

THEMENINFO

zur geringfügigen Beschäftigung mit Änderungen ab 1.1.2013



Nachdem der Bundesrat am 23.11.2012 dem Gesetz zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung zugestimmt hat, ist die Neuregelung der Minijobs zum 1.1.2013 in Kraft getreten. Diese Themeninfo befasst sich insgesamt mit den Regelungen zu den geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen und den Änderungen ab dem 1.1.2013.

ANHEBUNG DER GERINGFÜGIGKEITSGRENZE AUF 450 €; EINFÜHRUNG DER RENTENVERSICHERUNGSPFLICHT

Die gesetzliche Neuregelung sieht eine Anhebung der Verdienstgrenze ab dem 1.1.2013 von 400 € auf 450 € im Monat vor. Außerdem gilt künftig die Versicherungspflicht geringfügig Beschäftigter in der gesetzlichen Rentenversicherung als Regelfall. Auf Antrag des Arbeitnehmers ist eine Befreiung von der Versicherungspflicht möglich. Bis zum 31.12.2012 war die Befreiung der Regelfall und nur auf Antrag des Arbeitnehmers eine volle Versicherungspflicht vorgesehen. Ferner wurde auch die Grenze für die Gleitzone von bisher 800 € auf 850 € angehoben.

ÜBERGANGSREGELUNG FÜR MINIJOBS VOR DEM 1.1.2013

Für alle bereits vor dem 1.1.2013 bestehenden Beschäftigungsverhältnisse ändert sich nichts. Für diese Jobs ist eine Übergangsregelung mit Bestandsschutz vorgesehen. **Bis zum 31.12.2014 bleibt die bisherige Geringfügigkeitsgrenze von 400 € bestehen.**

Betroffene Beschäftigte können aber ab dem 1.1.2013 zur Versicherungspflicht in der Rentenversicherung optieren. Wer bereits nach der bisherigen Rechtslage auf eine Rentenversicherungsfreiheit verzichtet hatte, ist nicht berechtigt, eine Befreiung zu beantragen.

ÜBERGANGSREGELUNG FÜR GLEITZONENBESCHÄFTIGTE

Für die Beschäftigten mit einem Verdienst zwischen 400 € und 450 € monatlich gelten folgende Übergangsregelungen:

- Die Versicherungspflicht in der Kranken- und Arbeitslosenversicherung bleibt längstens bis Ende 2014 bestehen.
- Es besteht die Möglichkeit, sich von der Versicherungspflicht befreien zu lassen.
- Die Versicherungspflicht in der Rentenversicherung bleibt bis Ende 2014 erhalten. Es kann vor Ende des Jahres 2014 kein Befreiungsantrag gestellt werden.

Fristen beachten! Der Befreiungsantrag für die Kranken- und Pflegeversicherung muss bis 2.4.2013 bei der Krankenkasse gestellt werden. Er wirkt ab 1.1.2013, wenn keine Leistungen in Anspruch genommen wurden. Anderenfalls entfaltet sich die Wirkung vom Beginn des nächsten Kalendermonats an. In der Arbeitslosenversicherung muss die Befreiung von der Versicherungspflicht mit denselben Fristen wie in der Krankenversicherung bei der Bundesagentur für Arbeit beantragt werden. Auch hier bleibt es ansonsten bei der alten Beitragslastverteilung nach der bis 31.12.2012 geltenden Gleitzoneformel.

VORAUSSETZUNGEN FÜR EINE GERINGFÜGIG ENTLOHNTE BESCHÄFTIGUNG

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung liegt grundsätzlich vor, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

- das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt übersteigt nicht 450 € (bei Einstellung bis 31.12.2012 400 €)
- es handelt sich nicht um eine kurzfristige Beschäftigung (von vornherein auf nicht mehr als 2 Monate oder 50 Arbeitstage im Laufe eines Kalenderjahres befristet)

- der Arbeitnehmer gehört nicht zu den folgenden Personengruppen:
 - Personen, die zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt werden,
 - Personen, die ein freiwilliges soziales oder ökologisches Jahr ableisten,
 - Behinderte in geschützten Einrichtungen,
 - Personen in Einrichtungen der Jugendhilfe,
 - Personen, die nach längerer Krankheit wieder stufenweise ins Erwerbsleben eingegliedert werden,
 - Personen während konjunktureller oder saisonaler Kurzarbeit.

Regelmäßiges Entgelt

Zum Entgelt gehören alle laufenden und einmaligen steuerpflichtigen Einnahmen aus der Beschäftigung. Nicht einzubeziehen sind steuerfreie und versicherungsfreie Lohnbestandteile sowie pauschal versteuerte Bezüge, falls die Pauschalierung Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung auslöst.

Bei der Prüfung der Geringfügigkeitsgrenze bleiben somit u. a. folgende Bezüge außer Betracht:

- Kindergartenzuschüsse, Sachbezüge unter 44 € monatlich,
- steuerfreie Beiträge zu Direktversicherungen, Pensionskassen und Pensionsfonds,
- steuerfreie Aufwendungen des Arbeitgebers für die Gesundheitsvorsorge der Arbeitnehmer,
- steuerfreie Einnahmen aus ehrenamtlicher Tätigkeit,
- Fahrtkostenzuschüsse zu den Aufwendungen zwischen Wohnung und Arbeitsstätte, die pauschal mit 15 % versteuert werden,
- Beiträge zu Direktversicherungen und Gruppenunfallversicherungen, die pauschal mit 20 % versteuert werden (zusätzlich zum Arbeitslohn oder ausschließlich aus Einmalzahlungen geleistet),
- pauschalierte Arbeitgeberzuschüsse zu Internetnutzung, Reisekostenvergütungen, Erholungsbeihilfen.

Beispiel 1: A bekommt ab 1.1.2013 ein monatliches Bruttoarbeitsentgelt von 500 €. Für die Zukunft vereinbart A mit seinem Arbeitgeber eine Entgeltumwandlung zugunsten einer betrieblichen Altersversorgung von 100 € monatlich. Dadurch fällt das Arbeitsentgelt unter die Geringfügigkeitsgrenze.

Steht dem geringfügig Beschäftigten der Rabattfreibetrag i. H. v. 1.080 € oder die Übungsleiterpauschale zu, so mindern auch diese Vergünstigungen das Arbeitsentgelt.

Beispiel 2: B ist als Übungsleiterin bei einem Sportverein beschäftigt. Das Arbeitsentgelt beträgt im Kalenderjahr 2013 6.000 € (500 € im Monat). Es beträgt demnach mehr als 450 € im Monat, somit liegt keine begünstigte geringfügige Beschäftigung vor. B kann bei dem Verein die Berücksichtigung des Übungsleiterfreibetrages beantragen, der ihr pro Kalenderjahr zusteht. In diesem Fall fällt das beitragspflichtige Arbeitsentgelt unter die Geringfügigkeitsgrenze.

Das regelmäßige Arbeitsentgelt ist vorausschauend bei Beginn der Beschäftigung zu ermitteln, abhängig von der Anzahl der

Monate, für die eine Beschäftigung besteht (maximal ein Jahreszeitraum). Dabei müssen Einmalzahlungen, die zu erwarten sind, ebenfalls berücksichtigt werden.

Beispiel 3: C bekommt im Jahr 2013 ein monatliches Arbeitsentgelt von 400 €. Ferner erhält er im Dezember ein vertraglich zugesichertes Weihnachtsgeld von 300 €.

Das maßgebliche Arbeitsentgelt ist wie folgt zu ermitteln:

Laufendes Arbeitsentgelt 400 x 12 =	4.800 €
Weihnachtsgeld	<u>300 €</u>
Insgesamt:	5.100 €

5.100 € / 12 = 425 € im Monat. Die Geringfügigkeitsgrenze wird nicht überschritten.

„Phantomlohnfalle“: Vorsicht bei untertariflicher Vergütung!

Der Arbeitgeber muss beachten, dass es für die Prüfung der Geringfügigkeitsgrenze nicht auf das tatsächlich gezahlte laufende Arbeitsentgelt ankommt, sondern auf das Arbeitsentgelt, worauf z. B. aufgrund eines Tarifvertrags, einer Betriebsvereinbarung oder einer Einzelabsprache ein Rechtsanspruch besteht. Lediglich bei einmaligen Zuwendungen gilt das Entstehungsprinzip nicht.

Hat der Arbeitnehmer nach einem für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag einen Anspruch auf einen höheren Stundenlohn als den tatsächlich gezahlten, und kommt es unter Zugrundelegung des Tariflohns und der tatsächlich geleisteten Stunden zu einer Überschreitung der Geringfügigkeitsgrenze, tritt Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung ein. Ferner entfällt die Pauschalierung der Lohnsteuer mit 2 %. Der Arbeitgeber hat lediglich die Möglichkeit einer Pauschalierung des Arbeitslohns mit 20 %.

Gelegentliches Überschreiten der Minijobgrenze unschädlich

Ein gelegentliches und unvorhersehbares Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze ist auch in Zukunft unter weiteren Voraussetzungen unschädlich. Dabei gilt:

- Als gelegentlich: ein Zeitraum von bis zu zwei Monaten im Jahr;
- als unvorhersehbar: eine Krankheitsvertretung, nicht hingegen eine regelmäßige Urlaubsvertretung oder jedes Jahr wiederkehrende Arbeitsanfälle in Spitzenzeiten, wie z. B. das Weihnachtsgeschäft oder Inventur.

Keine Rückwirkung: Beim regelmäßigen Überschreiten des Arbeitsentgelts tritt Versicherungspflicht erst ab dem Tag des Überschreitens der Geringfügigkeitsgrenze ein.

DIE ABGABEN ZUR SOZIALVERSICHERUNG

Der Arbeitgeber hat folgende Pauschalbeiträge zu leisten:

- 15 % des Arbeitslohns für die Rentenversicherung
- 13 % des Arbeitslohns für die Krankenversicherung, falls der Arbeitnehmer in der gesetzlichen Krankenversicherung pflicht-, freiwillig- oder familienversichert ist
- Zusätzlich ist der Arbeitgeber verpflichtet, den geringfügig Beschäftigten beim Unfallversicherungsträger anzumel-

den und die Beiträge zu zahlen. Ferner sind die Umlagen zur Ausgleichskasse U1 Krankheitskosten und U2 Mutterschaftskosten zu entrichten.

Bis zum 31.12.2012 war der Arbeitnehmer von der Rentenversicherungspflicht befreit, hatte aber die Möglichkeit, zur Versicherungspflicht zu optieren. In diesem Fall zahlte der Beschäftigte die Differenz zwischen dem Pauschalbeitrag und dem normalen Beitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung selbst und kann die unten aufgeführten Vorteile nutzen.

Ab dem 1.1.2013 wurde für die Minijobber die Versicherungspflicht in der Rentenversicherung als Regelfall eingeführt. Sie haben demnach den pauschalen Rentenversicherungsbeitrag des Arbeitgebers von 15 % bis zum allgemeinen Beitragssatz der gesetzlichen Rentenversicherung (RV) von 18,9 % im Jahr 2013 zu ergänzen.

Beispiel: monatliches Arbeitsentgelt 450 €

Beitrag RV (450 x 18,9 %)	85,05 €
Arbeitgeberanteil 450 x 15 %	67,50 €
Arbeitnehmeranteil	17,55 €

Die monatliche Mindestbeitragsbemessungsgrenze beträgt in der Rentenversicherung ab dem 1.1.2013 175 €.

Beispiel: monatliches Arbeitsentgelt 150 €

Mindestbeitrag RV (175 x 18,9 %)	33,08 €
Arbeitgeberanteil 150 x 15 %	22,50 €
Arbeitnehmeranteil (Differenz zum Mindestbeitrag)	10,58 €

Dadurch ergeben sich für Minijobber aber folgende Vorteile:

- Die Beschäftigungszeit wird in vollem Umfang auf die erforderliche Mindestversicherungszeit (Wartezeit) für alle Leistungen der Rentenversicherung angerechnet.
- Durch die Berücksichtigung als vollwertige Pflichtbeitragszeit kann der Anspruch auf Leistungen der Rentenversicherung (Rehabilitationsleistungen, Renten wegen Erwerbsminderung) erfüllt oder aufrechterhalten werden.
- Durch die Aufstockung kann sich im Einzelfall ein früherer Rentenbeginn ergeben.
- Der Minijobber erfüllt durch die Aufstockung die Zugangsvoraussetzungen für eine private Altersvorsorge mit staatlicher Förderung (Riester-Förderung) für sich und gegebenenfalls sogar für den Ehepartner.

Das Gesetz räumt aber grundsätzlich die Möglichkeit ein, sich von der Rentenversicherungspflicht befreien zu lassen.

BESTEuerung NACH LOHNSTEUERKARTE ODER PAUSCHALIERUNG

Steuerrechtlich wurde nichts verändert. Es besteht nach wie vor ein Wahlrecht zwischen dem Lohnsteuerabzug nach Lohnsteuerkarte und der Pauschalierung der Lohnsteuer durch den Arbeitgeber. Bei Vorlage einer Lohnsteuerkarte mit der Steuerklasse I, II, III oder IV fällt keine Lohnsteuer an. Die Einkünfte sind aber bei der Einkommensteuerveranlagung zu berücksichtigen und führen ggf. zu steuerlichen Belastungen. Bitte lassen Sie sich hier beraten!

Alternativ kann der Arbeitgeber den Arbeitslohn unter Verzicht auf die Vorlage der Lohnsteuerkarte pauschal mit 2 % des sozialversicherungsrechtlichen Arbeitsentgeltes versteuern, wenn er für das Beschäftigungsverhältnis Pauschalbeiträge von 15 % zur Rentenversicherung entrichtet hat. Die Steuer trägt allein der Arbeitgeber. Mit diesen 2 % sind die Lohn- und Kirchensteuer und der Solidaritätszuschlag abgegolten. Der Lohn aus dieser Beschäftigung ist im Rahmen der Einkommensteuererklärung nicht anzugeben. Abzuführen ist die Pauschalsteuer, wie die übrigen Abgaben auch, an die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See.

Hat der Arbeitgeber in seltenen Fällen keine Pauschalbeiträge zur Rentenversicherung zu entrichten (z. B. bei Beamten, die eine Pensionsgarantie auch für die geringfügig entlohnte Beschäftigung erhalten haben), so kann er die Lohnsteuer mit einem Pauschsteuersatz von 20 % des Arbeitsentgelts erheben. In diesem Fall kommen noch die Kirchensteuer und der Solidaritätszuschlag hinzu. Zuständig für die Erhebung der Steuern ist hier das Betriebsstättenfinanzamt.

Minijob neben weiteren Beschäftigungen

Übt ein Arbeitnehmer mehrere Beschäftigungen aus, sind hinsichtlich der sozialversicherungsrechtlichen Behandlung mehrere Fälle zu unterscheiden:

Mehrere geringfügige Beschäftigungen

Werden mehrere geringfügige Beschäftigungen nebeneinander ausgeübt, muss danach unterschieden werden, ob die zusammengerechneten Arbeitsentgelte aus allen Beschäftigungen die Geringfügigkeitsgrenze überschreiten oder nicht:

- Das Arbeitsentgelt liegt insgesamt **unter der Geringfügigkeitsgrenze:** alle Beschäftigungen bleiben sozialversicherungsfrei. Die Arbeitgeber haben die Pauschalbeiträge zur Sozialversicherung sowie die Pauschalsteuer zu zahlen.
- Das Arbeitsentgelt liegt insgesamt **über der Geringfügigkeitsgrenze:** die Beschäftigungen sind für die Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge zusammenzurechnen, dadurch tritt Sozialversicherungspflicht bei allen Beschäftigungen ein; eine Pauschalierung mit 2 % ist nicht möglich.

Beispiel: D ist sowohl beim Arbeitgeber X als auch beim Arbeitgeber Y als Aushilfe beschäftigt und bekommt jeweils 400 € im Monat. Die Beschäftigungen sind zusammenzurechnen. Jeder 400-€-Job ist sozialversicherungspflichtig. Beide Arbeitgeber können weder die Pauschalabgaben zur Sozialversicherung noch die Lohnsteuer mit 2 % pauschalieren. Die Lohnsteuer kann entweder nach Lohnsteuerkarte berechnet oder mit 20 % pauschaliert werden.

Eine geringfügige Beschäftigung neben einer kurzfristigen Beschäftigung

Eine Zusammenrechnung ist nicht vorzunehmen. Beide Beschäftigungen bleiben sozialversicherungsfrei.

Beispiel: E arbeitet bei Arbeitgeber X befristet vom 1.2. bis zum 25.3. gegen ein monatliches Entgelt von 800 € und beim Arbeitgeber Y vom 15.2. bis zum 31.7. gegen ein monatliches

Entgelt von 400 €. Die erste Beschäftigung ist eine kurzfristige Beschäftigung, weil sie die Dauer von 60 Kalendertagen nicht überschreitet. Sie bleibt, wie die zweite, geringfügig entlohnte Beschäftigung sozialversicherungsfrei (keine Zusammenrechnung).

- **Geringfügige Beschäftigung(en) neben einer Hauptbeschäftigung**

Die versicherungspflichtige, nicht geringfügige Hauptbeschäftigung wird nicht mit der ersten geringfügigen Beschäftigung zusammengerechnet. Eine weitere Nebenbeschäftigung mit einem Arbeitsentgelt unter der Geringfügigkeitsgrenze wird hingegen mit der Hauptbeschäftigung zusammengerechnet. Die erste geringfügige Nebenbeschäftigung bleibt demzufolge anrechnungsfrei, eine zweite hingegen nicht mehr.

Beispiel: F erzielt aus seiner ersten versicherungspflichtigen Beschäftigung einen Arbeitslohn von 1.500 € brutto monatlich. Daneben hat er ab dem 1.3. einen Minijob beim Arbeitgeber X mit einem monatlichen Arbeitsentgelt von 200 €. Ab dem 1.6. nimmt er einen weiteren Minijob beim Arbeitgeber Y an, gegen ein monatliches Entgelt von ebenfalls 200 €. Die zeitlich zuerst aufgenommene geringfügige Beschäftigung wird nicht mit der versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung zusammengerechnet, sie bleibt versicherungsfrei. Die zweite geringfügige Beschäftigung wird hingegen mit der Hauptbeschäftigung zusammengerechnet. Arbeitgeber Y und Arbeitnehmer F müssen ihren Anteil an der Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung zahlen. In der Arbeitslosenversicherung bleibt die geringfügige Beschäftigung versicherungsfrei. Da für diese Beschäftigung der pauschale Beitrag zur Rentenversicherung in Höhe von 15 % nicht entrichtet wird, ist die Pauschalierung der Lohnsteuer mit 2 % nicht möglich. Arbeitgeber Y kann die pauschale Lohnsteuer von 20 % entrichten.

Zu beachten ist hierbei, dass ein Arbeitnehmer **beim gleichen Arbeitgeber** nicht in zwei Arbeitsverhältnissen tätig sein kann.

Bei privat krankenversicherten **Beamten** hat eine Zusammenrechnung der geringfügig entlohnten Beschäftigung nur in der Renten- und Arbeitslosenversicherung zu erfolgen. In der Kranken- und Pflegeversicherung bleiben die Beschäftigungen versicherungsfrei, wie die nicht geringfügige Hauptbeschäftigung.

Bei der Rentenversicherung erfolgt keine Zusammenrechnung einer nicht geringfügigen Hauptbeschäftigung mit geringfügig entlohnten Beschäftigungen für die Arbeitnehmer, die wegen Zugehörigkeit zu einer berufsständischen Versorgungseinrichtung von der Rentenversicherungspflicht befreit sind.

PFLICHTEN DES ARBEITGEBERS

Auch bei geringfügig entlohnten Arbeitsverhältnissen sollte zwingend **ein schriftlicher Arbeitsvertrag** abgeschlossen werden. Der Arbeitgeber hat die Anforderungen des Nachweisgesetzes zu beachten. So sind u. a. eine Beschreibung der Tätigkeit oder die Erholungszeiten schriftlich niederzulegen.

Damit der Arbeitgeber prüfen kann, ob die geringfügig entlohnte Beschäftigung mit anderen Beschäftigungen des Arbeitnehmers zusammenzurechnen ist, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, dem Arbeitgeber die erforderlichen Auskünfte zu erteilen. Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer bei Aufnahme der Beschäftigung einen Personalfragebogen vorzulegen, der folgende Angaben enthält:

- Angaben zu sonstigen Tätigkeiten (Nachweise wie Immatrikulationsbescheinigung, Schülerausweis etc. sind beizufügen);
- weitere Beschäftigungen im laufenden Kalenderjahr/ggf. geplante Beschäftigungen in absehbarer Zeit;
- Verpflichtung, alle weiteren Beschäftigungsverhältnisse dem Arbeitgeber anzuzeigen.

Der unterschriebene Personalbogen ist bei den Lohnunterlagen aufzubewahren. Idealerweise wird die Überprüfung jährlich wiederholt.

Für geringfügig Beschäftigte sind alle Meldungen zu erstatten wie für alle anderen Beschäftigten. Außerdem müssen die von den Beschäftigten tatsächlich geleisteten Stunden aufgezeichnet werden.

Stellt sich im Rahmen einer Betriebsprüfung oder durch Datenabgleich bei den Rentenversicherungsträgern im Nachhinein heraus, dass der geringfügig entlohnte Arbeitnehmer mehrere Beschäftigungsverhältnisse hatte, die zusammenzurechnen sind, tritt die Versicherungspflicht erst mit Bekanntgabe dieser Feststellung ein. Das gilt nicht, wenn der Arbeitgeber vorsätzlich oder grob fahrlässig versäumt hat, die versicherungsrechtlichen Fragen aufzuklären.

Von einem Vorsatz ist nach der Rechtsprechung z. B. dann auszugehen, wenn der Arbeitgeber Hinweise des Beschäftigten oder anderer Personen, die zwangsläufig zu einer anderen versicherungsrechtlichen Beurteilung der Beschäftigung hätten führen müssen, bewusst ignoriert hat. Vorsätzlich werden Sozialversicherungsbeiträge schon dann vorenthalten, wenn der Beitragsschuldner die Beitragspflicht für möglich hielt, die Nichtabführung des Beitrags aber billigend in Kauf nahm. Grobe Fahrlässigkeit liegt z. B. dann vor, wenn der Arbeitgeber nichts unternommen hat, um den Sachverhalt zu ermitteln.

ARBEITSRECHT

Geringfügig Beschäftigte sind arbeitsrechtlich allen anderen Arbeitnehmern gleichzustellen. Dies gilt z. B. hinsichtlich des Urlaubsanspruchs oder der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Ihnen steht wie anderen Arbeitnehmern auch die Entgeltfortzahlung nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz zu.

Bitte beachten Sie, dass dieses Informationsschreiben eine individuelle Beratung nicht ersetzen kann! Eventuelle Änderungen, die nach Ausarbeitung dieses Informationsschreibens erfolgen, werden in Ihren nächsten Mandanten-Informationen berücksichtigt. Trotz sorgfältiger und gewissenhafter Bearbeitung aller Beiträge übernehmen wir keine Haftung für den Inhalt.