

Axel-Friedrich Foerster

Geringfügige Beschäftigung

Axel-Friedrich Foerster

# Geringfügige Beschäftigung

Sozialversicherungsrecht –  
Lohnsteuerrecht –  
Arbeitsrecht



Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek  
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der  
Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über  
<<http://dnb.d-nb.de>> abrufbar.

1. Auflage 2009

Alle Rechte vorbehalten

© Gabler | GWV Fachverlage GmbH, Wiesbaden 2009

Lektorat: RA Andreas Funk

Gabler ist Teil der Fachverlagsgruppe Springer Science+Business Media.

[www.gabler.de](http://www.gabler.de)



Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

Umschlaggestaltung: KünkelLopka Medienentwicklung, Heidelberg

Druck und buchbinderische Verarbeitung: Krips b.v., Meppel

Gedruckt auf säurefreiem und chlorfrei gebleichtem Papier

Printed in the Netherlands

ISBN 978-3-8349-1199-5

# Vorwort

Durch das am 1. April 2003 in Kraft getretene zweite Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt wurden die Regelungen der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse (sog. Minijobs) umfangreich geändert. Der Gesetzgeber verfolgte damit das Ziel, die Anreize zur Aufnahme einer geringfügigen Beschäftigung zu erhöhen, um damit verstärkt Arbeitslose wieder dem Arbeitsmarkt zuzuführen. Die neuen Regelungen sollten zudem dazu beitragen, den finanziell angeschlagenen Sozialversicherungskassen weitere Beitragsquellen zu ihrer finanziellen Stabilisierung zu erschließen.

Mittlerweile sind in allen Wirtschaftszweigen Unternehmen jeder Größenordnung bestrebt, geringfügige Beschäftigungsverhältnisse einzugehen. Durch den flexiblen Einsatz von Aushilfskräften können häufig urlaubs- oder auftragsbedingte Arbeitsspitzen abgebaut werden. Minijobber tragen zudem zur Entlastung der fest angestellten Mitarbeiter des Unternehmens bei. Geringfügige Beschäftigungen entsprechen damit in vielerlei Hinsicht dem Arbeitskräftebedarf der Betriebe.

Für einen wachsenden Teil der Bevölkerung stellen geringfügige Beschäftigungsverhältnisse eine willkommene Gelegenheit dar, sich nebenher etwas dazu zu verdienen. Es verwundert daher nicht, dass die Zahl der bei der Minijob-Zentrale gemeldeten geringfügig Beschäftigten in den letzten Jahren nahezu kontinuierlich gestiegen ist. Am Ende des 1. Quartals 2008 gab es in Deutschland etwa 6,5 Millionen Minijobber im gewerblichen Bereich. Zusammen mit den geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen, die in Privathaushalten ausgeführt werden, beläuft sich die Gesamtzahl auf rund 6,7 Millionen geringfügig Beschäftigter. Minijobs sind damit für Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine beliebte Anstellungsform.

Die grundlegende Reform der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse und insbesondere die Festlegung auf eine zentrale Einzugs- und Meldestelle (Minijob-Zentrale) führte zwar zu einer Entbürokratisierung, durch die Beibehaltung der Vielzahl der bestehenden Regelungen und durch die Schaffung gänzlich neuer Beschäftigungsformen (sog. Midi-Jobs) ist der Umgang mit diesen Beschäftigungsverhältnissen unvermindert schwierig.

Welche der verschiedenen und in den folgenden Kapiteln ausführlich und mit zahlreichen Praxisbeispielen beschriebene geringfügige Beschäftigungsform auch gewählt wird, grundsätzlich sind für eine korrekte Behandlung dieser Arbeitsverhältnisse eine Fülle von arbeits-, steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Regelungen zu beachten. Die vorliegende Ausgabe geht auf alle praxisrelevanten Besonderheiten der Mini- und Midi-Jobs ein.

Nürnberg, im September 2008

Axel-Friedrich Foerster

# Inhaltsübersicht

Vorwort	5
Abkürzungsverzeichnis	15
§ 1 Überblick über geringfügige Beschäftigungen und Midi-Jobs	19
A. Grundlagen und Formen der Beschäftigungsmöglichkeiten	19
I. Allgemeiner Überblick	19
1. Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse	19
2. Sozialversicherungsrechtliche Aspekte	21
3. Minijobs im Lohnsteuerrecht	23
4. Geringfügig Beschäftigte im Arbeitsrecht	23
5. Midi-Jobs im Niedriglohnbereich	24
II. Geringfügig entlohnte Beschäftigung (400-Euro-Job)	26
1. Gewerblicher 400-Euro-Minijob	26
a) Sozialversicherungsrecht	26
b) Lohnsteuerrecht	27
2. Minijob im Privathaushalt	28
a) Sozialversicherung	28
b) Lohnsteuerrecht	28
III. Kurzfristige Beschäftigung	29
1. Sozialversicherungsrecht	29
2. Lohnsteuerrecht	30
B. Niedriglohn-Jobs in der Gleitzone	31
I. Grundlagen der Midi-Jobs	31
1. Sozialversicherungsrecht	31
2. Lohnsteuerrecht	32
C. Zuständige Melde- und Einzugsstelle	33
I. Die Minijob-Zentrale	33
1. Geringfügig entlohnte und kurzfristige Beschäftigungen	33
2. Durchführung des Umlageverfahrens (U1 und U2)	34
3. Übersicht	35
II. Aktuelle Entwicklung der geringfügigen Beschäftigungen	35
1. Allgemein	35
2. Zahl der geringfügig entlohten Beschäftigten	36
3. Gewerbliche geringfügig entlohnte Beschäftigte	36
4. Geringfügig entlohnte Beschäftigte in Privathaushalten	39
5. Geringfügig entlohnte Beschäftigte mit Beitragsaufstockung zur Rentenversicherung	40
6. Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse insgesamt	40
§ 2 Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse im Sozialversicherungsrecht	42
A. Versicherungsrecht	42
I. Sozialversicherungsfreie Beschäftigung	42
1. Voraussetzungen	42

	2. Statusprüfung durch den Arbeitgeber	44
	3. Beitrags- und Meldeverfahren	45
<b>II.</b>	<b>Geringfügig entlohnte Beschäftigungsverhältnisse</b>	46
	1. Allgemein	46
	2. Ermittlung des Arbeitsentgelts	46
	3. Zusammenrechnung mehrerer Beschäftigungen	49
	a) Mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen	49
	b) Geringfügig entlohnte Beschäftigungen neben nicht geringfügiger Beschäftigung	50
	c) Geringfügig entlohnte Beschäftigungen neben gesetzlicher Dienstpflicht, Elternzeit oder Leistungsbezug nach dem SGB II	54
	d) Geringfügig entlohnte Beschäftigungen neben dem Bezug von Vorruhestandsgeld	54
	e) Geringfügig entlohnte Beschäftigungen neben dem Bezug von Ausgleichsgeld nach dem FELEG	55
	4. Jahresarbeitsentgeltgrenze in der Krankenversicherung	55
	5. Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit	57
	a) Aufstockung des Pauschalbeitrags	57
	b) Aufstockung auf den Mindestbeitrag zur Rentenversicherung	58
	c) Mitglieder berufsständischer Versorgungswerke	59
	d) Einheitlicher Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit	60
	6. Überschreiten der Arbeitsentgeltgrenze	61
<b>III.</b>	<b>Geringfügige Beschäftigung im Privathaushalt</b>	62
	1. Sozialversicherungsrechtlichen Voraussetzungen	62
	2. Beschäftigung von Familienangehörigen	63
	3. Verwendung des Haushaltsschecks	63
	4. Pauschalbeiträge des Arbeitgebers	64
	5. Zusammenrechnung mit weiteren Beschäftigungen	64
	6. Einzug der Beiträge und Umlagen	65
	7. Vergabe der Betriebsnummer	65
<b>IV.</b>	<b>Kurzfristige Beschäftigungen</b>	65
	1. Voraussetzungen für eine sozialversicherungsfreie Beschäftigung	65
	2. Zeitraum von zwei Monaten oder 50 Arbeitstage	67
	a) Allgemein	67
	b) Überschreitung der Zeitgrenzen	68
	3. Zusammenrechnung mehrerer Beschäftigungen	69
	4. Prüfung der Berufsmäßigkeit	70
	5. Befristung durch Rahmenarbeitsvertrag	73
<b>V.</b>	<b>Beschäftigung von Schülern, Studenten und Praktikanten</b>	74
	1. Allgemein	74
	2. Beschäftigung von Schülern	74
	3. Beschäftigung von Studenten	75
	a) Werkstudentenprivileg	75
	b) Beschäftigung von Studenten während der Vorlesungszeit	76
	c) Beschäftigung von Studenten während der vorlesungsfreien Zeit (Semesterferien)	77
	4. Beschäftigung von Praktikanten	79

a) Allgemein	79
b) Vorgeschriebene Pflichtpraktika	79
c) Vorgeschriebene Zwischenpraktika	79
d) Vorgeschriebenes Vor- und Nachpraktikum	80
e) Nicht vorgeschriebenes Zwischenpraktikum	80
f) Nicht vorgeschriebene Vor- und Nachpraktika	81
<b>VI. Feststellung von Mehrfachbeschäftigungen</b>	<b>81</b>
1. Pflichten des Arbeitgebers	81
2. Mitwirkungspflichten des Arbeitnehmers	81
3. Beginn der Versicherungspflicht	82
a) Allgemein	82
b) Verschulden des Arbeitgebers	83
c) Aktuelle Rechtsprechung zur rückwirkenden Versicherungspflicht	83
<b>B. Beitragsrecht</b>	<b>84</b>
<b>I. Beitragsrechtliche Regelungen</b>	<b>84</b>
1. Beitragspflicht trotz Sozialversicherungsfreiheit	84
2. Pauschalbeiträge für geringfügig entlohnte Beschäftigte	85
3. Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung	85
a) Allgemein	85
b) Versicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung	85
c) Versicherungsfreie oder nicht versicherungspflichtige geringfügig Beschäftigte	86
d) Versicherung in der landwirtschaftlichen Krankenversicherung	87
4. Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung	88
a) Allgemein	88
b) Rentenversicherungsfreie geringfügig Beschäftigte	88
c) Von der Rentenversicherungspflicht befreite Personen	89
d) Rentenversicherungsfreie Personen nach § 5 Abs. 4 SGB VI	89
e) Praktikanten	89
5. Beiträge zur Rentenversicherung bei Verzicht auf die Versicherungsfreiheit	90
a) Allgemein	90
b) Verteilung der Beitragslast	90
c) Mindestbeitragsbemessungsgrundlage	91
<b>II. Minijobs in Privathaushalten</b>	<b>92</b>
1. Höhe der Pauschalbeiträge zur Sozialversicherung	92
2. Beiträge zur Unfallversicherung	92
3. Erhebung und Weiterleitung der Pauschsteuer	93
4. Beiträge zum Ausgleichsverfahren der Arbeitgebereaufwendungen	93
5. Verzicht auf die Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung	94
6. Berechnung und Einzug der Beiträge und Umlagen	95
<b>III. Berechnung und Abführung der Beiträge</b>	<b>96</b>
1. Allgemein	96
2. Zuständige Einzugsstelle der Pauschalbeiträge	96
<b>IV. Entgeltunterlagen für geringfügige Beschäftigten</b>	<b>97</b>
<b>C. Meldungen für geringfügige Beschäftigten</b>	<b>97</b>

I.	<b>Melderechtliche Grundsätze</b>	97
1.	Allgemein	97
2.	Personen- und Beitragsgruppenschlüssel für geringfügige Beschäftigungen	98
3.	Geringfügig entlohnte Beschäftigungen neben versicherungspflichtiger Beschäftigung	99
4.	Kurzfristige Beschäftigungen	99
II.	<b>Eigenständiges Meldeverfahren für geringfügig Beschäftigte in Privathaushalten</b>	99
1.	Das Haushaltsscheckverfahren	99
2.	Form und Inhalt des Haushaltsschecks	100
3.	Verfahren bei der Minijob-Zentrale	101
4.	Neuer Halbjahresscheck bei monatlich schwankendem Arbeitsentgelt	102
III.	<b>Zuständige Meldestelle für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse</b>	103
1.	Allgemein	103
2.	Meldesachverhalte und Meldefristen	103
D.	<b>Verfahren zum Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen für Entgeltfortzahlung</b>	105
I.	<b>Grundsätze des Ausgleichsverfahrens</b>	105
II.	<b>Kreis der abgabepflichtigen Arbeitgeber</b>	105
1.	Allgemein	105
2.	Ermittlung der Anzahl der Mitarbeiter	106
III.	<b>Höhe der Umlagebeiträge</b>	107
IV.	<b>Erstattungsansprüche bei Krankheit und Mutterschaft</b>	107
1.	Aufwendungen bei Krankheit	108
2.	Erstattungsansprüche bei Mutterschaft	108
a)	Mutterschutzlohn	108
b)	Zuschuss zum Mutterschaftsgeld	108
§ 3	<b>Geringfügige Beschäftigungen im Lohnsteuerrecht</b>	109
A.	<b>Besteuerung nach Lohnsteuerkarte</b>	109
I.	<b>Individuelle Lohnbesteuerung oder Pauschalbesteuerung</b>	109
II.	<b>Vorteilhafte Besteuerung nach Lohnsteuerkarte</b>	110
III.	<b>Eintragung eines Freibetrags bei Steuerklasse VI</b>	111
B.	<b>Pauschalbesteuerung von geringfügigen Beschäftigungen</b>	113
I.	<b>Grundsätze der Pauschalbesteuerung</b>	113
1.	Anknüpfung an das Sozialversicherungsrecht bei 400-Euro-Jobs	113
2.	Pauschalbesteuerung kurzfristiger Beschäftigungsverhältnisse	114
3.	Möglichkeit der Abwälzung der Pauschalsteuer auf den Arbeitnehmer	114
II.	<b>Pauschalbesteuerung geringfügig entlohnter Beschäftigten</b>	115
1.	Pauschalbesteuerung mit dem einheitlichen Pauschsteuersatz von 2 %	115
a)	Allgemein	115
b)	Pauschalbeiträge zur Rentenversicherung	116
c)	Mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen	117



d) Anmeldung und Abführung der Pauschalsteuer von 2 %	117
2. Pauschalbesteuerung mit 20 % nach § 40a Abs. 2a EStG	118
a) Allgemein	118
b) Wechsel der Pauschalbesteuerung von 2 % zu 20 %	119
c) Abwälzung der Pauschalsteuer von 20 %	119
d) Anmeldung und Abführung der Pauschalsteuer von 20 %	120
3. Übersicht: Lohnsteuerliche Behandlung geringfügig entlohnter Beschäftigungen	121
<b>III. Pauschalbesteuerung kurzfristiger Beschäftigungen</b>	122
1. Allgemein	122
2. Voraussetzungen für die Pauschalbesteuerung mit 25 %	122
3. Anmeldung und Abführung der Pauschalsteuer von 25 %	123
4. Übersicht: Möglichkeiten der Besteuerung geringfügiger Beschäftigungen	123
<b>IV. Aushilfskräfte in der Land- und Forstwirtschaft</b>	124
<b>V. Aufzeichnungspflichten bei Lohnsteuerpauschalierung</b>	125
<b>VI. Auswirkung der Pauschalbesteuerung auf die     Einkommensteuerveranlagung</b>	125
<b>VII. Übersicht</b>	126
<b>C. Gewährung steuerfreier Arbeitgeberleistungen</b>	127
<b>I. Unschädliche Aufstockung der 400-Euro-Grenze</b>	127
<b>II. Steuerfreie Arbeitgeberleistungen ohne Anrechnung auf die 400-Euro-         Grenze</b>	128
1. Entlassungsabfindungen	128
2. Aufmerksamkeiten	129
3. Auslagenersatz	129
4. Teilnahme an Betriebsveranstaltungen	130
5. Leistungen zur betrieblichen Altersversorgung	130
6. Kindergartenzuschüsse	132
7. Fahrtkostenersatz für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte	133
8. Steuerfreie Belegschaftsrabatte bei Personaleinkauf	134
9. Überlassung eines Computer und Zubehör	135
10. Reisekosten und Mehraufwendungen bei doppelter Haushaltsführung	135
11. Überlassung betrieblicher Telekommunikationsgeräte	136
12. Warengutscheine	136
13. Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit	138
14. Übungsleiter- und Ehrenamtsfreibetrag	139
15. Kombination mehrerer Leistungen	140
<b>D. Steuerermäßigung für haushaltsnahe Beschäftigungen     und Dienstleistungen</b>	140
<b>I. Haushaltsnahe Beschäftigungsverhältnisse oder Dienstleistungen</b>	140
1. Allgemein	140
2. Förderung einer abhängigen Beschäftigung im Privathaushalt	142
3. Höhe und Umfang der steuerlichen Förderung	143
<b>II. Selbständige Dienstleister und Handwerker</b>	144

	1. Haushaltsnahe Dienstleistungen	144
	2. Inanspruchnahme von Handwerkerleistungen (§ 35a Abs. 2 Satz 2 EStG)	146
	3. Umfang und Nachweispflichten der begünstigten Aufwendungen	147
§ 4	<b>Beschäftigungsverhältnisse in der Gleitzone</b>	148
	<b>A. Versicherungsrecht</b>	148
	<b>I. Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung</b>	148
	<b>II. Beschäftigungsverhältnisse innerhalb der Gleitzone</b>	149
	<b>B. Beitragsrecht</b>	149
	<b>I. Grundsätze der Beitragshebung in der Gleitzone</b>	149
	<b>II. Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts</b>	150
	1. Allgemein	150
	2. Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt	151
	3. Schwankende Bezüge	152
	4. Steuerfreie und pauschal besteuerte Arbeitgeberleistungen	152
	5. Mehrfachbeschäftigung	152
	<b>III. Beitragsberechnung und Beitragstragung in der Gleitzone</b>	153
	1. Besonderheiten	153
	2. Gleitzoneformel	154
	3. Beitragspflichtige Einnahmen in Teilmonaten	154
	4. Beitragsberechnung	155
	5. Versicherungsfreiheit in einzelnen Zweigen der Sozialversicherung	156
	6. Ausübung mehrerer Beschäftigungen	157
	7. Beschäftigungen mit Arbeitsentgelten außerhalb der Gleitzone bzw. ohne laufendes Arbeitsentgelt	158
	<b>IV. Keine Anwendung der Gleitzoneverordnung</b>	159
	1. Auszubildende und Teilnehmer am freiwilligen sozial/ökologischen Jahrs	159
	2. Fiktive beitragspflichtige Einnahmen	160
	3. Altersteilzeitbeschäftigung	160
	4. Arbeitsausfall durch Kurzarbeit	160
	<b>V. Verzicht auf die Reduzierung des Arbeitnehmerbeitrags zur         Rentenversicherung</b>	161
	<b>VI. Umlage-Beiträge nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz</b>	161
	1. Allgemein	161
	2. Erstattungsfähige Aufwendungen	162
	3. Umlagepflichtiges Arbeitsentgelt in der Gleitzone	164
	<b>C. Melderecht</b>	165
	<b>D. Gleitzonearbeitsverhältnisse im Lohnsteuerrecht</b>	166
§ 5	<b>Geringfügig Beschäftigte im Arbeitsrecht</b>	167
	<b>A. Grundsatz der Gleichbehandlung</b>	167
	<b>I. Arbeitsrechtliche Grundsätze</b>	167
	<b>II. Befristete und unbefristete Arbeitsverhältnisse</b>	168
	<b>B. Der Arbeitsvertrag</b>	169
	<b>I. Allgemein</b>	169

II.	Minderjährige	171
III.	Inhalt des Arbeitsvertrages	171
	1. Allgemein	171
	2. Die wichtigsten Regelungen im Arbeitsvertrag	172
	a) Art der Arbeitsleistung	172
	b) Arbeitsort	172
	c) Arbeitszeit und Dauer der Beschäftigung	172
	d) Arbeitszeitkonten im Rahmen geringfügig entlohnter Beschäftigungen	173
	e) Probezeit	174
	f) Höhe des Arbeitsentgelts und Sonderzahlungen	174
	g) Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall	175
	h) Entgeltfortzahlung an Feiertagen	175
	i) Erholungsurlaub	176
	j) Auflösung des Arbeitsverhältnisses	177
C.	Muster und Arbeitshilfen	178
I.	Verzicht auf die Versicherungsfreiheit zur Rentenversicherung für geringfügig entlohnte Beschäftigte	178
II.	Arbeitsvertrag für geringfügig entlohnte Beschäftigte (400-Euro-Minijob)	179
III.	Arbeitsvertrag für eine kurzfristig ausgeübte Beschäftigung	183
§ 6	Anhang	187
A.	Vordrucke und Anträge	187
I.	Haushaltsscheck	187
II.	Antrag auf Erstattung nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz – U1	192
III.	Antrag auf Erstattung nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz – U2	194
B.	Rechtsquellen, Auszüge	196
I.	Gesetz über den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen für Entgeltfortzahlung (Aufwendungsausgleichsgesetz – AAG)	196
II.	Verordnung über die Berechnung, Zahlung, Weiterleitung, Abrechnung und Prüfung des Gesamtsozialversicherungsbeitrages (Beitragsverfahrensverordnung – BVV)	198
III.	Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)	202
IV.	Bundesurlaubsgesetz – BUrlG	204
V.	Verordnung über die Erfassung und Übermittlung von Daten für die Träger der Sozialversicherung (Datenerfassungs- und -übermittlungsverordnung – DEÜV)	206
VI.	Gesetz über die Zahlung des Arbeitsentgelts an Feiertagen und im Krankheitsfall (Entgeltfortzahlungsgesetz – EFZG)	208
VII.	Einkommensteuergesetz (EStG)	211
VIII.	Gesetz zum Schutze der arbeitenden Jugend (Jugendarbeitsschutzgesetz – JArbSchG)	214
IX.	Kündigungsschutzgesetz (KSchG)	216
X.	Gesetz zum Schutze der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzgesetz – MuSchG)	218

XI. Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen (Nachweisgesetz – NachwG)	222
XII. Sozialgesetzbuch (SGB) Drittes Buch (III)	224
XIII. Sozialgesetzbuch (SGB), Viertes Buch (SGB IV)	225
XIV. Sozialgesetzbuch (SGB) Fünftes Buch (V)	233
XV. Sozialgesetzbuch (SGB) Sechstes Buch (VI)	235
XVI. Verordnung über die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung von Zuwendungen des Arbeitgebers als Arbeitsentgelt (Sozialversicherungsentgeltverordnung – SvEV)	239
XVII. Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz – TzBfG)	240
Stichwortverzeichnis	244

# Abkürzungsverzeichnis

AAG	Aufwendungsausgleichsgesetz
a.a.O.	am angegebenen Ort
a.F.	alte Fassung
Abs.	Absatz
Abschn.	Abschnitt
AfA	Absetzung für Abnutzung
AltEinkG	Alterseinkünftegesetz
AltZertG	Altersvorsorgeverträge-Zertifizierungsgesetz
ArbG	Arbeitsgericht
ArbZG	Arbeitszeitgesetz
AO	Abgabenordnung
ATG	Altersteilzeitgesetz
AÜG	Arbeitnehmerüberlassungsgesetz
AV	Arbeitslosenversicherung
AVmG	Altersvermögensgesetz
Az.	Aktenzeichen
BAG	Bundesarbeitsgericht
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BBesG	Bundesbesoldungsgesetz
BFH	Bundesfinanzhof
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BGBL	Bundesgesetzblatt
BMF-Schreiben	Schreiben des Bundesministeriums der Finanzen
BSG	Bundessozialgericht
BSHG	Bundessozialhilfegesetz
BStBl	Bundessteuerblatt
BUKG	Bundesumzugskostengesetz
BUrlG	Bundesurlaubsgesetz
BVerfG	Bundesverfassungsgericht
BVV	Beitragsverfahrensverordnung
bzw.	beziehungsweise
DBA	Doppelbesteuerungsabkommen
DEÜV	Datenerfassungs- und übermittlungsverordnung
d.h.	das heisst
EFG	Entscheidungen der Finanzgerichte
EFZG	Entgeltfortzahlungsgesetz
EStDV	Einkommensteuer-Durchführungsverordnung
EStG	Einkommensteuergesetz
EStR	Einkommensteuer-Richtlinien
EuGH	Europäischer Gerichtshof

FELEG	Gesetz zur Förderung der Einstellung der landwirtschaftlichen Erwerbstätigkeit
FG	Finanzgericht
FinMin	Finanzministerium
FinBeh	Finanzbehörde
GewO	Gewerbeordnung
GG	Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland
i.d.F.	in der Fassung
i.d.R.	in der Regel
i.H.	in Höhe
i.S.d.	im Sinne des/der
i.V.m.	in Verbindung mit
JArbSchG	Jugendarbeitsschutzgesetz
Kfz	Kraftfahrzeug
KSchG	Kündigungsschutzgesetz
KStG	Körperschaftsteuergesetz
KStDV	Körperschaftsteuer-Durchführungsverordnung
KV	Krankenversicherung
LAG	Landesarbeitsgericht
LFZG	Lohnfortzahlungsgesetz
LSG	Landessozialgericht
LSt	Lohnsteuer
LStDV	Lohnsteuer-Durchführungsverordnung
LStR	Lohnsteuer-Richtlinien
max.	maximal
m.w.N.	mit weiteren Nachweisen
MinBl	Ministerialblatt
monatl.	monatlich
MuSchG	Mutterschutzgesetz
NachwG	Nachweisgesetz
n.F.	neue Fassung
NZB eingel.	Nichtzulassungsbeschwerde eingelegt
OFD	Oberfinanzdirektion
o.g.	oben genannt
PV	Pflegeversicherung
Rev. eingel.	Revision eingelegt
rd.	Rund

RV	Rentenversicherung
RVO	Reichsversicherungsordnung
Rz.	Randziffer
SachBezV	Sachbezugsverordnung
s.a.	siehe auch
SGB	Sozialgesetzbuch
SGB I	Sozialgesetzbuch I, Allgemeiner Teil
SGB III	Sozialgesetzbuch II, Arbeitsförderung
SGB IV	Sozialgesetzbuch IV, Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung
SGB V	Sozialgesetzbuch V, Gesetzliche Krankenversicherung
SGB VI	Sozialgesetzbuch VI, Gesetzliche Rentenversicherung
SGB X	Sozialgesetzbuch X, Verwaltungsverfahren
SGB XI	Sozialgesetzbuch XI, Soziale Pflegeversicherung
sog.	so genannte
SvEV	Sozialversicherungs-Entgeltverordnung
Tz.	Textziffer
TzBfG	Teilzeit- und Befristungsgesetz
u.a.	unter anderem
u.U.	unter Umständen
USt	Umsatzsteuer
UStDV	Umsatzsteuer-Durchführungsverordnung
UStG	Umsatzsteuergesetz
VAG	Versicherungsaufsichtsgesetz
VermBG	Vermögensbildungsgesetz
Vfg.	Verfügung
VRG	Vorruhestandsgesetz
VZ	Veranlagungszeitraum
v.H.	vom Hundert
z.B.	zum Beispiel
zuzgl.	zuzüglich

# § 1 Überblick über geringfügige Beschäftigungen und Midi-Jobs

## A. Grundlagen und Formen der Beschäftigungsmöglichkeiten

### I. Allgemeiner Überblick

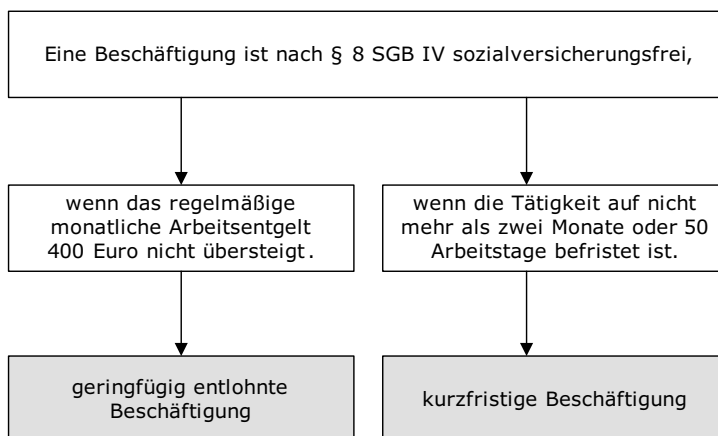
#### 1. Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse

Bei der „geringfügigen Beschäftigung“ handelt es sich um einen sozialversicherungsrechtlichen Begriff, der in § 8 SGB IV geregelt ist. Obwohl unter der geringfügigen Beschäftigung regelmäßig der klassische 400-Euro-Minijob verstanden wird, handelt es sich hierbei um einen Oberbegriff. Eine Beschäftigung kann nach § 8 Abs. 1 SGB IV grundsätzlich wegen

- der geringen Höhe des Arbeitsentgelts (sog. geringfügig entlohnte Beschäftigung oder 400 Euro-Job ) oder wegen
- ihrer kurzen Dauer (sog. kurzfristige Beschäftigung)

geringfügig sein. Die Geringfügigkeit einer Beschäftigung kann damit entweder aufgrund der **Entgeltgeringfügigkeit** (nicht mehr als 400 Euro im Monat) oder aufgrund der **Zeitgeringfügigkeit** (kurzfristigen Dauer) beruhen.

Neben dem 400-Euro-Minijob ist somit die Kurzfristige Beschäftigung, die zweite Möglichkeit einer geringfügigen Beschäftigung. Um eine kurzfristige Beschäftigung handelt es sich, wenn die Tätigkeit innerhalb eines Kalenderjahres längstens auf zwei Monate oder 50 Arbeitstage begrenzt ist (§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV).





Die Unterscheidung der beiden grundsätzlichen Formen der geringfügigen Beschäftigung wirkt sich in der Sozialversicherung, insbesondere bei der gesetzlichen Kranken- und Rentenversicherung aus. Erhebliche Unterschiede zwischen der Entgelt- und Zeitgeringfügigkeit bestehen auch hinsichtlich der Lohnbesteuerung.

**!** Praxishinweis:

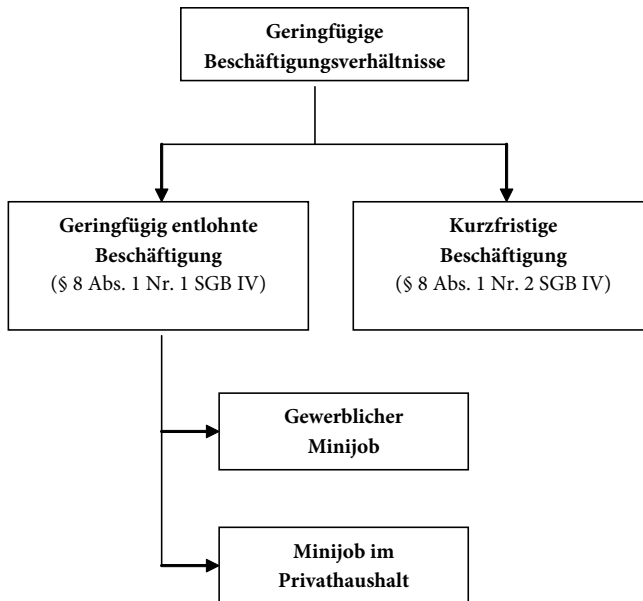
*Arbeitgeber und eingebundene steuerliche Berater haben daher zu Beginn einer Beschäftigung zu prüfen, ob es sich um eine geringfügig entlohnte oder um eine kurzfristige Beschäftigung handelt bzw., welche der beiden Anstellungsformen in Frage kommt.*

- 3 Bei den 400-Euro-Jobs nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV handelt es sich regelmäßig um solche Tätigkeiten, die auf Dauer ausgeübt werden. Diese Arbeitsverhältnisse werden häufig zur Sicherung der Lebensunterhalts neben einem Studium, zur Aufbesserung der Haushaltskasse oder als Hinzuverdienst neben einer sozialversicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung ausgeübt. Kurzfristige Beschäftigungen sind dagegen typischerweise saisonal ausgeübte und zeitlich begrenzte Aushilftätigkeiten, wie z.B. Ferien- oder Semesterjobs.

Seit dem 1. April 2003 ist bei den geringfügig entlohnten Beschäftigungsverhältnissen (400-Euro-Minijob) eine weitere Differenzierung vorgenommen worden. Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung kann außer im gewerblichen Bereich auch in einem **Privathaushalt** ausgeübt werden. Hierbei muss es sich um private Dienstleistungen, wie z.B. Haushaltshilfe, Kinderbetreuung oder Gartenarbeiten handeln. Ferner ist erforderlich, dass ein Mitglied des Privathaushaltes selbst Arbeitgeber des geringfügig Beschäftigten ist. Für Minijobs in Privathaushalten gilt ebenfalls die Geringfügigkeitsgrenze von 400 Euro im Monat sowie die übrigen für gewerbliche Minijobs in § 8 SGB IV festgelegten Regelungen.

- 4 Beschäftigungsverhältnisse in Privathaushalt werden gegenüber den gewerblichen Minijobs steuerlich besonders gefördert. Der private Arbeitgeber zahlt deutlich niedrigere Pauschalabgaben als der gewerbliche Arbeitgeber. Daneben kann der Privathaushalt jährlich 10 % seiner Gesamtabgaben für einen Minijob, maximal 510 Euro, von der Einkommensteuerschuld abziehen.

Für eine möglichst unbürokratische Begründung eines privaten Minijobs muss der Privathaushalt lediglich ein einfaches Formular, den so genannten „Haushaltsscheck“ ausfüllen und an die Minijob-Zentrale senden. Einen Großteil der sonst üblichen Arbeitgeberpflichten übernimmt in der Folge die Minijob-Zentrale. Sie vergibt beispielsweise im Rahmen des kundenfreundlich konzipierten Haushaltsscheck-Verfahrens die Betriebsnummer, errechnet die fälligen Sozialversicherungsbeiträge (inkl. Umlagebeiträge und der Beiträge zur Berufsgenossenschaft) und die einheitliche Pauschalsteuer. Darüber hinaus erstellt die Minijob-Zentrale die Bescheinigungen für Arbeitgeber und Beschäftigte über die Höhe der insgesamt angefallenen Aufwendungen sowie über die jeweiligen Beschäftigungszeiten und übernimmt die Anmeldung zur Unfallversicherung.



## 2. Sozialversicherungsrechtliche Aspekte

Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse sind sozialversicherungsfrei, d.h. sie begründen für die Arbeitnehmer keinen eigenen Sozialversicherungsschutz. Versicherungsfrei bedeutet allerdings nicht beitragsfrei. Geringfügig entlohnte Beschäftigte unterliegen vielmehr der **Beitragspflicht zur Kranken- und Rentenversicherung** mit der Folge, dass Arbeitgeber in der Regel pauschale Sozialversicherungsbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung zu leisten haben.

Mit dem Haushaltsbegleitgesetz 2006 sind die Pauschalbeiträge zur Sozialversicherung für gewerbliche Minijobs von ehemals 23 % um 5 Prozentpunkte, auf insgesamt 28 % angehoben worden. Seit dem 01.07.2006 verteilt sich der pauschale Gesamtsozialversicherungsbeitrag auf 15 % zur Rentenversicherung und auf 13 % zur Krankenversicherung. Für Minijobs in Privathaushalten betragen die Pauschalbeiträge jeweils 5 % zur Kranken- und Rentenversicherung.

Geringfügig entlohnte Beschäftigungen	Pauschalbeiträge zur Sozialversicherung <sup>1</sup>	
	Rentenversicherung	Krankenversicherung
Gewerbliche Minijobs	15 %	13 %
Minijobs im Privathaushalt	5 %	5 %

Hinzu kommt in der Regel die einheitliche Pauschsteuer von 2 %, sofern der geringfügig entlohnte Beschäftigte für die Besteuerung keine Lohnsteuerkarte vorlegt. Da es sich bei den Sozialversicherungsbeiträgen und der Pauschsteuer um konstante Pauschalabgaben handelt, können die mit der Beschäftigung eines Minijobbers verbundenen Kosten vom Arbeitgeber relativ sicher geplant werden.

<sup>1</sup> ungeachtet der Umlagebeiträge zum Ausgleichsverfahren nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG) und der Beiträge zur Berufsgenossenschaft

Für den Bereich der **Arbeitslosen- und Pflegeversicherung** fallen für geringfügige Arbeitsverhältnisse generell keine Sozialversicherungsbeiträge an, sofern die Voraussetzungen für die Versicherungsfreiheit erfüllt sind.

- 7 Der pauschale Beitrag zur gesetzlichen Krankenversicherung (13 % bzw. 5 % bei Minijobs in Privathaushalten) ist grundsätzlich nur dann vom Arbeitgeber zu entrichten, wenn der geringfügig entlohnte Beschäftigte in der gesetzlichen Krankenversicherung (z.B. wegen seiner Beschäftigung im Hauptberuf, als Familienversicherter oder als Rentner) versichert ist.

**!** Praxishinweis:

*Für geringfügig entlohnte Beschäftigte, die privat krankenversichert sind und die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenversicherung – auch nicht als Familienmitglied mitversichert – sind, hat der Arbeitgeber keinen Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung zu entrichten. Ein entsprechender Nachweis über die bestehende Privatversicherung ist als Beleg zu den Lohnunterlagen zu nehmen.*

- 8 Eine weitere Besonderheit besteht für geringfügig entlohnte Beschäftigte in der Rentenversicherung: Minijobber haben die Möglichkeit den vom Arbeitgeber zu leistenden Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung (15 % bzw. 5 %) auf den regulären Rentenversicherungsbeitrag (Jahr 2008: 19,9 %) aufzustocken, um das volle Leistungsspektrum der Rentenversicherung in Anspruch nehmen zu können. Den Arbeitgeber trifft hier gegenüber den geringfügig entlohten Beschäftigten eine spezielle Hinweispflicht. Nach § 2 Abs. 1 S. 4 NachwG ist in die Niederschrift des Arbeitsvertrages ein Hinweis aufzunehmen, dass der Minijobber auf die Versicherungsfreiheit in der gesetzlichen Rentenversicherung verzichten kann.

**!** Praxishinweis:

*Sofern der Arbeitgeber seiner Hinweispflicht bezüglich nicht nachkommt, so stellt dies die Verletzung einer Nebenpflicht aus dem Beschäftigungsverhältnis dar. Dem Minijobber kann gegenüber seinem Arbeitgeber ein Schadensersatzanspruch zustehen, wenn er aufgrund des unterbliebenen Hinweises von der Möglichkeit des Verzichts auf die Versicherungsfreiheit keinen Gebrauch gemacht.*

- 9 Um einen Missbrauch und übermäßige Ausweitung von geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen zu verhindern, dürfen geringfügig entlohnte Beschäftigte nur einen sozialversicherungsfreien Minijob neben einer sozialversicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung nachgehen. Mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen werden zusammengerechnet, ebenso geringfügige Beschäftigungen im gewerblichen Bereich mit geringfügigen Beschäftigungen im Privathaushalt.

Werden neben einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen ausgeübt und bei Zusammenrechnung die 400-Euro-Grenze überschritten, so kann nur für einen Minijob (der zeitlich zuerst aufgenommen wurde) die Versicherungsfreiheit in Anspruch genommen werden. Das Arbeitsentgelt aus einer weiteren (für sich allein betrachtet) geringfügig entlohten Beschäftigung ist mit dem Arbeitsentgelt aus der Hauptbeschäftigung zusammenzurechnen, mit der Folge, dass die regulären Sozialversicherungsbeiträge zur Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung von Arbeitgeber und Minijobber zu entrichten sind.

- 10 In den Fällen, in denen mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungsverhältnisse ausgeübt werden und bei der Zusammenrechnung festgestellt wird, dass die Voraussetzungen einer geringfügigen Beschäftigung nicht mehr vorliegen, tritt die Versicherungspflicht mit dem Tage der Bekanntgabe der Feststellung der Versicherungspflicht durch die Einzugsstelle ein. Dadurch sollen Beitragsnachforderungen zu Lasten des Arbeitgebers für zurückliegende Zeiten ausgeschlossen

werden. Der Arbeitgeber haftet dadurch nicht für zurückliegende Zeiten, wenn der geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer auf Nachfrage des Arbeitgebers, die Ausübung weiterer Minijobs verschweigt.

Im Gegensatz zu den für Arbeitgeber mit Pauschalabgaben zur Kranken- und Rentenversicherung belasteten geringfügig entlohnnten Beschäftigungen, fallen für **kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse** (§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV) keine Sozialversicherungsbeiträge an. Voraussetzungen hierfür sind, dass die Tätigkeit zeitlich auf längstens zwei Monate oder höchstens 50 Arbeitstage im Kalenderjahr begrenzt ist und nicht berufsmäßig ausgeübt wird.

Eine kurzfristige Beschäftigung und eine sozialversicherungspflichtige Hauptbeschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber werden nicht zusammengerechnet. Eine sozialversicherungsfreie kurzfristige Beschäftigung kann damit neben einer Hauptbeschäftigung ausgeführt werden. Ebenfalls keine Zusammenrechnung erfolgt zwischen einem geringfügig entlohnnten Minijob (im gewerblichen Bereich oder im Privathaushalt) und einer kurzfristigen Beschäftigung.

### 3. Minijobs im Lohnsteuerrecht

Sowohl geringfügig entlohnte als auch die kurzfristigen Beschäftigungsverhältnisse unterliegen generell der Lohnsteuerpflicht. Der Lohnsteuerabzug kann für geringfügige Beschäftigungsformen dabei entweder

- individuell nach den Merkmalen der Lohnsteuerkarte des Arbeitnehmers oder
- unter Anwendung des jeweiligen Absatzes des § 40a Abs. 1, 2 oder 2a EStG pauschal durch den Arbeitgeber erfolgen (sog. Pauschalbesteuerung).

Für die Lohnsteuerpauschalierung von geringfügig entlohnnten Beschäftigten ist dabei zwischen der einheitlichen Pauschsteuer von 2 % (§ 40a Abs. 2 EStG) und der pauschalen Lohnsteuer mit einem Steuersatz von 20 % des Arbeitsentgelts (§ 40a Abs. 2a EStG) zu unterscheiden. In beiden Fällen der Lohnsteuerpauschalierung ist Voraussetzung, dass eine geringfügige Beschäftigung im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV oder des § 8a SGB IV (Privathaushalt) vorliegt. Das Steuerrecht knüpft damit direkt an die Voraussetzungen der Sozialversicherung an.

Für kurzfristig Beschäftigte kann neben der individuellen Besteuerung nach den Merkmalen der Lohnsteuerkarte des Arbeitnehmers, der Lohnsteuerabzug unter den Voraussetzungen des § 40a Abs. 1 EStG pauschal mit 25 % erfolgen.

#### ! Praxishinweis:

*Bei der Möglichkeit der Pauschalbesteuerung von geringfügigen Beschäftigungen handelt es sich um eine „Kann-Vorschrift“. Das bedeutet, dass zunächst geprüft werden sollte, ob der Lohnsteuerabzug individuell nach der Lohnsteuerkarte des Minijobbers erfolgen kann. Legt die Aushilfskraft eine Lohnsteuerkarte mit der Steuerklasse I, II, III oder IV vor, fällt bei einem Arbeitsentgelt von 400 Euro im Monat keine Lohnsteuer an.*

### 4. Geringfügig Beschäftigte im Arbeitsrecht

Während für den Bereich der Lohnsteuer und insbesondere in der Sozialversicherung zahlreiche Sonderregelungen für geringfügig Beschäftigte bestehen, existieren in **arbeitsrechtlicher Hinsicht** keine gesetzlich normierten Anhaltspunkte für eine Unterscheidung von geringfügig und nicht geringfügig Beschäftigten.

Die Geringfügigkeit des Arbeitsverhältnisses stellt keinen sachlich rechtfertigenden Grund für eine Ungleichbehandlung im Arbeitsrecht dar. Geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer sind somit arbeitsrechtlich ihren sozialversicherungspflichtigen teil- und vollzeitbeschäftigten Kollegen gleichgestellt. Teilzeitbeschäftigte, zu denen nach der ausdrücklichen gesetzlichen Regelung in § 2 Abs. 2 TzBefG auch der Personenkreis der geringfügig Beschäftigten nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV zählt, haben damit z.B. Anspruch auf:

- Entgeltfortzahlung in Höhe des regelmäßigen Arbeitsentgelts bei Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit bis zu einer Dauer von sechs Wochen;
- Mutterschutzlohn für die Zeit von Beschäftigungsverboten bzw. auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld nach dem Mutterschutzgesetz;
- bezahlten Erholungsurlaub;
- Entgeltfortzahlung für gesetzliche Feiertage sowie
- Anspruch auf Beachtung der gesetzlichen Kündigungsfristen.

- 15 Der Gleichbehandlungsgrundsatz, der in § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBefG verankert ist, gilt grundsätzlich für alle Maßnahmen und Vereinbarungen im Arbeitsverhältnis, und damit ebenso für geringfügig Beschäftigte. Schlechterstellungen z.B. bezüglich der Höhe der Arbeitsvergütung sind nur zulässig, wenn es einen sachlichen Grund für eine Differenzierung gibt. Die Beschäftigung im geringfügigen Umfang stellt indes keinen sachlichen Grund für eine ungleiche Behandlung gegenüber sozialversicherungspflichtigen Voll- oder Teilzeitbeschäftigten dar.

Sofern ein Arbeitnehmer bei demselben Arbeitgeber gleichzeitig mehrere Beschäftigungen ausübt, ist ohne Rücksicht auf die arbeitsvertragliche Gestaltung sozialversicherungsrechtlich von einem einheitlichen Beschäftigungsverhältnis auszugehen.<sup>2</sup> Eine neben einer versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung ausgeübte geringfügige Beschäftigung ist deshalb nur dann sozialversicherungsfrei, wenn sie nicht bei demselben Arbeitgeber ausgeübt wird.

## 5. Midi-Jobs im Niedriglohnbereich

- 16 Neben der Neuregelung der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse wurde mit dem Zweiten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt ab 1. April 2003 auch eine neue Beschäftigungsform im Niedriglohnbereich eingeführt. Für Arbeitsverhältnisse mit einem regelmäßigen Arbeitsentgelt zwischen 400,01 und 800 Euro wurde eine spezielle „**Gleitzone**“ geschaffen. Bei diesen sog. Midi-Jobs handelt es sich nicht um versicherungsfreie geringfügige Beschäftigungen, sondern um reguläre, lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse für die innerhalb der Gleitzone von 400,01 – 800 Euro ein besonderes Beitragsermittlungsverfahren anzuwenden ist.

Der Beitrag des Beschäftigten in der Gleitzone steigt dabei von derzeit ca. 10 % am Beginn der Gleitzone (400,01 Euro) auf den vollen Arbeitnehmerbeitrag bei 800 Euro an. Erst ab einem Arbeitsentgelt von 800 Euro ist der Arbeitnehmeranteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag identisch mit dem des Arbeitgebers. Die Steigerung des Arbeitnehmeranteils wird über eine in § 163 Abs. 10 SGB VI enthaltene Gleitzoneformel verminderte Beitragsbemessungsgrundlage gesteuert.

- 17 Durch die Gleitzoneformel soll die Niedriglohnschwelle zur Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung beseitigt werden. Dieses Ziel wird dadurch erreicht, dass die Be-

<sup>2</sup> BSG, Urteil vom 16.02.1983 – 12 RK 26/81

lastung des Beschäftigten mit Beitragszahlungen innerhalb der Gleitzone von 400,01 bis 800 Euro langsam ansteigt und nicht bereits bei einem geringfügigen Überschreiten der 400-Euro-Grenze die unverminderten Arbeitnehmerbeiträge zur Sozialversicherung anfallen. Hierdurch sollen die im vollen Umfang abgesicherte Gleitzonen-Arbeitsverhältnisse im Niedriglohnbereich – im Vergleich zu den sozialversicherungsfreien Minijobs – an Attraktivität gewinnen.

### ! Praxishinweis:

*Im Gegensatz zu den geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen ist bei den Midi-Jobs die Lohnsteuer zwingend nach den individuellen Steuermerkmalen der Lohnsteuerkarte zu berechnen. Eine pauschale Lohnbesteuerung durch den Arbeitgeber ist für die besonderen Beschäftigungsverhältnisse in der Gleitzone nicht möglich.*

### Übersicht: Minijobs und Beschäftigungen in der Gleitzone<sup>3</sup>

Beschäftigung	Arbeitnehmer	Arbeitgeber
<b>Gewerblicher Minijob</b> bis zu 400 Euro im Monat	Trägt keine Sozialabgaben  Individuelle Besteuerung oder Pauschalbesteuerung	15 % Rentenversicherung 13 % Krankenversicherung 2 % Pauschalsteuer  Zuständige Einzugs- und Meldestelle: Minijob-Zentrale
<b>Minijob im Privathaushalt</b> bis zu 400 Euro im Monat	Trägt keine Sozialabgaben  Individuelle Besteuerung oder Pauschalbesteuerung i.d.R. mit 2 %	5 % Rentenversicherung 5 % Krankenversicherung 2 % Pauschalsteuer  Zuständige Einzugs- und Meldestelle: Minijob-Zentrale
<b>Kurzfristige Beschäftigung</b> Keine Verdienstgrenze	Trägt keine Sozialabgaben  Individuelle Besteuerung oder Pauschalbesteuerung mit 25 %	Trägt keine Sozialabgaben  ggf. Pauschalsteuer i.H. von 25 %  Zuständige Einzugs- und Meldestelle: Minijob-Zentrale
<b>Beschäftigungen in der Gleitzone</b> von 400,01 Euro bis 800 Euro im Monat (Gleitzone)	Sozialversicherungsbeiträge: Ar- beitnehmeranteil ansteigend von ca. 10 % auf 20 %  Steuerabzug individuell nach den Merkmalen der Lohnsteuerkarte	Sozialversicherungsbeiträge: voller Arbeitgeberanteil  Zuständige Einzugs- und Meldestelle: Krankenkasse des Arbeitnehmers

Im Rahmen der **Unfallversicherung** bestehen sowohl für geringfügig Beschäftigte als auch für Arbeitsverhältnisse innerhalb der Gleitzone keine Besonderheiten. Beide Arbeitnehmergruppen zählen zu dem nach § 2 SGB VII kraft Gesetz versicherten Personenkreis und genießen damit uneingeschränkt den Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung. Die Pflicht zur Zahlung von Beiträgen zur Unfallversicherung obliegt nach § 150 SGB VII allein ihren Arbeitgebern.

18

<sup>3</sup> ungeachtet der Umlagebeiträge zum Ausgleichsverfahren nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG) und der Beiträge zur Berufsgenossenschaft

Die Geringfügigkeit einer Beschäftigung bedeutet nicht, dass Arbeitgeber für geringfügige Beschäftigte keine **Lohnunterlagen** führen müssen. Vielmehr sind sie ebenso zur Führung von Lohnunterlagen im Sinne der Beitragsverfahrensverordnung (BVV) verpflichtet, unabhängig davon, ob ein Arbeitsverhältnis mit einem geringfügig oder sozialversicherungspflichtig Beschäftigten besteht. Die für die Versicherungsfreiheit maßgebenden Angaben sind aufzuzeichnen und die erforderlichen Nachweise zu den Lohnunterlagen des Beschäftigten zu nehmen. Besonderer Bedeutung kommt für den Bereich der Sozialversicherung dem Nachweis zu, dass der Minijobber nicht der Krankenversicherungspflicht unterliegt sowie der Erklärung des geringfügig Beschäftigten gegenüber dem Arbeitgeber, dass auf die Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung verzichtet wird.

## II. Geringfügig entlohnte Beschäftigung (400-Euro-Job)

### 1. Gewerblicher 400-Euro-Minijob

#### a) Sozialversicherungsrecht

- 19 Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung liegt nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV vor, wenn das Arbeitsentgelt regelmäßig 400 Euro im Monat nicht überschreitet. Die Arbeitsentgeltgrenze von 400 Euro gilt einheitlich für die alten und für die neuen Bundesländer. Auf die wöchentliche Arbeitszeit kommt es nicht an. Der 400-Euro-Job ist der klassische und bekannteste Minijob.

Für geringfügig entlohnte Beschäftigte hat der Arbeitgeber pauschale Sozialversicherungsbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung zu zahlen. Die Minijobber selbst zahlen – im Gegensatz zu regulären Voll- bzw. Teilzeitarbeitsverhältnissen – keine Sozialversicherungsbeiträge. Deshalb werden geringfügige Beschäftigungsverhältnisse als sozialversicherungsfreie Arbeitsverhältnisse bezeichnet, was sie zumindest aus Arbeitgebersicht nicht sind, denn Sozialversicherungsfreiheit ist nicht gleichbedeutend mit Beitragsfreiheit.

- 20 Durch das Haushaltsbegleitgesetz 2006 trat bereits mit Wirkung zum 01.07.2006 eine Erhöhung der Pauschalabgaben zur Sozialversicherung für gewerbliche 400-Euro-Jobs in Kraft. Die Pauschalbeiträge für einen gewerblichen Mini-Job betragen seit diesem Zeitpunkt ohne Berücksichtigung der Umlagebeiträge für den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen (AAG):

- 15 % zur Rentenversicherung,
- 13 % zur Krankenversicherung und
- 2 % Pauschsteuer, sofern der Arbeitnehmer keine Lohnsteuerkarte vorlegt.

#### ! Praxishinweis:

*Voraussetzung für die Zahlung des Pauschalbeitrags zur Krankenversicherung von 13 % ist, dass der geringfügig Beschäftigte in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert ist (z.B. im Rahmen der Familienversicherung, als Rentner, Student oder als freiwillig Versicherter). Für privat Krankenversicherte ist kein pauschaler Beitrag zur Krankenversicherung zu zahlen.*

Durch die Aufnahme eines Minijobs und durch die Zahlung des Pauschalbeitrags zur Krankenversicherung (13 %) entsteht allerdings für den geringfügig Beschäftigten kein den Krankenversicherungsschutz auslösendes Versicherungsverhältnis. Es ergeben sich für den Minijobber demzufolge keine Leistungsansprüche in der gesetzlichen Krankenversicherung.

Durch die Zahlung des vorgeschriebenen Pauschalbeitrags zur Rentenversicherung in Höhe von 15 % erwachsen dem Arbeitnehmer lediglich Rentenvorteile in Form eines Zuschlages an Entgeltpunkten sowie in begrenztem Umfang bei der Erfüllung der Wartefrist. Es besteht für geringfügig Beschäftigte allerdings die Möglichkeit auf die Rentenversicherungsfreiheit zu verzichten um durch eine freiwillige Aufstockung auf den regulären Rentenversicherungsbeitrag, das volle Leistungsspektrum der Rentenversicherung in Anspruch nehmen zu können.

21

1

Wird neben einem rentenversicherungspflichtigen Hauptberuf nur eine geringfügige Beschäftigung ausgeübt, erfolgt keine Zusammenrechnung mit dem Hauptberuf. Werden jedoch mehrere geringfügige Beschäftigungen ausgeübt und wird dadurch die 400 Euro-Grenze überschritten, erfolgt eine Zusammenrechnung. In diesem Fall wird auch die Nebenbeschäftigung versicherungspflichtig und es sind die regulären Sozialversicherungsbeiträge aufzubringen. Ist der Hauptberuf sozialversicherungsfrei (z.B. als Beamter oder Selbstständiger), erfolgt keine Zusammenrechnung der Einnahmen aus diesen Tätigkeiten.

## b) Lohnsteuerrecht

Für die steuerrechtliche Behandlung von geringfügig entlohnten Beschäftigungsverhältnissen kommt es maßgeblich darauf an, ob der Arbeitgeber für das Beschäftigungsverhältnis den Pauschalbeitrag i.H. von 15 % oder den regulären, allgemeinen Beitrag zur Rentenversicherung (Jahr 2008: 19,9 %) zu entrichten hat. Führt der Arbeitgeber für ein geringfügig entlohntes Beschäftigungsverhältnis den pauschalen Beitrag zur Rentenversicherung (mit oder ohne Aufstockungsbetrag des Arbeitnehmers) in Höhe von 15 % ab, so kann die Besteuerung des Arbeitslohns mit der **einheitlichen Pauschsteuer in Höhe von 2 %** erfolgen (§ 40a Abs. 2 EStG). Die einheitliche Pauschsteuer ist zusammen mit den übrigen pauschalen Sozialversicherungsabgaben ausschließlich an die Minijob-Zentrale zu zahlen.

22

Durch die Pauschalierung der Lohnsteuer mit 2 %, die auch den Solidaritätszuschlag und die Kirchensteuer umfasst, hat eine endgültige Besteuerung des Arbeitslohns stattgefunden. Durch die Pauschalbesteuerung entfällt der Ansatz in der persönlichen Einkommensteuererklärung des Minijobbers.

Hat der Arbeitgeber für einen gewerblichen Minijobs keinen Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung in Höhe von 15 % zu entrichten (z.B. für Beamte), kann er unter Verzicht auf die Vorlage einer Lohnsteuerkarte die Lohnsteuer mit einem **Pauschalsteuersatz in Höhe von 20 %** erheben. Die 20 %ige pauschale Lohnsteuer zuzüglich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer ist – im Gegensatz zur einheitlichen Pauschsteuer i.H. von 2 % – nicht an die Minijob-Zentrale, sondern bei dem für den Arbeitgeber zuständigen Betriebsstättenfinanzamt mittels Lohnsteueranmeldung abzuführen.

23

### ! Praxishinweis

*In beiden Fällen der Lohnsteuerpauschalierung (2 oder 20 %) ist Voraussetzung, dass eine geringfügig entlohnte Beschäftigung im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 1 oder des § 8a SGB IV vorliegt. Das Steuerrecht knüpft damit direkt an die sozialversicherungsrechtlichen Voraussetzungen an.*

Wird der Arbeitslohn aus einer geringfügig entlohnten Beschäftigung weder mit der abgeltenden Pauschsteuer von 2 % noch nach § 40a Abs. 2a EStG pauschal mit 20 % erhoben, so ist die Besteuerung nach Maßgabe der vorgelegten **Lohnsteuerkarte** durchzuführen. In diesem Fall hängt die Höhe der Steuerabzugsbeträge von der eingetragenen Lohnsteuerklasse ab. Bei den Lohnsteuer-



erklaffen I (Alleinstehende), II (bestimmte Alleinerziehende mit Kind) oder III und IV (verheiratete Arbeitnehmer/innen) fällt bis zu der Geringfügigkeitsgrenze von 400 Euro keine Lohnsteuer an. Wird dagegen eine Lohnsteuerkarte mit den Steuerklassen V oder VI vorgelegt, erfolgt bereits bei einem geringen Arbeitslohn ein Steuerabzug.

## 2. Minijob im Privathaushalt

### a) Sozialversicherung

- 24 Mit Wirkung zum 1. April 2003 wurde als eigenständige Form der 400-Euro-Minijobs, die geringfügig entlohnten Beschäftigung im Privathaushalt eingeführt (§ 8a SGB IV). Mit den neu geschaffenen privaten Minijobs wollte der Gesetzgeber erreichen, dass Einkünfte aus häufig an der Sozialversicherung vorbei ausgeübter Schwarzarbeit erfasst und damit legalisiert werden.

Die private Form der geringfügig entlohnten Beschäftigung liegt vor, wenn das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung im Monat regelmäßig 400 Euro nicht übersteigt, die Tätigkeit durch einen privaten Haushalt begründet und sonst gewöhnlich durch Mitglieder des privaten Haushalts erledigt wird. Um haushaltsnahe Tätigkeiten handelt es sich beispielsweise bei der Zubereitung von Mahlzeiten im Haushalt, der Reinigung der Wohnung, der Gartenpflege sowie der Pflege, Versorgung und Betreuung von Kindern, Kranken, alten Menschen und pflegebedürftigen Personen.

- 25 Voraussetzung für ein geringfügiges Arbeitsverhältnis in einem Privathaushalt ist, dass die Beschäftigung durch einen privaten Haushalt begründet wird, es sich also bei dem Arbeitgeber um kein Unternehmen handelt. Privathaushalte werden nur von natürlichen Personen geführt.

Um Beschäftigungen im Privathaushalt aus der Illegalität zu führen und für private Arbeitgeber attraktiv zu machen, betragen die Pauschalabgaben zur Sozialversicherung im Gegensatz zu den gewerblichen Minijob lediglich:

- 5 % zur Krankenversicherung,
- 5 % zur Rentenversicherung und
- 2 % Pauschalsteuer, sofern der Arbeitnehmer keine Lohnsteuerkarte vorlegt.

- 26 Der private Arbeitgeber zahlt für geringfügig Beschäftigte in Privathaushalten Pauschalbeiträge in Höhe von jeweils 5 % des Arbeitsentgelts zur gesetzlichen Kranken- und Rentenversicherung. Wie bei den gewerblichen Minijobs entstehen aus dieser Beitragsentrichtung dem Beschäftigten bei der Rentenberechnung lediglich Vorteile in Form eines Zuschlags an Entgeltpunkten, aus dem wiederum in begrenztem Umfang Wartezeitmonate ermittelt werden.

Geringfügig entlohnte Beschäftigte im Privathaushalt haben deshalb ebenfalls die Möglichkeit, den vom Arbeitgeber zu leistenden Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung von 5 % auf den vollen Pflichtbeitrag (Jahr 2008: 19,9 %) zu ergänzen und damit Ansprüche auf das volle Leistungsspektrum der Rentenversicherung zu erwerben.

### b) Lohnsteuerrecht

- 27 Die sozialversicherungsrechtliche Unterscheidung in gewerbliche Minijobs und geringfügig entlohnte Beschäftigungen in Privathaushalten hat ihren Grund in der beitragsrechtlichen Privilegierung der privaten Minijobs. Für die lohnsteuerliche Behandlung ergeben sich für Minijobs im