



Neunzig & Riegert

Steuerberatungsgesellschaft

beraten | gestalten | optimieren

83435 Bad Reichenhall · Ludwigstr. 27

Tel.: (08651) 76 67 3-0 · Fax: (08651) 76 67 3 11

kanzlei@stb-neunzig-riegert.de · www.stb-neunzig-riegert.de

Mandanteninfo der Kanzlei Neunzig & Riegert

Geringfügig und kurzfristig Beschäftigte

bzw. Mini-Jobber und Aushilfskräfte

Inhalt

1 Geringfügig Beschäftigte bzw. Mini-Jobber

- 1.1 Allgemeines
 - 1.1.1 Geringfügig Beschäftigte ohne eine weitere versicherungspflichtige Beschäftigung
 - 1.1.2 Beschäftigte mit einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung und nur einer geringfügigen Beschäftigung
 - 1.1.3 Beschäftigte mit einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung und mehr als einer geringfügigen Beschäftigung
 - 1.1.4 Mehrere Mini-Jobs nebeneinander ohne versicherungspflichtige Hauptbeschäftigung
 - 1.1.5 Geringfügig Beschäftigte im Privathaushalt (= Haushaltsscheckverfahren)
- 1.2 Arbeitsrecht

2 Kurzfristig Beschäftigte bzw. Aushilfskräfte

- 2.1 Allgemeines
- 2.2 Sozialversicherungsfreiheit, Umlagen und Lohnsteuer
- 2.3 Arbeitsrecht

1 Geringfügig Beschäftigte bzw. Mini-Jobber

1.1 Allgemeines

Eine geringfügige Beschäftigung liegt vor, wenn das monatliche Arbeitsentgelt nicht mehr als 400 € beträgt. Auf die **Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit kommt es nicht an!** Mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen werden zusammengerechnet.

Die Ausübung **einer** geringfügigen Beschäftigung neben einer versicherungspflichtigen Beschäftigung bleibt sozialversicherungsfrei (= die **erste** geringfügige Beschäftigung). Werden neben einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung weitere geringfügig entlohnte Beschäftigungen ausgeübt, dann sind die weiteren mit der Hauptbeschäftigung zusammenzurechnen und somit versicherungspflichtig. Die geringfügig Beschäftigten (Minijobs bis 400 €) werden grundsätzlich in zwei Gruppen aufgeteilt (siehe Tz. 1.1.1. und Tz. 1.1.4.).

Geringfügig Beschäftigte sind Arbeitnehmer wie jeder andere; es gelten grundsätzlich alle Schutzvorschriften im Arbeitsrecht (siehe 1.2.)

Wichtig: Für die Wirtschaftsbereiche, in denen ein erhöhtes Risiko für Schwarzarbeit und illegale Beschäftigung besteht, müssen Arbeitgeber seit dem **01.01.2009 auch für Mini-Jobber eine Sofortmeldung** spätestens bei Aufnahme der Beschäftigung abgeben. Folgende Wirtschaftsbereiche sind betroffen:

- Baugewerbe,
- Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe,
- Personenbeförderungsgewerbe,
- Speditions-, Transport- und damit verbundenen Logistikgewerbe,
- Schaustellergewerbe,
- Unternehmen der Forstwirtschaft,
- Gebäudereinigungsgewerbe,
- Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen beteiligen und
- Fleischwirtschaft.

1.1.1 Geringfügig Beschäftigte ohne eine weitere versicherungspflichtige Beschäftigung

Sozialversicherung:

- **15 %** Arbeitgeber-Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung (Zuzahlung durch den Arbeitnehmer i.H.v. 4,9% möglich, um die vollen Leistungsansprüche zu erwerben.)

- **13 %** Arbeitgeber-Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung*
- **2 %** Arbeitgeber-Pauschalabgabe an die Finanzverwaltung (bei Verzicht auf die Vorlage der Lohnsteuerkarte)
- **0,1 %** Insolvenzgeldumlage
- individuelle Beiträge an den zuständigen Unfallversicherungsträger

* Ist der Arbeitnehmer privat krankenversichert, entfällt der pauschale Beitrag zur Krankenversicherung.

Beispiel

Kellner K ist als geringfügig Beschäftigter in einem Restaurant tätig. Sein Arbeitsentgelt beläuft sich auf 300 €. K ist privat krankenversichert.

Lösung

Der Arbeitgeber muss für K keine pauschalen Beiträge für die Krankenversicherung entrichten.

Wichtig

Trotz der pauschalen Zahlung an die Krankenversicherung ist der Arbeitnehmer über 400 € nicht krankenversichert. Seit 01.01.2009 besteht eine Krankenversicherungspflicht für alle Einwohner!

Die Bundesknappschaft (Minijob-Zentrale in Essen) ist die zentrale Einzugs- und Meldestelle für die monatliche Abführung der pauschalen Abgaben sowie die Durchführung der U1- und U2 Verfahren (einschl. der Annahme der Umlagen gem. AAG). Sie regelt die Verteilung der Abgaben auf die Kranken- und Rentenversicherung, sowie die Finanzverwaltung. Siehe auch www.minijob-zentrale.de.

Lohnsteuer:

- Vorlage einer Steuerfreistellungsbescheinigung vom Finanzamt entfällt

Vorlage und Abrechnung nach der gültigen Lohnsteuerkarte ist weiterhin möglich; pauschale Abgabe an die Finanzverwaltung (2 %) entfällt dann (= ohne Lohnsteuerabzug bei den Lohnsteuerklassen I-IV).

Achtung bei Sonderzahlungen: Wenn der Arbeitgeber regelmäßig Urlaubs- und/oder Weihnachtsgeld zahlt, bzw. ein für allgemeinverbindlich erklärter Tarifvertrag gilt, so sind diese Zahlungen auch für die geringfügig Beschäftigten zu berücksichtigen (siehe Tz. 1.2.) Das Zweite Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt regelt, dass Einmalzahlungen nur dann berücksichtigt werden, wenn diese auch tatsächlich ausgezahlt werden (§ 22 Abs. 1 SGB IV). Geleistete Sonderzahlungen können also dazu führen, dass die 400 €-Grenze monatlich überschritten

wird.

Wichtig

Die Ausnahme vom sog. Phantomlohn, bzw. vom Anspruchsprinzip gilt aber nur für Einmalzahlungen, nicht jedoch für laufenden Arbeitslohn, z.B. für tarifvertragliche Bezahlung (Mindestlöhne) oder tarifvertraglich vorgesehene Zulagen. Dies gilt selbst dann, wenn diese tatsächlich nicht gezahlt werden.

Am Ausgleichsverfahren bei Krankheit / Schwangerschaft / Mutterschaft nehmen grundsätzlich alle Arbeitgeber mit maximal 30 Beschäftigten teil. Die Feststellung über die Teilnahme ist vom Arbeitgeber jeweils zu Beginn eines Kalenderjahres zu treffen, sie gilt dann für das gesamte Kalenderjahr. Dann müssen die Arbeitgeber die Umlagen U1 (0,6 %) und U2 (0,07 %) zusammen mit den übrigen Abgaben an die Minijob-Zentrale abzuführen und im Beitragsnachweis in den Beitragsgruppen U1 bzw. U2 eintragen.

1.1.2 Beschäftigte mit einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung und nur einer geringfügigen Beschäftigung

Häufig gehen Steuerpflichtige, die eine versicherungspflichtige Beschäftigung haben, nebenbei noch einer Nebenbeschäftigung nach. Hierbei zählt aber nur die zeitlich erste (Neben) Beschäftigung als geringfügige Beschäftigung. Es gelten die Ausführungen unter Tz. 1.1.1 entsprechend.

Beispiel

A ist als Angestellter in einer Wachfirma beschäftigt. Daneben geht A noch einer Nebenbeschäftigung nach. Hieraus erzielt er ein monatliches Arbeitsentgelt in Höhe von 350 €.

Lösung

Die Nebenbeschäftigung stellt eine geringfügige Beschäftigung dar. Dies resultiert aus der Tatsache, dass A nur eine Nebenbeschäftigung hat und das aus dieser Beschäftigung erzielte Arbeitsentgelt 400 € nicht übersteigt.

1.1.3 Beschäftigte mit einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung und mehr als einer geringfügigen Beschäftigung

Kommt noch eine zweite Beschäftigung oder auch mehrere hinzu, so sind diese nicht als geringfügige Beschäftigung einzuordnen.

Beispiel

A ist als Angestellter in einem Büro tätig. Daneben geht A noch zwei Nebenbeschäftigungen nach. Aus der ersten erzielt A ein monatliches Arbeitsentgelt in Höhe von 150 € und aus der zweiten Nebenbeschäftigung ein monatliches Arbeitsentgelt in Höhe von 170 €.

Lösung

Nur die erste Nebenbeschäftigung ist als geringfügige Beschäftigung anzusehen.

1.1.4 Mehrere Mini-Jobs nebeneinander ohne versicherungspflichtige Hauptbeschäftigung

Hat ein Arbeitnehmer, der keiner versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung nachgeht, mehrere 400-€-Minijobs nebeneinander, werden die Arbeitsentgelte aus diesen Beschäftigungen zusammengezählt. Bei Zusammenrechnung mehrerer 400-Euro-Minijobs und Überschreitung der monatliche Grenze von 400 € handelt es sich nicht mehr um versicherungsfreie Minijobs. Vielmehr sind diese versicherungspflichtig bei der zuständigen Krankenkasse zu melden.

Beispiel

G ist als Kellnerin in einem Restaurant tätig. Hieraus erzielt sie einen Arbeitslohn in Höhe von 150 € monatlich. Daneben geht G noch als Putzfrau arbeiten. Bei dieser Tätigkeit erhält sie einen Arbeitslohn in Höhe von 220 €.

Lösung

Beide Beschäftigungen sind zusammen zurechnen. Dabei beträgt das von G erzielte Arbeitsentgelt 370 € und übersteigt nicht die Grenze von 400 €. Daher sind beide Beschäftigungen als geringfügige Beschäftigungen anzusehen.

Anders sieht es hingegen aus, wenn alle vom Steuerpflichtigen ausgeübten Beschäftigungen die 400 € Grenze übersteigt. In diesem Fall liegt keine geringfügige Beschäftigung vor.

Beispiel

B ist als Kellnerin in einem Restaurant tätig. Hieraus erzielt sie einen Arbeitslohn in Höhe von 350 € monatlich. Daneben geht B noch als Putzfrau arbeiten. Bei dieser Tätigkeit erhält sie einen Arbeitslohn in Höhe von 220 €.

Lösung

Beide Beschäftigungen sind zusammen zurechnen. Dabei beträgt das von G erzielte Arbeitsentgelt 570 € und übersteigt somit die Grenze von 400 €. Dies hat zur Folge, dass keine der Beschäftigungen als geringfügige Beschäftigungen anzusehen sind.

Wichtig

Obige Situation stellt immer ein Risiko für jeden Arbeitgeber dar: Versichert ein geringfügig Beschäftigter seinem Arbeitgeber, dass er keinen weiteren „Minijobs“ nachgeht und stellt sich dies als falsch heraus, muss der Arbeitgeber u. U. nachträglich Beiträge zur Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung zahlen, soweit die Verjäh-

rungsfrist noch nicht abgelaufen ist. Der Arbeitgeber ist gegen die Beitragsnachzahlung bei grob fahrlässiger bzw. vorsätzlicher Nichtaufklärung aller Fakten bezüglich des Arbeitnehmers und dessen sozialversicherungsrechtlicher Beurteilung grundsätzlich weder durch Unkenntnis über weitere „Minijobs“ seines Arbeitnehmers noch dadurch, dass er seiner Meldepflicht ordnungsgemäß nachgekommen ist, noch durch die Tatsache, dass der Sozialversicherungsträger von der Mehrfachbeschäftigung des Arbeitnehmers hätte wissen müssen, geschützt. Denn die Versicherungspflicht tritt kraft Gesetzes ein (LSG Hessen, Urteil vom 21.08.2006, AZ L 1 KR 366/02). **Handelt der Arbeitgeber sorgfältig, ist er geschützt, soweit es zurückliegende Beiträge angeht.**

Gleitzone: Überschreitet das Arbeitsentgelt die Grenze von 400 €, muss der Arbeitgeber den vollen Arbeitgeberbeitrag zur Sozialversicherung in Höhe von z.Zt. ca. 21 % zahlen; der Arbeitnehmeranteil an den Sozialabgaben steigt linear von ca. 11 % bei 400,01 € bis auf den vollen Beitrag von ca. 21 % bei 800 € an.

1.1.5 Geringfügig Beschäftigte im Privathaushalt (= Haushaltsscheckverfahren)

Eine Beschäftigung im Privathaushalt liegt vor, wenn diese Beschäftigung durch einen privaten Haushalt begründet ist und die Tätigkeit sonst gewöhnlich durch Mitglieder des privaten Haushalts erledigt wird.

Sozialversicherung:

- **5 %** Arbeitgeber-Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung (Zuzahlung durch den Arbeitnehmer i.H.v. 14,9 % möglich, um die vollen Leistungsansprüche zu erwerben.)
- **5 %** Arbeitgeber-Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung*
- **2 %** Arbeitgeber-Pauschalabgabe an die Finanzverwaltung
- **1,6 %** Unfallversicherungsbeitrag

* Ist der Arbeitnehmer privat krankenversichert, entfällt der pauschale Beitrag zur Krankenversicherung.

Vereinfachtes Meldeverfahren als modifiziertes Haushaltsscheckverfahren ist Pflicht. Nach Unterschrift von Arbeitgeber und Arbeitnehmer erfolgt Weiterleitung an die Bundesknappschaft. Die Erteilung einer Einzugsermächtigung ist notwendig; es gibt nur zwei Zahltage: für Beiträge von Januar bis Juni = 15.07., für Beiträge von Juli bis Dezember = 15.01. Siehe auch www.minijobzentrale.de.

Vorteil für Arbeitgeber: Verminderung der jährlichen Steuerschuld des Arbeitgebers um 20% der

Aufwendungen, max. um 510 € gem. § 35a Abs. 1 EStG.

1.2 Arbeitsrecht

Folgende Rechte u. a. haben auch Mini-Jobber:

- **Gleichbehandlung:** Eine Schlechterbehandlung von Mini-Jobbern ist unzulässig (§ 4 Abs.1 Satz 1 TzBfG und §§ 2, 6 AGG) Dies ist wichtig z. B. bei Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, sonstigen Gratifikationen.
- **Urlaub:** Auch dem Mini-Jobber stehen 24 Werktage bezahlten Urlaubs zu (§ 3 BUrlG).
- **Lohnfortzahlung im Krankheitsfall:** In den ersten sechs Wochen einer Erkrankung muss der Arbeitgeber den Lohn weiterzahlen (§ 3 EntgeltfortzahlungsgG)
- Entgeltfortzahlung auch bei Feiertagen (§ 2 EntgeltfortzahlungsgG)
- **Mutterschutz** (§ 9 MuSchG, Kündigungsverbot, § 14 MuSchG, Zuschuss zum Mutterschaftsgeld)
- **Kündigungsschutz** gilt, wenn das Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate besteht und im Betrieb mehr als 10 Arbeitskräfte beschäftigt sind (§§ 1, 23 KSchG)
- **Kündigungsfristen:** Die Frist beträgt mindestens vier Wochen zum fünfzehnten des Monats oder zum Monatsende. Nach zweijähriger Betriebszugehörigkeit verlängert sich die Kündigungsfrist für den Arbeitgeber (§ 622 BGB).

2 Kurzfristig Beschäftigte bzw. Aushilfskräfte

2.1 Allgemeines

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt vor, wenn die Beschäftigung von vorneherein zeitlich begrenzt ist auf maximal zwei Monate oder 50 Arbeitstage innerhalb eines Kalenderjahres.

Man geht vom 2-Monats-Zeitraum aus, wenn die Beschäftigung an mindestens 5 Tagen pro Woche ausgeübt wird. Bei Beschäftigungen von regelmäßig weniger als 5 Tagen pro Woche geht man bei der Prüfung der Kurzfristigkeit von 50 Arbeitstagen aus.

Wichtig

Die Tätigkeit darf nicht berufsmäßig ausgeübt werden, sofern das Entgelt über 400 € liegt. Berufsmäßigkeit liegt unter anderem vor, wenn der Arbeitende das Geld für seinen Lebensunterhalt benötigt. Für alle Arbeitslosengeldempfänger gilt, dass diese berufsmäßig arbeiten. Typische kurzfris-

ig Beschäftigte sind Schüler und Studenten, oder Hausfrauen/-männer.

Solange die Tätigkeit nicht berufsmäßig ausgeübt wird, kommt es bei kurzfristigen Minijobs – anders als bei den geringfügigen 400 € -Jobs – auf die Höhe des Einkommens nicht an.

Wichtig

Für die Wirtschaftsbereiche, in denen ein erhöhtes Risiko für Schwarzarbeit und illegale Beschäftigung besteht, müssen Arbeitgeber seit dem 01.01.2009 auch für kurzfristig Beschäftigte eine Sofortmeldung spätestens bei Aufnahme der Beschäftigung abgeben (s. o. Tz. 1.1.)

2.2 Sozialversicherungsfreiheit, Umlagen und Lohnsteuer

Liegt eine kurzfristige Beschäftigung vor, ist diese für Arbeitgeber und Arbeitnehmer sozialversicherungsfrei.

Der kurzfristig Beschäftigte ist in der gesetzlichen Unfallversicherung gegen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten versichert. Die Beiträge zu dieser Pflichtversicherung (individuelle Höhe) werden vom Arbeitgeber an die zuständige Berufsgenossenschaft gezahlt.

Auch für kurzfristig Beschäftigte sind u. U. Umlagen aufgrund des Ausgleichsverfahrens zu zahlen (s. o. Tz. 1.1.1.). Der Arbeitgeber zahlt auch 0,1 % Insolvenzgeldumlage.

Der Arbeitslohn aus einer kurzfristigen Beschäftigung ist uneingeschränkt lohnsteuerpflichtig. Es gilt das übliche Steuerabzugsverfahren über die Lohnsteuerkarte.

Der Arbeitgeber kann gem. § 40a EStG auch auf die Vorlage der Lohnsteuerkarte verzichten und eine pauschale Lohnsteuer in Höhe von 25 % erheben, wenn

- der tägliche Arbeitslohn während der Beschäftigungsdauer 62 € durchschnittlich je Arbeitstag nicht übersteigt, **und**
- die Beschäftigung nicht über 18 zusammenhängende Arbeitstage hinausgeht.

Durch die Änderung des Meldeverfahrens aufgrund des Unfallversicherungsmodernisierungsgesetzes müssen auch für kurzfristig Beschäftigte die gleichen Meldungen gemacht werden wie für versicherungspflichtig Beschäftigte. Für kurzfristig Beschäftigte müssen ebenfalls Entgeltmeldungen erstellt werden, allerdings sind nur die Daten zur Unfallversicherung anzugeben. Das in der Rentenversicherung oder nach dem Recht der Arbeitsförderung beitragspflichtige Arbeitsentgelt (Beitragspflichtiges Bruttoarbeitsentgelt) wird mit „0“ € gemeldet.

2.3 Arbeitsrecht

Die Versicherungsfreiheit wegen kurzfristiger Beschäftigung kann nur bei befristeten Arbeitsverhältnissen i. S. des Teilzeit- und Befristungsgesetzes in Betracht kommen.

Wichtig

Nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) sind Befristungen in vielen Fällen unzulässig, z.B. wenn kein ausreichender sachlicher Grund vorlag oder die Grenze von zwei Jahren für Befristungen ohne Sachgrund überschritten wurde. Diese Unwirksamkeit kann vom Arbeitnehmer innerhalb einer Frist von 3 Wochen nach dem vereinbarten Ende mit einer Klage beim Arbeitsgericht geltend gemacht werden. Die Befristung eines Arbeitsvertrags bedarf vor der Arbeitsaufnahme zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Die arbeitsrechtliche Folge bei Verstößen gegen die Schriftform ist ein dauerhaftes Arbeitsverhältnis.

Dauert ein Arbeitsverhältnis über ein Jahr an oder ist es durch eine Vereinbarung von vornherein auf jährliche Wiederholungen angelegt, liegt keine kurzfristige Beschäftigung vor; dies gilt auch, wenn pro Jahr an höchstens 50 Arbeitstagen gearbeitet wird.

Die Kanzlei Neunzig & Riegert steht Ihnen gerne für weitere Fragen zur Verfügung.

Rechtsstand: September 2009

Alle Informationen und Angaben in diesem Mandanten-Merkblatt haben wir nach bestem Wissen zusammengestellt. Sie erfolgen jedoch ohne Gewähr. Diese Information kann eine individuelle Beratung im Einzelfall nicht ersetzen.