

## MANDANTENINFORMATION

### Mini- und Midi-Jobs

Nachfolgend geben wir Ihnen einen Überblick über die geltende Rechtslage. Der Überblick kann nicht jeden Einzelfall abhandeln. Zu einer auf den konkreten Beschäftigungsfall abgestimmten Beratung stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

#### 1. MINI-JOBS

##### 1.1 Geringfügig entlohnte Beschäftigungsverhältnisse im betrieblichen Bereich

Die **Verdienstgrenze** für geringfügig Beschäftigte beträgt ab 2013 monatlich 450,00 €. Der Arbeitgeber entrichtet für geringfügig Beschäftigte grundsätzlich **Pauschalabgaben** von **30 v. H.** Davon entfallen auf

- Rentenversicherung	15 v. H.
- Krankenversicherung	13 v. H.
- Pauschalsteuer (einschl. KiSt und Soliz.)	2 v. H.
	-----
	30 v. H.
	=====

Hinzu kommen die Umlage für die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall (U1) und bei Schwangerschaft (U2), die Insolvenzgeldumlage und Beiträge an die Berufsgenossenschaft.

**Zur Rentenversicherung (Achtung Neu seit 01.01.2013):** Minijobber sind grundsätzlich beitragspflichtig in der gesetzlichen Rentenversicherung und erwerben (geringe) eigene Ansprüche in der Rentenversicherung. Bisher war es genau umgekehrt. Minijobs begründeten keine vollwertigen Rentenansprüche und wurden nur auf Antrag versicherungspflichtig.

Auswirkungen hat diese Neuerung jedoch nur für den Arbeitnehmer. Der Arbeitgeber leistet wie bisher pauschal Beiträge i. H. v. 15 v. H. Der Arbeitnehmer hat den Unterschiedsbetrag zwischen diesem pauschalen Arbeitgeberbeitrag und dem regulären Rentenversicherungsbeitrag (derzeit 18,9 v. H.) aufzubringen, demnach zur Zeit 3,9 v. H.

Teuer wird es für geringfügig Beschäftigte dann, wenn der Verdienst unter 175 € liegt. Dies ist die Grundlage, von der der Rentenversicherungsbetrag mindestens zu berechnen ist ( $175 \text{ €} * 18,9 \% = 33,07 \text{ €}$ ). Da der Arbeitgeber seinen pauschalen Betrag nach dem tatsächlichen Verdienst berechnet (als z. B. bei einer Vergütung von 100 € einen Rentenversicherungsbeitrag von 15 € zusteuert) muss der Arbeitnehmer die gesamte Differenz selbst tragen (hier: 18,07 €).

Die geringfügig entlohnten Beschäftigten können sich von der Versicherungspflicht in der **Rentenversicherung** befreien lassen. Dies bedeutet aber nicht, dass der Beitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung ganz entfällt. Die Befreiung hat nur zur Folge, dass der Arbeitnehmer keinen eigenen Beitrag (3,9 v.H.) leisten muss; an der Beitragspflicht des Arbeitgebers (15 v.H.) ändert sich nichts. Damit kann der geringfügig Beschäftigte den Status erreichen, der bis Ende 2012 der Regelfall war: Keine eigene Beitragsleistung, dafür aber auch nur einen eingeschränkten Anspruch auf Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung. Die Befreiung erreicht der Beschäftigte mit einer schriftlichen Mitteilung an seinen Arbeitgeber zu Beginn des Beschäftigungsverhältnisses (entsprechende Formblätter erhalten Sie von uns).

Die Neuregelungen gelten für 2012 bereits **bestehende Minijobs** nur dann, wenn der monatliche Verdienst über die bisherige Grenze von 400 € (z. B. auf die neue Grenze von 450 €) angehoben wird. In diesen Fällen entsteht die Versicherungspflicht mit der Option der Befreiung.

**Zur Krankenversicherung:** Mit den genannten pauschalen Beiträgen zur Sozialversicherung erwerben die Beschäftigten grundsätzlich keine eigenständigen Ansprüche in der Krankenversicherung. Der Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung entfällt, wenn die geringfügig beschäftigte Person – z. B. wegen einer privaten Krankenversicherung oder einer Beihilfeberechtigung – nicht gesetzlich krankenversichert ist.

**Zur Pauschalsteuer:** Die Pauschalsteuer hat Abgeltungswirkung. Der Arbeitgeber führt die **2 %-ige** Steuer ab, ohne hierfür die Lohnsteuermerkmale des Arbeitnehmers abzurufen. Mit der Pauschalsteuer sind Lohnsteuer einschließlich Kirchensteuer und Solidaritätszuschlag abgegolten. Der Arbeitnehmer hat den Lohn aus dem Minijob in seiner persönlichen Einkommensteuererklärung nicht anzugeben (und auch nicht zu versteuern).

Die Inanspruchnahme der 2 %-igen Lohnsteuerpauschalierung setzt voraus, dass der Arbeitgeber für den geringfügig beschäftigten Arbeitnehmer den Pauschalbetrag zur Rentenversicherung i. H. v. 15 v. H. des Arbeitsentgelts zu entrichten hat. Ist dies nicht der Fall, bspw. deshalb, weil der Arbeitnehmer bei mehreren Arbeitgebern tätig ist und aufgrund der Kumulation mehrerer Mini-Jobs die 450,00 €-Gesamt-Grenze überschreitet, sind zwar die „normalen“ Sozialversicherungsbeiträge (=Regelbeiträge) zu entrichten, es entsteht aber noch nicht unmittelbar eine individuelle Steuerpflicht beim Arbeitnehmer. Die Lohnsteuerpauschalierung mit 2 % scheidet zwar aus, der einzelne Arbeitgeber kann aber je Arbeitsverhältnis bis zu einem Arbeitslohn von 450,00 € monatlich unter Verzicht auf die Vorlage der Lohnsteuerkarte die Lohnsteuer mit **einem Pauschsteuersatz** in Höhe von **20 %** des Arbeitsentgelts erheben (§ 40a Abs. 2a EStG). Hinzu kommen dann Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer.

Die Lohnsteuerpauschalierungen mit 2 % bzw. 20 % sind nicht von einem Höchstbetrag für einen Stundenlohn abhängig. Nach den Regelungen für geringfügig Beschäftigte können auch Stundensätze abgerechnet werden, wie sie für hochqualifizierte Kräfte (Apothekenleiter, Geschäftsführer von GmbH's, ..... ) üblich sind.

Praxistipp:

Neben der Pauschalierung kann – wie bisher – die Steuer auf den Arbeitslohn auch nach den individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmalen, die sich nach der Steuerklasse des Arbeitnehmers richten, erhoben werden, wobei sich bei einem Lohn von 450,00 € in den Steuerklassen I, II, III oder IV keine Steuerbelastung ergibt. Allerdings ist in diesem Fall der Arbeitslohn in der persönlichen Steuererklärung anzugeben, so dass sich unter Einbeziehung des Familieneinkommens eine Steuerbelastung ergeben kann.

## 1.2 Geringfügig entlohnte Beschäftigungen in Privathaushalten

Grundsätzlich gelten die oben unter Ziffer 1 genannten Regelungen. Allerdings hat der Gesetzgeber zusätzliche Anreize geschaffen, geringfügig entlohnte Beschäftigungen in privaten Haushalten zu legalisieren: Zum einen sind für Minijobs in Haushalten bis max. 450,00 €/Monat nur **12 v. H.** Pauschalgaben (5 v. H. Krankenversicherung, 5 v. H. Rentenversicherung und 2 v. H. Pauschalsteuer) abzuführen, zum anderen erhält der Arbeitgeber eine Steuerermäßigung.

Zum anderen erhält der private Arbeitgeber einen Steuerbonus: Seine **tarifliche Einkommensteuer** verringert sich um 20 v. H. der Aufwendungen (= Arbeitslohn + pauschale Sozialversicherungsbeiträge), höchstens um 510,00 €.

**Ergänzender Hinweis:** Für *reguläre* lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse in privaten Haushalten verringert sich die tarifliche Einkommensteuer des privaten Arbeitgebers um 20 v. H. der Aufwendungen des Arbeitgebers (= Arbeitslohn + Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung), höchstens 4.000,00 €, vgl. hierzu unsere ausführliche Mandanteninformation "Steuern sparen durch haushaltsnahe Beschäftigungen, haushaltsnahe Dienstleistungen, Handwerkerleistungen und Betreuungsleistungen für pflegebedürftige Personen".

Für die im privaten Haushalt geringfügig entlohnten Beschäftigten muss der Privathaushalt als Arbeitgeber der Einzugsstelle (Bundesknappschaft, Verwaltungsstelle Essen) einen vom Arbeitgeber und vom Beschäftigten unterschriebenen **Haushaltscheck** vorlegen. Die Einzugsstelle vergibt dann die Betriebsnummer des Arbeitgebers, berechnet den Pauschbetrag und zieht ihn halbjährlich vom Arbeitgeber im Wege des Lastschriftverfahrens ein. Das gleiche gilt für die Umlagen U1 (Entgeltfortzahlung bei Krankheit) und U2 (Entgeltfortzahlung bei Schwangerschaft) sowie den Einheitsbeitrag zur gesetzlichen Unfallversicherung.

**Neu seit 01.01.2013:** Die Beitragspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung trifft auch die Minijobber im Haushalt. Im Prinzip gilt das oben unter Zimmer 1.1. Gesagte, mit einer Änderung: Der Arbeitnehmer im Privathaushalt hat deutlich höhere Beträge aufzubringen als im betrieblichen Bereich. Fällig wird der Unterschiedsbetrag zwischen dem pauschalen Arbeitgeberbeitrag von nur 5 v. H. und dem regulären Rentenversicherungsbeitrag (derzeit 18,9 v. H.), demnach zurzeit 13,9 v.H. Auch bei geringfügig entlohnten Beschäftigungen in Privathaushalten gilt die Mindestbemessungsgrundlage von 175 €.

Betroffen sind gegenwärtig nur ab dem 01.01.2013 neu begründete Beschäftigungsverhältnisse oder bestehende, wenn der monatliche Verdienst über die bisherige Gren-

ze von 400 € (z. B. auf die neue Grenze von 450 €) angehoben wird. Zur Befreiung von der Rentenversicherungspflicht s. o.

### 1.3 Kurzfristige Beschäftigungen (Saisonbeschäftigung)

Nach wie vor wird unterschieden zwischen geringfügig entlohnten Beschäftigungen und kurzfristigen Beschäftigungen. Voneinander abgegrenzt werden beide Arten der Beschäftigung vorrangig durch das Merkmal der Regelmäßigkeit.

Für **regelmäßige** (geringfügige) Beschäftigungsverhältnisse sind pauschal Sozialabgaben nach den oben unter Tz. 1. 1 und Tz. 1. 2 dargestellten Regeln zu entrichten.

Dagegen bleiben **gelegentliche** und damit **nicht regelmäßige** Beschäftigungen unter bestimmten Voraussetzungen von Sozialabgaben vollständig verschont. Hierzu müssen zwei Bedingungen erfüllt sein:

- 1.) Die gelegentliche und nicht regelmäßige Beschäftigung darf nur **kurzfristig**, d. h. höchstens 2 Monate oder bis zu 50 Arbeitstage im Kalenderjahr ausgeübt werden.
- 2.) Die Beschäftigung darf außerdem **nicht berufsmäßig** ausgeübt werden, wenn der Verdienst über 450,00 €/Monat liegt.

Bei nur gelegentlicher Beschäftigung z. B. in den Schul- und Semesterferien oder der Zeit zwischen Schulabschluss und Studienanfang, liegt regelmäßig keine Berufsmäßigkeit vor. Hier kann also mehr als 450,00 € bezahlt werden. Das gleiche gilt für kurzfristige Beschäftigungen, die neben einer versicherungspflichtigen Beschäftigung oder als Vollrentner ausgeübt werden.

Demgegenüber gehen die Sozialversicherungsträger von einer Berufsmäßigkeit aus, wenn die kurzfristige Beschäftigung während der Elternzeit oder während des Bezugs von Arbeitslosengeld erfolgt. In solchen Fällen bleibt es bei der Sozialversicherungsfreiheit nur bei einem Verdienst bis einschließlich 450,00 €/ Monat.

Soll ein Mitarbeiter der bereits kurzfristig beschäftigt war, im Folgejahr erneut kurzfristig beschäftigt werden, ist darauf zu achten, dass zwischen alter und neuer kurzfristiger Beschäftigung ein Zeitraum von wenigstens zwei Monaten ohne kurzfristige Beschäftigung liegt.

**Lohnsteuerlich** kann ein kurzfristiges Beschäftigungsverhältnis auf der Basis der individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmale, die sich nach der Steuerklasse des Arbeitnehmers richten, d. h. mit Lohnsteuerabzug abgerechnet werden. Möglich ist auch eine 25%ige Lohnsteuerpauschalierung unter folgenden (weiter einengenden) Voraussetzungen:

- Die Beschäftigungsdauer darf 18 zusammenhängende Tage nicht überschreiten **und**
- der Arbeitslohn darf 62,00 €/ Tag durchschnittlich nicht übersteigen, es sei denn die Beschäftigung wird zu einem unvorhergesehenen Zeitpunkt sofort erforderlich (z. B. Unwetter, Schneefall, Ausfall anderer Arbeitskräfte durch Krankheit, akuter zusätzlicher Arbeitskräftebedarf); d. h. dann greift die Verdienstgrenze von 62,00 €/ Tag nicht ein.

## 2. MIDI – JOBS (Gleitzone von mehr als 450 bis 850 € monatlich)

Ab einem Arbeitsentgelt von 450,01 € monatlich besteht Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung und der **Arbeitgeber** hat den vollen Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung für das gesamte Arbeitsentgelt zu entrichten (z. Zt. ca. 20 v. H.).

Innerhalb der Gleitzone (450,01 bis 850,00 €) hat der **Arbeitnehmer** allerdings nur einen linear ansteigenden Anteil zur Sozialversicherung zu tragen, der bei ca. 12 v. H. beginnt und sukzessive ansteigt bis zum vollen Arbeitnehmeranteil (z. Zt. ca. 20 v. H.). Sofern der Arbeitnehmer volle Rentenversicherungsbeiträge einzahlen will, kann auf die Anwendung der Gleitzone-Regelung für die Rentenbeiträge verzichtet werden.

## 3. SONSTIGES

### 3.1 Zusammenrechnung mehrerer Beschäftigungen

Mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen im gewerblichen Bereich und/oder privaten Haushalt werden **sozialversicherungsrechtlich** zusammengerechnet. Liegt das zusammengerechnete Entgelt über 450,00 € im Monat, liegt eine geringfügige Beschäftigung nicht mehr vor, so dass Versicherungspflicht eintritt, bei einem zusammengerechneten Entgelt bis 850,00 € jedoch die Regelungen für die Gleitzone gelten.

Hinweis: Wird bei der Zusammenrechnung festgestellt, dass die Voraussetzungen einer geringfügigen Beschäftigung nicht mehr vorliegen, tritt die Versicherungspflicht erst ein, wenn die Einzugsstelle oder ein Träger der Rentenversicherung die Entscheidung über die Versicherungspflicht gegenüber dem Arbeitgeber bekannt gegeben hat. Damit wird der Arbeitgeber vor möglichen Beitragsnacherhebungen bei weiteren, ihm nicht bekannten Beschäftigungsverhältnissen eines Beschäftigten, geschützt.

Geringfügig entlohnte Beschäftigungen werden grundsätzlich mit versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigungen zusammengerechnet, jedoch bleibt in diesen Fällen **eine** geringfügige Beschäftigung anrechnungsfrei. Werden neben einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung zwei oder mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen ausgeübt, bleibt nur die **erste** geringfügig entlohnte Beschäftigung sozialversicherungsfrei (DB 2003, S. 285).

Bei Zusammentreffen einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung mit einem Arbeitsentgelt von mehr als 850,00 € mit einer Nebenbeschäftigung mit einem Arbeitsentgelt zwischen 450,01 € und 850,00 €, gelten hinsichtlich dieser Nebenbeschäftigung die Regelungen für die Gleitzone nicht. Vielmehr wird das aus beiden Beschäftigungen zusammengerechnete Entgelt der Beitragsbemessung zugrunde gelegt.

Stand: 28.01.2013