

MERK SCHLARB & PARTNER

Partnerschaft mbB

Rechtsanwälte · Steuerberater · Wirtschaftsprüfer

Aktuelle Information



zu den 450 EUR-Jobs

-geringfügige Beschäftigungsverhältnisse-

Stand: Januar 2020

Inhaltsverzeichnis	Seite
I. Vorwort	1
II. Überblick	1
III. Sozialversicherung	4
1. Definition	4
2. Entgeltgrenzen seit 01.01.2019	5
3. Arbeitsentgelt / Arbeitszeit	5
4. Drei Fälle von geringfügigen Beschäftigungen	7
a) Fall 1: 450-EUR-Job	7
b) Fall 2: 450-EUR-Haushaltsjob	8
c) Fall 3: Kurzzeitige Beschäftigung oder Saisonbeschäftigung	8
d) Zusammenrechnung	10
e) Entscheidungsbaum	12
f) Beispiele Zusammenrechnung	13
5. Besonderheiten in den einzelnen Sozialversicherungsbereichen	14
a) Krankenversicherung	14
b) Rentenversicherung	15
aa) Versicherungspflicht / Allgemeines	15
bb) Opt-out (Befreiung von der Rentenversicherungspflicht)	15
cc) Altersrentner	16
c) Arbeitslosenversicherung	16
d) Lohnfortzahlungsversicherung	17
aa) Allgemeines	17
bb) Kreis der Arbeitgeber	17
cc) Umlagen	17
e) Umlage für das Insolvenzgeld	17
f) Verfahren	18
aa) Allgemeines	18
bb) Haushaltsscheckverfahren	18
cc) Einzugsstelle	19
dd) Lohnunterlagen	19
IV. Lohnsteuer	20
1. Besteuerungsalternativen	20
a) Besteuerung nach dem ELStAM-Verfahren	20

b) Pauschalbesteuerung	21
aa) Geringfügige Beschäftigung	21
(1) Pauschalsteuer 2 % bei 450-EUR-Job	21
(2) Pauschalsteuer 20 %	22
bb) Kurzfristige Beschäftigung	22
c) Entscheidungsbaum Pauschalbesteuerung	23
2. Steuerermäßigung für hauswirtschaftliche Beschäftigungsverhältnisse	24
V. Mindestlohn	25
VI. Beispiele	31

Anlagen

Musterfragebogen zur Einstellung

Merkblatt über die möglichen Folgen einer Befreiung von der Rentenversicherungspflicht

Befreiungsantrag von der Rentenversicherungspflicht

I. Vorwort

Die Besteuerung und die Sozialversicherungspflicht der so genannten Minijobs ist in den letzten Jahren immer komplizierter geworden.

Diese Broschüre gibt Ihnen einen Überblick über die Vorschriften zu den „Geringfügig Beschäftigten“ mit dem Rechtsstand zum 01.01.2020.

II. Überblick

Geringfügige Beschäftigung							
Fall:	Umfang / Art der Beschäftigung	Beschäftigungsort	Sozialversicherung		Steuerrecht		
			AG	AN	LoSt / SolZ / KiSt		Steuerabzug beim Arbeitgeber
1	Arbeitslohn max. 450 EUR im Monat	nicht Privathaushalt	28% (15% RV 13% KV)	3,6% RV	ELStAM-Verfahren (Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit)	2 % einheitliche Pauschalsteuer	ggf. Betriebsausgabe oder Werbungskosten
2		Privathaushalt	10% (5% RV 5% KV)	13,6% RV			Abzug von der EST: 20% max. 510 EUR / Jahr
3	Arbeitszeit max 3 Monate / 70 Arbeitstage im Kalenderjahr	nicht Privathaushalt	-	-	kurzfristig = max 18 Tage / max 62 EUR Tageslohn	25 % + SolZ + KiSt	ggf. Betriebsausgabe oder Werbungskosten

- Einheitliche Geringfügigkeitsgrenze von 450 EUR im Monat.
- Eine geringfügige Beschäftigung liegt nicht vor, wenn die „Aushilfe“ eine Hauptbeschäftigung und mehrere geringfügige Beschäftigungen hat.

Eine Hauptbeschäftigung und eine geringfügige Beschäftigung ist unschädlich.

Die zweite und jede weitere geringfügige Beschäftigung wird unabhängig von der Höhe immer mit der Hauptbeschäftigung zusammengerechnet, so dass neben der ersten abgeschlossenen begünstigten geringfügigen Beschäfti-

gung alle anderen geringfügigen Beschäftigungen immer voll sozialversicherungspflichtig (mit Ausnahme der Arbeitslosenversicherung) sind.

- Bei der Sozialversicherung zahlt der Arbeitgeber:
 - pauschal **15 % Rentenversicherung** und
 - grundsätzlich **13 % Krankenversicherung**.
- bei einer Beschäftigung im Privathaushalt:
 - pauschal 5 % **Rentenversicherung** und
 - grundsätzlich 5 % **Krankenversicherung**.
- Der Arbeitnehmer zahlt 3,6 % **Rentenversicherung** bzw. 13,6 % bei einer Beschäftigung im privatem Haushalt.
- Steuerlich gibt es grundsätzlich 2 Alternativen:
 - Pauschalsteuer mit 2 % Pauschalsteuer für Lohnsteuer, Kirchensteuer und Solidaritätszuschlag
 - Lohnsteuerabzug über das ELStAM-Verfahren (Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit).
- Arbeitgeber schuldet die vollen Sozialversicherungsbeiträge (450 EUR ist durch Zusammenrechnung mit anderen Beschäftigungen überschritten), wenn bei seinem Beschäftigungsverhältnis die Grenzen überschritten werden bzw. wenn ihm die Einzugsstelle (Knappschaft-Bahn-See) dies mitteilt. Keine Haftung für Falschangaben des Arbeitnehmers!
- Die Sozialversicherungsbeiträge und die pauschale Lohnsteuer ist bei geringfügig Beschäftigten an die zentrale Einzugsstelle der Knappschaft Bahn See in 45115 Essen einzuzahlen.
- Die Anmeldungen von geringfügig Beschäftigten sowie die Meldung zum Verzicht auf die Rentenversicherungspflicht (Opt-out) erfolgt auch bei der Knappschaft Bahn See.
- Umlage 1 (ab 01.01.2019 0,9 %) und Umlage 2 (ab 01.01.2020 0,19 %) für geringfügig Beschäftigte werden ebenfalls von der Knappschaft Bahn See verwaltet.

- Die Berufsgenossenschaftsbeiträge (Unfallversicherung) für geringfügig Beschäftigte im Privathaushalt (derzeit 1,6 %) werden auch von der Knappschaft Bahn See verwaltet.
- Die Berufsgenossenschaftsbeiträge für die restlichen geringfügig Beschäftigten werden jeweils von der entsprechenden Berufsgenossenschaft berechnet und sind ebenfalls elektronisch an diese zu melden.
- Die besonderen Regelungen für geringfügige Beschäftigungen gelten z. B. nicht für Auszubildende.

III. Sozialversicherung

Nachstehende Ausführungen beruhen auf dem Schreiben der Spitzenverbände der Krankenkassen vom 21.11.2018 (Geringfügigkeitsrichtlinie = 158 Seiten) und der „Gemeinsamen Verlautbarung zum Haushaltsscheckverfahren“ vom 20.11.2013 (17 Seiten).

Die Entscheidungsbäume wurden einem Beratungsblatt der TKK 02/2011 bzw. der Zeitschrift NWB Nr. 3 vom 13.01.2003 entnommen.

1. Definition

§ 8 Abs. 1 und 2 SGB IV lauten wie folgt :

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

1. **das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung regelmäßig im Monat 450 EUR nicht übersteigt,**
2. *die Beschäftigung innerhalb eines **Kalenderjahres** auf längstens drei Monate oder 70 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 EUR** 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 bei der Zusammenrechnung nach Satz 1 festgestellt, dass die Voraussetzungen einer geringfügigen Beschäftigung nicht mehr vorliegen, tritt die Versicherungspflicht erst mit dem Tage 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.***

§ 8a SGB IV lautet wie folgt:

„Werden geringfügige Beschäftigungen ausschließlich in Privathaushalten ausgeübt, gilt § 8 SGB. Eine geringfügige Beschäftigung im Privathaushalt liegt vor, wenn diese durch einen privaten Haushalt begründet ist und die Tätigkeit sonst gewöhnlich durch Mitglieder des privaten Haushalts erledigt wird.“

2. Entgeltgrenzen seit 01.01.2019

	seit 01.01.2019
Minijob	0 bis 450 EUR
Mindestbemessungsgrundlage	175 EUR
Gleitzone (bis 30.06.2019)	450,01 bis 850,00 EUR
Sozialversicherungsrechtlicher Übergangsbereich ab 01.07.2019 (ehem. Gleitzone)	450,01 bis 1.300,00 EUR

3. Arbeitsentgelt / Arbeitszeit

Bei der Prüfung der 450 EUR-Grenze ist von dem regelmäßigen Arbeitsentgelt auszugehen. Hierzu zählen auch Einmalzahlungen, wie z.B. Weihnachtsgeld oder Urlaubsgeld, wenn diese mit hinreichender Sicherheit zu erwarten sind.

Andererseits bleiben z. B. Jubiläumszuwendungen bei der Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgeltes außer Betracht, da es sich um nicht jährlich wiederkehrende Zuwendungen handelt. ¹

ACHTUNG: Beim lfd. Arbeitslohn ist der Rechtsanspruch (z. B. aufgrund eines Tarifvertrags, einer Betriebsvereinbarung oder Einzelabsprachen) entscheidend, auch wenn dieser nicht ausgezahlt wird („Phantomlohn“).

¹ Tz. 2.2.1.1 Geringfügigkeitsrichtlinie

In einer Vorausschau ist das Jahresarbeitsentgelt inkl. Einmalzahlungen zu berechnen und durch 12 zu teilen. Wird die 450 EUR-Grenze überschritten, so besteht Versicherungspflicht.

Lohnsteuer**freie** Beträge, wie z.B. Erstattung der Kosten für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte mit einem öffentlichen Verkehrsmittel werden **nicht** in die 450 EUR-Grenze eingerechnet.

Beginnt oder endet die Beschäftigung im Laufe eines Kalendermonats bzw. ist nur auf einige Tage eines Kalendermonats befristet, so gilt ebenfalls für diesen Teilmonat die Arbeitsentgeltgrenze von 450 EUR.

Eine Umrechnung auf den anteiligen Beschäftigungszeitraum führt nach einem Urteil des BSG zu systemwidrigen Ergebnissen und ist daher nicht mehr anzuwenden.²

Im Rahmen gesetzlicher Änderungen ist zum 01.01.2019 das Gesetz zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts – Einführung von Brückenteilzeit – in Kraft getreten.

Die bisher wenig kommunizierte und „weitreichende“ Änderung in § 12 des Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) regelt die sog. „Arbeit auf Abruf“.

Kennzeichnend für die „Arbeit auf Abruf“ ist, dass die Arbeitszeit nicht auf der Grundlage eines bestimmten Arbeitszeitmodells (z. B. 3 h an 3 Tagen die Woche) geleistet wird, sondern kurzfristig nach dem jeweiligen betrieblichen Bedarf durch den Arbeitgeber eingeteilt wird.

Durch diese Neuregelung wird seit dem 01.01.2019 eine gesetzliche Fiktion von 20 Stunden je Woche³ als abrufbare Arbeitszeit unterstellt, sofern im Anstellungsvertrag keine festgeschriebene abrufbare Arbeitszeit vereinbart wurde. Wird hingegen die abrufbare Arbeitszeit im Rahmen der vertraglichen Gestaltung fixiert, so ist eine Abweichung der abrufbaren Arbeitszeit nach oben nur bis zu 25 % und nach unten bis zu 20 % erlaubt⁴.

Auf Grund dieser gesetzlichen Fiktion und dem seit 01.01.2020 geltenden Mindestlohn i. H. v. 9,35 EUR je Zeitstunde, würde sich ein Verdienst i. H. v. 809,71 EUR je Monat (20 h x 4,33 Wochen x 9,35 EUR) ergeben. Hierdurch wird die Geringfügig-

² BSG vom 05.12.2017 B-12-R-10/15-R

³ § 12 Abs. 1 Satz 3 TzBfG

keitsgrenze von 450 EUR je Monat durchbrochen und das Arbeitsverhältnis ist als sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis, evtl. im Rahmen der sog. Gleitzone, zu behandeln.

Da in der Regel aber nur die 450 EUR je Monat gezahlt werden, ergeben sich hieraus weitere Problematiken beim sog. „Phantomlohn“. Dies würde bedeuten, dass Sie als Arbeitgeber Sozialversicherungsbeiträge aus dem o. g. Entgelt i. H. v. 795,85 EUR leisten müssten (Entstehungsprinzip der Sozialversicherung), obwohl nur ein tatsächliches Entgelt i. H. v. 450 EUR gezahlt wurde.

Wie müssen Sie tätig werden?

Sie sollten alle bereits bestehenden Mini-Jobber-**Verträge** hinsichtlich des o. g. Arbeitszeitmodells („Arbeit auf Abruf“) prüfen und evtl. eine Ergänzung über die wöchentliche Arbeitszeit aufnehmen.

4. Drei Fälle von geringfügigen Beschäftigungen

Fall 1: 450-EUR-Job im Monat die nicht im Privathaushalt beschäftigt sind

Fall 2: 450-EUR-Haushaltsjob im Monat

Fall 3: Saisonbeschäftigungen von längstens drei Monaten oder höchstens 70 Arbeitstagen im Jahr (= **kurzzeitig Beschäftigte oder Saisonbeschäftigung**)

a) Fall 1: 450-EUR-Job

Für Beschäftigte, deren Arbeitsentgelt insgesamt regelmäßig 450 EUR im Monat nicht übersteigt, muss der Arbeitgeber pauschale Sozialversicherungsbeiträge abführen, und zwar:

- 15 % vom Arbeitsentgelt an die gesetzliche Rentenversicherung und
- grundsätzlich 13 % an die gesetzliche Krankenversicherung.

Zusätzlich zu den genannten Pauschalen sind Beiträge an die jeweilige Berufsgenossenschaft unter Berücksichtigung der Gefahrenklasse durch den Arbeitgeber zu entrichten.

Der Arbeitnehmer zahlt 3,6 % Rentenversicherung (oder Opt-out).

b) Fall 2: 450-EUR-Haushaltsjob

Für im privaten Haushalt Beschäftigte, deren Arbeitsentgelt insgesamt regelmäßig 450 EUR im Monat nicht übersteigt, muss der Arbeitgeber pauschale Sozialversicherungsbeiträge abführen, und zwar:

- 5 % vom Arbeitsentgelt an die gesetzliche Rentenversicherung und
- grundsätzlich 5 % an die gesetzliche Krankenversicherung
- 1,6 % an die gesetzliche Unfallversicherung.

Der Arbeitnehmer zahlt 13,6 % Rentenversicherung (oder Opt-out).

c) Fall 3: Kurzzeitige Beschäftigung oder Saisonbeschäftigung

Für kurzzeitige Beschäftigungen (Achtung andere Definition als im Lohnsteuerrecht = kurzfristige Beschäftigung) sind vom Arbeitgeber keine Sozialversicherungsbeiträge für den Arbeitnehmer abzuführen, wenn die Beschäftigung:

- auf nicht mehr als **drei** Monate *oder*
- insgesamt 70 Arbeitstage **im Kalenderjahr**
- nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder
- im Voraus **vertraglich** (längstens auf ein Jahr) begrenzt ist.

Wenn die Tätigkeit **berufsmäßig** ausgeübt wird und das Entgelt 450 EUR im Monat übersteigt, liegt **keine** kurzzeitige Beschäftigung vor.

Die Arbeitsentgeltgrenze von 450 Euro ist ein Monatswert, der auch dann gilt, wenn die Beschäftigung **nicht** während des gesamten Kalendermonats besteht.⁵

Bei kurzzeitiger Beschäftigung, die **nicht berufsmäßig** ausgeübt wird, besteht Sozialversicherungsfreiheit, auch wenn das Arbeitsentgelt 450 EUR im Monat übersteigt.

⁵ BSG Urteil vom 05.12.2017 B-12-R-10/15-R

Keine Berufsmäßigkeit liegt z. B. vor, wenn die Beschäftigung:

- neben einer Hauptbeschäftigung,
- zwischen dem Schulabschluss und der Aufnahme des Studiums,
- von Hausfrauen, Altersrentnern, Schülern und Studenten ausgeübt wird.

Berufsmäßigkeit liegt z. B. vor,

- wenn Arbeitnehmer Arbeitslosenhilfe oder -geld beziehen oder bei der Arbeitsagentur als arbeitssuchend gemeldet sind oder der Arbeitsvermittlung zur Verfügung stehen
- bei Beschäftigungen während des Erziehungsurlaubs oder eines unbezahlten Urlaubs,
- zwischen dem Schulabschluss und der Aufnahme eines Ausbildungsverhältnisses.

Demnach kann ein Arbeitnehmer weiterhin beispielsweise als Saisonarbeitskraft bis zu drei Monate / 70 Arbeitstage innerhalb eines Jahres sozialversicherungsfrei beschäftigt werden.

Die Prüfung des Drei-Monats-Zeitraumes ist anzuwenden, 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 70 Arbeitstagen abzustellen.

Überschreitet eine Beschäftigung entgegen der ursprünglichen Erwartung die Zeitdauer von drei Monaten oder 70 Arbeitstagen, tritt vom Tage des Überschreitens an Versicherungspflicht ein, es sei denn, dass die Merkmale einer geringfügig entlohnten Beschäftigung vorliegen.

Stellt sich im Laufe der Beschäftigung heraus, dass sie länger dauern wird, so beginnt ggf. die Versicherungspflicht bereits mit dem Tage, an dem das Überschreiten der Zeitdauer erkennbar wird. Also nicht erst nach Ablauf der drei Monate bzw. 70 Arbeitstage. Für die zurückliegende Zeit verbleibt es bei der Versicherungsfreiheit.

Bei einer kurzzeitigen Beschäftigung sind keine Sozialversicherungsbeiträge abzuführen, aber das Arbeitsentgelt ist zu versteuern.

Die Besteuerung muss entweder über das ELStAM-Verfahren (Elektronische Lohnsteuerabzugsmerkmale = Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit) oder über eine pauschale Lohnsteuer (nicht in der Steuererklärung des Arbeitnehmers anzugeben) erfolgen.

Die Anwendung der Lohnsteuerpauschalierung ist nach folgenden Kriterien möglich:

- Der Arbeitnehmer wird lediglich **gelegentlich**, d. h. nicht regelmäßig wiederkehrend für **höchstens 18 zusammenhängende Arbeitstage** beschäftigt und
- Der Arbeitslohn darf **durchschnittlich 62 EUR je Arbeitstag** nicht übersteigen (wird wegen unvorhergesehenen⁶ Ausfällen der Einsatz der Beschäftigung erforderlich, ist ein höherer Arbeitslohn für die Lohnsteuer-Pauschalierung nicht schädlich).

d) Zusammenrechnung

Für die Überprüfung der 450 EUR-Grenze sind zusammenzurechnen:

- mehrere geringfügige entlohnte Beschäftigungen
oder
- das Arbeitsentgelt einer Hauptbeschäftigung mit geringfügig entlohn-
ten Beschäftigungen, wenn neben der Hauptbeschäftigung in der
Summe noch mindestens 2 für sich gesehen geringfügige Beschäfti-
gungen vorliegen und diese geringfügigen Beschäftigungen in der
Summe 450 EUR im Monat übersteigen.

Wenn ein Arbeitnehmer ausschließlich **mehrere geringfügige** Beschäftigungen ausübt und das Arbeitsentgelt insgesamt die 450 EUR-Grenze überschreitet, unterliegt das gesamte Arbeitsentgelt der üblichen Beitragspflicht. Arbeitnehmer und Arbeitgeber müssen dann für jede einzelne geringfügige Beschäftigung die üblichen Kranken-, Pflege-, Arbeitslosen- und Rentenversicherungsbeiträge je zur Hälfte bzw. entsprechend der Gleitzone von

⁶ R 40a.1 Abs. 3 LStR

450,01 - 850 EUR (ab 01.07.2019: 450,01 EUR – 1.300,00 EUR) überwiegend durch den Arbeitgeber zahlen.

Werden hingegen neben einer nicht geringfügigen versicherungspflichtigen (Haupt-) Beschäftigung mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen ausgeübt, dann scheidet für **eine** geringfügige entlohnte Beschäftigung die Zusammenrechnung mit der nicht geringfügigen versicherungspflichtigen Beschäftigung aus.

Ausgenommen von der Zusammenrechnung wird dabei diejenige geringfügige entlohnte Beschäftigung, die zeitlich zuerst aufgenommen worden ist, so dass dieses Beschäftigungsverhältnis versicherungsfrei bleibt.

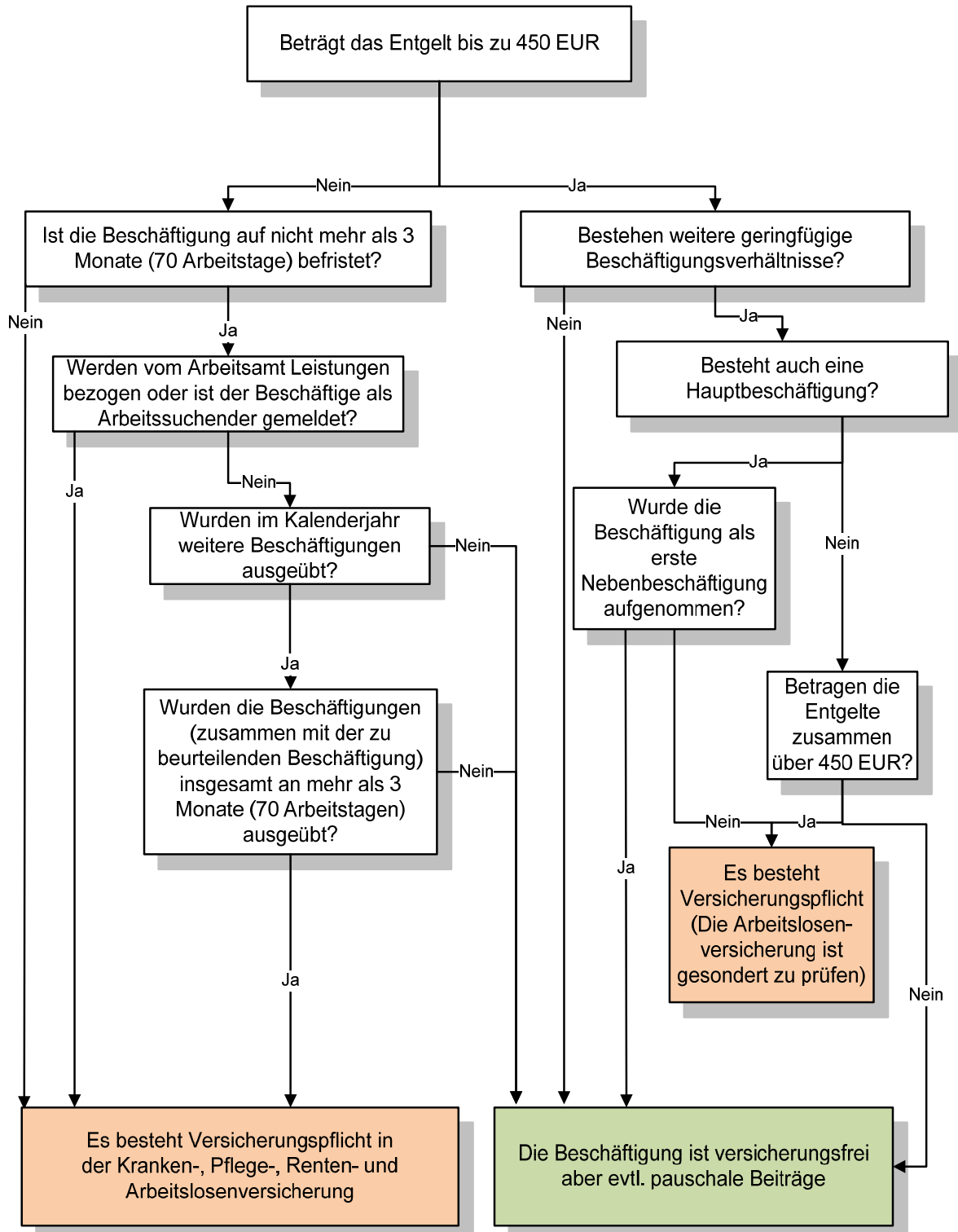
Ausnahme:

Diese Regelung **gilt nur** für Nebenbeschäftigte, die im Hauptberuf sozialversicherungspflichtig, also in der Regel als Arbeiter oder Angestellter, beschäftigt sind. **Nicht** sozialversicherungspflichtige:

- Beamte,
- Pensionäre,
- Selbständige oder
- Altersrentner,

die **einer** geringfügigen Nebenbeschäftigung nachgehen, werden wie Arbeitnehmer behandelt, die insgesamt nicht mehr als 450 EUR monatlich verdienen. Der Arbeitslohn aus der Hauptbeschäftigung wird nicht mitgerechnet. Allerdings sind **mehrere** neben einer z.B. versicherungsfreien Beamtenbeschäftigung ausgeübte geringfügig entlohnte Beschäftigungen zusammenzurechnen. Eine Zusammenrechnung ist auch **nicht** vorzunehmen, wenn eine geringfügige entlohnte Beschäftigung mit einer kurzzeitigen Beschäftigung zusammentrifft.

e) Entscheidungsbaum



f) Beispiele Zusammenrechnung

Zusammenrechnung bei Mini-Jobs					
	450 EUR- Job 1	450 EUR- Job 2	versiche- rungspflichtige Beschäftigung	kurzfristige Beschäfti- gung	versicherungs- freie Beschäf- tigung ¹
1	450 EUR	300 EUR			
	Zusammenrechnung				
2	300 EUR	100 EUR			
	Zusammenrechnung, aber versicherungsfrei				
3	450 EUR	0	1.000 EUR		
	keine Zusammenrechnung				
4	450 EUR	300 EUR	1.000 EUR		
	frei	Zusammenrechnung			
5	450 EUR	-	-	800 EUR	
	keine Zusammenrechnung				
6	300 EUR	100 EUR			1.500 EUR
	Zusammenrechnung, aber versicherungsfrei				
7	300 EUR	200 EUR			1.500 EUR
	Versicherungspflicht in der AV und der RV				

¹ z. B. privat krankenversicherter Beamter

5. Besonderheiten in den einzelnen Sozialversicherungsbereichen

a) Krankenversicherung

Der Arbeitgeber zahlt Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung in Höhe von 13% oder 5% bei haushaltsnaher Beschäftigung des Arbeitsentgelts für solche dauerhaft geringfügig Beschäftigten, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind. Zusätzliche Ansprüche entstehen aus diesen Beiträgen nicht, weil diese Beschäftigten bereits vollen Krankenversicherungsschutz haben.

Ausnahme:

Eine Ausnahme gilt bei der Krankenversicherung für geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer, die **nicht Mitglied** einer gesetzlichen Krankenversicherung sind und auch **nicht** als Familienmitglied in einer gesetzlichen Krankenkasse mitversichert sind. Dies gilt besonders für:

- Beamte,
- privat krankenversicherte Selbständige oder
- Arbeitnehmer sowie deren Familienangehörige, wenn sie nicht selbst Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse oder familienversichert sind.

Für geringfügig Beschäftigte, die diesem Personenkreis angehören, muss der Arbeitgeber den pauschalen Rentenversicherungsbeitrag von 15 % bezahlen, aber **keine** Krankenversicherungsbeiträge.

b) Rentenversicherung

aa) Versicherungspflicht / Allgemeines

Seit dem 01.01.2013 unterliegen die 450-EUR-Jobs grundsätzlich der Versicherungs- und Beitragspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung (die bisherige Systematik wurde umgekehrt). Der Gesamtbeitrag beträgt wie für alle Arbeitnehmer 18,6 % und wird wie folgt aufgeteilt:

	Arbeitgeber	Arbeitnehmer
Privathaushalt:	5,0 %	13,6 %
Nicht Privathaushalt:	15,0 %	3,6 %

Der Rentenversicherungsbeitrag ist mindestens von einem Arbeitsentgelt von 175 EUR zu zahlen.

Durch die zusätzlichen Arbeitnehmerbeiträge erwirbt der 450-EUR-Jobber vollwertige Pflichtbeitragszeiten in der Rentenversicherung und Ansprüche auf Rehabilitationsleistungen, ohne den Arbeitnehmeranteil lediglich geminderte Rentenansprüche.

bb) Opt-out (Befreiung von der Rentenversicherungspflicht)

Der Antrag auf Befreiung (Opt-out) kann bei mehreren geringfügig entlohnten Beschäftigten nur einheitlich gestellt werden. D. h. die Bundesknappschaft Bahn See informiert alle weiteren Arbeitgeber über den Zeitpunkt der Befreiung.

Geringfügige Beschäftigte, die ihre Rentenversicherungsbeiträge vor dem 01.01.2013 aufgestockt haben, können diese Befreiungsmöglichkeit nicht in Anspruch nehmen. Die Arbeitnehmer bleiben weiterhin versicherungspflichtig und es gibt keine Möglichkeit eine Befreiung zu beantragen.

Die Befreiung wirkt ab Beginn des Kalendermonats des Eingangs des Befreiungsantrages (siehe Anlage) beim Arbeitgeber. Der Antrag ist mit der nächsten Entgeltabrechnung, aber spätestens sechs Wochen nach Eingang bei dem Arbeitgeber, (elektronisch) zu melden.

Der Befreiungsantrag ist zu den Lohnunterlagen zu nehmen (wichtig!).

Die Befreiung gilt für die gesamte Dauer des 450-EUR-Jobs und kann nicht widerrufen werden, d. h. die Befreiung verliert erst mit Aufgabe des Minijobs ihre Wirkung. Nimmt der Arbeitnehmer danach erneut eine geringfügig entlohnte Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber auf, unterliegt er in dieser Beschäftigung der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung und muss, sofern der Erwerb vollwertiger Rentenanwartschaftszeiten nicht gewünscht wird, erneut einen Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht stellen. Dies gilt auch dann, wenn sich die neue Beschäftigung nahtlos an die bisherige Beschäftigung anschließt.

Die Befreiung hat keine Auswirkungen auf die Beiträge des Arbeitgebers. Dieser muss seinen Beitrag in Höhe von 15 % (5 % bei Beschäftigung im Privathaushalt) trotzdem zahlen. Nur die Arbeitnehmerbeiträge fallen bei einem Antrag auf Befreiung weg.

cc) Altersrentner

Bezieher einer Rente wegen Alters sind grundsätzlich versicherungsfrei in der Rentenversicherung.

Dies hat keine Auswirkungen auf die Beiträge des Arbeitgebers. Dieser muss seinen Beitrag in Höhe von 15 % (5 % bei Beschäftigung im Privathaushalt) trotzdem zahlen.

c) Arbeitslosenversicherung

Grundsätzlich besteht Versicherungsfreiheit in der Arbeitslosenversicherung, wenn obige Grenzen eingehalten werden.

In der Arbeitslosenversicherung werden nur geringfügige Beschäftigungen mit geringfügigen Beschäftigungen zusammengerechnet. Nur wenn bei mehreren geringfügigen Beschäftigungen die 450 EUR-Grenze überschritten ist, tritt auch Versicherungspflicht für diese geringfügigen Beschäftigungen in der Arbeitslosenversicherung ein.

Bestehen neben einer Hauptbeschäftigung daher mehrere geringfügige Beschäftigungen, welche in Summe die 450 EUR nicht übersteigen, so sind die geringfügigen Beschäftigungen **nicht** arbeitslosenversicherungspflichtig.

Ausnahme:

Mehrere geringfügige Beschäftigungen neben einer arbeitslosenversicherungsfreien (nicht geringfügigen) Beschäftigung (z. B. als Beamter) sind hingegen arbeitslosenversicherungspflichtig, wenn das Arbeitsentgelt in Summe die Grenze von 450 EUR überschreitet.

d) Lohnfortzahlungsversicherung

aa) Allgemeines

Unabhängig bei welcher Krankenkasse der geringfügig Beschäftigte versichert ist, ist die Knappschaft Bahn See die zuständige Lohnausgleichskasse für kleine bis mittlere Betriebe.

bb) Kreis der Arbeitgeber

Alle Arbeitgeber mit maximal 30 Beschäftigten.

cc) Umlagen

U1 (Krankheit) = 0,9 %

U2 (Mutterschaft) = 0,19 %

Der Erstattungssatz beträgt bei der Umlage 1 = 80 %
und bei Umlage 2 = 100 %.

e) Umlage für das Insolvenzgeld

Die Insolvenzgeldumlage beträgt 0,06 %.

Arbeitgeber im privaten Haushalt sind ausgenommen und müssen keine Umlage zahlen.

f) Verfahren*aa) Allgemeines*

Alle Arbeitsverhältnisse müssen der Sozialversicherung gemeldet werden. Dies gilt auch für geringfügige Beschäftigungen mit einem monatlichen Verdienst bis zu 450 EUR. Alle Meldungen sind an die zuständige Knappschaft Bahn See in 45115 Essen zu erstatten.

Die Knappschaft Bahn See hat für geringfügig Beschäftigte eine eigene Internetseite eingerichtet, auf denen u. a. die erforderlichen Formulare eingesehen werden können: <http://www.minijob-zentrale.de>.

bb) Haushaltsscheckverfahren

Das Haushaltsscheckverfahren findet für Beschäftigungsverhältnisse in Privathaushalten Anwendung. Der Arbeitgeber kann nicht alternativ das allgemeine Beitrags- und Meldeverfahren nutzen.

Der Haushaltsscheck ist vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu unterschreiben.

Bleibt das Arbeitsentgelt monatlich unverändert muss nur zu Beginn der Tätigkeit ein Haushaltsscheck und ggf. bei jeder Änderung des Arbeitsentgeltes ausgefüllt werden („Dauerscheck“).

Bei ständig wechselnden Arbeitsentgelten ist der Haushaltsscheck grundsätzlich bei jeder Lohn- oder Gehaltszahlung auszufüllen. Die Knappschaft Bahn See versendet aber auch so genannte „Halbjahresschecks“, um den Verwaltungsaufwand zu reduzieren.

Der Haushaltsscheck ist bei der Knappschaft Bahn See in 45115 Essen einzureichen.

Die Knappschaft Bahn See berechnet die Beiträge zur Kranken- und Rentenversicherung, Unfallversicherung und Pauschsteuer und zieht diese jeweils am 15.07. (für den Zeitraum vom 01.01. bis zum 30.06.) und am 15.01. (für den Zeitraum 01.07. bis zum 31.12.) vom Arbeitgeber per Lastschrift (nur diese Zahlungsweise wird akzeptiert) ein. Dasselbe gilt für die Umlagen 1 und 2.

Besteht noch keine Betriebsnummer, so vergibt die Bundesknappschaft diese im Auftrag der Bundesagentur für Arbeit.

Arbeitgeber werden wegen der Beschäftigung im Privathaushalt nicht geprüft und sind von der Verpflichtung zur Führung von Lohnunterlagen freigestellt.⁷

cc) Einzugsstelle

Bei den geringfügig Beschäftigten ist die Einzugsstelle die Knappschaft Bahn See in 45115 Essen.

dd) Lohnunterlagen

Nach der Beitragsüberwachungsverordnung bzw. der Beitragsverfahrensverordnung sind u. a. folgende Angaben und Unterlagen zu den Lohnunterlagen zu nehmen:

- Das monatliche Arbeitsentgelt
- Die Beschäftigungsdauer
- Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit und die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden
- Das Vorliegen weiterer Beschäftigungen (z.B. Erklärung des Beschäftigten)
- Der Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht des Arbeitnehmers auf dem der Tag des Eingangs beim Arbeitgeber dokumentiert ist.

⁷ § 28p Abs. 10 und § 28f Abs. 1 SGB-IV

IV. Lohnsteuer

1. Besteuerungsalternativen

Bei der Besteuerung von Einkünften aus geringfügiger Beschäftigung ist zwischen zwei Möglichkeiten zu unterscheiden:

- Besteuerung nach dem ELStAM-Verfahren
(Im Rahmen der Steuererklärung des Arbeitnehmers als Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit zu erklären)

und

- Pauschalbesteuerung durch den Arbeitgeber
(nicht im Rahmen der Steuererklärung des Arbeitnehmers anzugeben).

a) Besteuerung nach dem ELStAM-Verfahren

Das Arbeitsentgelt aus geringfügiger Beschäftigung kann auch nach Maßgabe der beim Finanzamt abgerufenen Lohnsteuerabzugsmerkmalen (ELStAM) versteuert werden.

Die Höhe des Steuerabzugs hängt dann entscheidend von der Lohnsteuerklasse ab. Bei Lohnsteuerklasse I (Alleinstehende), II (Alleinerziehende mit Kind) oder III (Verheiratete) ist für das Entgelt aus geringfügiger Beschäftigung keine Lohnsteuer einzubehalten. Diese Möglichkeit ist besonders für Arbeitnehmer interessant, die selbst oder deren Ehegatte keine weiteren Einkünfte beziehen, beispielsweise Studenten. Ob Steuer tatsächlich zu zahlen ist, hängt von der Höhe des zu versteuernden Einkommens ab. Erst wenn der Grundfreibetrag überschritten wird (2019: 9.168 EUR / 18.336 EUR bei Alleinstehenden/Verheirateten), sind Steuern zu zahlen.

Arbeitnehmer, die mehrere geringfügige Beschäftigungen ausüben oder neben einer Hauptbeschäftigung einer geringfügigen Nebenbeschäftigung nachgehen, werden in diesem Fall zwingend mit der Lohnsteuerklasse VI abgerechnet. Bei geringfügig beschäftigten Ehegatten von Arbeitnehmern, Beamten oder Pensionären wird in der Regel die Wahl einer Lohnsteuerkarte mit der Lohnsteuerklasse V zum insgesamt günstigsten Steuerabzug im Lau-

fe des Jahres führen. Es besteht aber auch weiterhin die Möglichkeit der Pauschalbesteuerung.

In der Lohnsteuerklasse V werden einem Arbeitnehmer von 450 EUR Gehalt 38,83 EUR Lohnsteuer, in der Lohnsteuerklasse VI werden von 450 EUR Gehalt 50,91 EUR Lohnsteuer einbehalten (Solidaritätzuschlag fällt bei diesen Lohnsteuerbeträgen nicht an; neben der Lohnsteuer kann Kirchensteuer zu erheben sein). Von diesen Steuerbeträgen erhält der Arbeitnehmer je nach Höhe seiner anderen Einkünfte und der Einkünfte seines Ehegatten im Rahmen der Einkommensteuerveranlagung unter Umständen einen Teil vom Finanzamt zurück.

Die Lohnsteuer ist beim Betriebsstättenfinanzamt anzumelden und abzuführen.

b) Pauschalbesteuerung

aa) Geringfügige Beschäftigung

(1) Pauschalsteuer 2 % bei 450-EUR-Job

Der Arbeitgeber kann unter Verzicht auf die Vorlage einer Lohnsteuerkarte die Lohnsteuer einschließlich Solidaritätzuschlag und Kirchensteuer mit einer **einheitlichen Pauschalsteuer von 2 %** des Arbeitsentgelts erheben, wenn:

- Die Voraussetzungen des:
 - § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGBIV (450-EUR-Job = Fall 1) oder
 - die Voraussetzungen des § 8a SGBIV vorliegen (450-EUR-Haushaltsjob = Fall 2)
- **und** der Arbeitgeber die Rentenversicherungsbeiträge zahlt
 - nach § 168 Abs. 1 Nr. 1b (15 % Rentenversicherungsbeitrag) oder Nr. 1c SGBVI (5 % Rentenversicherungsbeitrag) oder
 - nach § 172 Abs. 3 (15 % Rentenversicherungsbeitrag) oder 3a SGBVI (5 % Rentenversicherungsbeitrag), wenn der Arbeitnehmer versicherungsfrei ist.

Die einheitliche Pauschsteuer ist wie die Sozialversicherungsbeiträge an die Bundesknappschaft anzumelden und abzuführen.

(2) Pauschalsteuer 20 %

Hat der Arbeitgeber für das Arbeitsentgelt für eine geringfügige Beschäftigung den pauschalen Beitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung nicht zu entrichten, kann die pauschale Lohnsteuer mit einem Steuersatz von 20 % des Arbeitsentgeltes zzgl. Solidaritätszuschlag (5,5 %) und Kirchensteuer entrichtet werden.

Dies sind Fälle der Zusammenrechnung von geringfügig Beschäftigten bei der Sozialversicherung. Bei der Lohnsteuer kann trotzdem wie oben dargestellt pauschaliert werden. Bei der Lohnsteuer gilt somit für die Pauschalsteuer von 20 % als Voraussetzung lediglich die 450 EUR-Grenze je Monat.

Für diese Pauschalsteuer ist weiterhin das Betriebsstättenfinanzamt zuständig.

bb) Kurzfristige Beschäftigung

Eine kurzfristige Beschäftigung⁸ (Achtung andere Definition als im Sozialversicherungsrecht = kurzzeitige Beschäftigung) im Lohnsteuerrecht liegt vor, wenn:

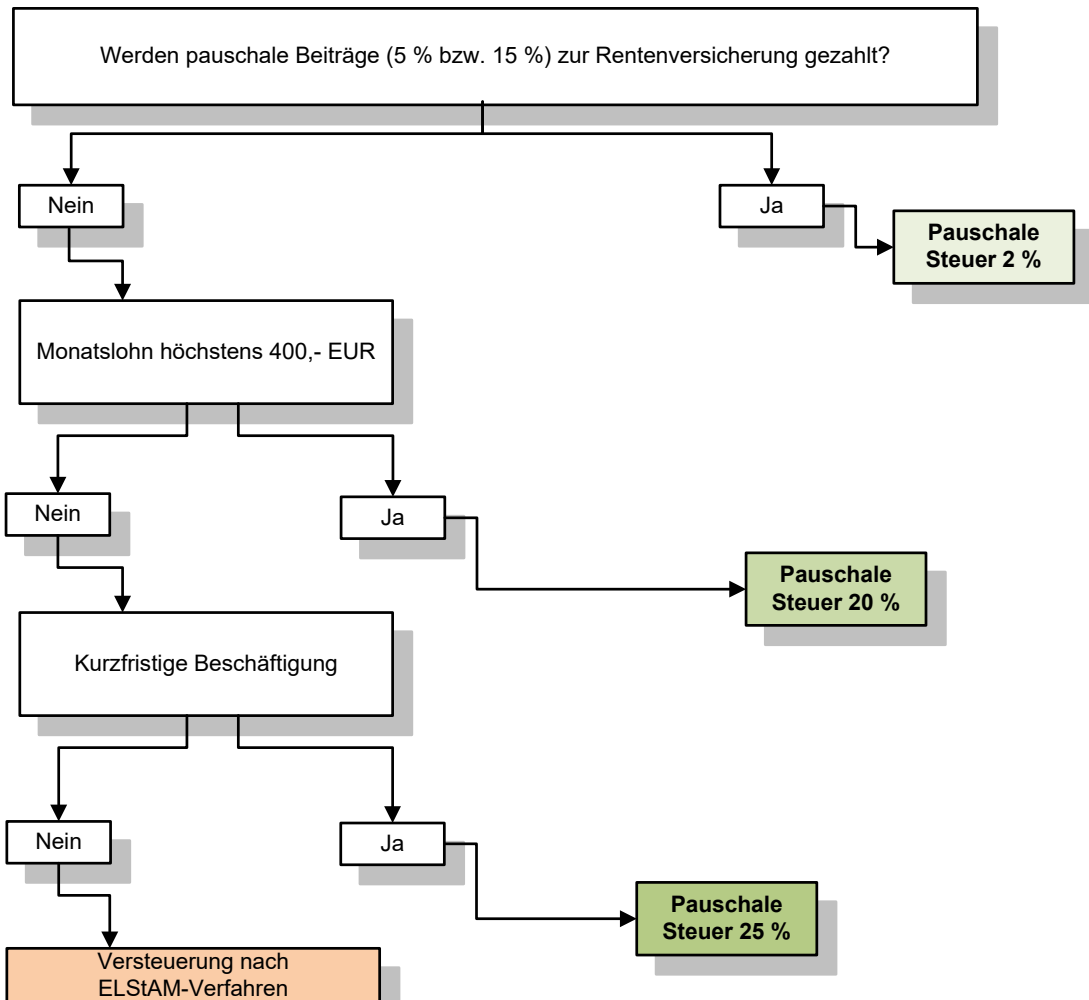
- Gelegentliche Arbeit (nicht regelmäßig) und
- Maximal 18 zusammenhängende Arbeitstage und
 - Durchschnittlicher Arbeitslohn je Tag unter 62 EUR oder
 - Die Beschäftigung zu einem unvorhersehbaren Zeitpunkt sofort erforderlich wird.

Der Arbeitgeber hat bei Verzicht auf die Vorlage einer Lohnsteuerkarte dieser Arbeitnehmer, die Lohnsteuer mit einem pauschalen Steuersatz von 25 % des Arbeitslohns zu erheben. Hinzu kommen die pauschale

⁸ § 40a Abs. 1 EStG

Kirchensteuer (i. d. R. 7 % der Lohnsteuer) und der Solidaritätszuschlag (5,5 % der Lohnsteuer).

c) Entscheidungsbaum Pauschalbesteuerung⁹



⁹ Monatslohn höchstens 450 EUR

2. Steuerermäßigung für hauswirtschaftliche Beschäftigungsverhältnisse

Die tarifliche Einkommensteuer ermäßigt sich im Rahmen der privaten Einkommensteuererklärung auf Antrag um:

- 20 %, höchstens 510 EUR, bei geringfügiger Beschäftigung im Sinne des § 8a des SGBIV
- 20 %, höchstens 4.000 EUR, bei anderen haushaltsnahen Beschäftigungsverhältnissen (jedes sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis).

V. Mindestlohn

Seit dem 01.01.2017 gilt für alle Branchen ein flächendeckender, gesetzlicher Brutto-Mindestlohn (für 2020 von 9,35 EUR pro Zeitstunde) für alle tätigen Beschäftigten.

Der Brutto-Mindestlohn gibt somit einen allgemeinen Grundlohn vor, der als solcher die unterste Grenze für die Entlohnung bildet. Vergütungsabreden, die den Mindestlohn unterschreiten, sind unwirksam (§ 134 BGB). An ihre Stelle tritt § 612 BGB, der besagt, dass die im betreffenden Wirtschaftsgebiet für eine vergleichbare Tätigkeit üblicherweise gezahlte Vergütung als vereinbart anzusehen ist, die weit über dem gesetzlichen Mindestlohn liegen kann.

Minijobber, die im gewerblichen Bereich oder im Privathaushalt über das Haushaltsscheck-Verfahren tätig sind, fallen ebenfalls unter das Mindestlohngesetz (MiLoG).

Es gibt jedoch auch **Ausnahmen** für folgende Beschäftigte:

- Jugendliche unter 18 Jahre
- Auszubildende (auch über 18-jährige)
- Ehrenamtliche Tätigkeit
- Praktikanten, die ein Pflichtpraktikum nach Schul-, Ausbildungs- oder Studienordnung leisten
- Praktikanten, die ein Orientierungs-Praktikum von bis zu drei Monaten vor Berufsausbildung oder Studium leisten
- Praktikanten, die ein Praktikum von bis zu drei Monaten begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung leisten

Geht ein derartiges Praktikum über drei Monate hinaus, muss ab dem vierten Monat Mindestlohn gezahlt werden.

Nach Abschluss der Ausbildung oder des Studiums gilt der Mindestlohn grundsätzlich auch für Praktikanten - es sei denn, sie wollten in einem anderen als dem bis dahin erlernten Beruf ihre beruflichen Kenntnisse vertiefen.

- Wer nach mindestens zwölfmonatiger Arbeitslosigkeit einen neuen Arbeitsplatz bekommt, hat in den ersten sechs Monaten ebenfalls keinen Anspruch auf den Mindestlohn.

Branchen mit Tarifverträgen, die über den 01.01.2015 hinausgingen, konnten von der gesetzlichen Lohnuntergrenze noch für 2 weitere Jahre nach unten abweichen (Ende der Übergangszeit 31.12.2017).

Seit dem 01.01.2020 müssen alle Branchen mindestens den gesetzlichen Mindestlohn von 9,35 EURⁱ zahlen.

Ein Mindestlohn nach Tarifverträgen gilt derzeit für folgende Branchen (Stand 26.10.2016):

- Baugewerbe
- Dachdeckerhandwerk
- Elektrohandwerk (Montage)
- Fleischwirtschaft
- Gebäudereinigung
- Geld- und Wertdienste
- Gerüstbauerhandwerk
- Land-, Forstwirtschaft, Gartenbau
- Maler- und Lackiererhandwerk
- Pflegebranche
- Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk
- Textil- und Bekleidungsindustrie
- Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft
- Abfallwirtschaft
- Arbeitnehmerüberlassung (Zeitarbeit)
- Fachwerker/Maschinisten/Kraftfahrer.

Achtung: Im Laufe der Jahre können weitere Branchen hinzukommen!

Muss Ihr Unternehmen kein Mindestlohn nach einem Tarifvertrag zahlen, gilt für alle Mitarbeiter Ihres Unternehmens der Mindestlohn von 9,35 EUR seit dem 01.01.2020. Die **Fälligkeit** der Zahlung des Mindestlohnes ist zum Zeitpunkt der vereinbarten Fälligkeiten oder spätestens am letzten Bankarbeitstag des Monats,

der auf den Monat folgt, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde § 2 Abs. 1 MiLoG.

Wenn ein Arbeitszeitkonto existiert, kann ein Ausgleich für über die vertragliche Arbeitszeit hinausgehende Arbeit innerhalb von 12 Monaten entweder durch Freizeitgewährung oder durch Zahlung des Mindestlohns durchgeführt werden. Eine Ausgleichspflicht besteht aber nur, soweit der Anspruch auf den Mindestlohn für die geleisteten Arbeitsstunden nach § 1 Abs. 1 MiLoG nicht bereits durch Zahlung des verstetigten Arbeitsentgelts erfüllt ist. Durch diese Regelung wird klargestellt, dass Arbeitgeber die Spezialregelung des MiLoG nur beachten müssen, wenn durch die Überstunden der gesetzliche Mindestlohn unterschritten würde.

Die Kontrolle über die Einhaltung des Mindestlohns obliegt der Finanzkontrolle Schwarzarbeit der Bundeszollverwaltung.

Bei **Verstößen** gegen das Mindestlohngesetz sieht dieses folgende Geldstrafe nach § 21 MiLoG vor:

- Die Nichtzahlung oder nicht rechtzeitige Zahlung des Mindestlohns ist mit einem Bußgeld von bis zu 500.000 EUR sanktioniert.
- Mitwirkungspflichtverletzungen, Verstöße gegen die Pflicht zur Erstellung von Arbeitszeitaufzeichnungen oder Meldeverstöße können mit einer Geldbuße von bis zu 30.000 EUR geahndet werden.

Werden Sie mit einer Geldstrafe ab 2.500 EUR belegt, können Sie von öffentlichen Aufträgen ausgeschlossen werden nach § 19 MiLoG.

Eine **Anpassung** des Mindestlohns ist ab dem 1. Januar 2017 und anschließend alle zwei Jahre vorgesehen. Die Anpassung erfolgt durch eine Kommission aus Gewerkschaften und Arbeitgebern.

Im Rahmen der Mindestlohneinführung ergeben sich weitreichende Pflichten zur Aufzeichnung der Arbeitszeit des jeweiligen Mitarbeiters. Insbesondere sind die

1. Arbeitsdauer,
2. der Arbeitsbeginn und
3. die Beendigung

der täglichen Arbeitszeit aufzuzeichnen.¹⁰

Die erhöhte Dokumentationspflicht gem. § 17 MiLoG ist auf folgende Beschäftigungsverhältnisse beschränkt und ist seit Inkrafttreten des Gesetzes zum 16.08.2014 bindend:

- Minijobber (Ausnahme: Privathaushalte)
- kurzfristig Beschäftigte
- Arbeitnehmer gem. § 2a Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz
 - Baugewerbe
 - Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe
 - Personenbeförderungsgewerbe
 - Speditions-; Transport- und damit verbundene Logistikgewerbe
 - Schaustellergewerbe
 - Unternehmen der Fortwirtschaft
 - Gebäudereinigungsgewerbe
 - Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen beteiligen
 - Fleischwirtschaft.

Ausnahmen bzw. Erleichterungen von der Dokumentationspflicht bestehen nur in wenigen Ausnahmefällen:

Demnach genügt ein Arbeitgeber,

¹⁰ Empfehlung: Aufbewahrung gem. § 147 AO für 6 Jahre

- sofern er Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit ausschließlich mobilen Tätigkeiten beschäftigt,
- die keinen Vorgaben zur konkreten täglichen Arbeitszeit (Beginn und Ende) unterliegen und
- sich ihre tägliche Arbeitszeit eigenverantwortlich einteilen,

seiner Aufzeichnungspflicht, wenn für diese Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nur die Dauer der tatsächlichen täglichen Arbeitszeit aufgezeichnet wird. Das Gesetz nennt für diese Fälle Personen deren Tätigkeit in der Zustellung von Briefen, Paketen und Druckerzeugnissen, Abfallsammlung, Straßenreinigung, dem Winterdienst, Gütertransport und der Personenbeförderung liegt, als explizit von dieser Ausnahmeregelung betroffene (Mindestlohnaufzeichnungsverordnung – MiLoAufzV).

Eine weitere Erleichterung der Aufzeichnungspflichten wurde mit der Mindestlohndokumentationspflichten-Verordnung (MiloDokV) erlassen. Danach müssen Arbeitgeber nur die erhöhten Dokumentationspflichten erfüllen, sofern der Arbeitnehmer in eine der in § 17 MiloG genannten Personengruppen (siehe oben) und der Arbeitnehmer ein verstetigtes regelmäßiges Arbeitsentgelt von unter 2.958 EUR¹¹ brutto erhält, oder das verstetigte regelmäßige Monatsentgelt 2.000 EUR überschreitet und der Arbeitgeber dieses Entgelt (2.000 EUR) für die letzten zwölf Monate nachweislich gezahlt hat. Eine Inanspruchnahme der genannten Erleichterung nach MiloDokV kann nur bei der Erfüllung der in § 16 Abs. 2 Arbeitszeitgesetz genannten Voraussetzungen:

- Aufzeichnung der über die werktägliche Arbeitszeit (i. d. R. 8 Std./Tag) gem. § 3 ArbZG hinausgehende Arbeitszeit (Überstunden)
- schriftliche Einwilligung der Arbeitnehmer zur Arbeitszeitverlängerung gem. § 7 Abs. 7 ArbZG bei abweichenden Regelungen zum Tarifvertrag
- Aufbewahrung dieser Unterlagen für 2 Jahre¹²

erfolgen.

Die erweiterten Aufzeichnungspflichten des Mindestlohns entfallen ebenfalls für im Betrieb des Arbeitgebers arbeitende Ehegatte, eingetragene Lebenspartner, Kinder und Eltern des Arbeitgebers oder wenn der Arbeitgeber eine juristische Person oder

¹¹ Änderung der MiloDokV gültig ab 01.08.2015

rechtsfähige Personengesellschaft ist, des vertretungsberechtigten Organs der juristischen Person oder eines Mitglieds eines solchen Organs oder eines vertretungsberechtigten Gesellschafters der rechtsfähigen Personengesellschaft.

Die Aufzeichnung der o. g. Angaben (handschriftlich oder EDV-gestützt) müssen spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertags erfolgen und sind für die Dauer von 2 Jahren¹³ aufzubewahren. Die Art der Aufzeichnung muss gewährleisten, dass eine nachträgliche Änderung der Aufzeichnungen ausgeschlossen oder protokolliert wird.

Eine entsprechende EDV-gestützte Arbeitshilfe (Excel-Format), die durch die DATEV eG zur Verfügung gestellt wird, kann bei Bedarf bei uns angefordert werden.

Konsequenzen bei Überschreitung der Geringfügigkeitsgrenze:

Da das nicht nur gelegentliche Überschreiten der Arbeitsentgeltgrenze von 450,00 EUR im Monat grundsätzlich vom Tage des Überschreitens an dazu führt, dass keine geringfügige Beschäftigung mehr vorliegt, wird in den Fällen, in denen es auf Grund des gesetzlichen Mindestlohns zu einer Entgelterhöhung kommt und die Arbeitszeit von den Arbeitsvertragsparteien parallel nicht angepasst, sprich reduziert wird, die Geringfügigkeitsgrenze überschritten. **Dies löst die Versicherungspflicht in der Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung aus.** Der Arbeitgeber kann damit die Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung sowie die Lohnsteuerpauschalierung von 2 % nicht mehr abführen.

¹² Empfehlung: Aufbewahrung gem. § 147 AO für 6 Jahre

¹³ Empfehlung: Aufbewahrung gem. § 147 AO für 6 Jahre

VI. Beispiele

	Sachverhalt	KV	RV	ALV
1.	A: Hauptbeschäftigung	vers.pflichtig	vers.pflichtig	vers.pflichtig
	B: 450-EUR-Job	vers.frei (13% pauschal)	vers.pflichtig (Opt-out) (15 % pauschal)	vers.frei
2.	A: Hauptbeschäftigung	freiw. (GKV)	vers.pflichtig	vers.pflichtig
	B: 450-EUR-Job	vers.frei (13 % pauschal)	vers.pflichtig (Opt-out) (15 % pauschal)	vers.frei
3.	A: 250 EUR	vers.pflichtig	vers.pflichtig	vers.pflichtig
	B: 300 EUR	vers.pflichtig	vers.pflichtig	vers.pflichtig
4.	A: Beamter	PKV	vers.frei	vers.frei
	B: 450-EUR-Job	vers.frei (kein Pauschalbeitrag)	vers.pflichtig (Opt-out) (15 % pauschal)	vers.frei
5.	A: Selbstständig	freiw. (GKV)		
	B: 450-EUR-Job	vers.frei (13 % pauschal)	vers.pflichtig (Opt-out) (15 % pauschal)	vers.frei
6.	A: Student	GKV ¹⁾		
	B: 450-EUR-Job	vers.frei (13 % pauschal)	vers.pflichtig (Opt-out) (15 % pauschal)	vers.frei
7.	A: Student	GKV ^{1) 2)}		²⁾
	B: mehr als 450-EUR aber unter 20 Std./Woche	vers.frei (kein Pauschalbeitrag)	vers.pflichtig	vers.frei
8.	A: Rentner	GKV ¹⁾		
	B: 450-EUR-Job	vers.frei (13 % pauschal)	vers.frei (15 % pauschal) ³⁾	vers.frei
9.	A: Elternzeit	GKV ¹⁾	vers.frei	vers.frei
	B: 450-EUR-Job	vers.frei (13 % pauschal)	vers.pflichtig (Opt-out) (15 % pauschal)	vers.frei
10.	A: Einkünfte aus Kapitaler- trägen	GKV		
	B: 450-EUR-Job	vers.frei (13 % pauschal)	vers.pflichtig (Opt-out) (15 % pauschal)	vers.frei

1) Auf die Art der Versicherung, also ob freiwillig oder pflichtversichert, kommt es nicht an.

2) Für Studentenbeschäftigungen gelten Sonderregelungen (20-Stunden-Grenze).

3) Bei Vollrenten wegen Alters ist kein Verzicht auf die Versicherungsfreiheit und somit kein Aufstockungsbeitrag möglich.

Merkblatt zur Aufklärung über die möglichen Folgen einer Befreiung von der Rentenversicherungspflicht

Allgemeines

Seit dem 1. Januar 2013 unterliegen Arbeitnehmer, die eine geringfügig entlohnte Beschäftigung (450-EuroMinijob) ausüben, grundsätzlich der Versicherungs- und vollen Beitragspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung. Der vom Arbeitnehmer zu tragende Anteil am Rentenversicherungsbeitrag beläuft sich auf 3,7 Prozent (bzw. 13,7 Prozent bei geringfügig entlohnerten Beschäftigungen in Privathaushalten) des Arbeitsentgelts. Er ergibt sich aus der Differenz zwischen dem Pauschalbeitrag des Arbeitgebers (15 Prozent bei geringfügig entlohnerten Beschäftigungen im gewerblichen Bereich / bzw. 5 Prozent bei solchen in Privathaushalten) und dem vollen Beitrag zur Rentenversicherung in Höhe von 18,7 Prozent. Zu beachten ist, dass der volle Rentenversicherungsbeitrag mindestens von einem Arbeitsentgelt in Höhe von 175 Euro zu zahlen ist.

Vorteile der vollen Beitragszahlung zur Rentenversicherung

Die Vorteile der Versicherungspflicht für den Arbeitnehmer ergeben sich aus dem Erwerb von Pflichtbeitragszeiten in der Rentenversicherung. Das bedeutet, dass die Beschäftigungszeiten in vollem Umfang für die Erfüllung der verschiedenen Wartezeiten (Mindestversicherungszeiten) berücksichtigt werden. Pflichtbeitragszeiten sind beispielsweise 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 Anspruch 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 Arbeitnehmer und gegebenenfalls sogar den Ehepartner.

Darüber hinaus wird das Arbeitsentgelt nicht nur anteilig, sondern in voller Höhe bei der Berechnung der Rente berücksichtigt.

Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht

Ist die Versicherungspflicht nicht gewollt, kann sich der Arbeitnehmer von ihr befreien lassen. Hierzu muss er seinem Arbeitgeber - möglichst mit dem beiliegenden Formular - schriftlich mitteilen, dass er die Befreiung von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung wünscht. Übt der Arbeitnehmer mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen aus, kann der Antrag auf Befreiung nur einheitlich für alle zeitgleich ausgeübten geringfügigen Beschäftigungen gestellt werden. Über den Befreiungsantrag hat der Arbeitnehmer alle weiteren - auch zukünftige - Arbeitgeber zu informieren, bei denen er eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ausübt. Die Befreiung von der Versicherungspflicht ist für die Dauer der Beschäftigung(en) bindend; sie kann nicht widerrufen werden.

Die Befreiung wirkt grundsätzlich ab Beginn des Kalendermonats des Eingangs beim Arbeitgeber, frühestens ab Beschäftigungsbeginn. Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber der Minijob-Zentrale die Befreiung bis zur nächsten Entgeltabrechnung, spätestens innerhalb von 6 Wochen nach Eingang des Befreiungsantrages bei ihm meldet. Anderenfalls beginnt die Befreiung erst nach Ablauf des Kalendermonats, der dem Kalendermonat des Eingangs der Meldung bei der Minijob-Zentrale folgt.

Konsequenzen aus der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht

Geringfügig entlohnte Beschäftigte, die die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht beantragen, verzichten freiwillig auf die oben genannten Vorteile. Durch die Befreiung zahlt lediglich der Arbeitgeber den Pauschalbeitrag in Höhe von 15 Prozent (bzw. 5 Prozent bei Beschäftigungen in Privathaushalten) des Arbeitsentgelts. Die Zahlung eines Eigenanteils durch den Arbeitnehmer entfällt hierbei. Dies hat zur Folge, dass der Arbeitnehmer nur anteilig Monate für die Erfüllung der verschiedenen Wartezeiten erwirbt und auch das erzielte Arbeitsentgelt bei der Berechnung der Rente nur anteilig berücksichtigt wird.

Hinweis:

Bevor sich ein Arbeitnehmer für die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht entscheidet, wird eine individuelle Beratung bezüglich der rentenrechtlichen Auswirkungen der Befreiung bei einer Auskunft- und Beratungsstelle der Deutschen Rentenversicherung empfohlen. Das Servicetelefon der Deutschen Rentenversicherung ist kostenlos unter der 0800 10004800 zu erreichen.

Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht bei einer geringfügig entlohnten Beschäftigung nach § 6 Absatz 1 b SGB

Arbeitnehmer:

Name: _____

Vorname: _____

Rentenversicherungsnummer: _____

Hiermit beantrage ich die Befreiung von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung im Rahmen meiner geringfügig entlohnten Beschäftigung und verzichte damit auf den Erwerb von Pflichtbeitragszeiten. Ich habe die Hinweise auf dem Merkblatt "Aufklärung über die möglichen Folgen einer Befreiung von der Rentenversicherungspflicht" zur Kenntnis genommen.

Mir ist bekannt, dass der Befreiungsantrag für alle von mir zeitgleich ausgeübten geringfügig entlohnten Beschäftigungen gilt und für die Dauer der Beschäftigungen bindend ist; eine Rücknahme ist nicht möglich. Ich verpflichte mich, alle weiteren Arbeitgeber, bei denen ich eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ausübe, über diesen Befreiungsantrag zu informieren.

(Ort, Datum)

(Unterschrift des Arbeitnehmers bzw. bei Minderjährigen
Unterschrift des gesetzlichen Vertreters)

Arbeitgeber

Name:

Betriebsnummer:

Der Befreiungsantrag ist am _____ bei mir eingegangen.

Die Befreiung wirkt ab _____

(Ort, Datum)

(Unterschrift des Arbeitgebers)

Hinweis für den Arbeitgeber:

Der Befreiungsantrag ist nach § 8 Absatz 2 Nr. 4a Beitragsverfahrensverordnung (BVV) zu den Entgeltunterlagen zu nehmen.

Beispielhafter Personalfragebogen:
(die aktuellste Version erhalten Sie auf Anfrage)

Personalfragebogen

für geringfügig (Minijob) oder kurzfristig Beschäftigte
(grau hinterlegte Felder sind vom Arbeitgeber auszufüllen)



Firma:

Name des Mitarbeiters

Personalnummer

Persönliche Angaben

Familiennamen ggf. Geburtsname		Vorname	
Straße und Hausnummer inkl. Anschriftenzusatz		PLZ, Ort	
Geburtsdatum		Geschlecht <input type="checkbox"/> männlich <input type="checkbox"/> weiblich	
Versicherungsnummer gem. Sozialvers. Ausweis		Familienstand	
Geburtsort, -land - nur bei fehlender Versicherungs-Nr.		Schwerbehindert <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	
Staatsangehörigkeit		Arbeitnehmernummer Sozialkasse - Bau	
Kontonummer <input type="checkbox"/> Barzahlung		Bankleitzahl/ Bankbezeichnung	
IBAN		BIC	

Beschäftigung

Eintrittsdatum		Ersteintrittsdatum		Betriebsstätte	
Berufsbezeichnung		Ausgeübte Tätigkeit			
Höchster Schulabschluss <input type="checkbox"/> ohne Schulabschluss <input type="checkbox"/> Haupt-/Volksschulabschluss <input type="checkbox"/> Mittlere Reife/gleichwertiger Abschluss <input type="checkbox"/> Abitur/Fachabitur		Höchste Berufs- ausbildung <input type="checkbox"/> ohne beruflichen Ausbildungsabschluss <input type="checkbox"/> Anerkannte Berufsausbildung <input type="checkbox"/> Meister/Techniker/ gleich- wertiger Fachschulabschluss <input type="checkbox"/> Bachelor <input type="checkbox"/> Diplom/Magister/Master/ Staatsexamen <input type="checkbox"/> Promotion			
Urlaubsanspruch (Kalenderjahr)		Wöchentl./Tägl. Arbeitszeit ___ Std. <input type="checkbox"/> Vollzeit <input type="checkbox"/> Teilzeit		Ggf. Verteilung d. wöchentl. Arbeitszeit (Std.) Mo Di Mi Do Fr Sa So	
Kostenstelle Abt.-Nummer		Personengruppe		Im Baugewerbe beschäftigt seit	

Status bei Beginn der Beschäftigung

<input type="checkbox"/> Arbeitnehmer/in	<input type="checkbox"/> Beamtin/Beamter	<input type="checkbox"/> Schulentlassene/r	<input type="checkbox"/> ALG-/Sozialhilfe- empfänger/in
<input type="checkbox"/> Arbeitnehmer/in in Elternzeit	<input type="checkbox"/> Hausfrau/Hausmann	<input type="checkbox"/> Selbständige/r	<input type="checkbox"/> Studienbewerber/in
<input type="checkbox"/> Arbeitslose/r	<input type="checkbox"/> Schüler/in	<input type="checkbox"/> Student/in	<input type="checkbox"/> Wehr-/Zivildienstleistender
<input type="checkbox"/> Sonstige:			

Steuer

Identifikationsnr.		Finanzamt-Nr.		Kinderfreibeträge	
Steuerklasse/Faktor		Konfession		Pauschalierung <input type="checkbox"/> 2% <input type="checkbox"/> 20%	
				Abwälzung an Arbeitnehmer <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	