

Merkblatt

Minijobber und Aushilfskräfte

Inhalt

1 Geringfügig Beschäftigte (Minijobber)

- 1.1 Allgemeines
- 1.2 Sozialversicherungsbeiträge
- 1.3 Rentenversicherungspflicht
- 1.4 Lohnsteuer
- 1.5 Arbeitsrecht
- 1.6 Mindestlohn

2 Kurzfristig Beschäftigte (Aushilfskräfte)

- 2.1 Allgemeines
- 2.2 Sozialversicherungsfreiheit, Umlagen und Lohnsteuer
- 2.3 Arbeitsrecht

3 Gleitzone

1 Geringfügig Beschäftigte (Minijobber)

1.1 Allgemeines

Bei den geringfügigen Beschäftigungen (auch Minijob genannt) unterscheidet der Gesetzgeber zwischen der **geringfügig entlohnten Beschäftigung** und der **kurzfristigen Beschäftigung**.

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung liegt vor, wenn das monatliche Arbeitsentgelt im Jahresdurchschnitt **nicht mehr als 450 €** beträgt. Mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen werden zusammengerechnet. Auf die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit kommt es bei der geringfügig entlohnten Beschäftigung an sich nicht an – aufgrund des Mindestlohns ergibt sich jedoch eine rechnerische Obergrenze (siehe Punkt 1.6). Bei der kurzfristigen Beschäftigung spielt das Zeitmoment eine Rolle (siehe Punkt 2).

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

Geringfügig Beschäftigte sind Arbeitnehmer wie jeder andere; es gelten daher grundsätzlich alle arbeitsrechtlichen Vorschriften (siehe Punkt 1.5).

Wichtig

In den Wirtschaftsbereichen, 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 (Datenerfassungs- und Übermittlungsverordnung)-Meldeverfahren integriert.

1.2 Sozialversicherungsbeiträge

Für den Einzug von Sozialversicherungsbeiträgen für Minijobber ist die Bundesknappschaft (Minijob-Zentrale) zuständig – auch wenn der Arbeitnehmer bei einer anderen gesetzlichen Krankenversicherung versichert ist. Die Umlagen und die 2%ige Pauschsteuer (siehe Punkt 1.4) werden ebenfalls an die Bundesknappschaft entrichtet. Sie regelt die Verteilung der Abgaben auf die Kranken- und die Rentenversicherung sowie die Finanzverwaltung.

1.2.1 Geringfügig Beschäftigte ohne eine weitere versicherungspflichtige Beschäftigung

- **15 %** Arbeitgeber-Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung
- **13 %** Arbeitgeber-Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung (ist der Arbeitnehmer privat krankenversichert, entfällt der pauschale Beitrag zur Krankenversicherung)
- individuelle Beiträge an den zuständigen Unfallversicherungsträger

Wichtig

Auch wenn vom Arbeitgeber pauschale Zahlungen an die Krankenversicherung geleistet werden, ist der Arbeitnehmer über das geringfügige Beschäftigungsverhältnis nicht krankenversichert!

Umlagen

Arbeitnehmer, die arbeitsunfähig erkrankt sind, erhalten eine Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall durch den Arbeitgeber. Dies gilt auch für geringfügig Beschäftigte. 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 in Form der **Umlage U1** erhoben. An diesem Umlageverfahren nehmen alle Arbeitgeber verpflichtend teil, welche nicht mehr als 30 Arbeitnehmer beschäftigen.

Bei der Berechnung der Gesamtzahl der Arbeitnehmer bleiben schwerbehinderte Menschen außer Ansatz. Arbeitnehmer, die teilzeitbeschäftigt 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 1 % 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 0,3 % des Bruttoarbeitsentgelts. Während des gesetzlichen Beschäftigungsverbots von Schwangeren und der 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 1.2.5) 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.

1.2.2 Beschäftigte mit einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung und einer weiteren geringfügigen Beschäftigung

Häufig gehen Steuerpflichtige, die eine versicherungspflichtige Beschäftigung haben, nebenbei noch einer geringfügigen Nebenbeschäftigung nach. Hierbei zählt aber nur die **zeitlich erste** Nebenbeschäftigung als geringfügige Beschäftigung. Es gelten die Ausführungen unter Punkt 1.2.1 entsprechend.

Beispiel

Anton ist als Angestellter voll versicherungspflichtig in einer Wachfirma beschäftigt. Daneben geht Anton noch einer Nebenbeschäftigung als Kellner 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 Anton nur eine Nebenbeschäftigung hat und das aus dieser Beschäftigung erzielte Arbeitsentgelt 450 € nicht übersteigt.

1.2.3 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

Anton ist als Angestellter in einem Büro tätig. Daneben geht Anton noch zwei Nebenbeschäftigungen nach: einer Beschäftigung als Kellner und einer als Wachmann. Aus der ersten erzielt Anton 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 Hauptbeschäftigung zusammenzurechnen.

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

Beispiel

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

Lösung

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

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

Beispiel

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

Lösung

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

Wichtig

Die Situation des Beispielfalls von Beate stellt immer ein Risiko für jeden Arbeitgeber dar: Der Arbeitgeber ist gegen die Beitragsnachzahlung bei grob fahrlässiger beziehungsweise vorsätzlicher Nichtaufklärung aller Fakten bezüglich des Arbeitnehmers und dessen sozialversicherungsrechtli-

cher Beurteilung grundsätzlich nicht geschützt. Weder die Unkenntnis über weitere „Minijobs“ seines Arbeitnehmers noch seine ordnungsgemäßen Meldungen schützten ihn. Die Tatsache, dass der Sozialversicherungsträger von der Mehrfachbeschäftigung des Arbeitnehmers hätte wissen müssen, bietet ebenfalls keinen Schutz: Die Versicherungspflicht tritt kraft Gesetzes ein, unabhängig vom Kenntnisstand der Sozialversicherungsträger. Handelt der Arbeitgeber sorgfältig, ist er geschützt, soweit es zurückliegende Beiträge angeht. Als Arbeitgeber sollten Sie sich deshalb vom Arbeitnehmer jährlich die Auskunft einholen, ob dieser weitere Beschäftigungen ausübt.

1.2.5 Geringfügig Beschäftigte im Privathaushalt (= Haushaltsscheckverfahren)

Eine Beschäftigung im Privathaushalt liegt vor, wenn diese Beschäftigung durch einen privaten Haushalt begründet ist und die Tätigkeit ansonsten gewöhnlich durch Mitglieder des privaten Haushalts erledigt wird (Beispiele: Kochen, Putzen, Betreuung von Kindern und Ähnliches). Nicht begünstigt sind hier Handwerksleistungen. Als **Arbeitgeber** kommen nur **natürliche Personen** (d.h. keine Unternehmen) 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 % Pauschalsteuer an die Finanzverwaltung (siehe Punkt 1.4)
- 1 % Umlage U1
- 0,3 % Umlage U2
- 1,6 % Unfallversicherungsbeitrag

Das Haushaltsscheckverfahren für geringfügig Beschäftigte im eigenen Haushalt ist für den Arbeitgeber Pflicht. Das bereits adressierte Formular für die Anmeldung finden Sie auf der Website **www.minijob-zentrale.de**. Das ausgefüllte Formular muss sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Arbeitnehmer unterschrieben werden. Ein SEPA-Lastschriftmandat ist im Formular bereits integriert. Mittels diesem werden die Arbeitgeberbeiträge direkt an zwei Terminen eingezogen: die Beiträge für Januar bis Juni am 31.07. und die Beiträge für Juli bis Dezember am 31.01. des Folgejahres.

Vorteil für Arbeitgeber: Bei den Löhnen handelt es sich um sogenannte „**haushaltsnahe Dienstleistungen**“, die steuerlich geltend gemacht werden können. Als Arbeitgeber können Sie Ihre jährliche Steuerschuld

um 20 % der Aufwendungen vermindern (bis maximal 510 €) und damit wird Ihre Steuerlast geringer.

1.3 Rentenversicherungspflicht

Geringfügig Beschäftigte sind 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 vor 2013 geringfügig Beschäftigte selbst freiwillig in die Rentenkasse einzahlen konnten, wenn sie den Pauschalbetrag des Arbeitgebers aus dem Minijob freiwillig aufstockten, ist Letzteres nun der Regelfall und kann nur durch einen freiwilligen, ausdrücklichen Verzicht des geringfügig Beschäftigten vermieden werden.

Der Arbeitgeberanteil an der Rentenversicherung beträgt 15 % vom Lohn in der gewerblichen Wirtschaft und 5 % vom Arbeitsentgelt für Minijobber in Privathaushalten. Der **Arbeitnehmeranteil** beträgt in der gewerblichen Wirtschaft **3,7 %** und für Minijobber in Privathaushalten **13,7 %**, womit der **gesamte Pflichtbeitrag** sich auf **18,7 %** beläuft.

Mit der Aufstockung auf den vollen Rentenversicherungsbeitrag mit einem – in der gewerblichen Wirtschaft relativ geringen – eigenen Beitragsanteil erwerben Minijobber Ansprüche auf das volle Leistungsspektrum der gesetzlichen Rentenversicherung:

- 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
- Durch die Versicherungszeiten können Minijobber Lücken in der Versicherungsbiographie vermeiden
- Möglichkeit, von der staatlichen Förderung bei der privaten Altersvorsorge zu profitieren (Riester-Förderung)

Hinweis

Die gezahlten Pflichtbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung können bei der Steuererklärung als Vorsorgeaufwendungen geltend gemacht werden.

Geringfügig entlohnte Arbeitnehmer können sich von der Rentenversicherungspflicht aber auch **befreien** lassen. Hierzu sollten Sie als Arbeitnehmer ein **Musterformular** nutzen und Ihrem Arbeitgeber zustellen (unter www.minijob-zentrale.de/befreiungsantrag finden Sie das Musterformular). Der Arbeitgeber muss diesen An-

trag mit Eingangsdatum und Angabe des Zeitpunktes, ab dem die Befreiung wirkt, in die **Entgeltunterlagen** des Arbeitnehmers aufnehmen und die **Minijob-Zentrale** über die Befreiung des Arbeitnehmers **zeitnah informieren**.

Hinweis

Die Befreiung ist für die **gesamte Dauer** des Minijobs und **alle zeitgleichen Minijobs** eines Arbeitnehmers **bindend**! Sie verliert erst mit dem Ende aller geringfügig entlohnten Beschäftigungen, für die der Antrag bindend ist, ihre Wirkung.

Daher müssen Sie als Arbeitnehmer bei der Aufnahme neuer Minijobs Ihren neuen Arbeitgeber über eine **bestehende Befreiung informieren**.

Wenn von der Befreiung gebraucht gemacht wird, bleibt es bei dem Pauschalbeitrag des Arbeitgebers zur Rentenversicherung (siehe Punkt 1.2.1).

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 Ruhestandsgelalt oder eine berufsständische Altersversorgung bezieht.) Aber auch im Fall von Entgelterhöhungen bis zu 450 € 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.

1.4 Lohnsteuer

Grundsätzlich sind **alle 450-€-Jobs steuerpflichtig**. Hier kann zwischen einer Lohnsteuerpauschalierung und einer individuellen Besteuerung gewählt werden.

- **Lohnsteuerpauschalierung zu 2 %:** Im Fall der Lohnsteuerpauschalierung ist ein einheitlicher Pauschalsteuersatz von 2 % des Arbeitsentgelts zu erheben und zusammen mit den Sozialversicherungspauschalbeiträgen an die Minijobzentrale abzuführen. Hierin sind auch der **Solidaritätszuschlag** und die **Kirchensteuer** enthalten (auch wenn der Arbeitnehmer keiner Religionsgemeinschaft angehört). Diese Pauschalbesteuerung kommt nicht in Betracht, wenn der Arbeitnehmer auf seine Beiträge zur Rentenversicherung verzichtet (siehe Punkt 1.3) und entsprechend seine Beiträge

zur gesetzlichen Rentenversicherung nicht abgeführt werden.

- **Lohnsteuerpauschalierung zu 20 %:** Wenn der Arbeitnehmer bereits **über eine andere Beschäftigung die Rentenversicherungspflicht erfüllt**, können Sie als Arbeitgeber eine pauschale Lohnsteuer mit einem Steuersatz von 20 % zuzüglich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer einbehalten und an das Finanzamt der Betriebsstätte abführen.
- **Individualbesteuerung:** Statt der Pauschalbesteuerung kann auch eine Besteuerung nach den individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmalen vorgenommen werden. Die Höhe des Lohnsteuerabzugs richtet sich in diesen Fällen nach der jeweiligen Lohnsteuerklasse.

Wichtig

Wenn Sie als Arbeitgeber regelmäßig **Urlaubs- und/oder Weihnachtsgeld** zahlen, müssen Sie diese **Zahlungen auch für die geringfügig Beschäftigten berücksichtigen** (siehe Punkt 1.5). 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 **Grenze von 450 € monatlich überschritten** wird.

Hinweis

Es kann im arbeitsrechtlichen Innenverhältnis bestimmt werden, wer Pauschalsteuern letztlich wirtschaftlich trägt. Wenn der Arbeitnehmer den Betrag trägt, ist er für den Arbeitgeber nicht als Betriebsausgabe abzugsfähig.

1.5 Arbeitsrecht

Für Minijobber gelten unter anderem folgende Rechte:

- **Gleichbehandlung:** Geringfügig Beschäftigten stehen grundsätzlich dieselben Rechte wie regulär Beschäftigten zu. Dies ist z.B. wichtig 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.

1.6 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.

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

Hinweis

Von der Aufzeichnungspflicht sind ausgenommen:

- Minijobber in Privathaushalten (siehe Punkt 1.2.5)
- Enge Familienangehörige

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 Kurzfristig Beschäftigte (Aushilfskräfte)

2.1 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** und
- **nicht berufsmäßig** ausgeübt wird.

Klassische Einsatzfelder sind Saisonarbeiter (z.B. in Freibäder, in 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 **seinen Lebensunterhalt ausschließlich mit dem Lohn aus der Beschäftigung** bestreitet. Für alle Arbeitslosengeldempfänger gilt, dass diese berufsmäßig arbeiten. Typische kurzfristig Beschäftigte sind Schüler und Studenten oder Hausfrauen/-männer. Liegt das monatliche Entgelt unter 450 €, muss das Merkmal „Berufsmäßigkeit“ nicht geprüft 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 Punkt 1.1).

2.2 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 muss der Arbeitgeber Umlagen aufgrund des Ausgleichsverfahrens entrichten (siehe Punkt 1.2).

Der Arbeitslohn aus einer kurzfristigen Beschäftigung ist uneingeschränkt lohnsteuerpflichtig. Es gilt das übliche Steuerabzugsverfahren entweder nach den individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmalen oder einer 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 höher als 12 €** ist,
- der tägliche Arbeitslohn während der Beschäftigungsdauer **68 € durchschnittlich je Arbeitstag** nicht übersteigt oder die Beschäftigung zu einem unvorhersehbaren Zeitpunkt sofort erforderlich wird, und
- die Beschäftigung nicht **über 18 zusammenhängende Arbeitstage hinausgeht**.

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 dann mit „0 €“ gemeldet.

Hinweis

Der pauschale Lohnsteuersatz für kurzfristig Beschäftigte, die ausschließlich in der Land- und Forstwirtschaft beschäftigt werden, fällt mit 5 % deutlich geringer aus. Die kurzfristig Beschäftigten dürfen jedoch nicht:

- für Arbeiten eingesetzt werden, die ganzjährig anfallen und
- zu den land- und forstwirtschaftlichen Fachkräften zählen.

Vor allem Erntehelfer fallen in diese Gruppe von kurzfristig Beschäftigten.

2.3 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 Be-

schäftigung vor. Dies gilt auch, wenn pro Jahr an nur bis zu 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 €.

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 „**Midi-Job**“.

Beispiel

Axel übt nebeneinander drei Beschäftigungen als Raumpfleger aus, jeweils bei verschiedenen Arbeitgebern. Daneben hat er keine Hauptbeschäftigung. In seinen drei Beschäftigungsverhältnissen erhält Axel jeweils ein Arbeitsentgelt von 200 € monatlich. Axels monatliche Arbeitsentgelt beläuft sich somit auf insgesamt 600 € und übersteigt die 450-€-Grenze. Die Minijob-Regelungen finden keine Anwendung, es handelt sich 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 üblichen 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, jedoch sind die **Sozialversicherungsbeiträge** der Arbeitnehmer **in der Gleitzone niedriger** als bei Beschäftigten mit einem Lohn oberhalb der 850-€-Grenze. Diese betragen z.B. bei 450,01 € insgesamt ca. 15 % des Arbeitsentgelts und steigen auf den vollen Arbeitnehmerbeitrag von ca. 20 % bei 850,00 € Arbeitsentgelt an. Die Arbeitgeberbeiträge verändern sich aber nicht, sondern hier muss der Arbeitgeber trotzdem den vollen Beitragsanteil tragen. Auf der Webseite der Knappschaft Bahn See finden Sie einen „Gleitzone-Rechner“, mit dem Sie die Höhe der jeweiligen Abgabenanteile errechnen können (<http://www.kbs.de/DE/Service/Gleitzone/node.html>).

Wir stehen Ihnen gerne für weitere Fragen zur Verfügung.

Rechtsstand: November 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.