

Geringfügige Beschäftigungen

„Minijob“ und kurzfristige Beschäftigung

Stand: 1/2018



Franz-Josef Tönnemann - Steuerberater
Neustadtstraße 34 - 49740 Haselünne
Tel.: 0 59 61 / 94 06-0, Fax 0 59 61 / 9406-29
Email: info@toennemann.de
<http://www.toennemann.de>



Mitglied im
Steuerberaterverband
Niedersachsen
Sachsen-Anhalt e.V.



Geringfügige Beschäftigungen sind weit verbreitet. Die „Spielregeln“ sind aber teilweise recht kompliziert. Diese Information fasst das Wichtigste zusammen

Für Fragen stehen wir selbstverständlich gerne zur Verfügung

Franz-Josef Tönnemann
Steuerberater

Geringfügige Beschäftigung

Eine **geringfügige Beschäftigung** ist ein Beschäftigungsverhältnis, bei dem das Arbeitsentgelt eine bestimmte Grenze nicht überschreitet oder das nur kurz andauert. Daraus ergeben sich je nach nationalem Recht verschiedene sozialversicherungsrechtliche und steuerrechtliche Besonderheiten. In Deutschland spricht man auch von einem **Minijob** oder einem **450-Euro-Job**.

Eine geringfügige Beschäftigung ist

- eine Beschäftigung in einem Arbeitsverhältnis,
 - in dem das regelmäßige Arbeitsentgelt einen gesetzlich definierten Höchstbetrag nicht übersteigt (*geringfügig entlohnte Beschäftigung*) oder
 - das nur von kurzer Dauer ist (*kurzfristige Beschäftigung*).

Geringfügig Beschäftigte sind nach deutschem Recht in dieser Beschäftigung in der gesetzlichen Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung nicht versicherungspflichtig. Von der Rentenversicherungspflicht können sie sich befreien lassen. Der Arbeitgeber trägt einen pauschalen Beitrag zur Kranken- und Rentenversicherung. Daraus folgt aber kein Krankenversicherungsschutz für den Arbeitnehmer. Nach § 40a Einkommensteuergesetz ist eine Pauschalierung der Lohnsteuer, des Solidaritätszuschlags und der Kirchensteuer möglich.

Definition

Geringfügig entlohnte Beschäftigung

In Deutschland liegt eine geringfügig entlohnte Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV vor, wenn das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung regelmäßig im Monat eine Entgeltgrenze von 450 € (bis 2012: 400 €) nicht überschreitet. Die wöchentliche Arbeitszeit und die Anzahl der monatlichen Arbeitseinsätze sind dabei unerheblich. Hat eine Person zwei oder mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungsverhältnisse und beträgt das Entgelt hieraus insgesamt mehr als die Entgeltgrenze, so ist keine dieser Beschäftigungen geringfügig. Übt sie neben einer versicherungspflichtigen Beschäftigung eine geringfügige Beschäftigung aus, so werden diese nicht zusammengerechnet mit der Folge, dass diese Zweitbeschäftigung lediglich den pauschalen Abgaben unterliegt. Jede weitere geringfügige Beschäftigung führt jedoch zur Versicherungspflicht.

Arbeitsentgelt sind alle laufenden oder einmaligen Einnahmen aus einer Beschäftigung, gleichgültig, ob ein Rechtsanspruch auf die Einnahmen besteht, unter welcher Bezeichnung oder in welcher Form sie

geleistet werden und ob sie unmittelbar aus der Beschäftigung oder im Zusammenhang mit ihr erzielt werden. Entgeltbestandteile, die für Entgeltumwandlung nach dem Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung zugunsten einer betrieblichen Altersversorgung verwendet werden, sind nicht dem Arbeitsentgelt zuzurechnen, soweit sie 4 % der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung nicht übersteigen (§ 3 Nr. 63 EStG). Steuerfreie Aufwandsentschädigungen und die in § 3 Nr. 26 EStG genannten steuerfreien Einnahmen gelten nicht als Arbeitsentgelt.

Um das regelmäßige Arbeitsentgelt zu ermitteln, wird zum Zeitpunkt der Aufnahme der Beschäftigung in einer vorausschauenden Betrachtung das Arbeitsentgelt eines Zeitjahres unter Berücksichtigung von Einmalzahlungen wie Weihnachts- und Urlaubsgeld zugrunde gelegt, oder, wenn das Beschäftigungsverhältnis kürzer ist, dessen Dauer. Das monatliche Entgelt für diesen Zeitraum darf im Durchschnitt die Entgeltgrenze von 450 € pro Monat nicht überschreiten.^[5] Bei ganzjähriger Beschäftigung sind dies maximal 5.400 € im Jahr. Die Einhaltung der Entgeltgrenze ist bei jeder Veränderung in den Verhältnissen, die von Dauer ist, zu prüfen. Überschreitet das regelmäßige Arbeitsentgelt bei erneuter Prüfung die Entgeltgrenze, so tritt vom Zeitpunkt des Überschreitens an Versicherungspflicht in der Sozialversicherung ein. Dies gilt auch immer dann, wenn die Entgeltgrenze durch Aufnahme einer weiteren geringfügigen Beschäftigung überschritten wird. Zeiten der Vergangenheit bleiben versicherungsfrei

Kurzfristige Beschäftigung

Eine kurzfristige Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV liegt vor, wenn die Beschäftigung aufgrund ihrer Art (z. B. saisonale Arbeit) oder vertraglich innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens zwei Monate oder 50 Arbeitstage begrenzt ist. Vom 1. Januar 2015 bis einschließlich 31. Dezember 2018 liegt nach § 115 SGB IV die Höchstgrenze bei drei Monaten oder insgesamt 70 Arbeitstagen.

Die Monatsgrenze ist maßgeblich, wenn die Beschäftigung an mindestens fünf Tagen in der Woche ausgeübt wird. Bei Beschäftigungen von regelmäßig weniger als fünf Tagen in der Woche ist bei der Beurteilung auf den Zeitraum von 50 bzw. 70 Arbeitstagen abzustellen.

Eine kurzfristige Beschäftigung erfüllt dann nicht mehr die Voraussetzungen einer geringfügigen Beschäftigung, wenn die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird, also für den Betroffenen nicht von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist, und ihr Arbeitsentgelt 450 € im Monat übersteigt.^[6] Keine Berufsmäßigkeit liegt vor, wenn die Beschäftigung nur gelegentlich ausgeübt wird.

Nicht berufsmäßig ist eine kurzfristige Beschäftigung

- von Arbeitslosengeld-Empfängern bzw. Arbeitssuchend
- von ALG II-Empfängern (Hartz-IV-Empfänger)
- neben der Elternzeit
- neben unbezahltem Urlaub
- Zwischen Schule und Ausbildung
- Zwischen Ausbildung und Studium
- Zwischen Studium und Arbeit
- Bereits mehr als 70 Tage im aktuellen Jahr als kurzfristig Beschäftigter gearbeitet.

Berufsmäßig ist eine kurzfristige Beschäftigung

- von Arbeitnehmern, die zusätzlich eine kurzfristige Beschäftigung ausüben

- von Personen, die nie einer Erwerbstätigkeit nachgegangen sind
- von Schülern, Studenten und Auszubildenden
- zusätzlich zu anderen Minijobs
- Vollzeit/ Halbzeit Arbeitnehmer
- Hausfrauen/ Hausmänner
- von (ehemaligen) Schülern in der Zeit zwischen dem Schulabschluss und der Aufnahme eines Studiums
- neben einer selbstständigen Tätigkeit.

Bei einer kurzfristigen Beschäftigung sind grundsätzlich keine Sozialabgaben zu leisten, jedoch hat der Arbeitgeber die Umlagen U1, U2 sowie Insolvenzgeldumlage abzuführen. Das Arbeitsentgelt ist zu versteuern, entweder pauschal oder entsprechend den Angaben auf der Lohnsteuerkarte.

Bei der Beurteilung, ob Sozialabgabenfreiheit besteht, werden alle kurzfristigen Beschäftigungen eines Kalenderjahres zusammengezählt. Wird innerhalb einer kurzfristigen Beschäftigung beschlossen, eine der zeitlichen Grenzen in Zukunft zu überschreiten, wird diese Beschäftigung sozialabgabenpflichtig nicht erst ab dem Überschreiten des Zeitlimits, sondern ab dem Beschluss. Wird also nach 40 geleisteten Arbeitstagen die 50-Tage-Befristung aufgehoben, so tritt ab dem 41. Tag Sozialversicherungspflicht ein. Eine Verrechnung mit einer unter Umständen gleichzeitig ausgeübten geringfügig entlohnten Beschäftigung findet nicht statt.

Bei der kurzfristigen Beschäftigung ist das Einkommenslimit nicht wie bei der geringfügig entlohnten Beschäftigung gegeben. Ein kurzfristig Beschäftigter darf über die 450€ im Monat verdienen, solange die 3 Monate bzw. 70 Tage Regelung nicht überschritten wird.

Gesetzliche Sozialversicherung

Geringfügig Beschäftigte sind unfallversichert, aber versicherungsfrei in der gesetzlichen Krankenversicherung und der Arbeitslosenversicherung das heißt, sie sind aufgrund ihrer Beschäftigung weder kranken- noch arbeitslosenversichert. Außerdem sind sie nicht pflegeversicherungspflichtig.

In der Variante der geringfügig entlohnten Beschäftigung („450-Euro-Job“) ist das geringfügige Beschäftigungsverhältnis nach der seit dem 1. Januar 2013 geltenden Rechtslage rentenversicherungspflichtig, jedoch hat der Beschäftigte die Möglichkeit, sich auf Antrag von der Versicherungspflicht befreien zu lassen. Geringfügige Beschäftigungen als kurzfristige Beschäftigungen sind nicht rentenversicherungspflichtig.

Der Arbeitgeber trägt den Beitrag zur gesetzlichen Unfallversicherung, sowie pauschale Beiträge zur gesetzlichen Kranken- und Rentenversicherung. Trotzdem ist der Arbeitnehmer als geringfügig Beschäftigter nicht krankenversichert, so dass er sich selbst um einen Krankenversicherungsschutz kümmern muss. Die Einkommensgrenze, bis zu der eine beitragsfreie Familienversicherung möglich ist, liegt wie die Entgeltgrenze für die geringfügige Beschäftigung bei monatlich 450,00 €. Der Minijobber kann deshalb – sofern er nicht über weiteres relevantes Einkommen verfügt – familienversichert sein.

Die Arbeitgeber müssen geringfügige Beschäftigungsverhältnisse (wie andere Beschäftigungsverhältnisse) der Sozialversicherung melden. Zuständig ist die Minijob-Zentrale, die bei der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See angesiedelt ist. Daneben müssen Beschäftigte bei der Unfallversicherung gemeldet werden.

Abgaben an die Minijob-Zentrale

Pauschalabgaben des Arbeitgebers 2018 (bis 2017)				
Abgabe	Bedingung	Langfristig		Kurzfristig
		Gewerblich	Privat	
Arbeitnehmer-Beitrag RV	nicht befreiter AN	3,6% (3,7 %)	13,6% (13,7 %)	0 %
Krankenversicherung	GKV-beitragspflichtig	13 %	5 %	0 %
Rentenversicherung	GRV-beitragspflichtig	15 %	5 %	0 %
Pauschalsteuer	GRV-beitragspflichtig	2 %	2 %	25 %
Solidaritätszuschlag				1,375 %
Kirchensteuer				2,25 % max.
Pauschalsteuer	GRV-beitragsfrei	20 %	20 %	25 %
Solidaritätszuschlag				1,375 %
Kirchensteuer				2,25 % max.
Umlage U1		0,9 %	0,9 %	0,9 %
Umlage U2		0,24% (0,3 %)	0,24% (0,3 %)	0,24% (0,3 %)
Gesetzliche Unfallversicherung			1,6 %	1,6 %
Insolvenzgeldumlage		0,06% (0,09 %)	0 %	0,06 %

Der Arbeitgeber eines geringfügig entlohnten Beschäftigten hat neben den Beiträgen zur gesetzlichen Sozialversicherung die Umlagen nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz zu tragen. Der Arbeitnehmer ist beitragsfrei, außer in der gesetzlichen Rentenversicherung.

Die vom Arbeitgeber im gewerblichen Bereich bzw. vom Privathaushalt, der eine Haushaltshilfe geringfügig entlohnt beschäftigt, zu tragenden Beitragssätze und Umlagen (Stand Januar 2018) sind:

- 13 % bzw. 5 % bei der gesetzlichen Krankenversicherung (§ 249b Satz 1 bzw. 2 SGB V) (entfällt bei privat krankenversicherten Minijobbern) und
- 15 % bzw. 5 % bei der gesetzlichen Rentenversicherung (§ 172 Abs. 3 bzw. 3a SGB VI) (der Beschäftigte trägt, wenn er nicht die Beitragsfreiheit in der Rentenversicherung wählt, den übrigen Anteil zum vollen Beitragssatz, derzeit 3,6 % bzw. 13,6 %)
- 0,9 % Umlage U1 (Aufwendungersatz für Entgeltfortzahlung bei Krankheit) nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (§ 1 Abs. 1)
- 0,24 % Umlage U2 (Aufwendungersatz bei Mutterschaft und Beschäftigungsverboten während der Schwangerschaft) nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (§ 1 Abs. 2)

- 0,06 % bzw. 0 % Umlage U3 (Insolvenzgeldumlage) nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch (§ 358 bis § 362 SGB III)
- individueller Beitrag bzw. 1,6 % Einheitsbeitrag zur zuständigen Unfallversicherung
- Pauschale für Steuer, Sozialversicherung und Kirchensteuer von 2 % hinzu (siehe Gliederungspunkt *Steuerrecht*), falls Rentenversicherungsfreiheit vorliegt, so kann die Steuer pauschal mit 20 % abgegolten werden, hinzukommen dann noch Kirchensteuer und Solidaritätszuschlag.

Siehe auch: Haushaltsnahes Beschäftigungsverhältnis

Für den „Privathaushalt“ als Arbeitgeber gilt das sogenannte Haushaltsscheck-Verfahren. Dabei werden jeweils zum 15. Januar und 15. Juli die Beiträge des vergangenen Halbjahres durch die Bundesknappschaft eingezogen. (Nur) beim Haushaltsscheck bleiben für die Frage, ob das Haushaltsscheckverfahren angewendet werden kann, Zuwendungen unberücksichtigt, die nicht in Geld gewährt werden^[16]; das betrifft beispielsweise freie Kost und Logis. Werden Sachbezüge neben den Barbezügen gewährt, unterliegen die Sachbezüge dem Lohnsteuerabzug nach allgemeinen Regelungen, ggf. nach Steuerklasse VI.

Rentenrechtliche Besonderheiten

Beiträge

Geringfügig entlohnte Beschäftigte können sich nach § 6 Abs. 1b Satz 2 SGB VI durch schriftlichen Antrag beim Arbeitgeber von der Versicherungspflicht in der Gesetzlichen Rentenversicherung befreien lassen. Der Verzicht kann nicht für die Vergangenheit und bei mehreren geringfügigen Beschäftigungen nur einheitlich erklärt werden und ist für die Dauer der Beschäftigungen bindend. Der Arbeitgeber hat den Antrag der Minijobzentrale zu melden. Widerspricht diese dem Antrag nicht innerhalb eines Monats nach der Meldung, ist der Befreiungsantrag genehmigt. Ein gesonderter Befreiungsbescheid wird nicht erteilt. Wer am 31. Dezember 2012 zwischen 400,01 € und 450 € verdient hat und deshalb nach dem zu diesem Zeitpunkt geltenden Recht versicherungspflichtig war, kann sich in dieser Beschäftigung bis zum 31. Dezember 2014 nicht von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen, es sei denn, das regelmäßige Entgelt sinkt unter 400,01 €.

Personen, die am 31. Dezember 2012 bereits geringfügig beschäftigt waren und nach dem zu dieser Zeit geltenden Recht rentenversicherungsfrei waren, bleiben weiterhin versicherungsfrei, solange die Entgeltgrenze von 400 € nicht überschritten wird, längstens bis zum Ende dieser Beschäftigung. Sie können durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber auf die Versicherungsfreiheit verzichten.

Bei dem Anteil der rentenversicherungspflichtigen Minijobs mit einem Beschäftigungsbeginn ab dem 1. Januar 2013 waren am 30. Juni 2013 22,6 Prozent der Minijobber im gewerblichen Bereich und 21 Prozent der Minijobber in Privathaushalten rentenversicherungspflichtig beschäftigt. Mehr als drei Viertel der Beschäftigten hatte sich somit von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen.

Verzichtet ein Minijobber auf die Rentenversicherungspflicht, werden nur die pauschalen Arbeitgeberbeiträge in Höhe von 15 % des Entgelts an die Rentenkasse abgeführt, nicht aber 3,6 % Arbeitnehmerbeiträge. Aufgrund des versicherungsfreien Entgelts erwirbt der Minijobber nur anteilig Wartezeitmonate, die grundsätzlich bei allen Wartezeiten (Mindestversicherungszeiten) angerechnet werden. Diese sind Vo-

raussetzung, um einen Anspruch auf die verschiedenen Rentenansprüche zu erwerben. Auch das erzielte Arbeitsentgelt wird bei der Berechnung der Rente nur anteilig berücksichtigt.

Seit dem 1. Januar 2013 beträgt die Mindestbeitragsbemessungsgrundlage für den Rentenbeitrag 175 €. Seit dem 1. Januar 2018 beträgt der Beitragssatz in der Rentenversicherung 18,6 %. Somit beträgt der Mindestbeitrag zur Rentenversicherung ab 2018 32,55 € (18,6 % von 175 €). Dies ist zu berücksichtigen, wenn das tatsächliche Arbeitsentgelt 175 € unterschreitet. Es entspricht den gesetzlichen Vorgaben, wenn der Arbeitgeber in diesen Fällen der/dem Beschäftigten die Beitragsdifferenz vom Arbeitsentgelt abzieht (selbst wenn für den Minijob die Rentenversicherungsfreiheit gewählt wurde).

Empfänger von Witwen- oder Witwerrente

Ist der 450-Euro-Job neben einer Rente wegen Todes die einzige Einnahme-Quelle, so bleibt das Einkommen unter den Freibeträgen und damit anrechnungsfrei. Werden die Freibeträge überschritten, wird bis zu 40 % des Bruttoeinkommens auf die Rente angerechnet.

Arbeitsrechtliche Aspekte

Für *Minijobber* gelten die gleichen Regelungen wie für „normale“ Arbeitsverhältnisse; sie gelten nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) als Teilzeitbeschäftigte und haben im Arbeitsrecht grundsätzlich die gleichen Rechte wie Vollzeitbeschäftigte. Nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz hat der Minijobber Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und auf Feiertagsvergütung. Und auch im Kündigungsschutz macht das Gesetz für eine geringfügige Beschäftigung keinen Unterschied. Das Bundesurlaubsgesetz ist für geringfügige Beschäftigungen anwendbar und regelt den Urlaubsanspruch. Nach den Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes genießen auch Frauen in Minijobs Mutterschutz. Private Arbeitgeber sollten beachten, dass für Schäden, die durch den Minijobber bei seiner Tätigkeit im Privathaushalt entstehen, die Haushaltshilfe unter Umständen nicht oder nur eingeschränkt haftbar gemacht werden kann. Denn wie bei allen anderen Beschäftigungsverhältnissen gelten die Grundsätze über die Beschränkung der Haftung des Arbeitnehmers bei betrieblich veranlassten Tätigkeiten. Nach einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts schließen die steuergesetzlichen Regelungen eine Abwälzung der Pauschalsteuer auf den Arbeitnehmer nicht aus.

Mindestlohn

In Deutschland ist bei allen Minijobs zu beachten, dass auch dafür die Vorschriften für den Mindestlohn gelten.

Verlängerung der Arbeitszeit

Der geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer hat nach § 9 TzBfG das Recht, bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt zu werden, es sei denn, dass betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer entgegenstehen.

Steuerrecht

Das Arbeitsentgelt aus einer geringfügigen Beschäftigung ist nicht steuerfrei. Die Besteuerung erfolgt entweder pauschal oder nach den individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmalen.

Pauschalsteuer

Seit April 2003 kann der Arbeitgeber bei einer geringfügig entlohnten Beschäftigung oder bei einer geringfügigen Beschäftigung in einem Privathaushalt die Lohnsteuer einschließlich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuern mit einem Pauschalsteuersatz erheben. In diesem Fall wird das Arbeitsentgelt beim Arbeitnehmer steuerlich nicht mehr erfasst. Die Einkünfte aus dem Minijob unterliegen dann auch nicht dem Progressionsvorbehalt. Der Pauschalsteuer-Satz beträgt 2 % des Arbeitsentgelts, wenn 5 % bzw. 15 % Rentenversicherungsbeiträge nach § 168 Abs. 1 Nr. 1b oder 1c SGB VI („versicherungspflichtig geringfügig Beschäftigte“) oder nach § 172 Abs. 3 oder 3a SGB VI („versicherungsfrei geringfügig Beschäftigte“) entrichtet werden, andernfalls 20 %.

Für eine kurzfristige geringfügige Beschäftigung kann der Arbeitgeber unter den Voraussetzungen des § 40a Abs. 1 EStG ebenfalls auf die individuelle Lohnsteuererhebung verzichten und die Lohnsteuer pauschal mit 25 % des Arbeitsentgelts zuzüglich Solidaritätszuschlag und ggf. Kirchensteuer erheben. Voraussetzung sind eine Beschäftigungsdauer von nicht mehr als 18 aufeinanderfolgenden Tagen, ein Lohn von durchschnittlich maximal 72 Euro (bis 2017 62 Euro) pro Tag und durchschnittlich maximal 12 Euro pro Stunde.

Lohnsteuer nach individuellen Besteuerungsmerkmalen

Wenn sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer darüber einig sind, kann der Lohnsteuerabzug auch nach den individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmalen vorgenommen werden. In diesem Fall zahlt der Arbeitgeber keine Lohnsteuer; der Arbeitnehmer kann Werbungskosten abziehen, wodurch sich die Bedingungen für die beitragsfreie Familienmitversicherung oder auch den Bezug von Wohngeld ändern können. Die letztendliche Steuerlast hängt dann von der Höhe der sonstigen steuerpflichtigen Einkünfte und bei Verheirateten auch von der Höhe der Einkünfte des Ehepartners ab.

Steuerermäßigung oder Sonderausgabenabzug für Privathaushalte

Der Arbeitgeber eines geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses in einem Privathaushalt kann nach § 35a Abs. 1 EStG für ein solches Beschäftigungsverhältnis 20 % der Aufwendungen (Arbeitsentgelt und Abgaben), maximal jedoch 510 € im Jahr als Steuerermäßigung geltend machen. Handelt es sich bei dem Minijob im Haushalt ausschließlich um Kinderbetreuung, sind zwei Drittel der Kosten als Kinderbetreuungskosten abzugsfähig; die Gesamtsumme der steuerabzugsfähigen Kinderbetreuungskosten ist dabei mit 4.000 Euro pro Kind gedeckelt (§ 10 Abs. 1 Nr. 5 EStG).

Diese Informationen wurden sorgfältig erstellt, eine Haftung können wir aber nicht übernehmen. Beachten Sie auch unsere umfangreichen Informationen auf unserer Homepage