

Newsletter - Juni 2016

Minijobs

Das müssen Sie bei geringfügigen Beschäftigungen ab
01.01.2016 beachten



Mandanten-Info

Minijobs

Inhalt

1. Einleitung	1
2. Geringfügige Beschäftigungen	1
2.1 Allgemein.....	1
2.2 Minijobs im Privathaushalt	3
3. Minijobs im Sozialversicherungsrecht	4
3.1 Der 450 Euro-Minijob	4
3.2 Rentenversicherungspflicht	5
3.3 Befreiungsmöglichkeit von der Rentenversicherungspflicht ...	7
3.4 Regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt.....	8
3.5 Überschreiten der Verdienst- und Zeitgrenzen	10
3.6 Zusammenrechnung eines 450 Euro-Minijobs mit anderen Beschäftigungen	12
3.7 Minijobs in Privathaushalten.....	13
3.8 Die kurzfristige Beschäftigung	14
4. Geringfügige Beschäftigungen im Lohnsteuerrecht	17
4.1 Besteuerung der 450 Euro-Minijobs.....	17
4.2 Besteuerung von kurzfristigen Beschäftigungen.....	18
5. Arbeitsrecht	19
5.1 Allgemein.....	19
5.2 Mindestlohn für Minijobber	20
6. Abgabenbelastung für den Arbeitgeber	21

1. Einleitung

Nach einer Erhebung des Statistischen Bundesamts gehen aktuell rund 5 % aller Erwerbstätigen in Deutschland neben ihrer Haupttätigkeit mindestens einer weiteren Tätigkeit nach. Der überwiegende Teil der Zweitjobs wird als geringfügig entlohnte Beschäftigung (450 Euro-Minijob) ausgeübt. Im Bereich der gewerblichen Minijobs (ohne Privathaushalte) zählte die Minijob-Zentrale zu Beginn des Jahres 2016 rund 6,7 Millionen Beschäftigte. Zunehmend ist die Zahl von privaten Minijobs. Anfang 2016 gab es rund 296.300 Beschäftigte in Privathaushalten und damit knapp 5 % mehr private Minijobs als Anfang 2015. Somit gehen in Deutschland knapp sieben Millionen Menschen einen Minijob nach. Insbesondere im Handel, im Gastgewerbe und in den verschiedenen Dienstleistungsbranchen sind geringfügig Beschäftigte stark vertreten und kaum mehr wegzudenken.

Hinweis

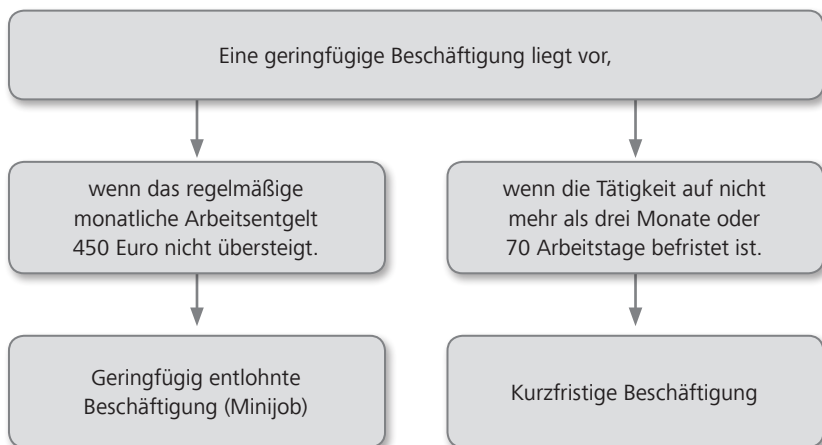
Die nachfolgenden Ausführungen können lediglich einen Überblick über die wichtigsten Grundlagen der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse geben. Sprechen Sie unbedingt mit Ihrem Steuerberater. Er kennt die bestehenden Regelungen im Detail und wird Ihnen alle notwendigen Informationen rund um die Minijobs geben.

2. Geringfügige Beschäftigungen

2.1 Allgemein

Bei einer geringfügigen Beschäftigung kann es sich um eine geringfügig entlohnte Beschäftigung (sog. Minijob) oder auch um eine kurzfristige Beschäftigung handeln. Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung liegt vor, wenn das Arbeitsentgelt regelmäßig im Monat **450 Euro** nicht übersteigt. Neben dem klassischen 450 Eu-

ro-Minijob ist die kurzfristige Beschäftigung, die zweite Möglichkeit einer geringfügigen Beschäftigung. Eine kurzfristige Beschäftigung liegt bis zum 31.12.2018 (Übergangsregelung) vor, wenn die Beschäftigung für eine Zeitdauer ausgeübt wird, die im Laufe eines Kalenderjahres auf **nicht mehr als drei Monate** oder insgesamt **70 Arbeitstage** nach ihrer Eigenart oder im Voraus vertraglich begrenzt ist, es sei denn, dass die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird.



Somit existieren zwei grundlegende Formen der geringfügigen Beschäftigung. Bei dem **geringfügig entlohnten Minijob** kommt es wesentlich darauf an, dass der Beschäftigte regelmäßig im Monat nicht mehr als 450 Euro verdient. Dagegen muss bei einer **kurzfristigen Beschäftigung** die monatliche 450 Euro-Grenze nicht eingehalten werden. Voraussetzung für eine kurzfristige Beschäftigung ist vielmehr, dass die Beschäftigung im Rahmen einer bestimmten (kurzfristigen) Zeitdauer ausgeübt wird. Die Geringfügigkeit einer Beschäftigung kann damit entweder aufgrund der **Entgeltgeringfügigkeit** (nicht mehr als 450 Euro im Monat) oder aufgrund der **Zeitgeringfügigkeit** (kurzfristigen Dauer) beruhen. Bei den

450 Euro-Minijobs handelt es sich regelmäßig um solche Tätigkeiten, die auf Dauer ausgeübt werden. Kurzfristige Beschäftigungen sind dagegen zeitlich begrenzte Aushilfstätigkeiten (z. B. Ferien- oder Semesterjobs).

Hinweis

Da sich die beiden grundsätzlichen Formen der geringfügigen Beschäftigung sowohl im Lohnsteuerrecht als auch im Sozialversicherungsrecht erheblich voneinander unterscheiden, sollte vor Beginn einer Beschäftigung bereits feststehen, ob eine geringfügig entlohnte Beschäftigung (450 Euro-Minijob) oder eine kurzfristige Beschäftigung begründet werden soll.

Die Minijob-Zentrale¹ ist als zentrale Stelle für alle Meldungen für geringfügig entlohnte Beschäftigte zuständig. An die Minijob-Zentrale sind auch die Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung sowie der RV-Aufstockungsbetrag abzuführen. Darüber hinaus erhält die Minijob-Zentrale die pauschale Lohnsteuer und führt als zuständige Umlagekasse das Umlageverfahren nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG) durch.

2.2 Minijobs im Privathaushalt

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung (450 Euro-Minijob) kann außer im gewerblichen Bereich auch in einem **Privathaushalt** ausgeübt werden. Bei den privaten Tätigkeiten handelt es sich häufig um Dienstleistungen, wie z. B. Haushaltshilfe, Kinderbetreuung oder Gartenarbeiten. Ferner ist erforderlich, dass ein Mitglied des Privathaushaltes selbst Arbeitgeber des geringfügig Beschäftigten ist. Um private Minijobs attraktiver zu gestalten und der Schwarzarbeit entgegenzuwirken, unterliegen diese Beschäftigungsverhältnisse einer geringeren Abgabenbelastung.

¹ Internetadresse: www.minijob-zentrale.de

3. Minijobs im Sozialversicherungsrecht

3.1 Der 450 Euro-Minijob

Für geringfügig entlohnte Beschäftigte im gewerblichen Bereich zahlen Arbeitgeber Pauschalbeiträge zur Rentenversicherung (RV) in Höhe von **15 %** und Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung (KV) in Höhe von **13 %** des Arbeitsentgelts. Für Minijobs in Privathaushalten sind geringere Pauschalbeiträge zur Rentenversicherung (RV) in Höhe von **5 %** und Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung (KV) von ebenfalls **5 %** fällig. Seit dem 01.01.2013 sind Minijobber in neu aufgenommenen Beschäftigungen **versicherungspflichtig in der gesetzlichen Rentenversicherung**. Sofern sie sich nicht von der Versicherungspflicht befreien lassen, tragen sie den Differenzbetrag zwischen dem regulären Beitrag zur allgemeinen Rentenversicherung (Jahr 2016: 18,70 %) und dem Pauschalbeitrag des Arbeitgebers.

Geringfügig entlohnte Beschäftigung (450 Euro-Minijobs)	Pauschalbeiträge zur Sozialversicherung	
	RV	KV
Gewerbliche Minijobs	15 %	13 %
Private Minijobs	5 %	5 %

Für den Bereich der Arbeitslosen- und Pflegeversicherung fallen für geringfügig Beschäftigte generell keine Sozialversicherungsbeiträge an.

Der pauschale Beitrag zur gesetzlichen Krankenversicherung (13 % bzw. 5 % bei Minijobs in Privathaushalten) ist nur dann vom Arbeitgeber zu entrichten, wenn der geringfügig entlohnte Beschäftigte in der gesetzlichen Krankenversicherung (z. B. wegen seiner Beschäftigung im Hauptberuf, als Familienversicherter oder als Rentner) versichert ist. Für geringfügig entlohnte Beschäftigte,

die privat krankenversichert sind und die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenversicherung – auch nicht als Familienmitglied mitversichert – sind, hat der Arbeitgeber keinen Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung zu entrichten. Ein entsprechender Nachweis über die bestehende Privatversicherung ist als Beleg zu den Lohnunterlagen zu nehmen.

Für den folgenden Personenkreis ist ein versicherungsfreier 450 Euro-Minijob grundsätzlich ausgeschlossen, selbst wenn die Voraussetzungen der Geringfügigkeit erfüllt sind:

- Personen im Rahmen betrieblicher Berufsbildung (z. B. Auszubildende),
- Beschäftigungen mit konjunktureller oder saisonaler Kurzarbeit,
- Personen, die stufenweise wieder in das Berufsleben eingegliedert werden,
- Personen, die einen Jugendfreiwilligendienst leisten (auch Bundesfreiwilligendienst, freiwilliges soziales oder ökologisches Jahr etc.),
- Behinderte Menschen in geschützten Einrichtungen,
- Personen in Berufsbildungswerken und geschützten oder ähnlichen Einrichtungen,
- Jugendliche in Einrichtungen der Jugendhilfe.

3.2 Rentenversicherungspflicht

Seit dem 01.01.2013 ist jeder neu aufgenommene geringfügig entlohnte Beschäftigte grundsätzlich rentenversicherungspflichtig. Durch die Rentenversicherungspflicht erwerben Minijobber u. a. Rentenversicherungsansprüche, Ansprüche auf Erwerbsminderungsrente und können gegebenenfalls Leistungen der medizinischen oder beruflichen Rehabilitation in Anspruch nehmen.

Hinweis

Anfang 2016 waren rund 18 % der Minijobber im gewerblichen Bereich und rund 14 % der Minijobber in Privathaushalten rentenversicherungspflichtig beschäftigt.

Der Arbeitgeber zahlt für eine geringfügig entlohnte Beschäftigung den entsprechenden Pauschalbeitrag von 15 % bzw. 5 % (Privathaushalte) zur Rentenversicherung. Der Minijobber muss die Differenz vom pauschalen AG-Beitrag zum allgemeinen Beitragssatz zur Rentenversicherung (Jahr 2016: 18,70 %) selbst tragen. Diesen Eigenanteil des Minijobbers zur Rentenversicherung hält der Arbeitgeber vom Arbeitsentgelt ein und leitet ihn zusammen mit den übrigen Abgaben an die Minijob-Zentrale weiter.

Beispiel: Eine Arbeitnehmerin arbeitet ab 01.01.2016 erstmals als Reinigungskraft im gewerblichen Bereich gegen ein monatliches Entgelt von 450 Euro. Sie ist über ihren Ehemann in der gesetzlichen Krankenversicherung familienversichert. In der Rentenversicherung besteht ab Aufnahme der Tätigkeit Versicherungspflicht.

Folge: Der Arbeitgeber hat den Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung in Höhe von 13 % und zur Rentenversicherung in Höhe von 15 % zu bezahlen. Die Arbeitnehmerin hat einen Eigenanteil zur Rentenversicherung in Höhe von 3,7 % selbst zu tragen.

Monatslohn	450,00 Euro
Rentenversicherung AN-Anteil (3,7 %)	- 16,65 Euro
Nettolohn	433,35 Euro

Beträgt das Arbeitsentgelt des Minijobbers weniger als 175 Euro im Monat, wird der Gesamtbeitrag zur Rentenversicherung mindestens von 175 Euro (sog. **Mindestbeitragsbemessungsgrundlage**) berechnet. Dadurch sind monatlich mindestens 32,73 Euro (Jahr 2016: 18,70 % von 175 Euro) an RV-Beiträgen zu zahlen. Der

Arbeitgeber trägt seinen pauschalen RV-Anteil auch hier nur vom tatsächlich gezahlten Arbeitsentgelt. Den Rest bis zum vollen Rentenversicherungsbeitrag trägt der Arbeitnehmer selbst.

Beispiel: Ein Minijobber im gewerblichen Bereich arbeitet ab 01.01.2016 für ein regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt von lediglich 100 Euro. Der Minijobber ist rentenversicherungspflichtig. Es ergibt sich folgende Beitragsverteilung bzgl. des Rentenversicherungsbeitrags:

RV-Gesamtbeitrag von der Mindestbemessungsgrundlage von 175 Euro x 18,70 %	32,73 Euro
RV-Arbeitgeberbeitragsanteil von 100 Euro x 15 % Pauschalbeitrag	- 15,00 Euro
RV-Arbeitnehmerbeitragsanteil	17,73 Euro

3.3 Befreiungsmöglichkeit von der Rentenversicherungspflicht

450 Euro-Minijobber, die nicht der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung unterliegen möchten, können sich – ggf. auch noch während des laufenden Beschäftigungsverhältnisses – von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung befreien lassen. Voraussetzung ist, dass die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht **schriftlich** beim Arbeitgeber beantragt wird. Der Arbeitgeber muss den Befreiungsantrag mit dem Eingangsdatum versehen und bei den Lohnunterlagen aufbewahren. Für Minijobs in Privathaushalten ist die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht auf dem Haushaltsscheck, dem Formular zur Anmeldung von Minijobs in Privathaushalten, zu erklären.

Hinweis

Ihr steuerlicher Berater hat die für eine Befreiung von der RV-Pflicht benötigten Anträge. Sprechen Sie ihn darauf an.

Die Befreiung wirkt ab Beginn des Kalendermonats, in dem der Minijobber die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht beim Arbeitgeber beantragt. Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber der Minijob-Zentrale die Befreiung innerhalb von sechs Wochen nach Eingang des Befreiungsantrags elektronisch anzeigt.

Beispiel:	Beschäftigungsbeginn:	01.03.2016
	Eingang Befreiungsantrag beim AG:	17.03.2016
	Elektronische Meldung des AG an die Minijob-Zentrale:	05.04.2016

Folge: Die elektronische Übermittlung durch den Arbeitgeber an die Minijob-Zentrale erfolgte fristgerecht innerhalb der relevanten Sechs-Wochen-Frist vom 18.03. bis 28.04.2016. Die Befreiung des Minijobbers wirkt somit rückwirkend zum Beschäftigungsbeginn ab dem 01.03.2016.

Die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht gilt für die gesamte Dauer des Minijobs und kann nicht widerrufen werden. Die Verzichtserklärung gilt bei mehreren nebeneinander ausgeübten Minijobs für alle geringfügigen Beschäftigungen gleichermaßen.

3.4 Regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt

Die Arbeitsentgeltgrenze von 450 Euro gilt einheitlich für die alten und neuen Bundesländer. Maßgeblich für die Prüfung, ob die Verdienstgrenze von 450 Euro im Monat überschritten wird, ist das **regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt**. Es ermittelt sich abhängig von der Anzahl der Monate, für die eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt besteht, wobei maximal ein Jahreszeitraum (12 Monate) zugrunde zu legen ist. Dabei darf das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt im Durchschnitt einer Jahresbetrachtung 450 Euro nicht übersteigen (max. 5.400 Euro pro Jahr bei durchgehender Beschäftigung). Handelt es sich um eine Dauerbeschäftigung und beginnt oder endet die Beschäftigung im Laufe eines Monats, gilt aus Vereinfachungsgründen für diesen Teilmonat ebenfalls der 450 Euro-Wert. Eine anteilige Umrechnung ist also nicht nötig.

Beispiel: Eine Reinigungskraft beginnt am 10.03.2016 ihren unbefristeten 450 Euro-Minijob. Im Monat März 2016 kommen bereits 450 Euro zur Auszahlung.

Ergebnis: Die Arbeitsentgeltgrenze von 450 Euro gilt bereits für den Eintrittsmonat März 2016, obwohl das Arbeitsverhältnis erst im Laufe des März beginnt.

Dagegen muss bei einem Minijob, der auf weniger als einen Monat befristet ist, bei der Prüfung der Verdienstgrenze ein anteiliger Monatswert errechnet werden. Für die erforderliche Umrechnung gilt folgende Formel:

$$\text{Anteiliger Monatswert} = \frac{450 \text{ Euro} \times \text{Kalendertage des Beschäftigungsverhältnisses}}{30}$$

Durch das Abstellen auf das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt ist ein **gelegentliches Überschreiten** der monatlichen 450 Euro-Verdienstgrenze unkritisch, solange der Jahresverdienst – bei einer durchgehenden 12-monatigen Beschäftigung – die Jahresarbeitsentgeltgrenze von 5.400 Euro nicht übersteigt.

Beispiel: Eine Servicekraft arbeitet das ganze Jahr 2016 durchgängig als Bedienung in einem Restaurant als geringfügig entlohnte Beschäftigte. Sie erzielt in den einzelnen Monaten folgende Arbeitsentgelte:

Januar – April 2016 (4 x 480 Euro =)	1.920 Euro
Mai – Juli 2016 (3 x 400 Euro =)	1.200 Euro
August – November 2016 (4 x 430 Euro =)	1.720 Euro
Dezember 2016	500 Euro
Summe	5.340 Euro

Es ergibt sich ein regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt von 445 Euro (5.340 Euro : 12). Trotz des gelegentlichen Überschreitens der monatlichen Verdienstgrenze von 450 Euro, sind die Voraussetzungen für einen versicherungsfreien Minijob erfüllt, da die Jahresarbeitsentgeltgrenze von 5.400 Euro nicht überschritten wird.

Dem regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelt sind neben dem laufenden Arbeitslohn auch **einmalige Einnahmen** hinzuzurechnen, die mit hinreichender Sicherheit mindestens einmal jährlich gezahlt werden. Hierzu zählt beispielsweise das Weihnachtsgeld oder Urlaubsgeld.

Beispiel: Eine Arbeitnehmerin wird ab 01.01.2016 als Verkäuferin eingestellt. Laut Arbeitsvertrag soll sie monatlich ein Arbeitsentgelt von 420 Euro verdienen. Weiterhin geregelt ist, dass sie neben dem Arbeitslohn zusätzlich im Monat Dezember 2016 ein Weihnachtsgeld in Höhe von 360 Euro erhält. Dies ergibt einen Jahresverdienst von 5.400 Euro (12 x 420 Euro + 360 Euro). Damit wären die Voraussetzungen für einen 450 Euro-Minijob erfüllt.

Tatsächlich kommen bei der Verkäuferin von Juni – Dezember 2016 monatlich 430 Euro zur Auszahlung. Zusammen mit dem im Dezember 2016 gezahlten Weihnachtsgeld von 360 Euro beträgt ihr Jahresarbeitsentgelt damit:

Januar – Mai 2016 (5 x 420 Euro ⇒)	2.100 Euro
Juni – Dezember 2016 (7 x 430 Euro ⇒)	3.010 Euro
Dezember 2016 (Weihnachtsgeld)	360 Euro
Summe	5.470 Euro

Ergebnis: Durch die Zahlung des Weihnachtsgelds im Dezember in Höhe von 360 Euro wird der maximale Jahresverdienst von 5.400 Euro bzw. die relevante 450 Euro-Grenze überschritten. Die Minijob-Regelungen finden in diesem Fall keine Anwendung. Die Beschäftigung ist sozialversicherungspflichtig.

3.5 Überschreiten der Verdienst- und Zeitgrenzen

Überschreitet das Arbeitsentgelt regelmäßig 450 Euro im Monat, so liegt vom Tage des Überschreitens an keine geringfügige Beschäftigung, sondern eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vor. Für die zurückliegende Zeit verbleibt es bei der Versicherungsfreiheit. Eine Ausnahme hiervon gilt für ein nur gele-

gelegentliches und nicht vorhersehbares Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenzen. Als gelegentlich ist dabei ein Zeitraum **bis zu drei Monaten** innerhalb eines Jahres anzusehen. In diesem Ausnahmefall kann es für die Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts zu einem Überschreiten der monatlichen Arbeitsentgeltgrenze von 450 Euro und auch der jährlichen Arbeitsentgeltgrenze von 5.400 Euro kommen. Ein gelegentliches und nicht vorhersehbares Ereignis liegt beispielsweise dann vor, wenn eine Krankheitsvertretung übernommen und dadurch bedingt die Arbeitsentgeltgrenze überschritten wird.

Beispiel: Eine Verkäuferin ist in einer Bäckerei stundenweise als 450 Euro-Minijobberin beschäftigt. In den Monaten April und August 2016 fallen unvorhergesehen krankheitsbedingt zwei Verkäuferinnen aus. Die Minijobberin übernimmt in dieser Zeit zum Teil die Krankheitsvertretungen und erhält hierfür in den beiden Monaten jeweils ein erhöhtes Arbeitsentgelt von 900 Euro. In den anderen Monaten erhält sie ihr reguläres monatliches Arbeitsentgelt in Höhe von 450 Euro ausgezahlt.

Ergebnis: Da es sich in den Monaten April und August 2016 um gelegentliche nicht vorhersehbare Überschreitungen der Verdienstgrenze handelt, liegt trotz Überschreitung der monatlichen 450 Euro als auch der jährlichen Entgeltgrenze von 5.400 Euro durchgehend eine geringfügig entlohnte Beschäftigung vor. Der Arbeitgeber hat die unvorhersehbaren Überschreitungen z. B. durch Vorlage der AU-Bescheinigungen glaubhaft zu machen und als Nachweis zu den Lohnunterlagen der Minijobberin zu nehmen.

Werden innerhalb eines Kalenderjahres mehrere kurzfristige Beschäftigungen ausgeübt, ist zu prüfen, ob die Grenzen von drei Monaten bzw. 70 Arbeitstagen eingehalten werden. Überschreitet eine kurzfristige Beschäftigung, entgegen der ursprünglichen Erwartung die maximale Zeitdauer (drei Monate bzw. 70 Arbeitstage), so liegt vom Tage des Überschreitens an keine sozialversicherungsfreie kurzfristige Beschäftigung mehr vor.

3.6 Zusammenrechnung eines 450 Euro-Minijobs mit anderen Beschäftigungen

Sofern ein Arbeitnehmer bereits eine versicherungspflichtige Hauptbeschäftigung ausübt, kann daneben bei einem anderen Arbeitgeber nur **ein 450 Euro-Minijob versicherungsfrei ausgeübt werden**. Der zweite und jeder weitere Minijob wird mit der Hauptbeschäftigung zusammengerechnet und ist versicherungspflichtig in der Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung. Übt ein Arbeitnehmer, der keiner versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung nachgeht, **mehrere Minijobs** bei verschiedenen Arbeitgebern nebeneinander aus, müssen die Arbeitsentgelte aus diesen Beschäftigungen zusammengerechnet werden. Sofern die erforderliche Zusammenrechnung der mehreren Minijobs ergibt, dass die monatliche 450 Euro-Verdienstgrenze überschritten ist, so handelt es sich nicht mehr um einen versicherungsfreien Minijob.

Beispiel: Ein Arbeitnehmer, der auf die Rentenversicherungspflicht verzichtet hat, beginnt ab 01.01.2016 einen Minijob als Taxifahrer bei Arbeitgeber A und verdient monatlich 350 Euro. Ab 01.03.2016 nimmt er beim Arbeitgeber B einen weiteren Minijob als Kellner auf und erhält dort monatlich ein Arbeitsentgelt von 250 Euro.

Ergebnis: In den Monaten Januar und Februar 2016 liegen die Voraussetzungen für einen versicherungsfreien Minijob vor, weil die monatliche Verdienstgrenze von 450 Euro nicht überschritten wird. Ab dem Monat März 2016 wird durch die Aufnahme des zweiten Minijobs die 450 Euro-Grenze überschritten, da die Arbeitsentgelte aus beiden Beschäftigungen zusammenzurechnen sind. Dadurch unterliegen ab 01.03.2016 beide Beschäftigungen der SV-Pflicht.

Hinweis

Der Arbeitgeber sollte sich vom Minijobber eine schriftliche Bestätigung geben lassen, dass die Aufnahme weiterer Beschäftigungen dem Arbeitgeber umgehend anzuzeigen sind. Diese Bestätigung ist zu den Entgeltunterlagen zu nehmen. Die Verwendung eines standardisierten Personalfragebogens ist hier hilfreich. Sprechen Sie Ihren Steuerberater hierauf an.

3.7 Minijobs in Privathaushalten

Minijobs in Privathaushalten sind eine spezielle Form von geringfügig entlohnten Beschäftigungen und werden vom Gesetzgeber besonders gefördert. Der Arbeitgeber zahlt zum einen geringere Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung (→ *Kapitel 3.1*) als bei gewerblichen Minijobs. Zum anderen hat der Gesetzgeber für Minijobs in Privathaushalten eine besondere Steuerermäßigung eingeführt. Die An- bzw. Abmeldung eines Minijobbers im Privathaushalt erfolgt mit einem besonderen Vordruck, dem sog. Haushaltsscheck.

Ein privater Minijob liegt vor, wenn Arbeitgeber ein privater Haushalt ist und Tätigkeiten ausgeführt werden, die sonst durch Mitglieder des privaten Haushalts erledigt werden. Hierzu gehören beispielsweise, die

- Zubereitung von Mahlzeiten,
- Reinigung der Wohnung,
- Gartenpflege sowie
- Pflege, Versorgung und Betreuung von Kindern, Kranken, alten Menschen und pflegebedürftigen Personen.

Um einen zusätzlichen Anreiz für private geringfügige Beschäftigungsverhältnisse zu schaffen, besteht für Privathaushalte, die einen Minijobber beschäftigen, eine besondere Steuerermäßigung im Rahmen der Einkommensteuerveranlagung. Die Einkommensteuer ermäßigt sich für haushaltsnahe geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, die im Haushaltsscheck-Verfahren gemeldet sind, um 20 % der entstandenen Kosten (max. 510 Euro im Jahr). Für die Geltendmachung erhält der Privathaushalt jeweils zu Jahresbeginn von der Minijob-Zentrale eine Bescheinigung für das vergangene Kalenderjahr zur Vorlage beim Finanzamt. Sie beinhaltet den Zeitraum und die Höhe des gezahlten Arbeitsentgelts sowie die darauf entfallenden Abgaben.

3.8 Die kurzfristige Beschäftigung

Eine kurzfristige Beschäftigung kommt in der Regel dann in Frage, wenn eine Beschäftigung im Rahmen einer im Voraus bestimmten (kurzfristigen) Zeitdauer ausgeübt werden soll. Eine kurzfristige Beschäftigung liegt dann vor, wenn sie

- im Laufe eines Kalenderjahres auf **nicht mehr als drei Monate** oder **insgesamt 70 Arbeitstage** nach ihrer Eigenart oder im Voraus vertraglich begrenzt ist und
- die Beschäftigung nicht berufsmäßig ausgeübt wird.

Eine zeitliche Beschränkung der Beschäftigung nach ihrer Eigenart liegt vor, wenn sie sich aus der Art, dem Wesen oder dem Umfang der zu verrichtenden Arbeit ergibt (Schlussverkauf, Ausstellungen, Messen). Als kurzfristige Beschäftigungen kommen in der Praxis die Beschäftigungen als z. B. Saisonarbeiter, Urlaubs-, Krankheitsvertretungen oder die zeitlich befristeten Tätigkeiten von Schülern oder Studenten in den Schul- bzw. Semesterferien in Frage.

Von dem für eine kurzfristige Beschäftigung relevanten **Drei-Monats-Zeitraum** ist immer dann auszugehen, wenn die Beschäftigung an mindestens fünf Tagen in der Woche ausgeübt wird. Bei Beschäftigungen von regelmäßig weniger als fünf Tagen in der Woche ist dagegen auf den Zeitraum von **70 Arbeitstagen** abzustellen. Bei der erforderlichen Prüfung, ob der Zeitraum von drei Monaten oder 70 Arbeitstage überschritten wird, ist auf das Kalenderjahr abzustellen. Zu beachten gilt weiterhin, dass eine kurzfristige Beschäftigung nur dann vorliegt, wenn sie **nicht regelmäßig, sondern gelegentlich ausgeübt wird**. Hierzu gehören auch Beschäftigungen, die z. B. durch eine längstens für ein Jahr befristete Rahmenvereinbarung mit Arbeitseinsätzen von maximal 70 Arbeitstagen befristet sind.

Hinweis

Die Zeitgrenzen für eine kurzfristige Beschäftigung von drei Monate bzw. 70 Arbeitstage gelten für eine Übergangszeit vom 01.01.2015 bis 31.12.2018. Danach sind für kurzfristige Beschäftigungen die Zeitgrenzen von zwei Monaten bzw. 50 Arbeitstagen relevant.

Die kurzfristige Beschäftigung unterscheidet sich von der geringfügig entlohnten Beschäftigung im Wesentlichen dadurch, dass für die Arbeitgeber **keine Beiträge zur Sozialversicherung anfallen**, auch nicht in pauschaler Form. Versicherungsfreiheit besteht jedoch trotz Kurzfristigkeit nicht, wenn diese Beschäftigungen berufsmäßig ausgeübt werden. Hierzu gilt, dass eine kurzfristige Beschäftigung dann berufsmäßig ausgeübt wird, wenn sie für den Beschäftigten nicht von „**untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung**“ ist. D. h. die kurzfristige Beschäftigung darf nicht allein für die Sicherung des Lebensunterhalts bzw. -standards bestimmend sein.

Kurzfristige Beschäftigungen, die neben einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung ausgeübt werden, gelten nicht als berufsmäßig. Dies gilt ebenso für Beschäftigungen zwischen dem Schulabschluss und beabsichtigter Fachschulausbildung bzw. beabsichtigtem Studium.

Beispiel: Ein Schüler hat im Juni 2016 seine Schulausbildung mit Abitur abgeschlossen. Er beabsichtigt, mit Beginn des Wintersemesters (01.10.2016) ein Studium aufzunehmen. In der Zwischenzeit übt er vom 01.08.-30.09.2016 eine kurzfristige Beschäftigung gegen ein monatliches Arbeitsentgelt in Höhe von 1.500 Euro aus.

Folge: Es handelt sich um eine sozialversicherungsfreie kurzfristige Beschäftigung, die nicht berufsmäßig ausgeübt wird.

Kurzfristige Beschäftigungen zwischen

- Schulentlassung und Aufnahme eines Berufsausbildungsverhältnisses (nicht Studium) oder
- Schulentlassung und Ableistung eines freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahres oder Teilnahme am Bundesfreiwilligen-dienst

werden dagegen **berufsmäßig ausgeübt** und sind dadurch nicht sozialversicherungsfrei. Dies gilt auch für Arbeitnehmer, deren Beschäftigungsverhältnis wegen **Elternzeit** oder wegen eines **unbezahlten Urlaubs** unterbrochen wird und die während dieser Zeit eine kurzfristige Beschäftigung ausüben. Dabei spielt es keine Rolle, ob die befristete Beschäftigung beim bisherigen Arbeitgeber oder bei einem anderen Arbeitgeber ausgeübt wird. Ebenfalls berufsmäßig ausgeübt wird eine kurzfristige Beschäftigung von Personen, die **arbeitslos gemeldet** sind und **Leistungen nach dem SGB III beziehen**.

Beispiel: Ein Arbeitnehmer übt bei seinem Arbeitgeber A eine Hauptbeschäftigung als Taxifahrer gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 2.500 Euro aus. Ab 01.03.2016 nimmt er zusätzlich eine kurzfristige Beschäftigung beim Arbeitgeber B als Kellner auf, die von vornherein bis zum 31.05.2016 befristet ist. In dieser Beschäftigung erzielt er ein monatliches Arbeitsentgelt von 800 Euro.

Ergebnis: Die (Haupt-)Beschäftigung beim Arbeitgeber A unterliegt in allen Zweigen der Versicherungspflicht. Dagegen bleibt die Beschäftigung beim Arbeitgeber B wegen Kurzfristigkeit versicherungsfrei, weil sie von vornherein auf nicht mehr als drei Monate befristet ist und auch nicht berufsmäßig ausgeübt wird.

Eine kurzfristige Beschäftigung ist nach ihrer Art ein befristetes Arbeitsverhältnis und muss daher in einem schriftlichen Arbeitsvertrag ausdrücklich geregelt werden.

Hinweis

Die kurzfristige Beschäftigung ist aufgrund der Sozialversicherungsfreiheit für Arbeitnehmer und Arbeitgeber besonders interessant, birgt jedoch ein großes Fehlerpotenzial. Sprechen Sie im Vorfeld unbedingt mit Ihrem steuerlichen Berater.

4. Geringfügige Beschäftigungen im Lohnsteuerrecht

4.1 Besteuerung der 450 Euro-Minijobs

Sowohl die geringfügig entlohnten 450 Euro-Minijobs als auch die kurzfristigen Beschäftigungsverhältnisse unterliegen generell der Lohnsteuerpflicht. Der Besteuerung des Arbeitslohns für einen 450 Euro-Minijob kann dabei entweder

- nach den individuellen Lohnsteuermerkmalen des Beschäftigten (Steuerklasse I – VI) oder
- pauschal durch den Arbeitgeber mit dem einheitlichen Pauschalsteuersatz von **2 %**

erfolgen. Die Pauschalbesteuerung durch den Arbeitgeber mit 2 % stellt für die meisten gewerblichen und privaten 450 Euro-Minijobs den Regelfall dar. Sie ist eine Abgeltungsteuer und gilt auch den Solidaritätszuschlag und die Kirchensteuer mit ab. Durch die Pauschalbesteuerung mit 2 % durch den Arbeitgeber, bleiben der Arbeitslohn und die Pauschalsteuer bei der Einkommensteueranmeldung des Arbeitnehmers außer Ansatz. Die Pauschalsteuer von 2 % ist vom Arbeitgeber zusammen mit dem pauschalen Kranken- und Rentenversicherungsbeitrag an die Minijob-Zentrale abzuführen. Für bestimmte Sonderfälle, wenn z. B. aufgrund einer Mehrfachbeschäftigung die Versicherungsfreiheit eines Minijobs nicht mehr gegeben ist, kommt u. U. eine pauschale Lohnbesteuerung mit dem Pauschalsteuersatz von **20 %** in Frage.

Hinweis

Bei der Möglichkeit der Pauschalbesteuerung mit 2 % durch den Arbeitgeber handelt es sich um eine „Kann-Vorschrift“. Das bedeutet, dass in Absprache mit dem Minijobber zunächst geprüft werden sollte, ob der Lohnsteuerabzug nach den individuellen Lohnsteuermerkmalen erfolgen kann. Bei Minijobbern mit der Steuerklasse I, II, III oder IV fällt bei einem Arbeitslohn von 450 Euro im Monat (noch) keine Lohnsteuer an und die Pauschalbesteuerung durch den Arbeitgeber kann unterbleiben.

4.2 Besteuerung von kurzfristigen Beschäftigungen

Aufgrund der Beschäftigungsdauer von maximal drei Monaten stellt die Besteuerung nach den individuellen Steuermerkmalen (Steuerklasse I – VI) für kurzfristige Beschäftigungen den Regelfall dar. Unter den folgenden Voraussetzungen kommt abweichend von der individuellen Besteuerung eine Pauschalbesteuerung mit 25 % in Frage:

- die Dauer der Beschäftigung übersteigt nicht **18 zusammenhängende Arbeitstage**,
- der tägliche Arbeitslohn übersteigt nicht **68 Euro** und
- der Stundenlohn beträgt höchstens **12 Euro**.

Weitere Voraussetzung für die Pauschalbesteuerung ist, dass der Arbeitnehmer beim Arbeitgeber gelegentlich, nicht regelmäßig wiederkehrend beschäftigt wird. Das schließt einen von Anfang an geplanten wiederholten Einsatz des Arbeitnehmers aus. Bei einer Pauschalbesteuerung des Arbeitsentgelts in Höhe von 25 % ist die Pauschalsteuer nicht an die Minijob-Zentrale, sondern stets an das zuständige Betriebsstättenfinanzamt abzuführen.

Hinweis

Die Pauschalbesteuerung für 450 Euro-Minijobs in Höhe von 2 % kann für kurzfristige Beschäftigungen nicht angewendet werden.

5. Arbeitsrecht

5.1 Allgemein

Minijobber gelten für den Bereich des Arbeitsrechts als Teilzeitbeschäftigte. Das bedeutet, dass geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer arbeitsrechtlich ihren sozialversicherungspflichtigen Kollegen gleichgestellt sind. Daraus ergibt sich, dass auch Minijobber gegenüber ihren Arbeitgebern z. B. Anspruch auf

- **Entgeltfortzahlung** in Höhe des regelmäßigen Arbeitsentgelts bei **Arbeitsunfähigkeit** wegen unverschuldeter Krankheit bis zu einer Dauer von sechs Wochen,
- **Mutterschutzlohn** für die Zeit von Beschäftigungsverboten bzw. auf Zahlung eines Zuschusses zum Mutterschaftsgeld nach dem Mutterschutzgesetz,
- **bezahlten Erholungsurlaub,**
- **Entgeltfortzahlung** für **gesetzliche Feiertage** sowie
- Beachtung der **gesetzlichen Kündigungsfristen**

haben. Abweichende Regelungen sind regelmäßig nur dann zulässig, wenn es einen sachlichen Grund für eine Differenzierung gibt. Missachtet der Arbeitgeber diese Rechte, kann der Arbeitnehmer diese gerichtlich einfordern. Darüber hinaus drohen bei Verstößen gegen den gesetzlichen Mindestlohn (→ *Kapitel 5.2*) erhebliche Nachzahlungen und u. U. sogar Bußgelder.

5.2 Mindestlohn für Minijobber

Auch von dem ab 01.01.2015 neu eingeführten Mindestlohn in Höhe von 8,50 Euro je Arbeitsstunde sind geringfügig Beschäftigte und ihre Arbeitgeber betroffen. D. h. geringfügig Beschäftigte, die im gewerblichen Bereich oder in Privathaushalten tätig werden, haben grundsätzlich Anspruch auf den Mindestlohn. Allerdings gibt es von der generellen Verpflichtung, den Mindestlohn zu zahlen, für die nachfolgend genannten Personengruppen Ausnahmen:

- Minderjährige ohne abgeschlossene Berufsausbildung (z. B. Schüler),
- Auszubildende (in Bezug auf die Ausbildungsvergütung),
- Pflichtpraktikanten oder Absolventen eines freiwilligen Praktikums bis zu drei Monaten in dieser Tätigkeit,
- Ehrenamtlich Tätige,
- Zeitungszusteller bis zum 31.12.2016,
- Arbeitnehmer, die in einer Branche mit einem per AEntG oder dem AÜG festgelegten Mindestlohn unter 8,50 Euro (bis längstens 31.12.2017) beschäftigt sind.

Hinweis

Mit Ausnahme von Minijobs in Privathaushalten sind für geringfügig Beschäftigte im gewerblichen Bereich detaillierte Stundenaufzeichnungen zu erstellen. Die Aufzeichnungen müssen fortlaufend geführt werden und mindestens den Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit enthalten. Ihr Steuerberater hält entsprechende Formulare für Sie bereit.

6. Abgabenbelastung für den Arbeitgeber

Neben den pauschalen Sozialversicherungsbeiträgen und der i. d. R. anfallenden Pauschalsteuer von 2 % hat der Arbeitgeber die Umlagebeiträge (U1 und U2) zum Ausgleichsverfahren² nach dem AAG und die Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung zu zahlen. Zuständig für die Unfallversicherung ist die Berufsgenossenschaft, die auch für die anderen im entsprechenden Gewerbe tätigen Arbeitnehmer den Schutz gegen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten sicherstellt. Für Minijobs in Privathaushalten gilt ein einheitlicher Unfallversicherungsbeitrag (Jahr 2016: 1,6 %), der mit den übrigen Abgaben zweimal im Jahr von der Minijob-Zentrale im Rahmen des Haushaltscheckverfahrens eingezogen wird.

Der Umlagebeitrag U1 für den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen bei Krankheit beträgt 1,00 % (Erstattungssatz: 80 %) und die Umlage U2 für die Aufwendungen bei Mutterschaft U2 0,30 % (Erstattungssatz: 100 %) des Arbeitslohns. Daneben ist die Insolvenzgeldumlage in Höhe von 0,12 % zu berücksichtigen und zusammen mit den anderen Sozialversicherungsbeiträgen an die Minijob-Zentrale abzuführen. Ausgenommen von der Insolvenzgeldumlage sind Privathaushalte. Für das Jahr 2016 ergibt sich für Arbeitgeber die folgende pauschale Beitragsbelastung:

Geringfügig entlohnte Beschäftigte 2016 (gewerblich)	
Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung	13 %
Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung	15 %
Einheitliche Pauschalsteuer	2 %
Umlagebeiträge zum Ausgleichsverfahren	
■ Umlage U1 (Krankheit)	1,00 %
■ Umlage U2 (Mutterschaft)	0,30 %
Insolvenzgeldumlage	0,12 %
Summe	31,42 %³

² Am U1-Verfahren nehmen Arbeitgeber teil, die max. 30 Arbeitnehmer beschäftigen.

³ ohne Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung (abhängig vom Gewerbebezug).

Geringfügig entlohnte Beschäftigte 2016 (Privathaushalt)	
Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung	5 %
Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung	5 %
Einheitliche Pauschsteuer	2 %
Umlagebeiträge zum Ausgleichsverfahren	
■ Umlage U1 (Krankheit)	1,00 %
■ Umlage U2 (Mutterschaft)	0,30 %
Beitrag zur gesetzlichen Unfallversicherung	1,60 %
Summe	14,90 %

DATEV eG, 90329 Nürnberg (Verlag)

© 2016 Alle Rechte, insbesondere das Verlagsrecht, allein beim Herausgeber.

Die Inhalte wurden mit größter Sorgfalt erstellt, erheben keinen Anspruch auf eine vollständige Darstellung und ersetzen nicht die Prüfung und Beratung im Einzelfall.

Diese Broschüre und alle in ihr enthaltenen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Mit Ausnahme der gesetzlich zugelassenen Fälle ist eine Verwertung ohne Einwilligung der DATEV eG unzulässig.

Eine Weitergabe an Dritte ist nicht erlaubt.

Aus urheberrechtlichen Gründen ist eine Veröffentlichung z. B. in sozialen Netzwerken oder auf Internet-Homepage nicht gestattet.

Im Übrigen gelten die Geschäftsbedingungen der DATEV.

Angaben ohne Gewähr

Titelbild: © Matthias Buehner/fotolia.com

Stand: April 2016

DATEV-Artikelnummer: 19532

E-Mail: literatur@service.datev.de