

# Minijob

## Arbeits-, sozial- und steuerrechtliche Aspekte

---

### Einführung

Eine **geringfügige Beschäftigung** (auch „Minijob“, „Mikrojob“ oder „450-Euro-Job“ genannt) ist nach deutschem Sozialversicherungsrecht ein Beschäftigungsverhältnis, für das bestimmte sozialversicherungsrechtliche und in der Folge auch lohnsteuerrechtliche Besonderheiten gelten. Ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis liegt entweder bei einer geringen absoluten Höhe des Arbeitsentgelts vor (geringfügig entlohnte Beschäftigung) oder bei einem Beschäftigungsverhältnis von kurzer Dauer (kurzfristige Beschäftigung). Ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis ist für den Arbeitnehmer sozialversicherungsfrei mit Ausnahme der Rentenversicherungspflicht bei geringfügig entlohnenden Beschäftigungsverhältnissen. Ab 2013 zahlen Minijobber zum pauschalen Rentenversicherungsbeitrag des Arbeitgebers von 15 Prozent selbst einen Eigenbeitrag dazu, der in der Regel bei 3,9 Prozent liegt. Bei einem monatlichen Verdienst von 450 Euro liegt der Eigenbeitrag bei 17,55 Euro im Monat. Eine Befreiung von der Rentenversicherungspflicht ist möglich. Auch im Lohnsteuerrecht gibt es Besonderheiten. Die Arbeitsentgeltgrenze bei geringfügig entlohnter Beschäftigung wurde in Deutschland zum 1. Januar 2013 von 400 Euro auf 450 Euro angehoben.

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.

1

### Rechtliche Grundlagen

#### **§ 2 Begriff des teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers (Teilzeit- und Befristungsgesetz)**

*(1) Teilzeitbeschäftigt ist ein Arbeitnehmer, dessen regelmäßige Wochenarbeitszeit kürzer ist als die eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers. Ist eine regelmäßige Wochenarbeitszeit nicht vereinbart, so ist ein Arbeitnehmer teilzeitbeschäftigt, wenn seine regelmäßige Arbeitszeit im Durchschnitt eines bis zu einem Jahr reichenden Beschäftigungszeitraums unter der eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers liegt. Vergleichbar ist ein vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer des Betriebes mit derselben Art des Arbeitsverhältnisses und der gleichen oder einer ähnlichen Tätigkeit. Gibt es im Betrieb keinen vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, so*

*ist der vergleichbare vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer auf Grund des anwendbaren Tarifvertrages zu bestimmen; in allen anderen Fällen ist darauf abzustellen, wer im jeweiligen Wirtschaftszweig üblicherweise als vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer anzusehen ist.*

*(2) Teilzeitbeschäftigt ist auch ein Arbeitnehmer, der eine geringfügige Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch ausübt.*

### **§ 8 Geringfügige Beschäftigung und geringfügige selbständige Tätigkeit (SGB IV)**

*(1) Eine geringfügige Beschäftigung liegt vor, wenn*

*1. das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung regelmäßig im Monat 450 Euro nicht übersteigt,*

*2. die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens zwei Monate oder 50 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist, es sei denn, dass die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und ihr Entgelt 450 Euro im Monat übersteigt.*

*(2) Bei der Anwendung des Absatzes 1 sind mehrere geringfügige Beschäftigungen nach Nummer 1 oder Nummer 2 sowie geringfügige Beschäftigungen nach Nummer 1 mit Ausnahme einer geringfügigen Beschäftigung nach Nummer 1 und nicht geringfügige Beschäftigungen zusammenzurechnen. Eine geringfügige Beschäftigung liegt nicht mehr vor, sobald die Voraussetzungen des Absatzes 1 entfallen. Wird beim Zusammenrechnen nach Satz 1 festgestellt, dass die Voraussetzungen einer geringfügigen Beschäftigung nicht mehr vorliegen, tritt die Versicherungspflicht erst mit dem Tag ein, an dem die Entscheidung über die Versicherungspflicht nach § 37 des Zehnten Buches durch die Einzugsstelle nach § 28i Satz 5 oder einen anderen Träger der Rentenversicherung bekannt gegeben wird. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitgeber vorsätzlich oder grob fahrlässig versäumt hat, den Sachverhalt für die versicherungsrechtliche Beurteilung der Beschäftigung aufzuklären.*

*(3) Die Absätze 1 und 2 gelten entsprechend, soweit anstelle einer Beschäftigung eine selbständige Tätigkeit ausgeübt wird. Dies gilt nicht für das Recht der Arbeitsförderung.*

2

## **Geringfügige Beschäftigung als atypisches Arbeitsverhältnis**

Als atypisch bezeichnet man Arbeitsverhältnisse, die nicht den Kriterien des sogenannten Normalarbeitsverhältnisses entsprechen. Zu dessen Kriterien gehören: unbefristetes Beschäftigungsverhältnis, Vollzeittätigkeit mit entsprechendem Einkommen, vollständige soziale Absicherung, Identität von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis und Weisungsgebundenheit des Arbeitnehmers. Leiharbeiter beispielsweise schließen einen Arbeitsvertrag mit einem Leiharbeitsunternehmen ab, erbringen die Arbeitsleistung aber bei einem Entleiher. Bei dem liegt auch die Weisungsbefugnis.

In negativer Abgrenzung zum Normalarbeitsverhältnis sind neben der Leiharbeit auch befristete Beschäftigung, Teilzeitarbeit und geringfügige Beschäftigung, also Mini- und Midijobs mit Einkommen bis 450 beziehungsweise 800 Euro, als atypisch zu bezeichnen.

Beispiele: Teilzeitbeschäftigung, geringfügige Beschäftigung, befristete Dienstverträge, neue Selbständige/Werkverträge, freier Dienstvertrag, Heimarbeit, Tele(heim)arbeit, Leiharbeit/Zeitarbeit.

**Beachte den Unterschied zwischen prekär und atypisch:** Atypische Arbeitsverhältnisse sind nicht immer gleichzusetzen mit einem prekären Arbeitsverhältnis. Für letzteres entscheidend sind: Einkommen, Beschäftigungsstabilität und die soziale Sicherung. So kann auch ein unbefristetes Vollzeitverhältnis mit einem Stundenlohn von 5 Euro prekär sein...

## Verschiedene Formen geringfügiger Beschäftigung

### Regelmäßige Beschäftigung

Der Arbeitnehmer wird in Absprache wöchentlich oder monatlich zu einem fest vereinbarten Stundenkontingent im Betrieb eingesetzt.

### Kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse

Im Bereich der kurzfristigen Beschäftigung gilt es einige Besonderheiten strikt zu beachten!

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt vor, wenn die Beschäftigung für eine Zeitdauer ausgeübt wird, die im Laufe eines Kalenderjahres auf nicht mehr als

- Zwei Monate oder
- Insgesamt 50 Arbeitstage

nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich (z.B. durch einen auf längstens ein Jahr befristeten Rahmenvertrag ) begrenzt ist, § 8 Absatz 1 Nr. 2 SGB IV. Die Voraussetzungen einer kurzfristigen Beschäftigung sind somit nur gegeben, wenn die Beschäftigung **von vornherein** auf nicht mehr als zwei Monate oder fünfzig Arbeitstage befristet ist. D.h. selbst wenn die Beschäftigung 50 Arbeitstage im Laufe eines Kalenderjahrs nicht überschreitet, aber innerhalb einer Dauerbeschäftigung oder einer regelmäßig wiederkehrenden Beschäftigung ausgeübt wird, darf nicht mehr von einer kurzfristigen Beschäftigung gesprochen werden.

Von dem Zwei-Monats-Zeitraum ist nur 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 bei der Beurteilung auf den Zeitraum von 50 Arbeitstagen abzustellen.

#### **Beispiel:**

Für Saisonarbeiten werden mehrere Arbeitnehmer mit einer regelmäßigen Arbeitszeit an  
6 Tagen  
5 Tagen und  
4 Tagen

In der Woche ein. Da in den Fällen a) und b) die Beschäftigung an mindestens fünf Tagen in der Woche ausgeübt wird, ist bei der Feststellung, ob die Zeitdauer (2 Monate oder 50 Arbeitstage) überschritten wird, von der Zwei-Monats-Frist auszugehen; im Fall c) hingegen ist auf den Zeitraum von 50 Arbeitstagen abzustellen, weil die Beschäftigung weniger als fünf Tage in der Woche in Anspruch nimmt.

Ein Nachtdienst, der sich über zwei Kalendertage erstreckt, gilt als ein Arbeitstag. Werden an einem Kalendertag mehrere kurzfristige Beschäftigungen ausgeübt, gilt dieser Kalendertag ebenfalls als ein Arbeitstag.

Falls die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und dabei das Entgelt 450 Euro übersteigt, wird das Beschäftigungsverhältnis sozialversicherungspflichtig.

Berufsmäßig wird eine Beschäftigung dann ausgeübt, wenn sie für die in Betracht kommende Person nicht von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist. So sind kurzfristige Beschäftigungen, die neben einer versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung, neben einem freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahr, neben dem Bundesfreiwilligendienst, neben dem freiwilligen Wehrdienst oder neben dem Bezug von Vorruhestandsgeld ausgeübt werden, sind grundsätzlich nicht berufsmäßig.

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

**Beispiel:**

Kurzfristige Beschäftigungen zwischen Schulentlassung und Ableistung eines freiwilligen Sozialen Jahres.

Vorsicht ist geboten bei Arbeitnehmern, deren Beschäftigungsverhältnis beispielsweise wegen Elternzeit unterbrochen wird und die während dieser Zeit eine auf zwei Monate bzw. 50 Arbeitstage befristete Beschäftigung ausüben und deren Verdienst die (anteilige) Arbeitsentgeltgrenze von 450 Euro im Monat übersteigt. Hier wird berufsmäßig gearbeitet! Dabei spielt es keine Rolle, ob die befristete Beschäftigung beim bisherigen Arbeitgeber oder bei einem anderen Arbeitgeber ausgeübt wird. Ebenso wird das bei Beschäftigungslosen und bei der Arbeitsagentur Gemeldeten gesehen.

Schwieriger wird die Situation bei Saisonarbeitskräften aus EU-Mitgliedsstaaten. Hier müssten theoretisch zur Prüfung der Berufsmäßigkeit auch Beschäftigungszeiten in den vorgenannten Staaten berücksichtigt werden.

Die Prüfung der Berufsmäßigkeit ist nicht erforderlich, wenn das auf Grund dieser Beschäftigung erzielte Arbeitsentgelt die (anteilige) Arbeitsentgeltgrenze von 450 Euro im Monat nicht übersteigt. Gleiches gilt, wenn das Arbeitsentgelt mit einem auf längstens für ein Jahr befristeten Rahmenvertrag die Arbeitsentgeltgrenze von 450 Euro im Kalendermonat nicht übersteigt. . Zu beachten ist aber, dass trotz der Sozialversicherungsfreiheit diese Beschäftigten in der gesetzlichen Unfallversicherung versichert sind und damit auch auf die gezahlten Arbeitsentgelte Beiträge zur Unfallversicherung zu zahlen sind. Ebenso sind die Umlagen U1 und U2 sowie die Insolvenzgeldumlage (derzeit 0,0 Prozent) abzuführen. Nach § 3 Absatz 3 Entgeltfortzahlungsgesetz kann jedoch ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung erst nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses entstehen. Für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis von vornherein auf bis zu vier Wochen befristet ist, sind keine Umlagebeiträge U1 zu entrichten.

Das Arbeitsentgelt ist lohnsteuerpflichtig. Unter den Voraussetzungen des § 40a EStG kann der Arbeitgeber unter Verzicht auf die Vorlage einer Lohnsteuerkarte bei Arbeitnehmern, die nur kurzfristig beschäftigt werden, die Lohnsteuer mit einem Pauschsteuersatz von 25 Prozent des Arbeitslohns abgelten.

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt **anders als im Sozialversicherungsrecht** vor, wenn der Arbeitnehmer bei dem Arbeitgeber gelegentlich, nicht regelmäßig wiederkehrend beschäftigt wird, die Dauer der Beschäftigung 18 zusammenhängende Arbeitstage nicht übersteigt und entweder der Arbeitslohn während der Beschäftigungsdauer 62 Euro durchschnittlich je Arbeitstag bzw. 12 Euro je Arbeitsstunde nicht übersteigt oder die Beschäftigung zu einem unvorhersehbaren Zeitpunkt sofort erforderlich wird. Zur Pauschalsteuer sind 5,5 Prozent Solidaritätszuschlag und evtl. pauschale Kirchensteuer zu zahlen.

☞ *Mehrere kurzfristige Beschäftigungen sind zusammenzurechnen.* Dabei entsprechen zwei Monate 60 Kalendertagen. Zu Beginn einer neuen Beschäftigung ist zu prüfen, ob diese zusammen mit den schon im laufenden Kalenderjahr bzw. kalenderjahrübergreifend ausgeübten Beschäftigungen die Zeitgrenze nicht überschreitet. **VORSICHT:** Übt ein Beschäftigter z.B. eine Tätigkeit vom 15.11. bis 15.2. aus, so gehen die Sozialversicherungsträger von einer sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit aus, da die Beschäftigung von vornherein auf mehr als zwei Monate befristet war, auch wenn die Beschäftigungszeit in beiden Kalenderjahren nicht mehr als zwei Monate überschreitet.

☞ *Bei Überschreiten der zeitlichen Grenzen tritt von diesem Tage oder aber bereits ab dem Tage Versicherungspflicht ein, ab dem absehbar ist, dass die zeitlichen Grenzen überschritten werden.* Wird ein Rahmenarbeitsvertrag von einem Jahr über das Jahr hinaus verlängert, wird die Beschäftigung mit Abschluss des neuen Vertrages versicherungspflichtig. Wird ein Rahmenarbeitsvertrag ohne einen dazwischenliegenden Zeitraum von zwei Monaten verlängert, wird die Kurzfristigkeit verneint.

Beträgt der Verdienst nicht mehr als 450 Euro, kann die Beschäftigung als geringfügig entlohnt eingeordnet werden.

### **Geringfügige Beschäftigung im Privathaushalt**

Bei geringfügigen Beschäftigungen mit haushaltsnahen Dienstleistungen im Privathaushalten kann das Haushaltscheck-Verfahren angewendet werden. Sinn dieses Verfahren ist eine unbürokratische Abwicklung der Anmeldung dieser Beschäftigten: Der Arbeitgeber hat lediglich eine vereinfachte Meldung, den Haushaltscheck abzugeben. Die Minijob-Zentrale vergibt, sofern noch nicht vorhanden, die Betriebsnummer. Auf der Grundlage des gemeldeten Arbeitsentgelts berechnet die Minijob-Zentrale die zu zahlenden Abgaben. Sie werden im Haushaltsscheck-Verfahren per Einzugsermächtigung vom Konto des Arbeitgebers halbjährlich eingezogen.

Bei jeder dauerhaften Änderung des Arbeitsentgelts oder bei schwankender Höhe des Arbeitsentgelts muss der Arbeitgeber einen neuen Haushaltsscheck ausstellen.

Zuwendungen, die nicht in Geld gewährt worden sind, bleiben unberücksichtigt, werden also dem Arbeitsentgelt nicht zugerechnet, § 14 Absatz 3 SGB IV.

Haushaltsnahe Dienstleistungen sind alle Tätigkeiten, die sonst gewöhnlich durch Mitglieder des privaten Haushalts erledigt werden. Hierzu gehören u.a. Tätigkeiten wie die Zubereitung von Mahlzeiten im Haushalt, die Reinigung der Wohnung, die Gartenpflege sowie die Pflege, Versorgung und Betreuung von Kindern, Kranken, alten Menschen und pflegebedürftigen Personen.

Als Arbeitgeber kommen nur natürliche Personen in Betracht. Deshalb fallen Beschäftigungen in privaten Haushalten, die durch Dienstleistungsagenturen oder andere Unternehmen begründet sind, nicht unter diese Regelung.

Nicht vom Haushaltsscheckverfahren erfasst wird eine Beschäftigung, die auf Arbeitgeberseite durch eine nicht zum Haushalt gehörende Person begründet wird (beispielsweise durch einen Sohn, der eine Haushaltshilfe für den Haushalt seiner Eltern stellt und entlohnt).

## **Übergangsregelungen für bestehende Minijobs**

Der Gesetzgeber hat die Grenze für geringfügig entlohnte Beschäftigungen um 50 Euro angehoben. Für Jobs, die am 31. Dezember 2012 mit einem Entgelt zwischen 400,01 und 450 Euro bestanden haben und damit in die sogenannte Gleitzone fielen, sieht die Versicherungspflicht ab 2013 folgendermaßen aus:

- **Kranken- und Pflegeversicherung:** Beschäftigte bleiben bis zum 31. Dezember 2014 kranken- und pflegeversicherungspflichtig. Sind die Voraussetzungen für eine Familienversicherung am 1. Januar 2013 erfüllt, endet die Versicherungspflicht am 31. Dezember 2012. Ist dies erst später der Fall, also zwischen dem 2. Januar 2013 und dem 31. Dezember 2014, endet die Versicherungspflicht einen Tag vor dem Eintritt der Familienversicherung.

Die Beschäftigten können sich von der Versicherungspflicht befreien lassen, wenn sie keinen Anspruch auf Familienversicherung haben oder anderweitig versichert sind, zum Beispiel in der privaten Krankenversicherung. Dazu müssen sie bis zum 31. März 2013 einen Befreiungsantrag stellen. Haben sie noch keine Leistungen in Anspruch genommen, sind sie ab dem 1. Januar 2013 befreit, andernfalls ab Beginn des Kalendermonats, der auf die Antragsstellung folgt.

- **Rentenversicherung:** Die Beschäftigten sind versicherungspflichtig, solange das regelmäßige Arbeitsentgelt zwischen 400,01 und 450 Euro liegt. Ab dem 1. Januar 2015 ist eine Befreiung auf Antrag möglich. Es sind reguläre Beiträge zu zahlen, die Sie mit der Gleitzoneformel berechnen.
- **Arbeitslosenversicherung:** Es besteht Versicherungspflicht bis zum 31. Dezember 2014. Davon können sich die Arbeitnehmer befreien lassen. Stellen sie den Befreiungsantrag bis zum 31. März 2013, gilt dieser ab dem 1. Januar 2013. Ansonsten wirkt er erst ab dem Monat nach der Antragstellung.

Den Antrag auf Befreiung von der Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung brauchen Arbeitnehmer nicht beim jeweils zuständigen Versicherungsträger zu stellen. Die Befreiung von der Versicherungspflicht kann der Arbeitnehmer direkt beim Arbeitgeber schriftlich erklären. Bei mehreren Beschäftigungen wirkt der Befreiungsantrag auch für alle anderen Beschäftigungen. Der Arbeitnehmer hat alle seine Arbeitgeber über den Befreiungsantrag zu informieren.

## **Arbeitsrecht**

Anders als häufig angenommen haben geringfügig Beschäftigte genau die gleichen Rechte wie sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Diese Klarstellung wurde daher ausdrücklich in das Teilzeit- und Befristungsgesetz aufgenommen, § 2 Absatz 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz. Folglich haben geringfügig Beschäftigte Anspruch beispielsweise auf Urlaub, Sonderzahlungen (sofern beispielsweise

tarifvertraglich geregelt), Entgeltfortzahlung an Feiertagen (sofern dieser Tag als Arbeitstag vereinbart ist) und Kündigungsschutz. Da diese Beschäftigten arbeitsrechtlich wie andere Arbeitnehmer zu behandeln sind, gelten für diese auch die Regelungen des Nachweisgesetzes. Gemäß § 2 Nachweisgesetz hat der Arbeitgeber spätestens einen Monat nach dem Beginn der Tätigkeit die wesentlichen Vertragsinhalte niederzulegen und diese Niederschrift zu den Entgeltunterlagen zu nehmen (vgl. § 8 Absatz 2 Nr.6 BVV), es sei denn, die Angaben sind bereits in einem schriftlichen Vertrag enthalten. So werden die nach § 2 Absatz 1 Nachweisgesetz geforderten Angaben, z.B. eine Beschreibung der Tätigkeit oder die Erholungszeiten (§ 2 Absatz 1 Nr. 5, Nr. 8 Nachweisgesetz) nicht abgefragt, von daher genügen die Angaben aus dem Personalfragebogen der Deutschen Rentenversicherung nicht den Anforderungen des Nachweisgesetzes.

Diese Gleichbehandlung gilt übrigens auch für die **Entlohnung!**

### **Aktuelle Rechtsprechung zur Sittenwidrigkeit von Entgeltvereinbarungen**

Diese Rechtsprechung ist für den Bereich der Minijobs interessant, da es keine gesetzliche Arbeitszeitgrenze gibt; man kann einen Minijob auch für 40 Stunden ausführen. Daher stellt sich die Frage, wie man Missbrauch in diesem Bereich begegnen kann. Hier hilft eine neue Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts:

Das Bundesarbeitsgericht hatte mit seiner Lohnwucher-Entscheidung vom 22.4.2009 (5 AZR 436/08) erstmals eine Grenze für die Sittenwidrigkeit einer Vergütung gemäß § 138 BGB genannt. Nunmehr hat es mit Urteilen vom 16.5.2012 (5 AZR 268/11) und vom 27.6.2012 (5 AZR 496/11) die Gelegenheit genutzt, diese Rechtsprechung fortzuschreiben.


Nach § 138 Abs. 2 BGB (Wucher) ist ein Rechtsgeschäft (hier: eine Entgeltabrede) nichtig, durch das sich jemand unter Ausbeutung der Zwangslage, der Unerfahrenheit oder des Mangels an Urteilsvermögen eines anderen für eine Leistung Vermögensvorteile versprechen oder gewähren lässt, die in einem auffälligen Missverhältnis zur Leistung stehen.

Ein wucherähnliches Geschäft i.S.d. § 138 Abs. 1 BGB liegt vor, wenn Leistung und Gegenleistung in einem auffälligen Missverhältnis zueinander stehen und weitere sittenwidrige Umstände, z.B. eine verwerfliche Gesinnung des durch den Vertrag objektiv Begünstigten, hinzutreten. Speziellerer Tatbestand für Lohnwucher ist § 138 Abs. 2 BGB. Kann jedoch eine Ausbeutung der Situation des Arbeitnehmers nicht festgestellt werden, ist § 138 Abs. 1 BGB zu prüfen.

#### Auffälliges Missverhältnis

Sowohl nach § 138 Abs. 2 BGB als auch nach § 138 Abs. 1 BGB muss ein auffälliges Missverhältnis zwischen Leistung (Arbeitsleistung) und Gegenleistung (Vergütung) vorliegen. Umstritten ist, wann ein solches vorliegt. Ausgangspunkt ist dabei in der Regel der Tariflohn des jeweiligen Wirtschaftszweigs. Die Tariflöhne können den objektiven Wert der Arbeitsleistung in dem betreffenden Wirtschaftsgebiet ausdrücken. Dies gilt jedenfalls dann, wenn in dem Wirtschaftsgebiet **üblicherweise der Tariflohn gezahlt** wird.

#### **Hinweis:**

Entspricht der Tariflohn dagegen nicht der verkehrsüblichen Vergütung, sondern liegt diese unterhalb des Tariflohns, ist von dem allgemeinen Lohnniveau im Wirtschaftsgebiet auszugehen. Eine Üblichkeit der Tarifvergütung kann nach der Rechtsprechung angenommen, wenn  mehr als 50 Prozent der Arbeitgeber eines Wirtschaftsgebiets tarifgebunden sind oder

☞ die organisierten Arbeitgeber mehr als 50 Prozent der Arbeitnehmer eines Wirtschaftsgebiets beschäftigen.

Demgegenüber ist der Organisationsgrad der Arbeitnehmer wenig aussagekräftig, denn dieser führt ohne Tarifbindung der Arbeitgeber nicht zur Üblichkeit entsprechender Tariffentgelte.

### Feststellung der Grenze zum Lohnwucher

☞ **2/3-Grenze:** Während das Bundesarbeitsgericht **in der Vergangenheit** keinen Richtwert entwickelt hatte, ab dem von einem auffälligen Missverhältnis auszugehen ist, hat der Bundesgerichtshof die Annahme eines auffälligen Missverhältnisses bei 2/3 der Vergütung eines allgemein verbindlichen Tarifvertrags revisionsrechtlich nicht beanstandet. Das Bundesarbeitsgericht hat dann ebenfalls eine **Grenze von 2/3** für zutreffend erachtet, unterhalb derer regelmäßig Lohnwucher anzunehmen ist. Wird der übliche Lohn in einem derartigen Ausmaß unterschritten, liegt eine ganz erhebliche, ohne weiteres ins Auge fallende und regelmäßig nicht mehr hinnehmbare Abweichung vor, für die es einer spezifischen Rechtfertigung bedarf. Bei Anwendung der 2/3-Grenze ist die regelmäßig gezahlte Vergütung mit dem regelmäßigen Tariflohn (Grundvergütung) zu vergleichen.

#### **Hinweis:**

Dabei sind tarifliche Zulagen und Zuschläge für besondere Arbeiten und Arbeitszeiten oder aus bestimmten Anlässen ebenso wenig einzubeziehen wie unregelmäßige Zusatzleistungen eines Arbeitgebers im streitigen Arbeitsverhältnis. Diese Leistungen bestimmen grundsätzlich weder den verkehrsüblichen Wert der Arbeit noch den Charakter des Arbeitsverhältnisses. Nur eine solche generalisierende Betrachtungsweise ermöglicht eine praktikable Bestimmung des maßgeblichen Grenzwerts.

☞ **Subjektive Voraussetzungen:** Im Rahmen von § 138 Abs. 2 BGB muss eine bestehende Schwächesituation ausgebeutet werden, der Arbeitgeber sich also die Kenntnis vom Missverhältnis der Leistungen zu Nutze machen. Auch beim wucherähnlichen Rechtsgeschäft (§ 138 Abs. 1 BGB) ist eine Kenntnis des Arbeitgebers vom Missverhältnis der beiderseitigen Leistungen erforderlich.

Diese verwerfliche Gesinnung des Arbeitgebers ist nicht nur dann zu bejahen, wenn er als der wirtschaftlich oder intellektuell überlegene die schwächere Lage des anderen Teils bewusst zu seinem Vorteil ausnutzt, sondern auch dann, wenn er sich leichtfertig der Einsicht verschließt, dass sich der andere nur wegen seiner schwächeren Lage oder unter dem Zwang der Verhältnisse auf den ungünstigen Vertrag einlässt.

Ein **besonders auffälliges Missverhältnis** zwischen Leistung und Gegenleistung spricht zwar für eine verwerfliche Gesinnung des Begünstigten. Auch in diesem Fall muss sich der Arbeitgeber aber zumindest leichtfertig der Erkenntnis verschlossen haben, dass ein solches Missverhältnis vorliegt.

### Neue Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts - Tatsächliche Vermutung für verwerfliche Gesinnung

☞ **50 %-Grenze:** Das Bundesarbeitsgericht hat nunmehr klargestellt, dass in Fällen, in denen der Wert der Leistung mindestens doppelt so hoch ist wie der Wert der Gegenleistung, auf eine verwerfliche Gesinnung des Begünstigten geschlossen werden kann. Zwar bedarf es auch hier der Behauptung der verwerflichen Gesinnung. Es reicht aber, wenn die benachteiligte Vertragspartei sich hierauf beruft.



Die durch das auffällige Missverhältnis begründete **tatsächliche Vermutung** der verwerflichen Gesinnung muss durch die begünstigte Partei widerlegt werden. Diese trägt die Darlegungs- und Beweislast.

☞ **Vergütung über 50 % und unter 2/3**: Liegt hingegen der Wert der Gegenleistung unter 2/3, aber über 50 Prozent der Leistung, so trägt der Arbeitnehmer weiterhin die Darlegungs- und Beweislast. Dieser muss dann im Einzelnen darlegen, dass ein Missverhältnis von Leistung und Gegenleistung vorliegt und welche Situation vom Arbeitgeber ausgenutzt wurde.

Es wird abzuwarten sein, ob diese Rechtsprechung auch in der Praxis zu einer verbesserten Mindestentlohnung führen wird.

## Sozialrecht

### Krankenversicherung

§ 10 Absatz 1 Nr. 5 SGB V sieht seit dem 1. 4. 2003 vor, dass auch geringfügig Beschäftigte nach § 8 Absatz 1 Nr. 1 sowie § 8a SGB IV von den Vorteilen der *Familienversicherung* in der gesetzlichen Krankenversicherung profitieren können, wenn das zulässige monatliche Gesamteinkommen 450 € nicht überschreitet. Zu Problemen kann es immer dann kommen, wenn das Gesamteinkommen durch weitere Einnahmen neben dem Minijob, wie z.B. Zinseinnahmen aus einem Sparbuch oder Einkünften aus Vermietung oder Verpachtung, überschritten wird. Denn unter Gesamteinkommen wird gemäß § 16 SGB IV die Summe der Einkünfte im Sinne des Einkommensteuerrechts verstanden; insbesondere das Arbeitsentgelt und das Arbeitseinkommen sind hiervon umfasst. In der Folge wäre der Mini-Jobber nach den allgemeinen Regelungen verpflichtet, sich gegen Krankheit abzusichern.

Eine *freiwillige Krankenversicherung* in der GKV oder PKV ist notwendig, wenn weder eine Familienversicherung noch eine Krankenversicherung über eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vorliegt. Wenn der monatliche Verdienst über die 450-Euro-Grenze steigt, tritt die sogenannte *Gleitzone-Regelung* in Kraft. In der Krankenversicherung besteht in diesem Fall automatisch Versicherungspflicht. Wenn die Voraussetzungen für die Familienversicherung nicht vorliegen und kein sozialversicherungspflichtiger Job ausgeübt wird, muss der Minijobber eine freiwillige Krankenversicherung abschließen. Es besteht dann die Wahl zwischen einer gesetzlichen oder privaten Krankenversicherung. Der Beitrag für die GKV beträgt ca. 140 Euro im Monat. Sinnvoller ist es, 450,01 Euro und mehr zu verdienen, da der Beitrag deutlich geringer ist. In der privaten Krankenversicherung (PKV) wird der Beitrag an Hand von Alter, Geschlecht, Gesundheitszustand und den versicherten Leistungen berechnet. In der Regel wird die monatliche Belastung bei 150 bis 200 Euro liegen. Je nach Selbstbehalt und Leistungsumfang sind jedoch auch Tarife für 80 Euro oder 400 Euro im Monat möglich.

#### **VORSICHT bei weiteren Einkünften! Dann entfällt u.U. die Familienversicherung!**

Besonderheiten sind auch bei weiteren Einkünften des Familienmitglieds, für den die Familienversicherung angestrebt wird, zu beachten:

Für alle anderen ist die Familienversicherung nur dann möglich, wenn die monatliche Einkommensgrenze 1/7 der monatlichen Bezugsgröße nicht überschreitet (2013: 385 €; 1/7 von 2.695 €).

Ein Überwiegen des Arbeitsentgelts aus der geringfügigen Beschäftigung wird für die Anwendung der

Einkommengrenze von 450 € nicht verlangt.

Damit ist die Familienversicherung noch möglich, wenn das sonstige anrechenbare Gesamteinkommen bereits über dem Betrag von 385 Euro liegt, zusammen mit dem Entgelt aus dem Minijob jedoch die Grenze von 450 Euro nicht übersteigt.

**Beispiel:**

Für die aus dem Betrieb von Fotovoltaikanlagen (Solarstromanlagen) erzielten Einnahmen werden vom Finanzamt regelmäßig Einkünfte aus Gewerbebetrieb ermittelt. Diese Einkünfte gelten als Arbeitseinkommen im Sinne von § 15 Absatz 1 SGB IV und sind daher als Hinzuverdienst zu beachten. Dies gilt unabhängig davon, dass hier im engeren Sinne keine eigenständige Tätigkeit ausgeübt wird. Allein maßgeblich ist die steuerrechtliche Zuordnung der Einnahmen zum Gewinn.

**Krankengeld**

Durch den Minijob wird kein Anspruch auf Krankengeld, also Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, erworben. Bis zur sechsten Woche nach Arbeitsausfall zahlt der Arbeitgeber den Lohn weiter. Danach steht der Minijobber jedoch mit leeren Händen da, weil die Krankenkassen bei geringfügigen Beschäftigungen nicht für den Lohnersatz aufkommen. Dies gilt auch, wenn der Minijob neben einem sozialversicherungspflichtigen Job ausgeübt wird.

**Mutterschaftsgeld**

Frauen, die schwanger werden und in einem 450-Euro-Job beschäftigt sind, erhalten kein Mutterschaftsgeld von der Krankenkasse. Auf Antrag wird lediglich das Mutterschaftsgeld vom Bundesversicherungsamt in Höhe von 210 Euro ausgezahlt, das jedoch nur einmal anfällt. Normalerweise macht das Mutterschaftsgeld bei sozialversicherungspflichtig Beschäftigten einen Betrag von maximal 1.287 Euro aus.

**Pflegeversicherung**

Auch in der Pflegeversicherung schafft der Minijob keinen Anspruch auf Leistungen. Nur wer in den letzten zehn Jahren mindestens fünf Jahre lange Beiträge an die Pflegekasse gezahlt hat, wird im Pflegefall versorgt. Der Anspruch gilt auch für Zeiten der beitragsfreien Familienversicherung.

**Flexi-II Gesetz**

Durch das ‚Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen und zur Änderung anderer Gesetze‘ wurde in § SGB IV § 7b Nr. 5 SGB IV klargestellt, dass auch geringfügig Beschäftigte von flexiblen Arbeitszeitregelungen profitieren können.

**Insolvenzgeldumlage**

Für geringfügig Beschäftigte ist die seit dem 1.1. 2009 (grundsätzlich) monatlich mit den Gesamtsozialversicherungsbeiträgen an die Einzugsstelle zu entrichtende Insolvenzgeldumlage an die Minijob-Zentrale zu zahlen.

## Elterngeld

Im Rahmen der Elternzeit und bei Bezug von Elterngeld ist eine Tätigkeit von max. 30 Wochenstunden und damit auch eine geringfügige Tätigkeit zulässig. Allerdings ist die Höhe des Zuverdienstes nicht frei, sondern wird beim Bezug des Elterngeldes angerechnet.

## Arbeitslosengeld I und II

Bei *Arbeitslosengeld I* darf die geringfügige Beschäftigung einen zeitlichen Umfang von 15 Stunden wöchentlich nicht erreichen. Erreicht oder überschreitet die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit 15 Stunden, besteht wegen fehlender Arbeitslosigkeit kein Anspruch auf Arbeitslosengeld mehr. Sofern der geringfügig Beschäftigte eine Nebenbeschäftigung mit weniger als 15 Wochenstunden ausübt, wird sein Nebeneinkommen angerechnet.

Dabei bleiben jedoch 165 Euro monatlich anrechnungsfrei. Ausnahme hinsichtlich des anrechnungsfreien Entgelts: der Arbeitnehmer hat während der letzten 18 Monate vor der Anspruchsentstehung mindestens für 12 Monate neben einem Versicherungspflichtverhältnis eine Beschäftigung oder eine selbstständige Tätigkeit oder eine Tätigkeit als mithelfender Familienangehöriger ausgeübt haben. In diesem Fall bleibt Nebeneinkommen bis zur Höhe des während der letzten 12 Monate in dieser Tätigkeit erzielten durchschnittlichen Entgelts anrechnungsfrei. Der Freibetrag beträgt aber mindestens weitere 165 Euro monatlich.

Die Bezüge aus einer geringfügigen Tätigkeit sind auch beim Bezug von *Arbeitslosengeld II* zu berücksichtigen. Der Verdienst aus einer geringfügigen Beschäftigung ist als Einkommen zu sehen und wird bei der Berechnung des Arbeitslosengeldes II berücksichtigt. Die ersten 100 Euro sind anrechnungsfrei. Von jedem weiteren Euro werden bei einem Minijob zusätzlich 20 Prozent nicht angerechnet. Bei einem Einkommen von 450 Euro bleiben so 170 Euro anrechnungsfrei, 280 Euro werden vom Arbeitslosengeld II abgezogen.

Bei Verlust eines Minijobs besteht kein Anspruch auf *Teilarbeitslosengeld*.

## Erwerbsminderung

Der vom Minijobber zu zahlende Eigenbeitrag sichert Minijobber bei Invalidität, denn durch einen versicherungspflichtigen Minijob kann der Versicherte eine bereits erworbene Absicherung bei Erwerbsminderung aufrechterhalten. Auch kann der Minijobber durch die Zahlung des Eigenbeitrags erstmalig einen Anspruch auf Erwerbsminderungsrente erwerben. Voraussetzung hierfür ist, dass der Minijobber mindestens fünf Jahre versichert ist und in den letzten fünf Jahren vor Eintritt der Erwerbsminderung drei Jahre Pflichtbeiträge gezahlt hat. Hierzu zählen auch Beiträge durch einen Minijob. Unter bestimmten Umständen, etwa bei einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit, können Minijobber die Voraussetzungen für den Bezug einer Erwerbsminderungsrente auch vorzeitig erfüllen. Hier reicht in der Regel schon ein gezahlter Beitrag an die gesetzliche Rentenversicherung.

### Beispiel:

K., Student, arbeitet neben seinem Studium acht Stunden in der Woche in einem Supermarkt und verdient monatlich 300 Euro. In der dritten Arbeitswoche wird er auf dem Weg zu seinem Minijob in einen schweren Verkehrsunfall verwickelt. Er erleidet dauerhafte gesundheitliche Einschränkungen und ist anschließend teilweise erwerbsgemindert. Da es sich um einen Arbeitsunfall (Wegeunfall) handelt und Jasper K. durch seinen Minijob Pflichtbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung zahlt, kann er eine Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung erhalten.

## **Gesetzliche Rentenversicherung**

### Minijob und Riester-Förderung

Eine staatliche Förderungen für die Riester-Rente ist nur möglich, wenn der Minijobber freiwillig in die gesetzliche Rentenversicherung einzahlt. Der Arbeitgeber führt pauschal 15 Prozent für die Rentenversicherung ab. Diesen Beitrag stockt der Minijobber dann freiwillig um weitere 3,9 Prozent auf, damit zusammen der Beitragssatz zur gesetzlichen Rentenversicherung von 18,9 Prozent erreicht wird. Der Arbeitgeber wird dadurch nicht belastet, er führt nur alle Abgaben an die Minijob-Zentrale ab. Der Minijobber erwirbt vollwertige Pflichtbeitragszeiten in der Rentenversicherung sowie Ansprüche u.a. auf Leistungen zur Rehabilitation, auf eine Erwerbsminderungsrente und auf die staatlich geförderte Riester-Rente plus alle geförderten Zulagen.

Hat der Minijobber keine weiteren Einnahmen, muss er 60 Euro jährlich in einen Riester-Vertrag einzahlen, um die jährliche Grundzulage von 154 Euro zu erhalten. Für jedes Kind gibt es zusätzlich noch mal 185 Euro, bzw. für ab 2008 Geborene sogar 300 Euro im Jahr obendrauf.

Für Minijobber in Privathaushalten gilt das gleiche Prinzip. Sie müssen ab 2013 wegen des geringeren Fünf-Prozent-Pauschalbeitrages des Arbeitgebers allerdings 13,9 Prozent dazu zahlen, um auf den vollen Rentenbeitragssatz von 18,9 Prozent zu kommen.

### Minijob und Rente

Wird eine geringfügige Tätigkeit neben dem Bezug einer Rente ausgeübt, waren bis zum Jahr 2008 je nach Rentenart (z.B. Altersrenten/erwerbsgeminderte Renten) unterschiedliche Hinzuverdienstgrenzen zu beachten. Die Hinzuverdienstgrenze beträgt heute z.B. bei einer vollen Rente wegen Erwerbsminderung und auch bei einer vollen Altersrente vor dem 65. Lebensjahr 450 €. Ab dem 65. Lebensjahr kann uneingeschränkt hinzuverdient werden. Für Witwen- und Waisenrenten werden jährlich Freibeträge festgesetzt, die geringfügige Beschäftigung alleine liegt aber unter diesen Grenzen.

### Pflichtbeitragszeiten

Durch die Neuregelung der automatischen Versicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung ergeben sich auch im Hinblick auf den Erwerb von Pflichtbeitragszeiten weitere Vorteile.

Pflichtbeitragszeiten sind darüber hinaus Voraussetzung für:

- einen früheren Rentenbeginn,
- Ansprüche auf Leistungen zur Rehabilitation (sowohl im medizinischen Bereich als auch im Arbeitsleben),
- den Anspruch auf Übergangsgeld bei Rehabilitationsmaßnahmen der gesetzlichen Rentenversicherung,
- die Begründung oder Aufrechterhaltung des Anspruchs auf eine Rente wegen Erwerbsminderung

- den Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung für eine betriebliche Altersversorgung und
- die Erfüllung der Zugangsvoraussetzungen für eine private Altersvorsorge mit staatlicher Förderung (zum Beispiel die sogenannte Riester-Rente) für den Minijobber und gegebenenfalls sogar den Ehepartner.

Darüber hinaus wird das Arbeitsentgelt in voller Höhe bei der Berechnung der Rente berücksichtigt. Der Minijobber erhält dadurch eine höhere Rente.

Die Mindestbemessungsgrundlage in der Rentenversicherung wurde von bisher 155 auf 175 Euro angehoben, d.h. die Beiträge zur Rentenversicherung werden grundsätzlich mindestens aus diesem Entgelt berechnet. Verdient ein geringfügig Beschäftigter monatlich weniger als 175 Euro so hat er die Differenz bei bestehender Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung allein zu zahlen.

### Reha

Minijobber können durch die Leistung des Eigenbeitrags Anspruch auf eine medizinische Rehabilitation erwerben, wenn mindestens sechs Beitragsmonate einer Beschäftigung aus den letzten zwei Jahren vor einem Reha-Antrag angerechnet werden können.

## Steuerrecht

13

### Steuerklasse V bzw. VI oder Pauschalversteuerung

#### Pauschalsteuer 2 %

Der Arbeitgeber kann – er muss aber nicht, daher **VORSICHT!** - zusätzlich zu den pauschalen SV-Beiträgen von 28 Prozent pauschalierte Steuer in Höhe von 2 Prozent zahlen, damit sind Lohnsteuer, Kirchensteuer und Solidaritätszuschlag für die geringfügige Beschäftigung bereits bezahlt. Diese Pauschalsteuer ist zusammen mit den SV-Beiträgen an die Knappschaft zu zahlen, eine Abrechnung mit dem Finanzamt ist nicht nötig. Das Einkommen aus der Beschäftigung spielt dann keine Rolle mehr bei der Veranlagung des Arbeitnehmers; er kann auch keine Werbungskosten aus dieser Tätigkeit absetzen. Voraussetzung für diese Form der Besteuerung ist, dass der Arbeitgeber den pauschalen Rentenbeitrag von 15 Prozent (ggf. ergänzt um die freiwillige Aufstockung) zahlt. Das ist bei 450-Euro-Jobs fast immer der Fall.

Diese Pauschalsteuer kann der Arbeitgeber selbst übernehmen, er kann sie aber auch vom Gehalt abziehen.

#### Hinweis:

Daher sollte im Arbeitsvertrag immer vereinbart werden, wer die Kosten trägt. Wenn ein Nettogehalt vereinbart ist („450 Euro brutto für netto“), darf die Steuer nicht abgezogen werden. Ist allerdings ein Bruttogehalt vereinbart - und das ist der Normalfall, wenn nichts Abweichendes geregelt wird - kann der Arbeitgeber nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts die Pauschalsteuer vom Lohn abziehen (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 1.2.2006, 5 AZR 628/04). Dann muss der Arbeitgeber aber dem Mitarbeiter die freie Wahl lassen, ob pauschal oder mit Steuerkarte abgerechnet werden soll.

## Übersicht Steuerklassen und Freibeträge

Steuerklasse	Familienstatus	Jährlicher Arbeitslohn, steuerfrei bis
I	a) Alleinstehende b) Verheiratete (wenn Sie dauerhaft von ihrem Ehepartner getrennt leben)	920 Euro
II	Alleinerziehende	1.051 Euro
III	a) Verwitwete b) Verheiratete (wenn der Partner Steuerklasse V gewählt hat, oder der Partner nicht arbeitet)	1.736 Euro
IV	Verheiratete (wenn der Partner auch Steuerklasse IV wählt)	920 Euro
V	Verheiratete (wenn der Partner Steuerklasse III wählt)	104 Euro
VI	Ledige und Verheiratete (ab dem zweiten Job, wenn Sie mehrere Jobs haben und entsprechend mehrere Lohnsteuerkarten vorlegen müssen oder aber wenn Sie die Lohnsteuerkarte nicht vorlegen, obwohl sie es müssten)	0 Euro

### Abrechnung mit Lohnsteuerkarte

In die **Lohnsteuerklasse VI** werden zunächst einmal alle Arbeitnehmer mit mehr als einem einkommensteuerpflichtigen Beschäftigungsverhältnis eingetragen. Darüber hinaus werden ebenfalls alle Arbeitnehmer automatisch in die Lohnsteuerklasse VI eingetragen, die dem Arbeitgeber keine Lohnsteuerkarte vorlegen können/möchten. Es handelt sich in diesem Fall also faktisch um eine „Strafsteuerklasse“, denn die Lohnsteuerklasse VI ist die Steuerklasse, in der die Abzüge am höchsten sind. Der Hauptgrund besteht darin, dass es in dieser Steuerklasse keinerlei Freibeträge gibt, mit Ausnahme des Altersentlastungsbetrages. Wenn man also zwei steuerpflichtigen Beschäftigungsverhältnissen nachgehen sollte, dann sollte man sich aufgrund der hohen Abzüge **stets das geringere Einkommen in die Lohnsteuerklasse VI** eintragen zu lassen.

#### **Hinweis:**

Der Arbeitnehmer kann bei zwei oder mehr Beschäftigungsverhältnissen demnach also frei wählen, welches Einkommen der Steuerklasse VI und welches zum Beispiel der Steuerklasse I zugeordnet werden soll.

Insbesondere Rentner fallen in diese Steuerklasse, die neben dem Erhalt ihrer Betriebsrente noch einen Nebenjob ausüben, und dann der Steuerklasse VI zugeordnet werden. Gleiches gilt für Studenten, die mehrere Nebenjobs ausüben. Es wird zwar bei der Steuerklasse VI, wie schon kurz erwähnt, kein Grundfreibetrag eingetragen, jedoch lässt sich zumindest der Teil des Grundfreibetrages aus der ersten Steuerklasse, beispielsweise aus Steuerklasse I, auf die Steuerklasse VI übertragen. Wer also beispielsweise in Steuerklasse I nur ein Einkommen von 5.000 Euro im Jahr erzielt, kann den restlichen Grundfreibetrag von noch 3.004 Euro auf die Lohnsteuerklasse VI übertragen lassen.

## Abgrenzung zu Minijob: Ehrenamts- und Übungsleiterpauschale

### Ehrenamts- und Übungsleiterpauschale nach §3 Nr.26 und §3 Nr. 26a EStG

Inbesondere Vereine und deren Übungsleiter, Ausbilder und Betreuer profitieren davon, dass Einnahmen aus bestimmten nebenberuflichen Tätigkeiten steuerbefreit sind. Es handelt sich um die Steuerbefreiung nach § 3 Nummern 26 und 26a Einkommensteuergesetz (EStG).

Durch das Gesetz zur Stärkung des Ehrenamts (Ehrenamtsstärkungsgesetz) vom 21. März 2013 wurden die Steuerfreibeträge rückwirkend ab 1. Januar 2013 erhöht. Die Übungsleiterpauschale stieg von 2100 Euro auf 2400 Euro und die Ehrenamtspauschale von 500 auf 720 Euro.

Steuerfrei sind Einnahmen (also nicht nur Aufwandsentschädigungen) aus nebenberuflichen Tätigkeiten (der zeitliche Umfang darf nicht mehr als ein Drittel einer vollen Erwerbstätigkeit ausmachen)

„Übungsleiterfreibetrag“

- als Übungsleiter, Ausbilder, Erzieher, Betreuer oder vergleichbaren nebenberuflichen Tätigkeiten, aus nebenberuflichen künstlerischen Tätigkeiten oder der nebenberuflichen Pflege alter, kranker oder behinderter Menschen bis zur Höhe von insgesamt **2.400 Euro im Jahr** (§ 3 Nr. 26 EStG)

oder

„Ehrenamtspauschale“

- beispielsweise als Vereinsvorstand, Schatzmeister oder Vereinskassierer, als Platz- oder Geräewart oder als Bürokraft oder Reinigungspersonal bis zu einer Höhe von insgesamt **720 Euro im Jahr** (§ 3 Nummer 26a EStG),

wenn diese im Dienst oder im Auftrag einer juristischen Person des öffentlichen Rechts, die in einem Mitgliedstaat der Europäischen Union oder in einem Staat belegen ist, auf den das Abkommen über den Europäischen Wirtschaftsraum Anwendung findet (zum Beispiel Bund, Länder, Kommunen, bestimmte Religionsgemeinschaften)

oder

einer unter § 5 Absatz 1 Nummer 9 des Körperschaftsteuergesetzes fallenden Einrichtung zur Förderung gemeinnütziger, mildtätiger und kirchlicher Zwecke (§§ 52 bis 54 der Abgabenordnung) - zum Beispiel Sportvereine, Umweltschutzorganisationen oder DRK - verrichtet werden.

Die Ehrenamtspauschale ist **ausgeschlossen**, wenn für die Einnahmen aus der Tätigkeit – ganz oder teilweise – eine Steuerbefreiung nach § 3 Nummer 12, 26 oder 26b gewährt wird.

Für die Anwendung der Ehrenamtspauschale gelten dieselben Regelungen, wie für den Übungsleiterfreibetrag.

**Hinweis:** Die Übungsleiter- und Ehrenamtszuschläge gehören nicht zum Arbeitsentgelt in der Sozialversicherung.

Für die Anwendung der Steuerfreibeträge gibt es zwei Alternativen:

1. „pro rata“ - Der Gesamtbetrag wird monatlich - beispielsweise mit 200 bzw. 60 Euro - in Ansatz gebracht.
2. „en bloc“ - Der Gesamtbetrag wird am Stück - beispielsweise jeweils zu Jahresbeginn - aufgezehrt.

**Hinweis:** Lediglich der den Freibetrag von 2400 Euro übersteigende Teil der Aufwandsentschädigung stellt beitragspflichtiges Arbeitsentgelt dar.

**Beispiel für „pro rata“:**

Ein Arbeitnehmer übernimmt zum 1. Januar neben seiner versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung eine Nebentätigkeit als Übungsleiter in einem Sportverein, für die er monatlich 550 Euro erhält. Der Steuerfreibetrag von 2.400 Euro wird gleichmäßig auf die Monate verteilt. Vom monatlichen Verdienst in Höhe von 550 Euro ist der Freibetrag in Höhe von 200 Euro abzuziehen. Das steuer- und sozialversicherungsrechtlich zu berücksichtigende Arbeitsentgelt beträgt nach Abzug des Freibetrags regelmäßig 350 Euro (550 Euro - 200 Euro). Die 450-Euro-Entgeltgrenze für Minijobs wird nicht überschritten. Die Nebentätigkeit im Verein ist eine geringfügig entlohnte Beschäftigung.

**Beispiel für „en bloc“:**

Ein Arbeitnehmer übernimmt zum 1. Januar neben seiner versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung eine Nebentätigkeit als Übungsleiter in einem Sportverein, für die er monatlich 550 Euro erhält. Der Steuerfreibetrag wird „en bloc“ zu Jahresbeginn in Ansatz gebracht. Die Monate Januar bis April sind nicht mit Arbeitsentgelt belegt, so dass keine Beschäftigung im Sinne der Sozialversicherung vorliegt, siehe Übersicht. Ab Mai wird die Beschäftigung im sozialversicherungsrechtlichen Sinn gegen Arbeitsentgelt ausgeübt und ist folglich ab dem 1. Mai melde- und beitragspflichtig. Es handelt sich jedoch um eine versicherungspflichtige Beschäftigung, da die 450-Euro-Entgeltgrenze für Minijobs überschritten wird: Für die Beurteilung der Beschäftigung sind die Monate Mai bis Dezember zu berücksichtigen. Das sind 8 Monate. Für 8 Beschäftigungsmonate beträgt die Arbeitsentgeltgrenze für Minijobs 3.600 Euro (8 x 450 Euro = 3.600 Euro). Das beitragspflichtige Arbeitsentgelt beträgt im Mai 350 Euro und in den Monaten Juni bis Dezember weitere 3.850 Euro (7 Monate je 550 Euro) - insgesamt 4.200 Euro. Die 450-Euro-Entgeltgrenze für Minijobs wird überschritten. Die Beschäftigung ist sozialversicherungspflichtig.

Monat	Verdienst	ausgeschöpfter Freibetrag	beitragspflichtiges Arbeitsentgelt
Januar	550 Euro	550 Euro	-
Februar	550 Euro	1.100 Euro	-
März	550 Euro	1.650 Euro	-
April	550 Euro	2.200 Euro	-



Mai	550 Euro	2.400 Euro	350 Euro
Juni	550 Euro	-	550 Euro

#### Abrechnung der Aufwandsentschädigungen nach §3 Nr. 26 und Nr 26a EStG

- Für abhängige wie selbständige Beschäftigung gleichermaßen möglich.
- Zur Einordnung gelten die gleichen Regeln wie bei der Einordnung in abhängige und selbständige Beschäftigungen.
- **Minijobs und nebenberufliche Aufwandsentschädigung kann miteinander kombiniert werden. Damit sind 450 € plus 200 € pro Monat für Übungsleiter etc. zahlbar.**

#### **Hinweis:**

Diese Pauschalen stellen arbeitsrechtlich keine Arbeitsverträge dar, notwendig sind vor allem aus steuerrechtlichen Gründen einzig schriftlich verfasste Vereinbarungen. Folglich besteht dann auch kein Kündigungsschutz, es gibt keine Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und natürlich auch keine weiteren arbeitsrechtlichen Schutzrechte, wie beispielsweise Urlaubsansprüche.

## **Besondere Personengruppen**

### **Auszubildende**

Für Auszubildende kommt Versicherungsfreiheit nicht in Betracht. Dies gilt auch dann, wenn die Ausbildungsvergütung die Geringfügigkeitsgrenze von 450 Euro im Monat nicht überschreitet. Auszubildende sind versicherungspflichtige Arbeitnehmer in der Sozialversicherung.

Für diesen Personenkreis gilt vielmehr eine besondere Beitragslastverteilung. Sofern das Arbeitsentgelt eines Auszubildenden die so genannte Geringverdienergrenze in Höhe von 325 Euro nicht übersteigt, hat der Arbeitgeber die Beiträge allein zu tragen. Bei diesen Beiträgen handelt es sich nicht um die Pauschalbeiträge, die für eine geringfügig entlohnte Beschäftigung zu entrichten sind, sondern um Beiträge für einen versicherungspflichtigen Arbeitnehmer. Daher ist nicht die Minijob-Zentrale, sondern die jeweilige Krankenkasse als Einzugsstelle für die Meldungen zur Sozialversicherung und den Einzug der Sozialversicherungsbeiträge zuständig.

### **Rentner/ Ruhestandsbeamte**

Hinsichtlich der versicherungsrechtlichen Beurteilung eines Minijobs, der von Rentnern oder Ruhestandsbeamten ausgeübt wird, sind grundsätzlich keine Besonderheiten zu beachten. Der Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung ist - unabhängig davon, ob sich dieser noch leistungssteigernd auswirken kann - auch für diesen Personenkreis zu zahlen.

Abhängig von der Renten-/ Versorgungsart existieren unterschiedlich hoch bemessene Hinzuverdienstgrenzen (vor dem Erreichen der Regelaltersgrenze), die bei Nichtbeachtung zur Kürzung bzw. zum Wegfall der Rente/Versorgung führen können!

### Altersrenten/ Erwerbsminderungsrenten

Die Hinzuverdienstgrenze bei Renten wegen Alters (vor dem Erreichen der Regelaltersgrenze), wegen voller Erwerbsminderung, wegen Erwerbsunfähigkeit sowie der Knappschaftsausgleichsleistung - für die Rente in voller Höhe - beträgt seit dem 1. Januar 2013 450,00 Euro . Bei Inanspruchnahme der Rente als Teilrente gelten jeweils individuelle Hinzuverdienstgrenzen, welche beim Rentenversicherungsträger zu erfragen sind.

Bei Renten wegen teilweiser Erwerbsminderung, wegen Berufsunfähigkeit und für Bergleute gelten individuelle Hinzuverdienstgrenzen, welche auch beim jeweiligen Rentenversicherungsträger zu erfragen sind.

Beschäftigte Rentner können **ab dem Monat, der dem Monat folgt, in dem die Regelaltersgrenze (67 Jahre) erreicht wird, unbegrenzt** hinzuverdienen. Eine Anrechnung auf die Rente findet nicht mehr statt.

### Hinterbliebenenrenten

Die Höhe von Witwen-, Witwer-, Erziehungs- und Waisenrenten ist davon abhängig, in welcher Höhe weitere Einkommen erzielt werden. Es gibt jedoch einen Freibetrag, bis zu dem Einkünfte nicht angerechnet werden. Ein 450-Euro-Minijob liegt innerhalb dieses Freibetrages und hat somit keinen Einfluss auf die Höhe der Rente, solange keine weiteren Einkünfte anzurechnen sind.

#### **Hinweis:**

Eine Ausnahme gilt für Bezieher einer Waisenrente in Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen. In diesen Bundesländern gilt ein Freibetrag in Höhe von 438,59 Euro.

18

### Ruhestandsbeamte

Für Ruhestandsbeamte, die vor Erreichen der nach dem jeweiligen Versorgungssystem maßgebenden Altersgrenze vorzeitig wegen Dienstunfähigkeit (Ausnahmen: z.B. Dienstunfall) in den Ruhestand getreten sind, ist ein leistungsunschädlicher Nebenverdienst aus einer Beschäftigung nur bis zu einer bestimmten Höchstgrenze möglich. Bei einem Arbeitsentgelt aufgrund eines während des Ruhestands ausgeübten Minijobs bis zu 450 Euro kann es daher problematisch werden, muss es aber nicht. Dies ist abhängig von verschiedenen Faktoren, da beim Ruhegehalt individuelle Berechnungsmerkmale des einzelnen Beamten zu berücksichtigen sind. So beeinflussen zum Beispiel

- die Einstufung (Besoldungsgruppe)
- der Ruhegehaltssatz
- die zurückgelegte Dienstzeit (Dienstaltersstufe)
- die Höhe des individuellen Hinzuverdienstes.

## Studenten

Für Studenten gelten keine Besonderheiten, solange Beschäftigungen ausgeübt werden, die sich im Rahmen der Geringfügigkeitsregeln bewegen. Bei einem regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelt bis 450 Euro sowie einer Befristung auf zwei Monate oder 50 Arbeitstage finden somit auch für Beschäftigungen von Studenten die Minijob-Regelungen Anwendung.

Wenn die Voraussetzungen einer geringfügigen Beschäftigung nicht erfüllt werden ist darüber hinaus zu prüfen, ob im Rahmen des sogenannten **Werkstudentenprivilegs** Versicherungsfreiheit in der Kranken- und Arbeitslosenversicherung besteht und somit auch keine Versicherungspflicht in der Pflegeversicherung eintritt.

Dies ist der Fall, wenn der Student als ordentlich Studierender einzustufen ist. Ein ordentliches Studium liegt vor, wenn ein Student während der Vorlesungszeit unabhängig von der Höhe des Arbeitsentgelts an nicht mehr als 20 Stunden in der Woche beschäftigt ist. Wird diese Beschäftigung lediglich in der vorlesungsfreien Zeit (Semesterferien) auf mehr als 20 Stunden ausgeweitet, so ist sie unabhängig von der Höhe des Arbeitsentgelts auch in dieser Zeit versicherungsfrei. Darüber hinaus haben Studenten auch die Möglichkeit, eine auf bis zu zwei Monate oder 50 Arbeitstage befristete Beschäftigung während der Vorlesungszeit versicherungsfrei in der Kranken- und Arbeitslosenversicherung auszuüben. In der Pflegeversicherung besteht dann ebenfalls keine Versicherungspflicht, da diese der Krankenversicherung folgt.

Studenten, die neben ihrem Studium eine Beschäftigung oder mehrere Beschäftigungen ausüben und hierfür insgesamt mehr als 20 Wochenstunden aufwenden, gehören ihrem Erscheinungsbild nach zu den Arbeitnehmern. Die besonderen Vergünstigungen für beschäftigte Studenten finden somit keine Anwendung, vielmehr gelten die gleichen Regelungen wie für andere Arbeitnehmer. In diesen Fällen kann sich somit Versicherungsfreiheit in der Kranken- und Arbeitslosenversicherung zwar nicht aufgrund des Werkstudentenprivilegs, aber aufgrund der Minijob-Regelungen (450-Euro-Minijob oder kurzfristiger Minijob) ergeben. Ebenso ergibt sich keine Versicherungspflicht in der Pflegeversicherung.

Übt ein Student im Laufe eines Jahres (nicht Kalenderjahres) mehrmals eine befristete Beschäftigung mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mehr als 20 Stunden aus oder ist er im Rahmen einer durchgehenden Beschäftigung (mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden) befristet mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mehr als 20 Stunden beschäftigt, ist zu prüfen, ob er seinem Erscheinungsbild nach noch als ordentlich Studierender anzusehen ist oder bereits zum Kreis der Beschäftigten gehört. Zum Kreis der Beschäftigten ist in diesen Fällen auszugehen, wenn ein Student im Laufe eines Jahres mehr als 26 Wochen (182 Kalendertage) beschäftigt ist.

In der Rentenversicherung hingegen unterliegen auch ordentlich Studierende in einer neben dem Studium ausgeübten Beschäftigung, wie alle übrigen Arbeitnehmer, grundsätzlich der Versicherungspflicht, es sei denn, die Beschäftigung wird im Rahmen eines kurzfristiger Minijobs ausgeübt.

## Zusammenrechnung mehrerer geringfügiger Beschäftigungen

Grundsätzlich sind mehrere geringfügige Beschäftigungsverhältnisse zusammenzurechnen, § 8 Absatz 2 Satz 1 SGB IV.

### Prinzip: Mehrere Minijobs werden zusammen gerechnet

Hat ein Arbeitnehmer, der keiner versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung nachgeht, mehrere geringfügige Beschäftigungen bei verschiedenen Arbeitgebern nebeneinander, sind die Arbeitsentgelte aus diesen Beschäftigungen zusammenzurechnen (nicht zu berücksichtigen sind Arbeitsentgelte aus kurzfristigen Beschäftigungen). Wird bei Zusammenrechnung mehrerer 450-Euro-Minijobs die monatliche Grenze von 450 Euro überschritten, so handelt es sich nicht mehr um versicherungsfreie Minijobs. Vielmehr sind diese versicherungspflichtig bei der zuständigen Krankenkasse zu melden.

**Beispiel:** Ein Arbeitnehmer arbeitet seit dem 1. Januar beim Arbeitgeber A und verdient monatlich 400 Euro. Einen Monat später, am 1. Februar, nimmt er beim Arbeitgeber B einen weiteren Minijob auf und erhält dort monatlich 300 Euro. Der Arbeitnehmer ist für den Monat Januar noch versicherungsfrei, weil sein Monatsverdienst nicht über 450 Euro liegt. Mit seinem zweiten Minijob übersteigt er jedoch die 450-Euro-Grenze und ist ab Februar sozialversicherungspflichtig in beiden Beschäftigungen.

Arbeitnehmer, die bereits einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung nachgehen, können daneben **nur einen** 450-Euro-Minijob ausüben. Der zweite und jeder weitere 450-Euro-Minijob wird aber mit der Hauptbeschäftigung zusammengerechnet und ist in der Regel versicherungspflichtig in der Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung. Lediglich Arbeitslosenversicherungsbeiträge müssen für diese Beschäftigungen nicht gezahlt werden.

**Hinweis:** Ausgenommen von der Zusammenrechnung mit der versicherungspflichtigen Beschäftigung wird stets der zeitlich zuerst aufgenommene Minijob.

**Beispiel:** Eine Arbeitnehmerin übt bei Arbeitgeber A eine sozialversicherungspflichtige Hauptbeschäftigung aus und verdient monatlich 2.000 Euro brutto. Sie nimmt einen 450-Euro-Minijob bei Arbeitgeber B auf. Hier verdient sie monatlich 160 Euro. Dieser Minijob wird nicht mit der versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung zusammengerechnet. Als die Arbeitnehmerin noch einen zweiten Minijob für monatlich 200 Euro bei Arbeitgeber C aufnimmt, wird dieser Minijob mit der Hauptbeschäftigung zusammengerechnet und ist versicherungspflichtig.

Immer dann, wenn die Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird, würde die Befreiung von der Versicherungspflicht mit der Konsequenz entfallen, dass sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Arbeitnehmer Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten sind.

Die Geringfügigkeitsrichtlinien stellen hierzu Folgendes klar:

*„Überschreitet das Arbeitsentgelt regelmäßig 450 Euro im Monat, so tritt vom Tage des Überschreitens an Versicherungspflicht ein (...). Für die zurückliegende Zeit verbleibt es bei der Versicherungsfreiheit. Ein nur gelegentliches und nicht vorhersehbares Überschreiten der Arbeitsentgeltgrenze führt nicht zur Versicherungspflicht; als gelegentlich ist dabei ein Zeitraum bis zu zwei Monaten innerhalb eines Zeitjahres anzusehen. Das Zeitjahr entspricht einem Zeitraum von 12*

*Monaten, welcher mit dem Monat endet, für den aktuell die Beurteilung des Versicherungsstatus wegen nicht vorhersehbaren Überschreitens erfolgen soll (...). Jedes weitere über den Zeitraum von zwei Monaten hinausgehende nicht vorhersehbare Überschreiten der Arbeitsentgeltgrenze innerhalb des maßgebenden Zeitjahres ist nicht mehr gelegentlich und begründet Versicherungspflicht.“*

Für die Grenze von 450 Euro ist Entgelt unbeachtlich, wenn dieses gemäß § 17 Absatz 1 Satz 1 Nr.1 SGB IV, § 1 Satz 1 Nr. 1 Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) zusätzlich gezahlt wird und lohnsteuerfrei ist (z.B. § 3 Nr. 33, Nr. 34, Nr. 45; § 3b EStG). Für die Beurteilung einer zusätzlichen Einnahme als Arbeitsentgelt ist daher vordergründig die lohnsteuerrechtliche Behandlung zu prüfen.

**Hinweis:**

Das Bundessozialgericht hatte sich mit der Frage zu befassen, ob bei ein und demselben Arbeitgeber zwei Beschäftigungen haben mit der Folge, dass eine davon versicherungsfrei bleibt, wenn sie geringfügig ausgeübt wird. Nach Auffassung des Gerichts ist dies nicht möglich; es handelt sich um eine einzige einheitliche Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber.

*Bundessozialgericht, Urteil vom 27.6.2012 – B 12 KR 28/10 R*

## **Abgabenbelastung für geringfügig entlohnte Beschäftigten**

Neben den pauschalen Sozialversicherungsbeiträgen und der einheitlichen Pauschsteuer hat der Arbeitgeber Umlagebeiträge zum Ausgleichsverfahren nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz und Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung zu tragen. Die Umlagebeiträge für den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen bei Krankheit (U1) betragen aktuell 0,70 Prozent und 0,14 Prozent für die Umlage zu den Aufwendungen bei Mutterschaft (U2). Daneben ist für das Jahr 2013 die Insolvenzgeldumlage i.H. von 0,15 Prozent zu berücksichtigen und an die Minijob-Zentrale abzuführen. Privathaushalte sind von der Insolvenzgeldumlage ausgenommen. Ohne Berücksichtigung von Berufsgenossenschaftsbeiträgen ergibt sich für das Kalenderjahr 2013 folgende Abgabenbelastung.

*Geringfügig entlohnte Beschäftigte ( im gewerblichen Bereich )*

Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung	13%
Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung	15%
Einheitliche Pauschsteuer	2%
Umlagebeiträge zum Ausgleichsverfahren	
Umlage U1 (Krankheit)	0,70%
Umlage U2 (Mutterschaft)	0,14%
Insolvenzgeldumlage	0,15%

<i>Summe</i>	<i>30,99%</i>
<i>Geringfügig entlohnte Beschäftigte ( im Privathaushalt)</i>	
Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung	<b>5%</b>
Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung	<b>5%</b>
Einheitliche Pauschsteuer	<b>2%</b>
Umlagebeiträge zum Ausgleichsverfahren	
Umlage U1 (Krankheit)	<b>0,70%</b>
Umlage U2 (Mutterschaft)	<b>0,14%</b>
<i>Summe</i>	<b><i>12,84%</i></b>

### Beispiele für die Rechenweise bei geringfügiger Beschäftigung im Gewerbebetrieb

☞ *Grundannahme: Bruttoarbeitsentgelt max. 450,00 Euro, gesetzlich krankenversichert*

- 13 % pauschale Krankenversicherung
  - 15 % pauschale Rentenversicherung
  - 2 % Abgeltungssteuer
- zu zahlen vom Arbeitgeber.

Die Abgeltungssteuer in Höhe von 2 Prozent kann arbeitsvertraglich auf den Arbeitnehmer abgewälzt werden. Wird eine Lohnsteuerkarte vom Arbeitnehmer vorgelegt, muss nach der Steuerklasse der Lohnsteuerkarte abgerechnet werden.

Ab 1.1.2013 sind auch geringfügig Beschäftigte in der Rentenversicherung versichert. Hierzu muss der Arbeitnehmer die Differenz zwischen 15 und 18,9 Prozent zahlen. Der Arbeitnehmer kann sich von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen.

#### **Beispiel:**

Eine Arbeitnehmerin erhält ein Bruttogehalt in Höhe von 450,00 Euro. Über Ihren Ehepartner ist sie gesetzlich krankenversichert.

13 %	Pauschale Krankenversicherung	58,50 Euro
15 %	Pauschale Rentenversicherung	67,50 Euro
2 %	Abgeltungssteuer	9,00 Euro
	Abgaben	135,00 Euro

3,9 %	AN-Beitrag zur Rentenversicherung Auszahlungsbetrag Arbeitnehmerin	17,55 Euro 432,45 Euro
	Bruttolohn Abgaben Kosten für den Arbeitgeber	450,00 Euro 135,00 Euro 585,00 Euro

**Beispiel:**

Eine Arbeitnehmerin erhält ein Bruttogehalt in Höhe von 450,00 Euro. Über Ihren Ehepartner ist sie gesetzlich krankenversichert. Sie lässt sich von der Rentenversicherungspflicht befreien.

13 %	Pauschale Krankenversicherung	58,50 Euro
15 %	Pauschale Rentenversicherung	67,50 Euro
2 %	Abgeltungssteuer	9,00 Euro
	Abgaben	135,00 Euro
	Auszahlungsbetrag Arbeitnehmerin	450,00 Euro
	Bruttolohn Abgaben Kosten für den Arbeitgeber	450,00 Euro 135,00 Euro 585,00 Euro

**Beispiel:**

Eine Arbeitnehmerin erhält ein Bruttogehalt in Höhe von 450,00 Euro. Über Ihren Ehepartner ist sie gesetzlich krankenversichert. Arbeitsvertraglich ist geregelt, dass die Arbeitnehmerin die Abgeltungssteuer bezahlt.

13 %	Pauschale Krankenversicherung	58,50 Euro
15 %	Pauschale Rentenversicherung	67,50 Euro
2 %	Abgeltungssteuer	9,00 Euro
	Abgaben	135,00 Euro
3,9 %	AN-Beitrag zur Rentenversicherung Abgeltungssteuer Auszahlungsbetrag Arbeitnehmerin	17,55 Euro 9,00 Euro 423,45 Euro
	Bruttolohn Abgaben Kosten für den Arbeitgeber	450,00 Euro 126,00 Euro 576,00 Euro

## Geringfügige Beschäftigung im privaten Haushalt

☞ Grundannahme: Bruttoarbeitsentgelt max. 450,00 Euro, gesetzlich krankenversichert

- 5 % pauschale Krankenversicherung
  - 5 % pauschale Rentenversicherung
  - 2 % Abgeltungssteuer
- zu zahlen vom Arbeitgeber.

Die Abgeltungssteuer in Höhe von 2 Prozent kann arbeitsvertraglich auf den Arbeitnehmer abgewälzt werden. Wird eine Lohnsteuerkarte vom Arbeitnehmer vorgelegt, muss nach der Steuerklasse der Lohnsteuerkarte abgerechnet werden.

### Beispiel:

Eine Arbeitnehmerin erhält ein Bruttogehalt in Höhe von 450,00 Euro. Über Ihren Ehepartner ist sie gesetzlich krankenversichert.

5 %	Pauschale Krankenversicherung	22,50 Euro
5 %	Pauschale Rentenversicherung	22,50 Euro
2 %	Abgeltungssteuer	9,00 Euro
	Abgaben	54,00 Euro
13,9 %	AN-Beitrag zur Rentenversicherung	- 62,55 Euro
	Auszahlungsbetrag Arbeitnehmerin	387,45 Euro
	Bruttolohn	450,00 Euro
	Abgaben	54,00 Euro
	Kosten für den Arbeitgeber	504,00 Euro

24

## Mehrere Geringfügige Beschäftigungen im Gewerbebetrieb

☞ Grundannahme: Bruttoarbeitsentgelt max. 450,00 Euro, gesetzlich krankenversichert

- 13 % pauschale Krankenversicherung
  - 15 % pauschale Rentenversicherung
  - 2 % Abgeltungssteuer
- zu zahlen vom Arbeitgeber.

Die Abgeltungssteuer in Höhe von 2% kann arbeitsvertraglich auf den Arbeitnehmer abgewälzt werden. Wird eine Lohnsteuerkarte vom Arbeitnehmer vorgelegt, muss nach der Steuerklasse der Lohnsteuerkarte abgerechnet werden.

### Beispiel:

Eine Arbeitnehmerin übt zwei Beschäftigungsverhältnisse aus, Beim Arbeitgeber A erhält sie 200,00 Euro, beim Arbeitgeber B erhält Sie 150,00 Euro. Über Ihren Ehepartner ist sie gesetzlich krankenversichert.



	Arbeitgeber A, 200 Euro brutto	
13 %	Pauschale Krankenversicherung	26,00 Euro
15 %	Pauschale Rentenversicherung	30,00 Euro
2 %	Abgeltungssteuer	4,00 Euro
	Abgaben	60,00 Euro
3,9 %	AN-Beitrag zur Rentenversicherung	- 7,80 Euro
	Auszahlungsbetrag Arbeitnehmerin	192,20 Euro
	Bruttolohn	200,00 Euro
	Abgaben	60,00 Euro
	Kosten für den Arbeitgeber	260,00 Euro

	Arbeitgeber B, 150 Euro brutto	
13 %	Pauschale Krankenversicherung	19,50 Euro
15 %	Pauschale Rentenversicherung	22,50 Euro
2 %	Abgeltungssteuer	3,00 Euro
	Abgaben	45,00 Euro
3,9 %	AN-Beitrag zur Rentenversicherung	- 5,85 Euro
	Auszahlungsbetrag Arbeitnehmerin	144,15 Euro
	Bruttolohn	150,00 Euro
	Abgaben	45,00 Euro
	Kosten für den Arbeitgeber	195,00 Euro

### **Bruttoarbeitsentgelt über 450 Euro**

☞ Grundannahme: Bruttoarbeitsentgelt über 450,00 Euro, keine pauschalen Beiträge zur Krankenversicherung und Rentenversicherung möglich, 20 Prozent pauschale Lohnsteuer oder Abrechnung nach den Merkmalen der Lohnsteuerkarte.

**Merke: Zur pauschalen Lohnsteuer fällt auch immer pauschale Kirchensteuer (in Hessen 7 Prozent ) und pauschaler Solidaritätszuschlag (5,5 Prozent) an.**

**Beispiel:**

Eine Arbeitnehmerin übt zwei Beschäftigungsverhältnisse aus. Beim Arbeitgeber A erhält Sie 300,00 Euro (1. Lohnsteuerkarte Stkl. I, keine Kinder), beim Arbeitgeber B erhält Sie 350,00 Euro (2. Lohnsteuerkarte Stkl. VI, keine Kinder).

	Arbeitgeber A, 300 Euro brutto	
20 %	Pauschale Lohnsteuer	60,00 Euro
7 %	Pauschale Kirchensteuer	4,20 Euro
5,5 %	Pauschaler Solidaritätszuschlag	3,00 Euro
	Abgaben	3,30 Euro
	oder	- 5,85 Euro
		144,15 Euro
	Nach Lohnsteuerkarte Stkl I	
	Lohnsteuer	0,00 Euro
	Kirchensteuer	0,00 Euro
	Solidaritätszuschlag	0,00 Euro

	Arbeitgeber B, 350 Euro brutto	
20 %	Pauschale Lohnsteuer	70,00 Euro
7 %	Pauschale Kirchensteuer	4,90 Euro
5,5 %	Pauschaler Solidaritätszuschlag	3,85 Euro
	Abgaben	78,75 Euro
	Oder	- 5,85 Euro
		144,15 Euro
	Nach Lohnsteuerkarte Stkl.VI	
	Lohnsteuer	40,66 Euro
	Kirchensteuer	3,65 Euro
	Solidaritätszuschlag	0,00 Euro
		<hr/> 44,31

Frei- und Hinzurechnungsbetrag (Lohnsteuerermäßigungsantrag)

Wenn die Arbeitnehmerin sich auf der 2. Lohnsteuerkarte (Lohnsteuerklasse VI) einen Freibetrag in Höhe von 300,00 Euro eintragen lässt wird ihr auf der 1. Lohnsteuerkarte (Lohnsteuerklasse I) einen

Hinzurechnungsbetrag in Höhe von 300,00 Euro eingetragen. Da in der Steuerklasse I ein Betrag von max. 920 Euro steuerfrei bleibt, wird für sie bei beiden Arbeitsverhältnissen keine Steuer abgezogen.

<u>Lohnsteuerklasse I</u>	<u>Lohnsteuerklasse VI</u>
Brutto € 650,00 €	Brutto € 0,00 €
Lohnsteuer 0,00 €	Lohnsteuer 0,00 €
Kirchensteuer 0,00 €	Kirchensteuer 0,00 €
Soli 0,00 €	Soli 0,00 €

### Gleitzone zwischen 450,01 und 850,00 Euro

Ab 1.4.2003 wurde für Arbeitsverhältnisse mit einem regelmäßigen Arbeitsentgelt zwischen 400,01 und 800 Euro eine spezielle „Gleitzone“ geschaffen. Bei diesen Beschäftigungsverhältnissen handelt es sich um reguläre sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse für die innerhalb der Gleitzone ein besonderes Beitragsermittlungsverfahren anzuwenden ist. Dabei trägt der Arbeitnehmer nur einen reduzierten Beitragsanteil auf der Basis eines fiktiv ermittelten Arbeitsentgelts, während der Arbeitgeber den regulären Anteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag vom tatsächlichen Bruttoarbeitsentgelt zahlt. Erst ab einem Arbeitsentgelt von 850 Euro trägt der Arbeitnehmer den vollen Arbeitnehmeranteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag. Die progressive Steigerung des Arbeitnehmeranteils wird über eine in § 163 Absatz 10 SGB VI enthaltenen Gleitzoneformel verminderte Beitragsbemessungsgrundlage gesteuert.

Seit 1.1.2013 kommt es zu einer Anpassung der Gleitzonengrenzen auf 450,01 bis 850 Euro.

*Die Gleitzoneformel für neue Beschäftigungsverhältnisse ab 1.1.2013 lautet:*

$$F \times 450 + \left( \frac{850}{850-450} \right) - \left[ \frac{450}{850-450} \right] \times F \times (AE - 450)$$

Der für das Jahr 2013 maßgebliche Gleitzonefaktor „F“ beträgt aufgrund der sich teilweise ab 1.1.2013 ändernden Sozialversicherungsbeiträge 0,7605. Bei Zugrundelegung des neuen Faktors „F“ von 0,7605 ergibt sich für ab 1.1.2013 neu aufgenommene Beschäftigungen in der Gleitzone, die folgende vereinfachte Gleitzoneformel:

$$1,2694 \times AE - 229,00$$

Bis 31. Dezember 2012 waren Arbeitnehmer in der sogenannten Gleitzone beschäftigt, wenn das monatliche Arbeitsentgelt zwischen 400,01 Euro und maximal 800,00 Euro lag. Zum 1. Januar 2013 wurde die Verdienstgrenze in der Gleitzone angepasst. Die Regelungen zur Gleitzone gelten ab 1. Januar 2013 in der Entgeltspanne zwischen 450,01 Euro und 850,00 Euro. Während geringfügige Beschäftigungen mit einem Arbeitsentgelt bis zu 450,00 Euro im Monat versicherungsfrei bleiben, sind Beschäftigungen mit einem Arbeitsentgelt in der Gleitzone versicherungspflichtig.

Bei mehreren Beschäftigungen ist das insgesamt aus allen Beschäftigungen erzielte Arbeitsentgelt maßgebend.

**Beispiel:**

Ein Arbeitnehmer übt nebeneinander drei Beschäftigungen mit einem Arbeitsentgelt von jeweils 200 Euro monatlich aus. Eine Hauptbeschäftigung besteht nicht. Das monatliche Arbeitsentgelt des Arbeitnehmers beläuft sich auf insgesamt 600 Euro und übersteigt somit die 450-Euro-Grenze. Die Minijob-Regelungen finden keine Anwendung, es handelt sich vielmehr um ein Beschäftigungsverhältnis in der Gleitzone.

Der Arbeitnehmer hat bei Beschäftigungen in der Gleitzone nur einen reduzierten Sozialversicherungsbeitrag zu zahlen. Dieser beträgt bei 450,01 Euro ca. 15 Prozent des Arbeitsentgelts und steigt auf den vollen Arbeitnehmerbeitrag von ca. 20 Prozent bei 850,00 Euro Arbeitsentgelt an. Der Arbeitgeber hat dagegen stets den vollen Beitragsanteil zu tragen. Die Beitragsanteile des Arbeitnehmers und Arbeitgebers können mit Hilfe des Gleitzonenrechners der Deutschen Rentenversicherung berechnet werden.

**Näheres unter:**

[http://www.deutsche-rentenversicherung.de/Allgemein/de/Inhalt/3\\_Fachbereiche/02\\_arbeitgeber\\_steuerberater/01\\_betriebspruefdienst/03\\_gleitzone/gleitzonenrechner.html](http://www.deutsche-rentenversicherung.de/Allgemein/de/Inhalt/3_Fachbereiche/02_arbeitgeber_steuerberater/01_betriebspruefdienst/03_gleitzone/gleitzonenrechner.html)

**Hinweis:**

Arbeitnehmer, die vor dem 1. Januar 2013 gegen ein Entgelt von mehr als 400 und weniger als 450 Euro beschäftigt waren, bleiben weiterhin versicherungspflichtig in allen Zweigen der Sozialversicherung nach der bisherigen Gleitzonenregelung. Diese Bestandsschutzregelung gilt für eine Übergangszeit bis zum 31. Dezember 2014.

Die Regelung zur Gleitzone gilt jedoch nicht für Auszubildende, für Teilnehmer am freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahr sowie für Teilnehmer am Bundesfreiwilligendienst.

Beschäftigungsverhältnisse mit einem Arbeitsentgelt in der Gleitzone begründen in der Regel Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung. Daher ist nicht die Minijob-Zentrale, sondern die jeweilige Krankenkasse des Arbeitnehmers als Einzugsstelle für die Meldungen zur Sozialversicherung und den Einzug der Sozialversicherungsbeiträge zuständig.