

Minijobs aktuell: Was Arbeitgeber wissen müssen

André Fasel
20. Februar 2019

Referent



André Fasel
Diplom Verwaltungswirt

- 1985 – 1993 Ausbildung zum Sozialversicherungsfachangestellten bei der Bundesknappschaft (heute: Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See); Studium Verwaltungsrecht
- seit 1993 Grundsatzdezernat für das Versicherungs- und Beitragsrecht
- seit 1995 Teilnahme an Besprechungen der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung

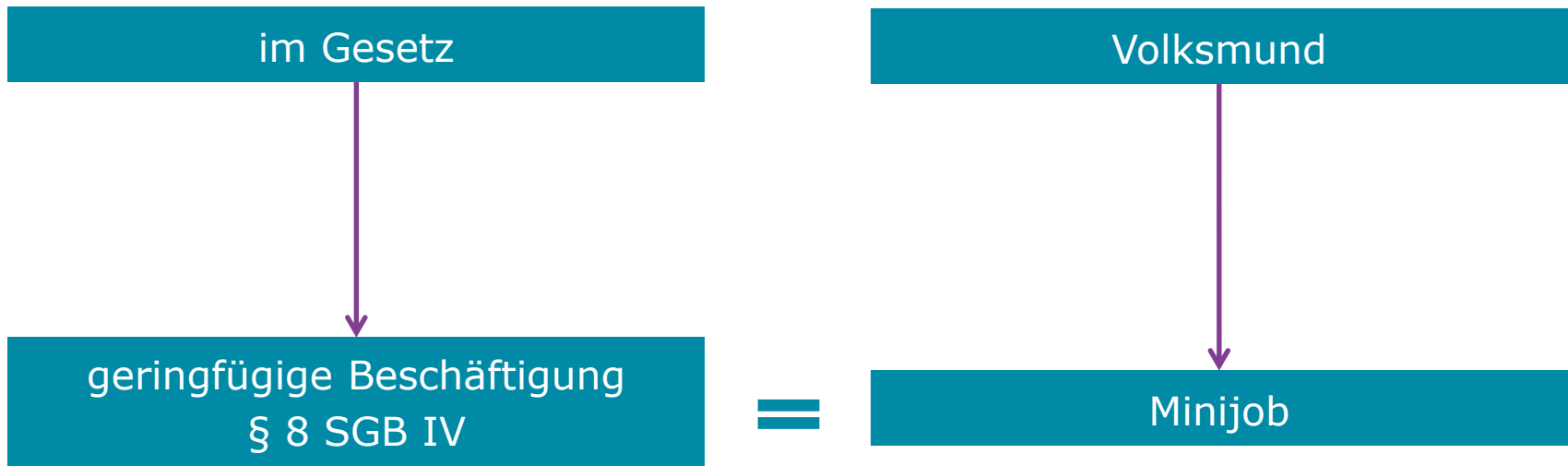
Inhaltsverzeichnis

Allgemeines	4
Geringfügig entlohnte Beschäftigung	8
Regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt	10
Mindestlohn	26
Unvorhersehbares Überschreiten	28
Beiträge	34
Mehrere geringfügige Beschäftigungen	38
Einheitliches Beschäftigungsverhältnis	41
Steuerrecht / Arbeitsrecht	43
Urlaubsanspruch	45
Kurzfristige Beschäftigung	50
Drei Monate oder 70 Arbeitstage	52
Berufsmäßigkeit	55
Mehrere kurzfristige Beschäftigungen	64
Abgaben	66
Arbeitnehmer aus dem Ausland	68



Allgemeines

Allgemeines



Grundsätze

Minijobber

Die versicherungsrechtliche Beurteilung von Minijobber wird grundsätzlich durch die Sozialgesetzbücher geregelt. Zur einheitlichen Auslegung der Vorschriften haben die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung, also der Spitzenverband der gesetzlichen Krankenkassen (GKV-Spitzenverband), die Deutsche Rentenversicherung Bund und die Bundesagentur für Arbeit, ein gemeinsames Rundschreiben mit folgendem Titel herausgebracht:

- Geringfügigkeits-Richtlinien vom 21. November 2018

Die Ausführungen in diesen Richtlinien sind bei der versicherungsrechtlichen Beurteilung von Minijobbern ab 1. Januar 2019 zu berücksichtigen. Dies gilt auch dann, wenn die Beschäftigung vor dem 1. Januar 2019 aufgenommen wurde.

Die ab 2019 eingeführten Änderungen sind auf den folgenden Folien in **blauer Schrift** kenntlich gemacht.

Allgemeines

Geringfügige Beschäftigung § 8 Abs. 1 SGB IV

Nr. 1
geringfügig entlohnte
Beschäftigung

Regelmäßige monatliche Arbeitsentgelte
max. 450 Euro im Monat

Nr. 2
kurzfristige
Beschäftigung

Befristet auf nicht mehr als drei Monate /
70 Arbeitstage im Kalenderjahr



**Geringfügig
entlohnte
Beschäftigung**

Geringfügig entlohnte Beschäftigung

- Ein Minijob liegt vor, wenn das Arbeitsentgelt (§ 14 SGB IV) regelmäßig im Monat 450 Euro nicht überschreitet.
- Die wöchentliche Arbeitszeit und die Anzahl der monatlichen Arbeitseinsätze sind dabei unerheblich, jedoch ist der Mindestlohn zu beachten.
- Hierbei handelt es sich um einen Monatswert, der auch dann gilt, wenn der Minijob nicht während des gesamten Kalendermonats besteht.
- Endet ein Minijob im Laufe eines Kalendermonats und beginnt danach erneut ein Minijob bei einem anderen Arbeitgeber, erfolgt für diesen Kalendermonat keine Zusammenrechnung der Arbeitsentgelte, so dass ein Überschreiten der 450-Euro-Grenze in diesem Kalendermonat unschädlich ist.

Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt

Beispiel 1

Minijob vom
Arbeitsentgelt

15. April 2019 bis 12. Mai 2019
= 900 Euro

Ergebnis:

Die 450-Euro-Grenze wird in jedem einzelnen Monat nicht überschritten.

Es liegt eine geringfügig entlohnte Beschäftigung vor.

Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt

Beispiel 2

Minijob vom
Arbeitsentgelt

15. April 2019 bis 30. April 2019
= 450 Euro

Ergebnis:

Die 450-Euro-Grenze wird nicht überschritten.

Es liegt eine geringfügig entlohnte Beschäftigung vor.

Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt

Beispiel 3

Minijob beim Arbeitgeber A vom
Arbeitsentgelt

15. April 2019 bis 12. Mai 2019
= 900 Euro

Minijob beim Arbeitgeber B vom
Arbeitsentgelt

15. Mai 2019 bis 31. Mai 2019
= 450 Euro

Ergebnis:

Die 450-Euro-Grenze wird in jeder einzelnen Beschäftigung im Monat nicht überschritten. Eine Zusammenrechnung der Entgelte bei Arbeitgeber A und B erfolgt nicht.

Es liegt jeweils eine geringfügig entlohnte Beschäftigung vor.

Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt

- Zu berücksichtigen sind alle laufenden und einmaligen Einnahmen aus der Beschäftigung, auf die der Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch hat (z. B. aufgrund eines Arbeits- oder Tarifvertrages).
- Bei Beginn der Beschäftigung sind somit auch eventuell zu erwartende Urlaubs- bzw. Weihnachtsgelder zu berücksichtigen.



Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt

1

- Handelt es sich um Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung?
§ 14 SGB IV i.V.m. SvEV
Steuerpflicht → Sozialversicherungspflicht

2

- Wird es regelmäßig gezahlt?
- mindestens einmal jährlich
- Ist die Höhe vorhersehbar?

Nur wenn die Fragen mit „ja“ beantwortet werden können, wird das Arbeitsentgelt auf die 450-Euro-Grenze angerechnet.
Beitragspflicht kann auch bei „nein“ vorliegen.

Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt

Beispiel 4

Ein Arbeitnehmer nimmt am 1. Mai 2019 eine Beschäftigung auf. Der Arbeitsvertrag enthält folgende Regelung:

monatliche Vergütung für 45 Stunden	=	450 Euro
+ Pauschale Mehrarbeitsvergütung monatlich	=	20 Euro

Ergebnis:

Sowohl die monatliche Vergütung, als auch die Pauschale Mehrarbeitsvergütung sind Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung. Beide Entgelte werden regelmäßig gezahlt und sind in der Höhe vorhersehbar.

Regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt: 470 Euro

Es liegt keine geringfügig entlohnte Beschäftigung vor.

Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt

Beispiel 5

Ein Arbeitnehmer nimmt am 1. Mai 2019 eine Beschäftigung auf. Der Arbeitsvertrag enthält folgende Regelung:

monatliche Vergütung für 43 Stunden = 430 Euro
+ Überstundenvergütung pro Stunde = 10 Euro

Sofern nötig sollen maximal fünf Überstunden im Monat geleistet werden.

Ergebnis:

Sowohl die monatliche Vergütung, als auch die Überstundenvergütung sind Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung. Da die Höhe der geleisteten Überstunden und somit die Höhe der monatlichen Überstundenvergütung nicht vorhersehbar ist, zählt die Überstundenvergütung nicht zum regelmäßigen Arbeitsentgelt für die 450-Euro-Grenze.

Regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt: 430 Euro

Es liegt eine geringfügig entlohnte Beschäftigung vor.

Wenn Überstunden ausgezahlt werden, ist diese Vergütung beitragspflichtig.

Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt

Beispiel 6

Laufendes monatliches Arbeitsentgelt	=	410 Euro
Vertraglich vereinbartes Urlaubsgeld	=	190 Euro
Vertraglich zugesichertes Weihnachtsgeld	=	410 Euro

Ergebnis:

Laufendes Arbeitsentgelt (410 Euro x 12)	=	4.920 Euro
Urlaubsgeld	=	190 Euro
Weihnachtsgeld	=	<u>410 Euro</u>
Zusammen	=	5.520 Euro
regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt (5.520 Euro : 12)	=	460 Euro

Es liegt keine geringfügig entlohnte Beschäftigung vor.

Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt

- In den Fällen, in denen die Arbeitsentgeltgrenze von 450 Euro infolge einer rückwirkenden Erhöhung des Arbeitsentgelts überschritten wird, liegt eine nicht geringfügige Beschäftigung von dem Tage an vor, an dem der Anspruch auf das erhöhte Arbeitsentgelt entstanden ist (z. B. Tag des Abschlusses eines Tarifvertrags).
- Für die zurückliegende Zeit verbleibt es bei der geringfügig entlohnten Beschäftigung.
- Allerdings sind in diesen Fällen für das nachgezahlte Arbeitsentgelt (auch von dem 450 Euro übersteigenden Betrag) die Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen.
- Es bestehen keine Bedenken, wenn Arbeitgeber die Beschäftigung aus abrechnungstechnischen Gründen bereits zu Beginn des Kalendermonats, in dem der Anspruch auf das erhöhte Arbeitsentgelt entstanden ist, umstellen.

Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt

Beispiel 7

tarifvertraglicher Stundenlohn	=	22 Euro
monatliche Arbeitszeit 20 Stunden	=	440 Euro
Neuer Tarifvertrag vom 17. Mai, rückwirkend gültig ab 1. Januar		
Stundenlohn nunmehr	=	23 Euro

Ergebnis:

Das Entgelt beträgt rückwirkend 460 Euro (20 Stunden x 23 Euro).

Eintritt Versicherungspflicht ab 17. Mai; für die Zeit 1. Januar bis 16. Mai verbleibt es bei einem Minijob.

Es bestehen keine Bedenken, wenn Arbeitgeber die Versicherungspflicht bereits ab dem 1. Mai eintreten lässt.

Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt

Beispiel 8

tarifvertraglicher Stundenlohn	=	22 Euro
monatliche Arbeitszeit 20 Stunden	=	440 Euro
Neuer Tarifvertrag vom 17. Mai 2019; rückwirkend gültig ab 1. Januar 2019		
Stundenlohn nunmehr	=	23 Euro
Absenkung der Arbeitszeit		
ab 1. Juni auf 19 Stunden/Monat	=	437 Euro

Ergebnis:

Für die Zeit 1. Januar bis 16. Mai verbleibt es bei einem Minijob.

Ab dem 17. Mai ist eine neue vorausschauende Betrachtung vorzunehmen:

17. Mai - 31. Mai 2019 (14/30 von 460 Euro)	=	214,67 Euro
1. Juni 2019 bis 30. April 2020 (11 x 437 Euro)	=	4.807,00 Euro
1. Mai - 16. Mai 2020 (16/30 von 437 Euro)	=	<u>233,07 Euro</u>
		5.254,74 Euro

Es liegt auch ab dem 17. Mai 2019 ein Minijob vor. Für den Nachzahlungsbetrag (Januar bis Mai 2019) sind Minijob-Beiträge zu zahlen.

Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt

Steuerfreie Aufwandsentschädigungen

- Steuerfreie Aufwandsentschädigungen nach § 3 Nr. 26 EStG (Übungsleiterpauschale) und § 3 Nr. 26a EStG (Ehrenamtspauschale) zählen nicht zum regelmäßigen Arbeitsentgelt.
- Unter die Regelung des § 3 Nr. 26 EStG fallen z. B. die Einnahmen aus nebenberuflichen Tätigkeiten als Übungsleiter, Ausbilder, Erzieher, Betreuer oder vergleichbaren nebenberuflichen Tätigkeiten, aus nebenberuflichen künstlerischen Tätigkeiten oder für die Pflege alter, kranker oder behinderter Menschen bis zur Höhe von insgesamt 2.400 Euro im Kalenderjahr (sogenannte Übungsleiterpauschale).
- Nach § 3 Nr. 26a EStG sind unter den dort näher genannten Voraussetzungen Vergütungen für ehrenamtliche Tätigkeiten bis zur Höhe von insgesamt 720 Euro im Kalenderjahr steuerfrei (sogenannte Ehrenamtspauschale).

Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt

Steuerfreie Aufwandsentschädigungen

- Für die Ermittlung des regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelts reduziert der Arbeitgeber das voraussichtliche jährliche Brutto-Arbeitsentgelt um den Steuerfreibetrag.
- Ergibt sich danach ein positiver Differenzbetrag liegt eine meldepflichtige Beschäftigung bzw. ein Minijob vor.
- Letztendlich unterliegt auch nur dieser positive Differenzbetrag der Beitragspflicht.

Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt

Beispiel 9

Beschäftigung als Leiter eines Chores (gemeinnütziger Verein)
 Monatliches Arbeitsentgelt

= 100 Euro

Ergebnis:

Regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt x 12 Monate

= 1.200 Euro

./. Steuerfreibetrag

= 2.400 Euro

verbleiben

= 0 Euro

Es liegt keine geringfügig entlohnte Beschäftigung vor.

Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt

Beispiel 10

Beschäftigung als Fußballtrainer (gemeinnütziger Verein)
 Monatliches Arbeitsentgelt

= 300 Euro

Ergebnis:

Regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt x 12 Monate
 ./.. Steuerfreibetrag

= 3.600 Euro

= 2.400 Euro

verbleiben

= 1.200 Euro

Es liegt eine geringfügig entlohnte Beschäftigung vor.

Beitragspflichtig sind monatlich 100 Euro (Berücksichtigung des Steuerfreibetrages „pro rata“).

Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt

Beispiel 11

Beschäftigung als Lehrer an der Volkshochschule
 Monatliches Arbeitsentgelt

= 600 Euro

Ergebnis:

Regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt x 12 Monate
 ./.. Steuerfreibetrag

= 7.200 Euro

= 2.400 Euro

verbleiben

= 4.800 Euro

Es liegt eine geringfügig entlohnte Beschäftigung vor.

Beitragspflichtig sind monatlich 400 Euro (Berücksichtigung des Steuerfreibetrages „pro rata“).

Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Mindestlohn

- Seit dem 1. Januar 2015 gilt in Deutschland eine festgelegte Lohnuntergrenze, der Mindestlohn.
- Ab dem 1. Januar 2019 beträgt der Mindestlohn 9,19 Euro brutto je Zeitstunde.
- Grundsätzlich haben auch geringfügig entlohnte und kurzfristig Beschäftigte einen Anspruch auf Zahlung des Mindestlohnes.

Gesetzlicher Mindestlohn			
1.1.2015 - 31.12.2016	1.1.2017 - 31.12.2018	1.1.2019 - 31.12.2019	Ab 1.1.2020
8,50 Euro	8,84 Euro	9,19 Euro	9,35 Euro

Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Mindestlohn

Bei einem Mindestlohn von 9,19 Euro darf der Minijobber somit ca. 48 Stunden im Monat arbeiten (9,19 Euro x 48 Stunden = 441,12 Euro).

- Es ist Aufgabe des Arbeitgebers, die Beschäftigung versicherungsrechtlich zu beurteilen, also festzustellen, ob es sich um eine geringfügige oder versicherungspflichtige Beschäftigung handelt.
- Seit dem 1. Januar 2018 gilt der gesetzliche Mindestlohn **ausnahmslos in jeder Branche**. Auch die stufenweise Anpassung für Zeitungszusteller hat seit dem den aktuellen Mindestlohn erreicht.

Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Unvorhersehbares Überschreiten

Urlaubs- oder Krankheitsvertretungen

- Überschreitet das Arbeitsentgelt regelmäßig 450 Euro im Monat, so liegt vom Tage des Überschreitens an kein Minijob mehr vor.
- Für die zurückliegende Zeit verbleibt es bei der geringfügig entlohnten Beschäftigung.
- Ein nur **gelegentliches** und **nicht vorhersehbares** Überschreiten der Arbeitsentgeltgrenze führt nicht zur Beendigung der geringfügig entlohnten Beschäftigung.

Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Unvorhersehbares Überschreiten

- nicht geplant
- z.B. Krankheitsvertretung

Nicht vorhersehbar

Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Unvorhersehbares Überschreiten

- Bis zu drei Monate
- Innerhalb eines (Zeit-)Jahres

gelegentlich

Analog zur Änderung bei der kurzfristigen Beschäftigung gilt die Zeitgrenze von drei Monaten ebenfalls für ein vorübergehendes unvorhersehbares Überschreiten der 450-Euro-Grenze.

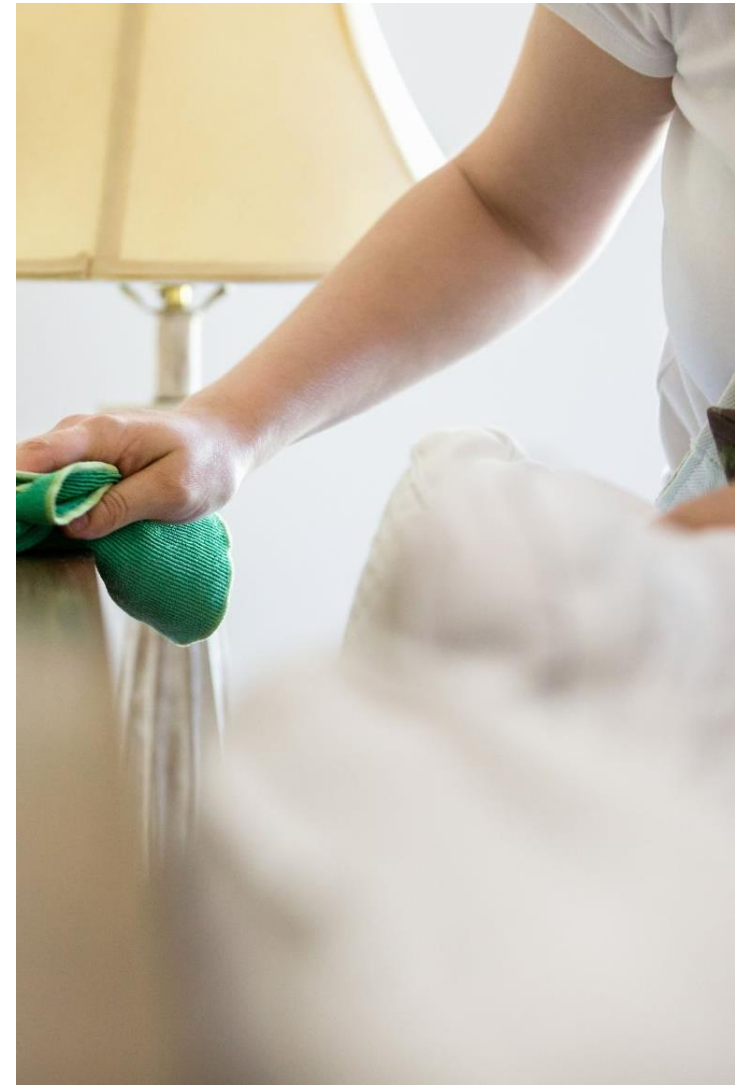
Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Unvorhersehbares Überschreiten

Beispiel 12

Eine Raumpflegerin arbeitet seit Jahren für ein monatliches Arbeitsentgelt von 380 Euro.

Ende März 2019 bittet der Arbeitgeber sie wider Erwarten vom 1. April 2019 bis zum 31. Mai 2019 zusätzlich die Krankheitsvertretung für eine Vollzeitkraft zu übernehmen. Dadurch erhöht sich das Arbeitsentgelt in den Monaten April und Mai auf monatlich 2.000 Euro.



Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Unvorhersehbares Überschreiten

Ergebnis:

Aufgrund der Krankheitsvertretung übersteigt das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt im Durchschnitt der Jahresbetrachtung die für einen Minijob maßgebende Entgeltgrenze von 450 Euro.

Ein Minijob liegt auch für die Zeit vom 1. April 2019 bis 31. Mai 2019 vor, da es sich innerhalb des maßgebenden Zeitraums (1. Juni 2018 bis 31. Mai 2019) um ein gelegentliches, nicht vorhersehbares Überschreiten der Entgeltgrenze handelt.

Der Arbeitgeber zahlt (auch in der Zeit vom 1. April 2019 bis zum 31. Mai 2019) wegen durchgehender Versicherungsfreiheit Minijob-Beiträge.

Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Unvorhersehbares Überschreiten

Beispiel 13

Ein Kellner arbeitet als Minijobber für 400 Euro im Monat. Da zwei Kollegen gleichzeitig für drei Wochen in den Urlaub gehen möchten, vereinbart der Arbeitgeber mit ihm, dass er in dieser Zeit die Schichten seiner Kollegen übernimmt und für den Monat ein Entgelt von 1.200 Euro erhält.

Ergebnis:

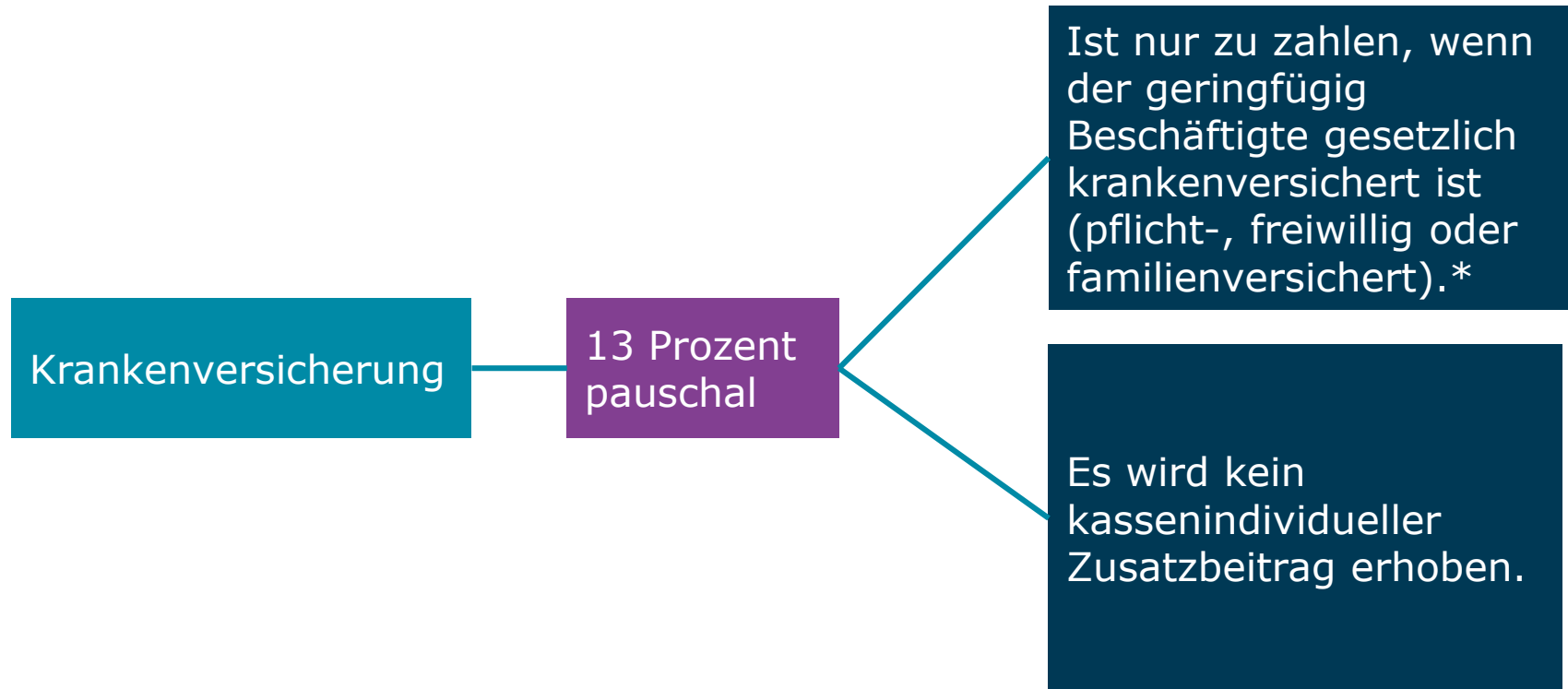
Die Vertretung im Urlaubsfall ist nicht unvorhersehbar, da die Urlaubsplanung dem Arbeitgeber obliegt.

Es liegt kein Minijob mehr vor, da das regelmäßige Arbeitsentgelt 450 Euro im Monat überschreitet.

$(11 \times 400 \text{ Euro} = 4.400 \text{ Euro} + 1.200 \text{ Euro} = 5.600 \text{ Euro} : 12 = 466,67 \text{ Euro})$

Geringfügig entlohnte Beschäftigung

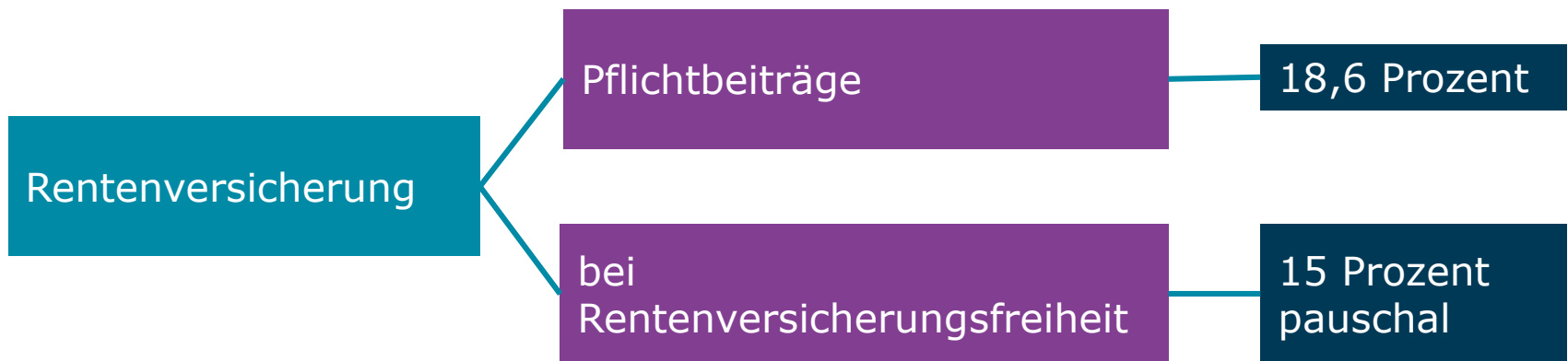
Vom Arbeitgeber zu zahlende (Pauschal-)Beiträge



Wichtig! *Für Minijobber, die privat krankenversichert sind, fällt **kein** Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung an!

Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Vom Arbeitgeber zu zahlende (Pauschal-)Beiträge



Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Vom Arbeitgeber zu zahlende Pauschalabgaben

Nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (Lohnfortzahlungsversicherung)

U1

0,90 Prozent
für Aufwendungen bei Krankheit oder Kur

U2

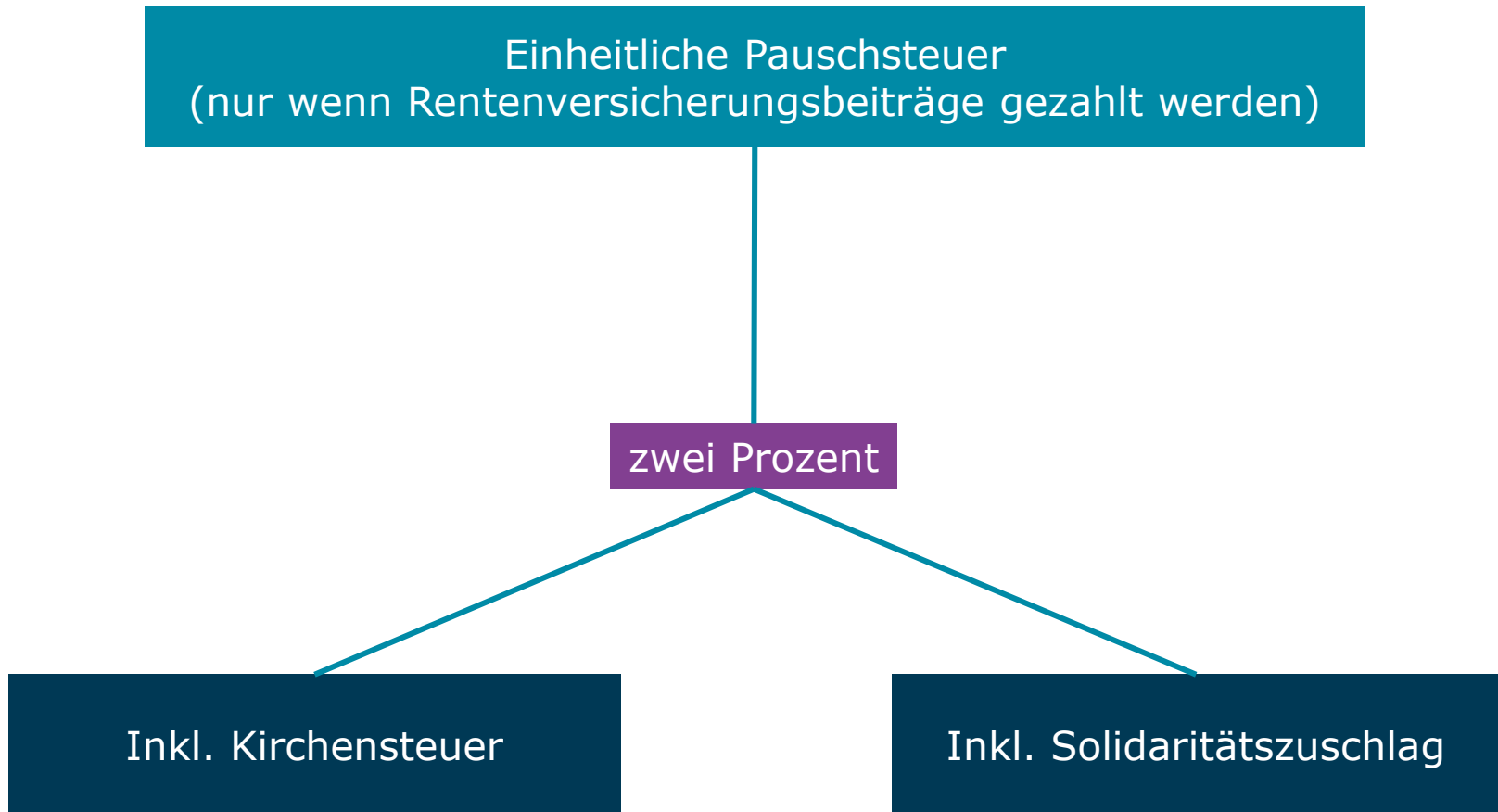
0,24 Prozent
für Aufwendungen nach dem Mutterschutzgesetz

U3

0,06 Prozent
für Aufwendungen bei Insolvenzen

Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Vom Arbeitgeber zu zahlende Pauschalabgaben



Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Mehrere geringfügige Beschäftigungen

Besteht eine versicherungspflichtige (Haupt-)Beschäftigung?

- Ja:
 - Der erste Minijob ist versicherungsfrei.
 - Ein zweiter und ggf. jeder weitere Minijob ist mit der versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung zusammenzurechnen.

- Nein:
 - Alle Minijobs sind zusammenzurechnen.

Rechtsfolge: Bei Zusammenrechnung werden die Beschäftigungen als Einheit gesehen.

Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Mehrere geringfügige Beschäftigungen

Zusammenrechnung mehrerer geringfügiger Beschäftigungen

Beispiel 14

Die Beschäftigte erzielt beim Arbeitgeber A ein monatliches Entgelt von 400 Euro und beim Arbeitgeber B ein monatliches Entgelt von 250 Euro.

Ergebnis:

Beide Beschäftigungen sind zusammenzurechnen, da keine versicherungspflichtige Hauptbeschäftigung besteht. Die Summe der Entgelte überschreitet die Entgeltgrenze von 450 Euro.

Es liegt **keine geringfügige Beschäftigung** vor. In beiden Beschäftigungen tritt **Versicherungspflicht** ein.

Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Mehrere geringfügige Beschäftigungen

Zusammenrechnung mehrerer geringfügiger Beschäftigungen mit nicht geringfügiger Beschäftigung

Beispiel 15

Die Beschäftigte erzielt beim Arbeitgeber A ein monatliches Einkommen von 2.400 Euro und beim Arbeitgeber B ein monatliches Einkommen von 250 Euro.

Ergebnis:

- Keine Zusammenrechnung mit der Hauptbeschäftigung A.
- Beschäftigung B ist eine geringfügige Beschäftigung und versicherungsfrei.

Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Einheitliches Beschäftigungsverhältnis

Übt ein Arbeitnehmer bei demselben Arbeitgeber gleichzeitig mehrere Beschäftigungen aus, so ist ohne Rücksicht auf die arbeitsvertragliche Gestaltung sozialversicherungsrechtlich von einem einheitlichen Beschäftigungsverhältnis auszugehen.

(BSG, Urteil v. 16.2.1983 – 12 RK 26/81 –, USK 8310)



Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Einheitliches Beschäftigungsverhältnis

Beschäftigungen bei **demselben** Arbeitgeber:

- Mehrere Beschäftigungen bei demselben Arbeitgeber werden versicherungsrechtlich als eine Einheit betrachtet.
- Dabei ist auf den in der Sozialversicherung verwendeten Begriff des Arbeitgebers abzustellen, der einen eigenständigen Inhalt hat.
- Für die Feststellung ist allein zu prüfen, ob Arbeitgeberidentität besteht.
- Die Art der jeweils ausgeübten Beschäftigung ist dabei unbedeutend. Es ist also nicht erforderlich, dass bei einem Arbeitgeber gleiche oder funktionsverwandte Tätigkeiten ausgeübt werden.

Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Steuerrecht

Steuerrechtliche Behandlung geringfügig entlohnter Beschäftigungen

- Das Arbeitsentgelt aus einer geringfügig entlohnten Beschäftigung ist lohnsteuerpflichtig.
- Der Lohnsteuerabzug ist grundsätzlich nach den elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmalen (ELStAM) des Arbeitnehmers vorzunehmen.
- Arbeitgeber können auf den Abruf der ELStAM verzichten und die Lohnsteuer (einschließlich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer) mit einem einheitlichen Pauschsteuersatz in Höhe von zwei Prozent erheben.
- Im Innenverhältnis kann der Arbeitgeber die Zwei-Prozent-Pauschalsteuer auf den Arbeitnehmer abwälzen.

Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Arbeitsrecht

Wie ist ein Minijob arbeitsrechtlich zu behandeln?

Grundsatz:

Ein Minijob ist vom arbeitsrechtlichen Standpunkt aus betrachtet ein Arbeitsverhältnis wie jedes andere.

- Das Arbeitsverhältnis wird durch einen Arbeitsvertrag begründet.
- Vereinbarungen über Arbeitszeit, Höhe des Arbeitsentgelts, Urlaubsanspruch etc. werden getroffen.
- Kündigungsfristen sind zu beachten.
- Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall
- nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer der Beschäftigung: sechswöchiger Lohnfortzahlungsanspruch.
- Absicherung des Arbeitgebers durch Umlagen U1 und U2 (Antrag auf Erstattung der Arbeitgeberaufwendungen bei der Minijob-Zentrale).

Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Urlaubsanspruch

Urlaubsanspruch (§ 3 Bundesurlaubsgesetz – BUrlG)

- Minijobber haben, da sie Arbeitnehmer sind, Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Der gesetzliche Urlaubsanspruch beträgt jährlich mindestens vier Wochen bzw. 24 Werktage bei einer Sechs-Tage-Woche.
- Arbeitet der Arbeitnehmer an weniger Tagen in der Woche, ist der Urlaub entsprechend umzurechnen.
- Gewährt der Arbeitgeber vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern höhere Urlaubsansprüche, dürfen Minijobber aufgrund des Grundsatzes der Gleichbehandlung ohne sachlichen Grund nicht benachteiligt werden. Ihnen steht dann ebenfalls ein entsprechend höherer Urlaubsanspruch zu.

Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Urlaubsanspruch

- Grundsätzliche Berechnung des jährlichen Urlaubsanspruchs:
$$\frac{\text{individuelle Arbeitstage pro Woche} \times 24}{\text{sechs Arbeitstage nach BUrlG}}$$
- Jährlicher Urlaubsanspruch, wenn (tarif-)vertraglich höherer Anspruch:
$$\frac{\text{individuelle Arbeitstage pro Woche} \times \text{tarifvertraglich geregelter Urlaubsanspruch}}{\text{tarifvertraglich geregelte Arbeitstage pro Woche}}$$

Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Urlaubsanspruch

Ist die Anzahl von Arbeitstagen in der Woche immer wieder ungleich, also z. B. mal drei oder vier Tage in der Woche, bezieht sich die Berechnung des Urlaubs auf das Jahr und nicht auf die Woche. Die auf 52 Wochen (= ein Jahr) bezogenen Werte ergeben dann die Jahresarbeitstage. Das Bundesarbeitsgericht hat festgelegt, dass die Arbeitsverpflichtung in einem Jahr bei einer Fünf-Tage-Woche 260 Arbeitstage beträgt und 312 Werkstage bei einer Sechs-Tage-Woche.

- jährlicher Urlaubsanspruch bei ungleicher Anzahl von Arbeitstagen:
$$\frac{\text{individuelle Arbeitstage} \times \text{Gesetzliche oder tarifvertragliche Urlaubstage}}{\text{Jahreswerktage (312)/Jahresarbeitstage (260)}}$$

Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Urlaubsanspruch

Beispiel 16

Ein Minijobber übt an 120 Tagen im Jahr eine Halbtags-Beschäftigung für täglich vier Stunden aus. Die einzelnen Arbeitstage sind nicht festgelegt. Mal arbeitet er zwei Tage in der Woche, mal drei Tage.

Vollzeit Beschäftigte haben einen tariflichen Anspruch auf 30 Tage Urlaub im Jahr bei einer Fünf-Tage-Woche.

Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Urlaubsanspruch

Ergebnis:

$$\frac{120 \text{ individuelle Arbeitstage} \times 30 \text{ tarifvertragliche Urlaubstage}}{260 \text{ Jahresarbeitstage}} = 13,8$$

Das Ergebnis ist kaufmännisch zu runden.

Es besteht ein Urlaubsanspruch für 14 Arbeitstage.



Kurzfristige Beschäftigungen

Kurzfristige Beschäftigung

Definition

Die Beschäftigung darf auf **nicht** mehr als

- drei Monate oder 70 Arbeitstage
- innerhalb eines Kalenderjahres
- nach ihrer Eigenart (z. B. Erntehelfer) oder im Voraus

vertraglich begrenzt sein.

- Diese Regelung gilt nach dem Gesetz zur Stärkung der Chancen für Qualifizierung und für mehr Schutz in der Arbeitslosenversicherung nun **auf Dauer (branchenunabhängig)**.



Kurzfristige Beschäftigung

Drei Monate oder 70 Arbeitstage?

Drei Monate

Beschäftigung an mindestens fünf Tagen in der Woche

70 Arbeitstage

Beschäftigung an regelmäßig weniger als fünf Tagen in der Woche

Befristete Beschäftigung für maximal ein Jahr möglich

Kurzfristige Beschäftigung

Drei Monate oder 70 Arbeitstage?

Beispiel 17

Beschäftigung vom 1. Juni 2019 bis 31. August 2019.

Das monatliche Arbeitsentgelt beträgt 2.000 Euro.

Anzurechnende Vorbeschäftigungszeiten ab Januar 2019 liegen nicht vor.

Ergebnis:

Es handelt sich um eine geringfügige (kurzfristige) Beschäftigung.

Kurzfristige Beschäftigung

Drei Monate oder 70 Arbeitstage?

Beispiel 18

Eine Druckerei vereinbart schriftlich mit einem Zeitungsausträger eine befristete Beschäftigung vom 1. April 2019 bis zum 30. November 2019. Es wird festgelegt, dass der Arbeitseinsatz 70 Arbeitstage nicht überschreiten soll.

Anzurechnende Vorbeschäftigungszeiten ab Januar 2019 liegen nicht vor.

Ergebnis:

Es handelt sich um eine geringfügige (kurzfristige) Beschäftigung.

Kurzfristige Beschäftigung

Berufsmäßigkeit

- Eine kurzfristige Beschäftigung ist kein Minijob, wenn die Beschäftigung **berufsmäßig** ausgeübt wird **und ihr Arbeitsentgelt 450 Euro im Monat übersteigt**.
- Die Prüfung der Berufsmäßigkeit ist nicht erforderlich, wenn das aus dieser Beschäftigung erzielte Arbeitsentgelt die Entgeltgrenze von 450 Euro im Monat nicht überschreitet, die Beschäftigung aber gleichwohl zeitlich begrenzt ist.
- Gleiches gilt, wenn das Arbeitsentgelt bei einer Rahmenvereinbarung, die die Voraussetzungen für eine kurzfristige Beschäftigung erfüllt, die Arbeitsentgeltgrenze von 450 Euro im Kalendermonat nicht übersteigt.

Kurzfristige Beschäftigung

Berufsmäßigkeit

Berufsmäßig wird eine Beschäftigung dann ausgeübt, wenn sie für die in Betracht kommende Person von nicht nur untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist.

Kurzfristige Beschäftigungen, die ausgeübt werden neben

- einer versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung,
 - einem freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahr,
 - einem Bundesfreiwilligendienst,
 - einem freiwilligen Wehrdienst oder
 - einem Bezug von Vorruhestandsgeld,
- sind grundsätzlich nicht berufsmäßig.

Kurzfristige Beschäftigung

Berufsmäßigkeit

Wichtig! Beschäftigungen, die nur **gelegentlich** ausgeübt werden, sind grundsätzlich von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung und daher als nicht berufsmäßig anzusehen.
(vgl. BSG, Urteil v. 11.6.1980, 12 RK 30/79, USK 80106).

Kurzfristige Beschäftigung

Berufsmäßigkeit

Beispiel 19

Eine Hausfrau arbeitet als Bankkauffrau unbefristet bei einem Geldinstitut jeweils an den letzten fünf Arbeitstagen im Kalendermonat gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 750 Euro.

Ergebnis:

Die Tatsache, dass die Bankkauffrau aufgrund der vorhersehbaren Einsätze über einen Zeitraum von mehreren Jahren eine regelmäßige Beschäftigung ausübt, schließt das Vorliegen einer kurzfristigen Beschäftigung aus. Dabei ist unerheblich, dass die für die Kurzfristigkeit einer Beschäftigung maßgebende Zeitdauer von 70 Arbeitstagen im Laufe eines Jahres nicht überschritten wird.

Kurzfristige Beschäftigung

Berufsmäßigkeit

Beschäftigungen, die nur gelegentlich ausgeübt werden, sind grundsätzlich von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung und daher als nicht berufsmäßig anzusehen.

Zu den nicht berufsmäßigen Beschäftigungen gehört z. B. eine Beschäftigung

- zwischen dem Schulabschluss
- und
- beabsichtigter Fachschulausbildung oder
 - beabsichtigtem Studium.

Kurzfristige Beschäftigung

Berufsmäßigkeit

Aber: Kurzfristige Beschäftigungen **zwischen Schulentlassung und Ableistung**

- eines freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahres,
- eines Bundesfreiwilligendienstes oder
- eines freiwilligen Wehrdienstes

werden dagegen stets berufsmäßig ausgeübt.

Dies gilt auch, wenn nach der Ableistung eines Freiwilligendienstes voraussichtlich ein Studium aufgenommen wird. Für befristete Beschäftigungen zwischen einem Freiwilligendienst und einem beabsichtigten Studium kann sich Berufsmäßigkeit ebenso ergeben.

Kurzfristige Beschäftigung

Berufsmäßigkeit

Folgt eine kurzfristige Beschäftigung auf bereits ausgeübte Beschäftigungen, ist Berufsmäßigkeit ohne weitere Prüfung anzunehmen,

- wenn die Beschäftigungszeiten insgesamt im Laufe eines Kalenderjahres
- insgesamt mehr als drei Monate oder 70 Arbeitstage betragen.

Dabei werden alle befristeten Beschäftigungen berücksichtigt, mit Ausnahme von

- geringfügig entlohnten Beschäftigungen und
- kurzfristigen Beschäftigungen mit einem Arbeitsentgelt bis 450 Euro im Monat.

Kurzfristige Beschäftigung

Berufsmäßigkeit

Bei Arbeitnehmern, deren Beschäftigungsverhältnis wegen **Elternzeit** oder wegen eines **unbezahlten Urlaubs** unterbrochen wird und die während dieser Zeit eine kurzfristige Beschäftigung (mit mehr als 450 Euro/Monat) ausüben, **liegt Berufsmäßigkeit vor**. Dabei spielt es keine Rolle, ob die befristete Beschäftigung beim bisherigen Arbeitgeber oder bei einem anderen Arbeitgeber ausgeübt wird.

Neben einer **selbstständigen Tätigkeit** wird, auch wenn diese durch die Beschäftigung unterbrochen wird, eine kurzfristige Beschäftigung (mit mehr als 450 Euro/Monat) **nicht berufsmäßig** ausgeübt.

Kurzfristige Beschäftigung

Berufsmäßigkeit

Arbeitslose zählen zum Personenkreis der Erwerbstätigen, die eine Beschäftigung **berufsmäßig** ausüben, wenn sie

- für eine mehr als kurzfristige Beschäftigung als Ausbildung- oder Arbeitsuchende bei der Arbeitsagentur gemeldet sind (mit und ohne Leistungsbezug)

und

- eine kurzfristige Beschäftigung (mit mehr als 450 Euro/Monat) ausüben.



Kurzfristige Beschäftigung

Mehrere kurzfristige Beschäftigungen

Zusammenrechnung mehrerer kurzfristiger Beschäftigungen

Grundsatz | Es erfolgt eine Zusammenrechnung – ohne Rücksicht auf die Entgelthöhe der Vorbeschäftigung.

Rechtsfolge:

- Bei einer Zusammenrechnung von mehreren Beschäftigungszeiten treten an die Stelle der drei Kalendermonate **90 Tage**. Hierbei werden volle Kalendermonate mit 30 Tagen und Teilmonate mit den tatsächlichen Tagen berücksichtigt. Umfasst ein Zeitraum keinen Kalendermonat, aber einen Zeitmonat, ist dieser ebenfalls mit 30 Kalendertagen zu berücksichtigen.
- Von dem Zeitpunkt, von dem an absehbar ist, dass die Grenze von 90 Tagen innerhalb eines Kalenderjahres überschritten wird, handelt es sich nicht mehr um eine geringfügige Beschäftigung.

Kurzfristige Beschäftigung

Mehrere kurzfristige Beschäftigungen

Zusammenrechnung mehrerer kurzfristiger Beschäftigungen

- Die Einhaltung der zulässigen Zeitgrenzen ist jeweils zu Beginn der neuen Beschäftigung unter Berücksichtigung bereits schon im laufenden Kalenderjahr ausgeübter kurzfristiger Beschäftigungen zu prüfen.
- Die Zeiten mehrerer aufeinanderfolgender kurzfristiger Beschäftigungen sind auch dann zusammenzurechnen, wenn das monatliche Arbeitsentgelt 450 Euro nicht übersteigt.

Kurzfristige Beschäftigung

Abgaben

- Für kurzfristige Beschäftigungen sind im Gegensatz zu geringfügig entlohnten Beschäftigungen keine Pauschalbeiträge zu entrichten.
- Einkünfte aus kurzfristigen Beschäftigungen sind grundsätzlich nach den elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmalen (ELStAM) des Arbeitnehmers zu versteuern.
- Unter bestimmten Voraussetzungen kann der Arbeitgeber den Arbeitslohn aus einer kurzfristigen Beschäftigung pauschal mit 25 Prozent versteuern. Hinzu kommen der Solidaritätszuschlag (5,5 Prozent) und ggf. die Kirchensteuer.

Kurzfristige Beschäftigung

Abgaben

Lohnsteuerrechtlich liegt eine kurzfristige Beschäftigung nur vor, wenn der Arbeitnehmer beim Arbeitgeber gelegentlich, nicht regelmäßig wiederkehrend beschäftigt wird und

- die Dauer der Beschäftigung über **18 zusammenhängende Arbeitstage** nicht hinausgeht

und

- die Höhe des Arbeitslohns während der Beschäftigung **durchschnittlich je Arbeitstag 72 Euro** nicht übersteigt und
- der auf einen Stundenlohn umgerechnete Arbeitslohn **durchschnittlich 12 Euro** nicht übersteigt.

Gates A, B, C, D

Terminal 1, Check-in 1-6



Ankunft - Arrivals

Ausgang - Exit

4.

**Arbeitnehmer aus
dem Ausland**

Arbeitnehmer aus dem Ausland

- Ausländische Arbeitnehmer, die ausschließlich eine geringfügige Beschäftigung in Deutschland ausüben, unterliegen grundsätzlich den deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit, ungeachtet ihrer Staatsangehörigkeit, ihres Wohnsitzes oder des Firmensitzes des Arbeitgebers.
- Es sind somit versicherungs- und beitragsrechtlich keine Besonderheiten zu beachten, selbst wenn der Arbeitnehmer im Ausland wohnt, nicht die deutsche Staatsangehörigkeit besitzt und/oder der Arbeitgeber seinen Sitz oder seine Niederlassung außerhalb Deutschlands hat.

Arbeitnehmer aus dem Ausland

- Da der Minijob selbst krankenversicherungsfrei ist, begründet er keine Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung. Allerdings kommt für Minijobber, sofern sie nicht familienversichert oder freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind, eine Versicherung in der sogenannten Auffang-Versicherungspflicht in Betracht.
- Ausgenommen von der Auffang-Versicherungspflicht sind Minijobber, die zuletzt privat krankenversichert waren. Dies kann bei Arbeitnehmern aus einem EU-/EWR-Mitgliedstaat sowie der Schweiz auch eine in ihrer Heimat bestehende oder zuletzt bestandene private Krankenversicherung sein.
- Sofern der Minijobber in Deutschland gesetzlich krankenversichert ist bzw. die Voraussetzungen hierfür erfüllt, fallen Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung an.

Arbeitnehmer aus dem Ausland

- Bei Arbeitnehmern, die einen Minijob in Deutschland ausüben und daneben in einem anderen EU-/EWR-Mitgliedstaat sowie der Schweiz erwerbstätig sind, können die Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit eines anderen Mitgliedstaates gelten.
- Dies ist durch Vorlage der sogenannten A1-Bescheinigung nachzuweisen. In diesem Fall finden die Regelungen für geringfügige Beschäftigungen in Deutschland keine Anwendung, so dass keine Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung (und auch keine anderen Abgaben) zu zahlen sind.
- Sämtliche dem Arbeitgeber obliegenden Melde- und Beitragspflichten richten sich dann nach dem Recht des zuständigen Mitgliedstaates.



**Herzlichen Dank
für Ihre
Teilnahme**

Techniker Krankenkasse

www.firmenkunden.tk.de