

Minijobber und Aushilfskräfte

Inhalt

1 Geringfügig Beschäftigte (Minijobber)

1.1 Allgemeines

1.2 Arbeitsrecht

1.3 Mindestlohn

2 Rentenversicherungspflicht

3 Gleitzone

4 Kurzfristig Beschäftigte (Aushilfskräfte)

4.1 Allgemeines

4.2 Sozialversicherungsfreiheit, Umlagen und Lohnsteuer

4.3 Arbeitsrecht

5 Vorteile der freiwilligen Beitragsaufstockung

1 Geringfügig Beschäftigte (Minijobber)

1.1 Allgemeines

Bei den geringfügigen Beschäftigungen unterscheidet der Gesetzgeber zwischen der **geringfügig entlohnten Beschäftigung** und der **kurzfristigen Beschäftigung**.

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung liegt vor, wenn das monatliche Arbeitsentgelt nicht mehr als 450 € beträgt. Auf die **Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit kommt es grundsätzlich nicht an!** Mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen werden zusammengerechnet. Bei der kurzfristigen Beschäftigung spielt das Zeitmoment eine Rolle (siehe Punkt 4).

Die Ausübung **einer** geringfügigen Beschäftigung neben einer versicherungspflichtigen Beschäftigung kann auf Antrag sozialversicherungsfrei bleiben (= die **erste** geringfügige Beschäftigung). Werden neben einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung weitere geringfügig entlohnte Beschäftigungen ausgeübt, dann sind die weiteren mit der Hauptbeschäftigung zusammenzurechnen und somit versicherungspflichtig.

Geringfügig Beschäftigte sind Arbeitnehmer wie jeder andere; es gelten daher grundsätzlich alle arbeitsrechtlichen Vorschriften (siehe Punkt 1.2).

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

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

Die Sofortmeldung ist im bestehenden DEÜV-Meldeverfahren (Datenerfassungs- und Übermittlungsverordnung) integriert.

1.1.1 Geringfügig Beschäftigte ohne eine weitere versicherungspflichtige Beschäftigung

Sozialversicherung:

- **15 %** Arbeitgeber-Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung

- **13 %** Arbeitgeber-Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung (ist der Arbeitnehmer privat krankenversichert, entfällt der pauschale Beitrag zur Krankenversicherung)
- **2 %** Arbeitgeber-Pauschalabgabe an die Finanzverwaltung (bei Verzicht auf die Vorlage der Lohnsteuerkarte)
- **1,09 %** Umlagen: U1 (Ausgleich bei Arbeitsunfähigkeit) 0,7 %, U2 (Mutterschaft) 0,24 %, U3 (Insolvenzgeldumlage) 0,15 % des Bruttoarbeitsentgelts
- individuelle Beiträge an den zuständigen Unfallversicherungsträger

Beispiel

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

Lösung

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

Wichtig

Trotz der pauschalen Zahlung an die Krankenversicherung ist der Arbeitnehmer über das Beschäftigungsverhältnis nicht krankenversichert.

Die Bundesknappschaft (Minijob-Zentrale) ist zuständig für den Einzug der Beiträge, Umlagen und Pauschalsteuer. Sie regelt die Verteilung der Abgaben auf die Kranken- und Rentenversicherung sowie die Finanzverwaltung. Weitere Informationen finden Sie unter **www.minijob-zentrale.de**.

Lohnsteuer:

- Grundsätzlich sind alle 450-€-Jobs steuerpflichtig. Hier kann zwischen einer Lohnsteuerpauschalierung und einer individuellen Besteuerung gewählt werden.
- Lohnsteuerpauschalierung
Im Fall der Lohnsteuerpauschalierung ist ein einheitlicher Pauschalsteuersatz von 2 % des Arbeitsentgelts zu erheben. Hierin sind auch der **Solidaritätszuschlag** und die **Kirchensteuer** enthalten (auch wenn der Arbeitnehmer keiner Religionsgemeinschaft angehört). Diese Pauschalbesteuerung kommt nicht in Betracht, wenn keine Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung abgeführt werden; in diesem Fall erheben Sie eine pauschale Lohnsteuer mit einem Steuersatz von 20 %. Hinzu kommt der Solidaritätszuschlag von 5,5 %. Diese Beträge sind an das Betriebsstättenfinanzamt abzuführen.

- Individualbesteuerung
Statt der Pauschalsteuer kann auch eine Besteuerung nach den individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmalen vorgenommen werden. Die Höhe des Lohnsteuerabzugs richtet sich in diesen Fällen nach der jeweiligen Lohnsteuerklasse.

Achtung bei Sonderzahlungen

Wenn der Arbeitgeber regelmäßig Urlaubs- und/oder Weihnachtsgeld zahlt, so sind diese Zahlungen auch für die geringfügig Beschäftigten zu berücksichtigen (siehe Punkt 1.2). Einmalzahlungen werden nur dann berücksichtigt, wenn diese auch tatsächlich ausgezahlt werden und sie mit hinreichender Wahrscheinlichkeit auch tatsächlich einmal jährlich zu erwarten sind. Zahlungen aus Anlass eines Jubiläums fallen hier nicht darunter. Sonderzahlungen können jedoch dazu führen, dass die 450-€-Grenze monatlich überschritten wird.

Umlagen

Arbeitnehmer, die arbeitsunfähig erkrankt sind, erhalten eine Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall durch den Arbeitgeber. Dies gilt auch für den Minijob. Grundsätzlich nimmt die Krankenkasse eine Erstattung vor; bei den Minijobs ist die Minijob-Zentrale die Lohnausgleichskasse. Die Mittel für diese Erstattungen werden im Rahmen eines Umlageverfahrens von den Arbeitgebern erhoben. Es handelt sich hier um die sogenannte **Umlage U1**. An diesem Umlageverfahren nehmen alle Arbeitgeber teil, welche nicht mehr als 30 Arbeitnehmer beschäftigen.

Bei der Berechnung der Gesamtzahl der Arbeitnehmer bleiben schwerbehinderte Menschen außer Ansatz. Arbeitnehmer, die nur teilzeitbeschäftigt und geringfügig beschäftigt sind, werden entsprechend ihrer Wochenarbeitszeit nur anteilmäßig berücksichtigt:

- nicht mehr als 10 Stunden mit 0,25,
- nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und
- nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75.

Die Feststellung über die Teilnahme ist vom Arbeitgeber jeweils zu Beginn eines Kalenderjahres zu treffen; sie gilt dann für das gesamte Kalenderjahr.

Die Umlage U1 beträgt 0,7 % des Bruttoarbeitsentgelts. Die Erstattung beträgt 80 % der Entgeltfortzahlung nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz.

Daneben besteht das Ausgleichsverfahren bei Schwangerschaft und Mutterschaft, die sogenannte **Umlage U2**. Die Teilnahme ist nicht abhängig von der Betriebsgröße. Die U2 beträgt 0,24 % des Bruttoarbeitsentgelts. Während des gesetzlichen Beschäftigungsverbots von Schwangeren und den ersten acht Wochen nach der Geburt werden 100 % des Mutterschutzlohns bzw. des Zuschusses zum Mutterschaftsgeld nach dem Mutterschutzgesetz erstattet.

Mit Ausnahme der privaten Haushalte (siehe Punkt 1.1.5) wird zusätzlich eine Insolvenzgeldumlage (sogenannte **Umlage U3**) von allen Arbeitgebern erhoben. Der Zweck dieser Umlage ist es, dass im Inland beschäftigten Arbeitnehmern im Fall der Insolvenz ihres Arbeitgebers Insolvenzgeld gezahlt wird. Die Höhe dieser Umlage beträgt 0,15 % des Bruttoarbeitsentgelts.

1.1.2 Beschäftigte mit einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung und nur einer geringfügigen Beschäftigung

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

Beispiel

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

Lösung

Die Nebenbeschäftigung stellt eine geringfügige Beschäftigung dar. Dies resultiert aus der Tatsache, dass A nur **eine** Nebenbeschäftigung hat und das aus dieser Beschäftigung erzielte Arbeitsentgelt 450 € nicht übersteigt.

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

Kommen noch weitere Beschäftigungen hinzu, so sind über die erste geringfügige Beschäftigung hinausgehende Beschäftigungen nicht als geringfügig einzuordnen.

Beispiel

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

Lösung

Nur die erste Nebenbeschäftigung ist als geringfügige Beschäftigung anzusehen. Die zweite Nebenbeschäftigung ist mit der versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung zusammenzurechnen.

1.1.4 Mehrere Minijobs nebeneinander ohne versicherungspflichtige Hauptbeschäftigung

Hat ein Arbeitnehmer, der keiner versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung nachgeht, mehrere Minijobs nebeneinander, werden die Arbeitsentgelte aus diesen Beschäftigungen zusammengezählt. Wenn bei der Zusammenzählung der einzelnen Bruttoarbeitsentgelte die

monatlichen Grenze von 450 € nicht überschritten wird, gelten die einzelnen Beschäftigungen als geringfügig.

Beispiel

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

Lösung

Beide Beschäftigungen sind zusammenzurechnen. Dabei beträgt das von G erzielte Arbeitsentgelt 370 € und übersteigt nicht die Grenze von 450 €. Daher sind beide Beschäftigungen als geringfügige Beschäftigungen anzusehen.

Anders sieht es hingegen aus, wenn alle vom Steuerpflichtigen ausgeübten Beschäftigungen die 450-€-Grenze übersteigen. Wenn bei Zusammenrechnung mehrerer Minijobs die monatliche Grenze von 450 € überschritten wird, handelt es sich nicht mehr um versicherungsfreie Minijobs. Vielmehr sind diese versicherungspflichtig bei der zuständigen Krankenkasse zu melden.

Beispiel

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

Lösung

Beide Beschäftigungen sind zusammenzurechnen. Dabei beträgt das von G erzielte Arbeitsentgelt 570 € und übersteigt somit die Grenze von 450 €. Dies hat zur Folge, dass keine der Beschäftigungen als geringfügige Beschäftigung anzusehen ist.

Wichtig

Obige Situation stellt immer ein Risiko für jeden Arbeitgeber dar: Versichert ein geringfügig Beschäftigter seinem Arbeitgeber, dass er keinen weiteren „Minijobs“ nachgeht, und stellt sich dies als falsch heraus, muss der Arbeitgeber unter Umständen nachträglich Beiträge zur Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung zahlen, soweit die Verjährungsfrist noch nicht abgelaufen ist. Der Arbeitgeber ist gegen die Beitragsnachzahlung bei grob fahrlässiger beziehungsweise vorsätzlicher Nichtaufklärung aller Fakten bezüglich des Arbeitnehmers und dessen sozialversicherungsrechtlicher Beurteilung grundsätzlich nicht geschützt. Weder die Unkenntnis über weitere „Minijobs“ seines Arbeitnehmers noch seine ordnungsgemäßen Meldungen oder die Tatsache, dass der Sozialversicherungsträger von der Mehrfachbeschäftigung des Arbeitnehmers hätte wissen müssen, schützt ihn. Denn die Versicherungspflicht tritt kraft Gesetzes ein. **Handelt der Arbeitgeber sorgfältig, ist er geschützt, soweit es zurückliegende Beiträge**

angeht. Sie sollten sich als Arbeitgeber vom Arbeitnehmer jährlich bestätigen lassen, ob dieser weitere Beschäftigungen ausübt.

1.1.5 Geringfügig Beschäftigte im Privathaushalt (= Haushaltsscheckverfahren)

Eine Beschäftigung im Privathaushalt liegt vor, wenn diese Beschäftigung durch einen privaten Haushalt begründet ist und die Tätigkeit sonst gewöhnlich durch Mitglieder des privaten Haushalts erledigt wird (Beispiel: Kochen, Putzen, Betreuung von Kindern und Ähnliches). Nicht begünstigt sind hier Handwerksleistungen. Als **Arbeitgeber** kommen nur **natürliche Personen** in Betracht. Da ein Schutz durch die gesetzliche Unfallversicherung besteht, fällt hier auch ein Beitrag zur Unfallversicherung an.

Sozialversicherung:

- **5 %** Arbeitgeber-Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung
- **5 %** Arbeitgeber-Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung (Ist der Arbeitnehmer privat krankenversichert, entfällt der pauschale Beitrag zur Krankenversicherung)
- **2 %** Arbeitgeber-Pauschalabgabe an die Finanzverwaltung
- **0,7 %** Umlage U1
- **0,24 %** Umlage U2
- **1,6 %** Unfallversicherungsbeitrag

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

Vorteil für Arbeitgeber: Verminderung der jährlichen Steuerschuld des Arbeitgebers um 20 % der Aufwendungen, maximal um 510 €, da es sich hier um sogenannte „**haushaltsnahe Dienstleistungen**“ handelt.

1.2 Arbeitsrecht

Für Minijobber gelten unter anderem folgende Rechte:

- **Gleichbehandlung:** Geringfügig Beschäftigten stehen grundsätzlich dieselben Rechte wie regulär Beschäftigten zu. Dies ist wichtig beispielsweise bei Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld und sonstigen Gratifikationen.
- Auch in Fragen der betrieblichen **Mitbestimmung** bestehen keine Unterschiede. Geringfügig Beschäftigte besitzen sowohl das aktive als auch das passive Wahlrecht zum **Betriebsrat**.

- **Urlaub:** Auch dem Minijobber stehen Urlaubsansprüche zu. Die Höhe ergibt sich entweder aus dem Arbeitsvertrag, dem Tarifvertrag oder den gesetzlichen Regelungen.
- **Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und bei Feiertagen:** Im Fall einer Erkrankung oder an Feiertagen muss der Arbeitgeber den Lohn weiterzahlen.
- **Mutterschutz:** Der gesetzliche Schutz der Schwangeren und der Mutter besteht unabhängig von der Form des Beschäftigungsverhältnisses.
- Auch der **Kündigungsschutz** gilt, wenn das Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate besteht und im Betrieb insgesamt mehr als zehn Arbeitskräfte beschäftigt sind. Es bestehen auch keine besonderen Kündigungsfristen; diese orientieren sich an denen der anderen Beschäftigten.

1.3 Mindestlohn

Für alle Arbeitgeber besteht die Verpflichtung, an die Beschäftigten einen Mindestlohn von 8,50 € brutto zu zahlen. Dies betrifft auch die geringfügig Beschäftigten, so dass diese maximal

- 52,9 Stunden im Monat oder
- 12,2 Stunden in der Woche

arbeiten können.

Ob dieser Mindestlohn gezahlt wird, muss durch den Arbeitgeber nachgewiesen werden. Hier bestehen **Dokumentationspflichten** dahingehend, dass Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit aufzuzeichnen und mindestens zwei Jahre aufzubewahren sind. Ein Verstoß gegen diese Dokumentationspflichten kann ein Bußgeld zur Folge haben.

Wenn der Mindestlohn nicht gezahlt wird, kann dies als **Ordnungswidrigkeit** verfolgt werden. Besondere Bedeutung hat in diesem Zusammenhang auch der Grundsatz, dass der Beitragsanspruch der Sozialversicherung dem **Entstehungsprinzip** folgt. Danach sind Sozialversicherungsbeiträge auch auf solche Lohnbestandteile zu zahlen, die gar nicht an den Arbeitnehmer ausgezahlt worden sind (sogenannter **Phantomlohn**).

2 Rentenversicherungspflicht

Geringfügig Beschäftigte werden der normalen Rentenversicherungspflicht unterworfen und müssen ihre Rentenbeiträge selbst auf die normale Höhe aufstocken, sofern sie nicht ausdrücklich darauf verzichten. Wenn weniger als 175 € verdient wird, gilt der Betrag von 175 € als Mindestbemessungsgrenze.

Während früher geringfügig Beschäftigte selbst freiwillig in die Rentenkasse einzahlen konnten, wenn sie den Pauschalbetrag des Arbeitgebers aus dem Minijob freiwillig aufstockten, ist das nun der Regelfall.

Dies bietet für den Arbeitnehmer den Vorteil, dass er auf diese Weise vollwertige Pflichtbeitragszeiten in der Rentenversicherung erwirbt.

Hinweis

Geringfügig mit bis zu 450 € entlohnte Arbeitnehmer erhalten die Gelegenheit, sich von der Rentenversicherungspflicht befreien zu lassen. Dann bleibt es bei dem Pauschalbeitrag des Arbeitgebers zur Rentenversicherung. Dieser beträgt 15 % vom Lohn in der gewerblichen Wirtschaft und 5 % vom Arbeitsentgelt für Minijobber in Privathaushalten.

Hinweis

Der Befreiungsantrag muss dem Arbeitgeber schriftlich gestellt werden. Dieser leitet den Antrag auf Befreiung dann an die Minijob-Zentrale weiter. Arbeitnehmer sollten hierzu das Musterformular nutzen, das die Minijob-Zentrale unter www.minijob-zentrale.de/befreiungsantrag veröffentlicht hat.

Die Befreiung ist für die gesamte Dauer des Minijobs bindend und verliert erst mit dem Ende der geringfügig entlohnten Beschäftigung ihre Wirkung.

Hinweis

Die Höchstgrenze für geringfügige Beschäftigung wurde zum 01.01.2013 von 400 € auf 450 € erhöht. Erhöht der Arbeitgeber das Arbeitsentgelt in einem bereits bestehenden Minijob nach dem 31.12.2012 auf regelmäßig mehr als 400 €, aber nicht mehr als 450 €, handelt es sich von diesem Zeitpunkt an um einen rentenversicherungspflichtigen Minijob nach neuem Recht. Dies gilt nicht, wenn der Beschäftigte eine Vollrente wegen Alters, ein Ruhestandsgeld oder eine berufsständische Altersversorgung bezieht. Aber auch im Fall der Aufstockung besteht in der Regel die Möglichkeit, die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht zu beantragen.

Hatte sich der Minijobber bereits vor dem 01.01.2013 für die Rentenversicherungspflicht entschieden und Rentenversicherungsbeiträge freiwillig aufgestockt, ändert sich nichts. Der Minijobber bleibt weiterhin rentenversicherungspflichtig und kann sich nicht befreien lassen. Ab 2013 werden die Beiträge allerdings nicht mehr von einem Mindestentgelt von 155 €, sondern von mindestens 175 € berechnet.

3 Gleitzone

Bei Beschäftigten in der sogenannten **Gleitzone** handelt es sich um Arbeitnehmer, die ein regelmäßiges Arbeitsentgelt von 450,01 € bis 850,00 € erhalten. Man spricht in diesem Zusammenhang auch von einem „**Mini-Job**“.

Beispiel

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

Bei der Ermittlung des maßgeblichen Entgelts werden alle Einnahmen berücksichtigt, auf die der Arbeitnehmer Anspruch hat (aus Tarifvertrag, betrieblich übliche Zusatzleistungen, Betriebsvereinbarungen oder Arbeitsvertrag), unabhängig davon, ob diese gezahlt werden oder nicht.

In der Gleitzone unterliegen die Arbeitsentgelte grundsätzlich der Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung. Der Arbeitnehmer hat bei einer Beschäftigung in der Gleitzone jedoch einen reduzierten Sozialversicherungsbeitrag zu zahlen. Dieser beträgt bei 450,01 € ca. 15 % des Arbeitsentgelts und steigt auf den vollen Arbeitnehmerbeitrag von ca. 20 % bei 850,00 € Arbeitsentgelt an. Der Arbeitgeber hat dagegen stets den vollen Beitragsanteil zu tragen. Auf der Webseite der Deutschen Rentenversicherung ist ein „Gleitzone-rechner“ (Excel-Vorlage) zu finden, anhand dessen die Höhe der Abgaben errechnet werden kann (<http://www.deutsche-rentenversicherung.de>).

Mit der Anhebung der Arbeitsentgeltgrenze auf monatlich 450 € bei den geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen wurden auch die Hinzuverdienstgrenzen bei der gesetzlichen Rentenversicherung entsprechend angepasst: Wer eine Altersrente vor Erreichen der Regelaltersgrenze als Vollrente oder eine Rente wegen voller Erwerbsminderung in voller Höhe in Anspruch nimmt, kann seit dem 01.01.2013 bis zu 450 € im Monat hinzuverdienen, ohne dass es zu einer Rentenminderung kommt. Wer die Regelaltersgrenze erreicht hat (65 Jahre und zwei Monate in 2013), braucht wie bisher keine Hinzuverdienstgrenze zu beachten.

4 Kurzfristig Beschäftigte (Aushilfskräfte)

4.1 Allgemeines

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt vor, wenn die Beschäftigung

- innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens drei Monate oder 70 Arbeitstage beschränkt ist oder
- nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt (z.B. Saisonarbeit) oder
- im Voraus vertraglich begrenzt ist.

Dies gilt nicht, wenn die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und ihr Entgelt 450 € übersteigt.

Klassische Einsatzfelder sind Saisonarbeiter (Freibäcker, Biergärten oder Inventur- und Erntehelfer).

Man geht vom Dreimonatszeitraum aus, wenn die Beschäftigung an mindestens fünf Tagen pro Woche ausgeübt wird. Bei Beschäftigungen von regelmäßig weniger als fünf Tagen pro Woche geht man bei der Prüfung der Kurzfristigkeit von 70 Arbeitstagen aus. Sofern von vornherein feststeht, dass diese Grenzen überschritten werden, liegt auch **keine kurzfristige Beschäftigung** vor.

Wichtig

Die Tätigkeit darf nicht berufsmäßig ausgeübt werden, sofern das Entgelt über 450 € liegt. Berufsmäßigkeit liegt unter anderem vor, wenn der Arbeitende das Geld für seinen Lebensunterhalt benötigt. Für alle Arbeitslosengeldempfänger gilt, dass diese berufsmäßig arbeiten. Typische kurzfristig Beschäftigte sind Schüler und Studenten oder Hausfrauen/-männer. Liegt das monatliche Entgelt unter 450 €, braucht das Merkmal „Berufsmäßigkeit“ nicht geprüft zu werden.

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

Hinweis

Überschreitet eine als **kurzfristige vereinbarte** Beschäftigung die Zeitgrenzen, so tritt vom Tag des Überschreitens an die Versicherungspflicht ein.

Wichtig

Für die Wirtschaftsbereiche, in denen ein erhöhtes Risiko für Schwarzarbeit und illegale Beschäftigung besteht, müssen Arbeitgeber auch für kurzfristig Beschäftigte eine Sofortmeldung spätestens bei Aufnahme der Beschäftigung abgeben (siehe oben Punkt 1.1).

4.2 Sozialversicherungsfreiheit, Umlagen und Lohnsteuer

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

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

Auch für kurzfristig Beschäftigte sind unter Umständen Umlagen aufgrund des Ausgleichsverfahrens zu zahlen (siehe Punkt 1.1.1). Der Arbeitgeber zahlt auch 0,15 % Insolvenzgeldumlage.

Der Arbeitslohn aus einer kurzfristigen Beschäftigung ist uneingeschränkt lohnsteuerpflichtig. Es gilt das übliche Steuerabzugsverfahren entweder nach den indivi-

duellen Lohnsteuerabzugsmerkmalen oder der pauschalen Lohnsteuer in Höhe von 25 %.

Die Zahlung der pauschalen Lohnsteuer ist jedoch nur möglich, wenn

- der Arbeitnehmer bei dem Arbeitgeber gelegentlich, nicht regelmäßig wiederkehrend beschäftigt wird,
- der durchschnittliche Arbeitslohn je Arbeitsstunde nicht größer als 12 € ist,
- der tägliche Arbeitslohn während der Beschäftigungsdauer 62 € durchschnittlich je Arbeitstag nicht übersteigt oder die Beschäftigung zu einem unvorhersehbaren Zeitpunkt sofort erforderlich wird, **und**
- die Beschäftigung nicht über 18 zusammenhängende Arbeitstage hinausgeht.

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

4.3 Arbeitsrecht

Die Versicherungsfreiheit wegen kurzfristiger Beschäftigung kann nur bei befristeten Arbeitsverhältnissen im Sinne des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TZBfG) in Betracht kommen.

Wichtig

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

Dauert ein Arbeitsverhältnis über ein Jahr an oder ist es durch eine Vereinbarung von vornherein auf jährliche Wiederholungen angelegt, liegt keine kurzfristige Beschäftigung vor; dies gilt auch, wenn pro Jahr an höchstens 70 Arbeitstagen gearbeitet wird.

Auch die anderen arbeitsrechtlichen Vorschriften sind auf die kurzfristig Beschäftigten anwendbar; dies betrifft vor allem den zu gewährenden Mindestlohn von 8,50 €.

5 Vorteile der freiwilligen Beitragsaufstockung

Aufgrund der Pauschalabgabe des Arbeitgebers erwirbt der 450-€-Jobber nur minimale Ansprüche auf Altersrente und Wartezeiten. Er hat aber auch in Altfällen (Beschäftigung bestand schon 2012) die Möglichkeit, den Pauschalbeitrag des Arbeitgebers aus eigenen Mitteln auf den vollen Rentenversicherungsbeitrag aufzustooken und so Ansprüche auf das volle Leistungsspektrum der gesetzlichen Rentenversicherung zu erwerben. Für geringfügig Beschäftigte in Privathaushalten erfolgt die Meldung und Entrichtung der Pauschalabgabe mittels Haushaltsscheck. Auf diesem Haushaltsscheck, der vom Arbeitgeber und vom Arbeitnehmer zu unterschreiben ist, können sie ihren Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit durch Ankreuzen erklären. Damit erübrigt sich eine gesonderte Verzichtserklärung gegenüber dem Arbeitgeber.

Der Beitragssatz zur allgemeinen Rentenversicherung liegt bei 18,7 %. Der vom Arbeitnehmer getragene Beitrag beläuft sich auf 3,7 % des Arbeitsentgelts, bei Minijobs in Privathaushalten auf 13,7 %. Das ist der Differenzbetrag zwischen dem vom Arbeitgeber zu zahlenden Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung (15 %) und dem allgemeinen Beitragssatz zur gesetzlichen Rentenversicherung. Bei einer geringfügigen Beschäftigung im Haushaltsbereich zahlt der Arbeitgeber jeweils 5 % an Pauschalbeiträgen zur Kranken- und Rentenversicherung.

Mit der Aufstockung des Rentenversicherungsbeitrags mit einem relativ geringen eigenen Beitragsanteil erwerben Minijobber Ansprüche auf das volle Leistungsspektrum der gesetzlichen Rentenversicherung. Über die Aufstockung gibt es:

- höhere Ansprüche auf Altersrente aufgrund vollwertiger Pflichtbeiträge
- höhere Gutschriften für Wartezeiten aufgrund vollgültiger Beitragszeiten (Pflichtbeitragsmonate)
- Ansprüche auf eine Rente wegen Erwerbsminderung, auf vorgezogene Altersrenten, auf die Rentenberechnung nach Mindesteinkommen sowie Ansprüche auf Rehabilitationsleistungen (Kuren) nach einem halben Jahr
- Gutschrift von Pflichtbeitragsmonaten auf dem Rentenkonto

Weitere Vorteile:

- Durch die Versicherungszeiten können bei Minijobbern Lücken in der Versicherungsbiographie vermieden werden.
- Durch den Verzicht auf die Versicherungsfreiheit werden sie in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert und können deshalb von der staatlichen Förderung bei der privaten Altersvorsorge

profitieren (Riester-Förderung). Sie sind dann unmittelbar zulagenberechtigt und können die Altersvorsorgezulage, also die Grund- und auch Kinderzulagen beanspruchen.

Wir stehen Ihnen gerne für weitere Fragen zur Verfügung.

Rechtsstand: März 2015

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