenumwandlung noch hinter den zurechenbaren Schlüsselzuweisungen zurückbleibt, erfährt der Gemeindehaushalt sogar an der Aufgreifgrenze eine Entlastung. Auch andere Beschäftigte in den Tarifgruppen 2 und 3 kommen für eine Stellenumwandlung in Betracht.

Gegenstand von Abschnitt III sind die möglichen Vorteile für die Arbeitgeber, die sich an der Stellenumwandlung beteiligen. Abschnitt IV betont die Vorteile der vorgeschlagenen Stellenumwandlung für die Beschäftigten. Abschließend wird in Abschnitt V der Nutzen der Stellenumwandlung für Gemeinde, Arbeitgeber und Beschäftigte zusammenfassend hervorgehoben.

II Schlüsselzuweisungen aufgrund weiterer sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung im Gemeindefinanzausgleich Nordrhein-Westfalens

Nur das Land Nordrhein-Westfalen bietet über einen Nebenansatz in seinen Gemeindefinanzausgleichsgesetzen den Gemeinden Chancen auf Schlüsselzuweisungen für die bestehenden sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse auf dem Gemeindegebiet³. Maßgeblich sind die von der Bundesagentur für Arbeit zum Stichtag 31. Dezember des Vorvorjahres ermittelten Zahlen; gemäß § 27 Absatz 7 GFG NRW für 2017 der 31. Dezember 2015⁴.

Erreicht (wie tatsächlich meistens) die vom Land im Gemeindefinanzausgleich typisierte Steuerkraft nicht den vom Land gleichfalls typisierten

³ ausführlich zur Geschichte und Entwicklungsperspektive des Zentralitätsansatzes im Gemeindefinanzausgleichsrecht Nordrhein-Westfalen bis zum Jahr 2015 Vöcking, Der Gemeindehaushalt 2016, S. 33 bis 37.

⁴ Gesetz zur Regelung der Zuweisungen des Landes Nordrhein-Westfalen an die Gemeinden und Gemeindeverbände im Haushaltsjahr 2017 (Gemeindefinanzierungsgesetz 2017 –GFG 2017) vom 15. Dezember 2016 GV.NRW.2016 S. 1130.

Gemeindefinanzbedarf, so gleicht das Land 90 % des Unterschiedes über finanzkraftabhängige sogenannte Schlüsselzuweisungen aus.

Im Jahr 2016 bewertete das Land gemäß § 8 Absatz 6 Satz 2 GFG NRW 2016 den Gemeindebedarf für einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit 0,52 Normeinwohnern⁵. Die Werte für 2016 behält das Land auch 2017 bei⁶.

Der für die Höhe der Schlüsselzuweisungen maßgebliche Grundbetrag liegt (gerundet) bei 666 Euro je Normeinwohner⁷. Multipliziert mit 0,52 liegt der Grundbetrag je sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bei 346,32 Euro. Ein Bedarf wird zu 90 % ausgeglichen. Die jährlichen Schlüsselzuweisungen betragen daher 311,69 Euro und die monatlichen Schlüsselzuweisungen liegen bei 25,97 Euro. Liegt das gemeindliche Engagement bei monatlich unter 25,97 Euro ist über die Mitwirkung einer sozialschutzerschließenden Stellenumwandlung hinaus auch ein Haushaltsausgleichsbeitrag möglich. Tatsächlich erfordert auch der großzügige Mehraufwandsausgleich beim Arbeitgeber verbunden mit der 20-prozentigen Abfederung eines Nettoeinkommensverlustes beim Beschäftigten monatlich weniger als 25,97 Euro.

Während bei wachsenden Steuereinnahmen des Landes auch ein Zuwachs beim Grundbetrag zu erwarten ist wird die Bedarfsangleichung voraussichtlich auch dauerhaft bei 90 % verbleiben. Mit einer größeren Absenkung der Gewichtung eines sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist mit Rücksicht auf das laut Eckpunkten dem Finanzausgleich zugrundeliegende Gutachten nicht zu rechnen. Auch dauerhaft trägt das vom Land überkompensierte gemeindliche Engagement bei der Stellenumwandlung zum Haushaltsausgleich bei.

⁵ www.haushaltssteuerung.de/finanzausgleichsgesetze.html.

⁶ Eckpunkte GFG 2017 in m.mik.nrw.de/themen-aufgaben/kommunales/kommunale-finanzen/.../gfg-2017.html.

⁷ <https://dormagen.de/rathaus-dormagen/stadtverwaltung/rathausinfo/haushalt-2017/>.

III Vorteile der vorgesehenen Stellenumwandlung für die teilnehmenden Arbeitgeber

Das Stellenumwandlungsprogramm sieht die Anhebung einer Minijobvergütung ab 410 Euro (Aufgreifgrenze) auf die sozialversicherungspflichtige Mindestvergütung von 450,01 Euro vor, mindestens um 20 Euro, so dass eine geringfügige Beschäftigung mit einer Vergütung von 450 Euro auf eine sozialversicherungspflichtige Gleitzoneinstelle von 470 Euro angehoben wird.

Der Anstieg der Monatsvergütung um mindestens 20 Euro erlaubt noch bei einer Stundenbruttovergütung von 18 Euro eine viertelstündige Verlängerung der Wochenarbeitszeit bei gleichzeitigem Anstieg der Stundenbruttovergütung. Wüchse noch bei einer Stundenvergütung von 18 Euro die wöchentliche Arbeitszeit um eine Viertelstunde, so entfielen auf die Arbeitszeitverlängerung: 0,25 Wochenstunden X 18 Euro Stundenvergütung X 4,348 Monatswochen = 19,566 Euro.

Die Monatsmehrvergütung überkompensiert die vergütete Arbeitszeitverlängerung mit der Folge, dass noch bei einer Stundenvergütung von 18 Euro die Stundenvergütung nach Stellenumwandlung höher ist als zuvor bei der geringfügigen Beschäftigung. Es werden gleichzeitig eine Arbeitszeitverlängerung und eine Anhebung der Stundenvergütung erreicht.

Über Arbeitszeitverlängerung und Vergütungsanhebung hinaus sieht mein Programm auch eine Personalkosteneinsparung vor, die über eine großzügige Pauschalierung des Arbeitgebermehraufwandes erreicht wird. Eine großzügige Pauschalierung ist möglich, indem auf Arbeitgeberseite eine gesetzliche Krankenversicherung der teilnehmenden Beschäftigten bei der AOK Nordwest unterstellt wird. Die AOK Nordwest nimmt zwar bei den Versicherten nur einen durchschnittlichen einkommensabhängigen Zusatzbeitrag ⁸, jedoch vergleichsweise hohe Umlagen von den Arbeitgebern der Versicherten nach Aufwendungsausgleichsgesetz (Mutterschaftsgeldumlage und

⁸ 1,1 %, s. <https://nordwest.aok.de/inhalt/allgemeine-informationen-zum-beitragssatz-5/>.

Entgeltfortzahlungsumlage)⁹. Werden eine gesetzliche Krankenversicherung bei der AOK Nordwest und eine Mitgliedschaft der Arbeitgeber in der Entgeltfortzahlungsversicherung pauschal unterstellt, so ist der angenommene Personalaufwand vergleichsweise hoch. Wird dieser jeweils ausgeglichen ist die Stellenumwandlung über den vermittelten weiteren Sozialschutz hinaus günstig.

Ferner erfährt der Arbeitgeberruf, der Teil des Geschäfts- und Firmenwertes also Betriebsvermögen ist, einen Zuwachs, wenn Beschäftigten der mögliche Sozialschutz erschlossen wird¹⁰.

Schließlich schöpft eine kostenlose Arbeitszeitverlängerung auf höchstens zehn Wochenstunden sowohl die Möglichkeiten einer Viertelzeitstelle¹¹ als auch die mögliche Tageshöchst Arbeitszeit¹² optimal aus. Auch die Begründung einer über eine Viertelzeitstelle hinausgehenden Halbtagsstelle¹³ wird im Rahmen meines Stellenumwandlungsprogramms erleichtert und so zu mehr Flexibilität beigetragen. Das Betriebsverfassungsgesetz¹⁴ und das Teilzeit- und Befristungsgesetz¹⁵ zählen Beschäftigte bei ihren Schwellenwerten unabhängig

⁹

<https://www.aok-business.de/nordwest/tools-service/beitraege-und-rechengroessen/umlage-und-erstattungssaetze>
.

¹⁰ BFH, Urt. v. 26.11.2009 – Az. III R 40/07 – Amtliche Entscheidungssammlung (BFHE) Band 227, 460 = BStBl. II (2010) S. 609.

¹¹ § 3 Absatz 1 Satz 6 des Aufwendungsausgleichsgesetzes vom 22. Dezember 2005 (BGBl. I S. 3686), das durch Artikel 13 des Gesetzes vom 11. November 2016 (BGBl. I S. 2500) geändert worden ist.

¹² § 3 S. 2 Halbsatz 1 des Arbeitszeitgesetzes vom 4. Juni 1994 (BGBl. I 1170, 1171), das durch Artikel 12a des Gesetzes vom 11. November 2016 (BGBl. I S. 2500) geändert worden ist.

¹³ S. neben § 3 Absatz 1 Satz 6 Aufwendungsausgleichsgesetz (FN. 10) auch § 23 Absatz 1 S. 4 des Kündigungsschutzgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1317), das zuletzt durch Artikel 3 Absatz 2 des Gesetzes vom 20. April 2013 (BGBl. I S. 868) geändert worden ist.

¹⁴ § 1 Absatz 1 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. September 2001 (BGBl. I S. 2518), das durch Artikel 18 Absatz 1 des Gesetzes vom 23. Dezember 2016 (BGBl. I S. 3234) geändert worden ist.

¹⁵ §§ 8 Absatz 7, 2 Absatz 2 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes vom 21. Dezember 2000 (BGBl. I S. 1966), das zuletzt durch Artikel 23 des Gesetzes vom 20. Dezember 2011 (BGBl. I 2854) geändert worden ist i. V. m. § 8 Absatz 1 Nr. 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch – Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung – in der Fassung

von der geschuldeten Arbeitszeit voll. Es bietet sich daher an, die sozialversicherungspflichtige Ausschöpfung wenigstens einer Viertelzeitstelle auch im Interesse von Gemeinde und Beschäftigten/Bewerbern zu erleichtern und gegenüber geringfügiger Beschäftigung zu begünstigen. Ohne dass die Rahmenbedingungen geringfügiger Beschäftigung durch das Programm verschlechtert werden wäre die Fortführung einer geringfügigen Beschäftigung für Arbeitgeber entweder mit einem Mehraufwand oder mit einem deutlicheren Zurückbleiben der Stelle hinter den Möglichkeiten einer Viertelzeitstelle verbunden.

Zu einem Minijobverdienst von 410 Euro hinzu kommen gemäß §§ 249b S. 1 SGB V, 168 Abs. 1 Nr. 1b SGB VI Arbeitgeberpauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung in Höhe von insgesamt 28 % = 114,80 Euro.

Zum Jahreswechsel 2017 hat die Minijobzentrale die Entgeltfortzahlungsumlage (U 1) auf 0,9 % und die Mutterschaftsgeldumlage (U 2) auf 0,3 % festgesetzt. Die Insolvenzgeldumlage (U 3) beträgt für alle Arbeitsverhältnisse 2017 einheitlich 0,09 %¹⁶. Die Umlagen liegen so insgesamt bei 1,29 %. Bezogen auf die Minijobvergütung von 410,00 Euro kosten die Umlagen 5,29 Euro.

Vor Berücksichtigung des Unfallversicherungsbeitrags liegt der Personalaufwand bei 530,09 Euro.

Bei einer sozialversicherungspflichtigen 450,01-Euro-Gleitzonenstelle kommen zu den 450,01 Euro Bruttovergütung 2017 Arbeitgebersozialversicherungsbeiträge in Höhe von insgesamt 19,425 % hinzu (Rentenversicherung 9,35 %, Krankenversicherung 7,3 %, Arbeitslosenversicherung 1,5 %, Pflegeversicherung 1,275 %).¹⁷ Die Arbeitgebersozialversicherungsbeiträge kosten 87,41 Euro.

der Bekanntmachung vom 12. November 2009 (BGBl. I S. 3710, 3973; 2011 I S. 363), das durch Artikel 1 des Gesetzes vom 11. November 2016 (BGBl. I S. 2500) geändert worden ist.

¹⁶ https://www.minijob-zentrale.de/DE/00_home/01_aktuelles/jahreswechsel_2017.html.

¹⁷ http://www.lohn-info.de/gleitzone_2017.html.

Zur Insolvenzgeldumlage von 0,09 % hinzu kommen die Entgeltfortzahlungs- und Mutterschaftsgeldumlagen der AOK Nordwest. Für 2017 hat die AOK Nordwest ihre Entgeltfortzahlungsumlage bei 80-prozentiger Risikoabsicherung auf 3,9 % und die Mutterschaftsgeldumlage auf 0,46 % festgesetzt¹⁸. Insgesamt liegen die Umlagen bei 4,45 %. Da Bemessungsgrundlage für die Umlagen das rentenversicherungspflichtige Einkommen ist, ist schon beim Personalaufwandsvergleich die Höhe des Fiktiveinkommens in der Gleitzone zu ermitteln.

In der Gleitzone wird bei einem Einkommen von unter 850 Euro der Gesamtsozialversicherungsbeitrag auf Grundlage eines geringeren Fiktiveinkommens ermittelt, hiervon wird auf Grundlage des tatsächlichen Einkommens der Arbeitgeberanteil zum Gesamtsozialversicherungsbeitrag abgezogen. Die Einsparung kommt so den Beschäftigten zugute, da ihr Anteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag aufgrund des geringeren Fiktiveinkommens sinkt.

Im Jahr 2017 wird die Fiktivvergütung nach folgender Formel ermittelt: $1,2802357 \times \text{Arbeitsentgelt} - 238,201875$ ¹⁹.

$1,2802357 \times 450,01 \text{ Euro} - 238,201875 = 337,92 \text{ Euro}$.

$337,92 \text{ Euro} \times 0,0445 = 15,04 \text{ Euro Umlagen U 1 bis U 3}$.

Personalaufwand vor Berücksichtigung des Unfallversicherungsbeitrags:

$450,01 \text{ Euro} + 87,41 \text{ Euro} + 15,04 \text{ Euro} = 552,46 \text{ Euro}$.

Vor Berücksichtigung des Unfallversicherungsbeitrags steigt der Personalaufwand von 530,09 Euro auf 552,46 Euro. Der Personalaufwand steigt um 22,37 Euro. Da die Schlüsselzuweisungen je sozialversicherungspflichtiger Stelle bei 25,97 Euro liegen stehen nach Verrechnung für die Abfederung eines angenommenen Nettoeinkommensverlustes und für den Ausgleich des

¹⁸ www.aok-business.de/nordwest/tools-service/beitraege-und-rechengroessen/umlage-und-erstattungssaetze.

¹⁹ http://www.lohn-info.de/gleitzone_2017.html.

Unfallversicherungsbeitragsanstiegs 3,60 Euro zur Verfügung.

IV Vorteile einer Stellenumwandlung für die teilnehmenden Arbeitnehmer

Die Änderung einer geringfügigen Beschäftigung in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung bedeutet für Beschäftigte zunächst einen Zuwachs an Sozialschutz.²⁰ Mit Ausnahme der Altersrente richten sich die Geldleistungen der Sozialversicherung nach dem tatsächlichen Einkommen der Beschäftigten. Dieses ist höher als im Minijob, hier um 40,01 Euro.

Die geringere Bemessungsgrundlage für die Altersrente aufgrund geringerer Fiktivvergütung benachteiligt die teilnehmenden Beschäftigten nur, soweit die Grundsicherung im Alter den Nachteil unausgeglichen lässt.²¹ Tatsächlich ist mit bleibenden Nachteilen nicht zu rechnen. Die Beschäftigten können im Rahmen sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung einen Anspruch auf Krankengeld haben und bauen, anders als im Minijob, Anwartschaftszeiten in der Arbeitslosenversicherung nicht ab sondern auf. In jedem Fall zahlen die Beschäftigten eigene Rentenversicherungsbeiträge und erschließen so in Fällen der Erwerbsminderung oder von Rehabilitationsbedarf Leistungsansprüche gegen die Rentenversicherung. Eine geringfügige Beschäftigung kann dagegen ohne eigene Rentenversicherungsbeiträge der Beschäftigten geführt werden. Bei Nichtleistung von Arbeitnehmerbeiträgen erwirbt der Beschäftigte nur Entgeltpunkte in der Rentenversicherung.²²

Hat der Beschäftigte keinen Anspruch auf Sozialleistungen, weil eigene Ersparnisse oder die Unterhaltsleistungen von Angehörigen Bedürftigkeit ausschließen, so wiegt nach Überschreiten des Höchstalters das Ausscheiden aus der

²⁰ Ausführlich Vöcking, NZA 2013, 1186 (1190 f.).

²¹ Vgl. Vöcking, NZA 2013, 1186 (1190).

²² Vöcking, NZA 2013, 1186 (1187) m.w.N.

Familienversicherung bei Krankenversicherung (§ 10 II SGB V) und Pflegeversicherung (§ 25 II SGB XI) schwer. Bei sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung ist der Arbeitnehmer dagegen sozial umfassend abgesichert²³.

Nach Stellenumwandlung liegt die Bruttovergütung 40,01 Euro über dem Minijobverdienst. Um größere Nettoeinkommensverluste nach Stellenumwandlung zu vermeiden und zugleich die Abschöpfung eines Nettomehereinkommens bei Sozialleistungsanspruch zu begrenzen werden die Nichtzahlung von Arbeitnehmerrentenversicherungsbeiträgen während des Minijobs, ein Pflegeversicherungszusatzbeitrag für Kinderlosigkeit und die gesetzliche Krankenversicherung bei der DAK-Gesundheit unterstellt. Die DAK-Gesundheit nimmt auch 2017 einen 1,5-prozentigen einkommensabhängigen Zusatzbeitrag, einen der höchsten in der GKV²⁴. Im Gegenzug wird der angenommene Nettoeinkommensverlust nur zu einem Fünftel ausgeglichen.

Bei Anspruch auf Sozialleistungen ist die Abschöpfung eines Mehrverdienstes oder die Abfederung eines Minderverdienstes zu 80 % und mehr üblich. Gemäß § 11b Absatz 3 Satz 2 Nr. 1 SGB II werden 80 % einer Mehr- oder Mindervergütung zwischen 100 Euro und 1 000 Euro mit der Sozialleistung verrechnet. Der 20-prozentige Ausgleich einer angenommenen Nettomindervergütung gleicht das Nettoeinkommen aus. Die Empfänger von Arbeitslosengeld I oder Wohngeld erfahren eine 100-prozentige Verrechnung einer Nettomehr- oder Mindervergütung mit der Sozialleistung, bei Arbeitslosengeld I sind die ersten 165 Euro Zuverdienst gemäß § 155 Absatz 1 S. 1 SGB III anrechnungsfrei. Ein weder durch Steuern oder Sozialversicherungsbeiträge noch Werbungskosten oder den Freibetrag abgedecktes Mehreinkommen aus Erwerbstätigkeit wird zwar auf das Arbeitslosengeld I angerechnet, es macht jedoch von vornherein nur ein Fünftel des pauschalierten Nettoeinkommensverlustes aus. Die vorhergehende Verrechnung der tatsächlichen Nettoeinkommensminderung schließt einen Nettoeinkommensverlust als korrespondierenden Nachteil zum verbesserten

²³ Vöcking, NZA 2013, 1186 (1190).

²⁴ www.krankenkasseninfo.de/krankenkassen/zusatzbeitrag-2017/.

Sozialschutz aus. Allenfalls wird ein Nettoeinkommenszuwachs abgeschöpft.

Aufgrund der geringen Hinzuverdienstgrenze bei Renten wegen voller Erwerbsminderung in Höhe von nur 450 Euro gemäß § 96a Absatz 2 Nr. 2 SGB VI werden Erwerbsunfähige in das Stellenumwandlungsprogramm nicht einbezogen. Die Nachteile bei der Erwerbsminderungsrente wären so schwerwiegend, dass sie aus der zurechenbaren Schlüsselzuweisung nicht ausgeglichen werden können. Bei Überschreiten eines Monatsverdienstes von 450 Euro verliert ein voll Erwerbsgeminderter gemäß § 96a Absatz 1a Nr. 2 SGB VI mindestens ein Viertel der Rente.

Ausgesteuerte müssen im Ergebnis nur $\frac{4}{5}$ des Nettoeinkommensverlustes tragen, erfahren dafür jedoch umfassenden Sozialschutz und im Falle der Zahlung von Rentenversicherungsbeiträgen im Minijob auch einen Nettoeinkommenszuwachs.

Die Bruttovergütung nach Stellenumwandlung ist gegenüber dem Minijobverdienst um 40,01 Euro gemehrt. Da ein Arbeitnehmerrentenversicherungsbeitrag im Minijob nicht berücksichtigt wird, ist der angenommene Arbeitnehmeranteil zum Gesamtsozialversicherungsbeitrag nach Stellenumwandlung, gemindert um die Anhebung der Bruttovergütung infolge Stellenumwandlung der Nettoeinkommensverlust. Dieser wird zu einem Fünftel abgedeckt.

Die Fiktivvergütung liegt bei 337,92 Euro.

Der Rentenversicherungsbeitrag liegt bei 18,7 % und macht bei einem rentenversicherungspflichtigen Einkommen von 337,92 Euro einen Gesamtbeitrag von 63,19 Euro aus. Von diesem Beitrag zahlt der Arbeitgeber auf Grundlage einer tatsächlichen Vergütung von 450,01 Euro und einem Arbeitgeberbeitragsanteil von 9,35 % einen Arbeitgeberbeitrag in Höhe von 42,08 Euro. Es bleibt ein Arbeitnehmerbeitrag in Höhe von 21,11 Euro.

Der Krankenkassen(mindest-)beitrag liegt bei 14,6 %, gemehrt um den pauschalierten 1,5-prozentigen krankenkassenindividuellen Zusatzbeitrag bei

insgesamt 16,1 %.

Auf Grundlage der Fiktivvergütung von 337,92 Euro liegt der Krankenkassenbeitrag bei 54,41 Euro. Hiervon zahlt der Arbeitgeber auf Grundlage des tatsächlichen Einkommens einen Beitragsanteil von 7,3 %. Der Arbeitgeberbeitrag liegt bei 32,85 Euro. Es bleibt ein Arbeitnehmerbeitrag in Höhe von 21,56 Euro.

Der Pflegeversicherungsbeitrag von 2017 2,55 % wächst aufgrund des viertelprozentigen Pflegeversicherungszusatzbeitrags für Kinderlosigkeit auf 2,8 %. Auf Grundlage der Fiktivvergütung von 337,92 Euro liegt der Pflegeversicherungsbeitrag bei 9,46 Euro. Hierauf zahlt der Arbeitgeber aufgrund der tatsächlichen Vergütung einen Beitragsanteil von 1,275 %. Der Arbeitgeberbeitrag liegt bei 5,74 Euro. Der Arbeitnehmerbeitrag liegt bei 3,72 Euro.

Den dreiprozentigen Beitrag zur Arbeitslosenversicherung zahlen die Arbeitsvertragsparteien je zur Hälfte, 1,5 %. Bei einer Fiktivvergütung von 337,92 Euro liegen der Gesamtbeitrag bei 10,14 Euro und der Arbeitgeberbeitrag bei 1,5 % der tatsächlichen Vergütung, bei 6,75 Euro. Der Arbeitnehmerbeitrag liegt bei 3,39 Euro.

Der Arbeitnehmeranteil zum Gesamtsozialversicherungsbeitrag liegt bei 21,11 Euro Rentenversicherungsbeitrag + 21,56 Euro Krankenversicherungsbeitrag + 3,72 Euro Pflegeversicherungsbeitrag + 3,39 Euro Arbeitslosenversicherungsbeitrag = 49,78 Euro Arbeitnehmeranteil zum Gesamtsozialversicherungsbeitrag – 40,01 Euro Vergütungsanhebung = 9,77 Euro Nettoeinkommensverlust.

9,77 Euro Nettoeinkommensverlust : 5 = 1,95 Euro ausgleichender Nettoeinkommensverlust. Ausgesteuerte können für einen Aufwand von 9,77 Euro aus ihrem bisherigen Nettoeinkommen den Sozialschutz vollständig erschließen. Im Gegenzug werden ihre Ersparnisse oder ihre Unterhalt leistenden Angehörigen von den Aufwendungen für die Vermittlung von Kranken- und Pflegeversicherungsschutz freigestellt. Sie gleichen nur den bleibenden

Nettoeinkommensverlust von 9,77 Euro aus.

Die auch durch das Arbeitgeberinteresse gerechtfertigte Stellenumwandlung sichert die Beschäftigung.

Nach Verrechnung mit dem Mehrvergütungsanstieg blieb von der Schlüsselzuweisung ein Überschuss von 3,60 Euro. Verrechnet mit der städtischen Beteiligung am angenommenen Nettoeinkommensverlust von 1,95 Euro verbleibt ein Rest von 1,65 Euro.

Die Bemessungsgrundlage für den Unfallversicherungsbeitrag wächst um 40,01 Euro. Im langjährigen Trend liegt der durchschnittliche Beitragssatz zur gesetzlichen Unfallversicherung bei etwa 1,3 %.²⁵ Er würde also bei einem Anstieg der Bemessungsgrundlage um 40,01 Euro einen Mehraufwand von 0,52 Euro ausmachen. Wird dieser von der Schlüsselzuweisung nach Abzug der an die Arbeitsvertragsparteien geleisteten Ausgleichs abgezogen, so verbleibt danach ein endgültiger Überschuss von 1,13 Euro. Von der zurechenbaren monatlichen Schlüsselzuweisung von 25,97 Euro macht der Gewinn 4,35 % aus. Liegt der Minijobverdienst über der Aufreißgrenze von 410 Euro wächst der Gemeindegewinnanteil sehr schnell. Der in diesem Fall geringere Mehraufwand führt, da er großzügig pauschaliert ausgeglichen würde, zu einer erheblichen Einsparung. Dagegen wird der dann größere Nettoeinkommensverlust nur zu einem Fünftel ausgeglichen.

V Zusammenfassende Würdigung des Nutzens der Stellenumwandlung für beide Arbeitsvertragsparteien und die Schlüsselzuweisungen beziehende Kommune in NRW

Die Stellenumwandlung erlaubt eine Arbeitszeitverlängerung bei großzügigem Mehraufwandsausgleich für Arbeitgeber, also eine Personalkosteneinsparung. Zur höheren Arbeitswirtschaftlichkeit kommt ein Zuwachs für den Arbeitgeberberruf

²⁵ www.dguv.de/wir-haften/beitraege/index.jsp.

hinzu. Den Beschäftigten wird der erreichbare Sozialschutz erschlossen. Als Teil des Geschäfts- und Firmenwertes ist der Arbeitgebererwerb immaterielles Firmenvermögen. Schließlich begründet die erleichterte Ausschöpfung der Möglichkeiten einer Viertelzeitstelle oder einer über die Viertelzeitstelle hinausgehenden Halbtagsstelle einen Gewinn an Flexibilität. Die übermäßige Anrechnung von Aushilfen auf die Schwellenwerte wesentlicher Arbeitsgesetze wird vermindert, wenn grundsätzlich wenigstens die Möglichkeiten von Viertelzeitstellen ausgeschöpft werden.

Arbeitnehmern wird umfassender Sozialschutz erschlossen. Gerade Ausgesteuerte, die aufgrund von Ersparnissen oder familiären Unterhaltsleistungen keine Sozialleistungsansprüche haben, können ihre Ersparnisse oder ihre Unterhaltspflichtigen hinsichtlich der Vermittlung von Kranken- und Pflegeversicherungsschutz entlasten, wenn sie das für die Mitgliedschaft in der Familienversicherung festgesetzte Höchstalter übersteigen. Anwartschaftszeiten in der Arbeitslosenversicherung werden, anders als im Minijob, nicht ab- sondern aufgebaut. Die Beschäftigten können einen Krankengeldanspruch haben und erfahren, da Arbeitnehmerrentenversicherungsbeiträge unbedingt geleistet werden müssen, Schutz im Falle von Erwerbsminderung oder Rehabilitationsbedarf. Umgekehrt sind Nachteile bei der Altersrente nicht zu erwarten, da die Grundsicherung Unterschiede einebnen wird.

Ein Nettoeinkommensverlust wird vermieden oder, insbesondere bei nicht familienversicherten Ausgesteuerten, durch den Zuwachs an Sozialschutz und die Einsparung hoher Kosten der Vermittlung von Kranken- und Pflegeversicherungsschutz für Ersparnisse oder unterhaltsleistende Angehörige überkompensiert.

Schließlich trägt die Teilnahme an einer auch im Arbeitgeberinteresse liegenden Stellenumwandlung zur Beschäftigungssicherung bei.

Die Kommune kann ihr Engagement aus den zurechenbaren Schlüsselzuweisungen des Landes für weitere sozialversicherungspflichtige Beschäftigte bezahlen. Noch

an der Aufgreifgrenze von 410 Euro Monatsvergütung kann die Kommune Teile der zurechenbaren Schlüsselzuweisung einbehalten. Mittelbar überkompensiert so das Land den Gemeindeaufwand für die Förderung sozialschutzvermittelnder Stellenumwandlung.