

Buddemeier

GERINGFÜGIGE BESCHÄFTIGUNG IN DER PRAXIS

Minijobs und Gleitzone

Buddemeier

GERINGFÜGIGE BESCHÄFTIGUNG IN DER PRAXIS

Minijobs und Gleitzone

4. Auflage

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.ddb.de> abrufbar.

Reihe **BDAktuell** Nr. 8

GERINGFÜGIGE BESCHÄFTIGUNG IN DER PRAXIS Minijobs und Gleitzone

4. Auflage

1.–3. Auflage: Klaudia Buddemeier

4. Auflage: Aktualisierung Anne Scholz

Herausgeberin:

BDA | Bundesvereinigung der
Deutschen Arbeitgeberverbände, Berlin

Verlag: © **GDA** | Gesellschaft für Marketing und Service
der Deutschen Arbeitgeber mbH, Breite Straße 29, 10178 Berlin

www.gda-kommunikation.de

Stand: März 2013

Alle Rechte vorbehalten
Printed in Germany

ISBN 978-3-936074-81-9

VORWORT

Mit dem „Gesetz zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung“ sind zum 1. Januar 2013 umfangreiche Änderungen in Kraft getreten. Mit dem Gesetz wurden vor allem die seit 2003 unveränderten Verdienstgrenzen für Minijobs von 400 € auf 450 € und für Midijobs von 800 € auf 850 € erhöht. Die Anhebung der Verdienstgrenzen vollzieht in etwa die durchschnittliche Lohn- und Gehaltsentwicklung in diesem Zeitraum nach. Außerdem besteht seit dem 1. Januar 2013 für geringfügig Beschäftigte eine Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung, wobei auf Antrag eine Befreiung von der Versicherungspflicht möglich ist. Diese Opt-out-Regelung ist mit Blick auf die angestrebte Verbesserung der Altersversorgung für diesen Personenkreis und die vorgesehene Befreiungsmöglichkeit vertretbar.

Die vierte Auflage der Broschüre berücksichtigt die zahlreichen Übergangsvorschriften für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, die bereits vor dem 1. Januar 2013 bestanden, und stellt diese in einem gesonderten Kapitel ausführlich dar. Sie enthält außerdem im Anhang Musterarbeitsverträge und die BDA-Checkliste für geringfügig entlohnte oder kurzfristig Beschäftigte. Damit ist die Broschüre ein umfassendes und unverzichtbares Kompendium für Unternehmer, Mitarbeiter in Personalabteilungen und Arbeitnehmer rund um das Thema „Mini- und Midijobs“.

Dr. Volker Hansen
BDA | Abteilungsleiter Soziale Sicherung

März 2013 | Berlin

INHALT

TEIL 1	GERINGFÜGIGE BESCHÄFTIGUNG	10
A.	SOZIALVERSICHERUNGSRECHT	11
I.	GERINGFÜGIG ENTLOHNTE BESCHÄFTIGUNG	11
	1. Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts	12
	a. Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt	12
	b. Schwankendes Arbeitsentgelt	15
	c. Verstetigtes Arbeitsentgelt	16
	d. Steuerfreie Aufwandsentschädigungen	17
	e. Entgeltumwandlung	18
	2. Zusammenrechnung mehrerer Beschäftigungen	18
	a. Mehrere geringfügige Beschäftigungen	18
	b. Hauptbeschäftigung und geringfügige Beschäftigungen	20
	c. Geringfügig entlohnte Beschäftigung neben Bundesfreiwilligendienst, freiwilligem Wehrdienst, Elternzeit oder Leistungsbezug nach SGB III	26
	d. Geringfügig entlohnte Beschäftigung neben dem Bezug von Vorruhestandsgeld	26
	e. Jahresarbeitsentgeltgrenze in der Krankenversicherung	27
	3. Befreiung von der Rentenversicherungspflicht	27
II.	KURZFRISTIGE BESCHÄFTIGUNG	29
	1. Zeitgrenzen	29
	2. Mehrere kurzfristige Beschäftigungen	30
	3. Berufsmäßigkeit	34
	4. Rahmenarbeitsvertrag	35
III.	ÜBERSCHREITEN DER ARBEITSENTGELT- UND ZEITGRENZEN	36
	1. Geringfügige Beschäftigung	36
	2. Kurzfristige Beschäftigung	38
	3. Besonderheiten in der Arbeitslosenversicherung	40

IV. BEGINN DER VERSICHERUNGSPFLICHT BEI FESTSTELLUNG VON MEHRFACHBESCHÄFTIGUNG	40
B. BEITRÄGE	42
I. PAUSCHALBEITRAG ZUR KRANKENVERSICHERUNG ..	43
1. Versicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung	44
2. Krankenversicherungsfreie oder nicht versicherungspflichtige geringfügig Beschäftigte	44
3. Studenten und Praktikanten	44
4. Selbstständige	45
5. Versicherte in der landwirtschaftlichen Krankenversicherung	45
II. PAUSCHALBEITRAG ZUR RENTENVERSICHERUNG	46
1. Rentenversicherungsfreie und von der Versicherungspflicht befreite geringfügig Beschäftigte	47
2. Studenten und Praktikanten	47
III. BERECHNUNG UND ABFÜHRUNG DER BEITRÄGE ..	48
IV. BEITRAGSNACHWEIS	48
C. MELDUNGEN	49
I. GERINGFÜGIG ENTLOHNTE BESCHÄFTIGUNG	49
II. KURZFRISTIGE BESCHÄFTIGUNG	50
D. ZUSTÄNDIGE EINZUGSSTELLE	51
E. LOHNUNTERLAGEN	51
F. UMLAGEVERFAHREN U1 UND U2	52
G. INSOLVENZGELDUMLAGAGE	52
H. WERTGUTHABEN UND SONSTIGE FLEXIBLE ARBEITSZEITABREDEN	53
J. STEUERRECHT	53
I. LOHNSTEUERERHEBUNG BEI GERINGFÜGIG ENTLOHNTER BESCHÄFTIGUNG	53
1. Lohnsteuerpauschalierung	54
a. Pauschsteuer i. H. v. 2 %	54
b. Pauschalsteuer i. H. v. 20 %	54
2. Besteuerung nach den Merkmalen der Lohnsteuerkarte	55
3. Mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen	55
4. Geringfügig entlohnte Beschäftigung neben einer Hauptbeschäftigung	56
II. LOHNSTEUERERHEBUNG BEI KURZFRISTIGER BESCHÄFTIGUNG	56
III. STEUERERMÄSSIGUNG BEI HAUSHALTSNAHER BESCHÄFTIGUNG	57
K. ARBEITSRECHT	57
L. GERINGFÜGIGE BESCHÄFTIGUNG IM PRIVATHAUSHALT	57
1. Haushaltsnahe Beschäftigung	58
2. Haushaltsscheckverfahren	59
3. Zusammenrechnung	59
4. Lohnunterlagen	60
M. GERINGVERDIENERGRENZE	60
N. HINZUVERDIENSTGRENZE	60

TEIL 2 GLEITZONE	61	B. BESCHÄFTIGTE MIT EINEM BRUTTOENTGELT VON 400,01 € BIS 450,00 €	72
A. VERSICHERUNGSRECHT	61	I. RENTENVERSICHERUNG	72
B. BEITRÄGE	61	II. KRANKENVERSICHERUNG	73
I. BESONDERE BEITRAGSBERECHNUNG	61	III. ARBEITSLOSENVERSICHERUNG	73
II. ERMITTLUNG DES REGELMÄSSIGEN ARBEITSENTGELTS	62	C. BESCHÄFTIGTE IN DER GLEITZONE MIT EINEM BRUTTOENTGELT VON 450,01 € BIS 800,00 €	74
III. ERMITTLUNG DER BEITRAGSPFLICHTIGEN EINNAHMEN	64	D. BESCHÄFTIGTE MIT EINEM BRUTTOENTGELT VON 800,01 € BIS 850,00 €	75
1. Grundsatz	64		
2. Ausnahmen	66		
IV. BERECHNUNG DER BEITRÄGE	66	TEIL 4 ANHANG	76
1. Grundsatz	66	DOWNLOADHINWEIS	76
2. Beschäftigungen mit Arbeitsentgelten außerhalb der Gleitzone	68	A. MUSTERARBEITSVERTRÄGE	77
V. VERZICHT AUF DIE REDUZIERUNG DES ARBEITNEHMERBEITRAGS IN DER RENTENVERSICHERUNG	69	1. Arbeitsvertrag für geringfügig entlohnte Beschäftigte	78
		2. Arbeitsvertrag für kurzfristig Beschäftigte	82
		3. Gleitzonendarbeitsverhältnis	84
TEIL 3 ÜBERGANGSVORSCHRIFTEN FÜR ARBEITSVERHÄLTNISS, DIE VOR DEM 1. JANUAR 2013 BEGRÜNDET WORDEN SIND	70	B. CHECKLISTE FÜR GERINGFÜGIG ENTLOHNTE ODER KURZFRISTIG BESCHÄFTIGTE	88
A. GERINGFÜGIG BESCHÄFTIGTE MIT EINEM BRUTTOENTGELT VON BIS ZU 400,00 €	70	STICHWORTVERZEICHNIS	100
I. RENTENVERSICHERUNG	70		
II. KRANKENVERSICHERUNG	71		
III. ARBEITSLOSENVERSICHERUNG	71		

TEIL 1 GERINGFÜGIGE BESCHÄFTIGUNG

Es existieren drei Erscheinungsformen der geringfügigen Beschäftigung:

- Eine **geringfügig entlohnte** Beschäftigung liegt vor, wenn das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt 450 € monatlich nicht übersteigt. Es fallen Pauschalabgaben i. H. v. 30 %¹ an.
- Eine **kurzfristige Beschäftigung** liegt vor, wenn die Beschäftigung zwei Monate oder 50 Arbeitstage innerhalb eines Kalenderjahres nicht überschreitet. Es fallen **keine Pauschalabgaben** an.
- Eine **geringfügige Beschäftigung im Privathaushalt** liegt vor, wenn das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt 450 € monatlich nicht übersteigt und es sich um eine haushaltsnahe Tätigkeit handelt. Es fallen Pauschalabgaben i. H. v. 12 %² an.

Die geringfügige Beschäftigung ist für den Arbeitnehmer grundsätzlich in allen Zweigen der Sozialversicherung – mit Ausnahme der Rentenversicherung – versicherungsfrei. Die gesetzlichen Vorschriften sehen jedoch Ausnahmen für bestimmte Personengruppen vor. Danach gilt die Versicherungsfreiheit nicht für Beschäftigte, die

- im Rahmen betrieblicher Berufsausbildung (z. B. Auszubildende),³

¹ Krankenversicherung (13 %), Rentenversicherung (15 %) und Pauschsteuer (2 %); zzgl. Umlagen für Entgeltfortzahlung bei Krankheit und Mutterschaft (U1, U2), Insolvenzgeldumlage, Unfallversicherung.

² Krankenversicherung (5 %), Rentenversicherung (5 %) und Pauschsteuer (2 %); zzgl. Umlagen für Entgeltfortzahlung bei Krankheit und Mutterschaft (U1, U2), Insolvenzgeldumlage, Unfallversicherung.

³ Ausbildungsverhältnisse sind versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse, auch wenn das regelmäßige Arbeitsentgelt weniger als 450 € beträgt (§ 7 Abs. 1 Nr. 1 SGB V, § 27 Abs. 2 Nr. 1 SGB III, § 5 Abs. Satz 3 SGB VI).

- im Sinne des Gesetzes zur Förderung eines freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahres,
- als behinderte Menschen in geschützten Einrichtungen,
- als Personen in Einrichtungen der Jugendhilfe oder in Berufsbildungseinrichtungen oder ähnlichen Einrichtungen für behinderte Menschen,
- aufgrund einer stufenweisen Wiedereingliederung in das Erwerbsleben,
- wegen Kurzarbeit oder witterungsbedingtem Arbeitsausfall geringfügig beschäftigt sind.

A. Sozialversicherungsrecht

I. Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung liegt vor, wenn das Arbeitsentgelt (§ 14 SGB IV) regelmäßig 450 € im Monat nicht übersteigt (§ 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV). Alleiniges Beurteilungskriterium für das Vorliegen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung ist unabhängig von der wöchentlichen Arbeitszeit die Höhe des Arbeitsentgelts. Beginnt oder endet eine Beschäftigung im Laufe eines Kalendermonats, gilt für diesen Kalendermonat ebenfalls die 450-€-Grenze. Eine anteilige Ermittlung der 450-€-Grenze für den „angebrochenen“ Monat verlangt die Sozialversicherung nicht.

Beispiel 1

B wird zum 15. April unbefristet eingestellt. Das Arbeitsentgelt im April beträgt 350 €.

Es liegt eine geringfügige Beschäftigung vor, da das Arbeitsentgelt 450 € im April nicht übersteigt.

1. Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts

Bei der Prüfung der Frage, ob das Arbeitsentgelt regelmäßig 450 € im Monat überschreitet, ist mindestens auf das Arbeitsentgelt abzustellen, auf das der Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch hat. Dieser Anspruch kann sich z. B. aus einem für allgemein verbindlich erklärten Tarifvertrag, betrieblicher Übung, Betriebsvereinbarung oder dem Arbeitsvertrag ergeben. Auf die Höhe des tatsächlich ausgezahlten Entgelts kommt es insoweit nicht an. Ein arbeitsrechtlich zulässiger Verzicht auf künftig entstehende Arbeitsentgeltansprüche mindert dagegen das zu berücksichtigende Entgelt. Die Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts ist vorausschauend bei Beginn der Beschäftigung bzw. erneut bei jeder dauerhaften Veränderung in den Verhältnissen vorzunehmen.

a. Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt

Zum regelmäßigen Arbeitsentgelt gehören auch Einmalzahlungen wie z. B. Weihnachtsgeld. Bei einmalig gezahltem Arbeitsentgelt entstehen die Beitragsansprüche der Sozialversicherungsträger gem. § 22 Abs. 1 SGB IV, „sobald dieses ausgezahlt worden ist“. Für Einmalzahlungen gilt also das Zuflussprinzip, d. h., für Einmalzahlungen können keine Beiträge geltend gemacht werden, wenn sie tatsächlich nicht ausgezahlt wurden. Ansonsten ist im Sozialversicherungsrecht das Entstehungsprinzip anzuwenden, nach dem die Sozialversicherungsbeiträge fällig werden, wenn der Anspruch des Arbeitnehmers auf das Arbeitsentgelt entstanden ist.

§ 22 Abs. 1 SGB IV wirkt sich auf die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung eines geringfügig Beschäftigten wie folgt aus:

Einmalzahlungen, deren Gewährung zu Beginn der Beschäftigung mit hinreichender Sicherheit – z. B. aufgrund eines für allgemein verbindlich erklärten Tarifvertrags oder betrieblicher Übung – mindestens einmal jährlich zu erwarten ist, sind bei der Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts zu berücksichtigen. Ist die Gewährung hingegen ungewiss, bleibt die Einmalzahlung außer Betracht. Im Übrigen sind Einmalzahlungen nur dann zu berücksichtigen,

wenn sie aus der zu beurteilenden Beschäftigung und nicht aus einem ruhenden Beschäftigungsverhältnis wie z. B. Elternzeit resultieren.

Die Einmalzahlung ist ausnahmsweise nicht zur Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts zu berücksichtigen, wenn der Arbeitnehmer im Voraus schriftlich auf sie verzichtet hat. Auf die arbeitsrechtliche Zulässigkeit eines solchen Verzichts kommt es hier – anders als beim übrigen Arbeitsentgelt – nicht an. Die Verzichtserklärung ist zu den Lohnunterlagen zu nehmen (§ 8 Abs. 2 Nr. 12 Beitragsverfahrensordnung, BVV).

Beispiel 2

B wird zum 1. Januar zu einem monatlichen Arbeitsentgelt von 440 € eingestellt. Nach betrieblicher Übung wird in dem Betrieb des Arbeitgebers ein Weihnachtsgeld i. H. v. 180 € gezahlt.

Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts:

laufendes Arbeitsentgelt	440 x 12 = 5.280 €
Weihnachtsgeld	180 €
Summe	5.460 €

1/12 des zu berücksichtigenden Arbeitsentgelts (5.460 €) = 455 €

Das regelmäßige Arbeitsentgelt übersteigt 450 € im Monat. Es liegt keine geringfügige Beschäftigung vor.

Beispiel 3

B wird zum 1. Januar zu einem monatlichen Arbeitsentgelt von 440 € eingestellt. Nach betrieblicher Übung wird im Betrieb des Arbeitgebers ein Weihnachtsgeld i. H. v. 180 € gezahlt. B verzichtet bei der Einstellung schriftlich auf die Auszahlung des Weihnachtsgelds.

Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts:

laufendes Arbeitsentgelt	440 x 12 = 5.280 €
Weihnachtsgeld	180 €

1/12 des zu berücksichtigenden Arbeitsentgelts (5.280 €) = 440 €

Das regelmäßige Arbeitsentgelt übersteigt nicht 450 € im Monat. Wegen des schriftlichen Verzichts des B wird das Weihnachtsgeld nicht in die Beurteilung des regelmäßigen Arbeitsentgelts einbezogen. Es liegt eine geringfügige Beschäftigung vor.

Wird eine Einmalzahlung, die ursprünglich mit Sicherheit zu erwarten war, tatsächlich nicht ausgezahlt, ändert dies rückwirkend nichts an der vorgenommenen versicherungsrechtlichen Beurteilung des Arbeitnehmers. Wurde der Arbeitnehmer wegen Einbeziehung einer Einmalzahlung als nicht geringfügig Beschäftigter beurteilt, so bleibt sein Versicherungsstatus zunächst bestehen. ggf. ist der Status ab dem Zeitpunkt der Nichtauszahlung neu festzulegen. Der Grund für diese Beurteilung ist, dass der Versicherungsstatus eines Beschäftigten – unabhängig von der Pflicht zur Beitragszahlung – stets im Voraus zu prüfen ist.

Hinweis

Die Prüfung, ob das Arbeitsentgelt des Beschäftigten im Jahresdurchschnitt unterhalb der Geringfügigkeitsgrenze von 450 € bleibt, ist stets im Voraus bei Beginn der Beschäftigung vorzunehmen. Ist dabei die Auszahlung einer Einmalzahlung sicher, ist sie einzubeziehen. Die Einmalzahlung bleibt bei der Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts hingegen außer Betracht, wenn deren Auszahlung ungewiss ist oder wenn der Arbeitnehmer im Voraus schriftlich auf sie verzichtet hat. Die Verzichtserklärung ist zu den Lohnunterlagen zu nehmen.

b. Schwankendes Arbeitsentgelt

Schwankt das Arbeitsentgelt oder werden im Rahmen eines Dauerschuldverhältnisses unterschiedliche Arbeitsentgelte erzielt, ist der regelmäßige Betrag nach denselben Regeln zu ermitteln, die für die Schätzung des Jahresarbeitsentgelts in der Krankenversicherung bei schwankenden Bezügen gelten. Danach ist eine am Verdienst der zurückliegenden Zeit orientierte Schätzung vorzunehmen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Schätzung einer laufenden Überprüfung zu unterziehen. Stellt sich heraus, dass die Schätzung infolge nicht sicher voraussehbarer Umstände mit dem tatsächlich erzielten Arbeitsentgelt nicht übereinstimmt, bleibt sie trotzdem für die Vergangenheit bestehen, muss für die Zukunft jedoch geändert werden.

Beispiel 4

B erzielt bei Arbeitgeber A in den Monaten September bis April ein monatliches Arbeitsentgelt von 460 €. In den Monaten Mai bis August beträgt das monatliche Arbeitsentgelt 340 €.

Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts: