

Minijob und Midijob

Eine geringfügige Beschäftigung (sog. Minijob) liegt vor, wenn das monatliche Arbeitsentgelt regelmäßig 450 € nicht übersteigt. Bei einem monatlichen Arbeitsentgelt von 450,01 € bis 850 € besteht eine Beschäftigung in der Gleitzone (sog. Midijob). Bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen müssen Arbeitgeber einige sozial- und steuerrechtliche Besonderheiten beachten, arbeitsrechtlich gelten für sie dagegen grundsätzlich die gleichen Vorschriften wie für sozialversicherungspflichtige Beschäftigung.

Sozialversicherung

Minijob

Der Arbeitgeber eines Minijobs muss Pauschalbeiträge zahlen: 13 % zur Krankenversicherung und 15 % zur Rentenversicherung. Der Minijobber muss einen Arbeitnehmeranteil von 3,7 % (2015) zur Rentenversicherung zahlen, den der Arbeitgeber für ihn abführt, es sei denn, der Minijobber ist eine rentenversicherungsfreie Person oder von der Rentenversicherungspflicht befreit (z. B. Bezieher einer Vollrente wegen Alters) oder aber, der Minijobber hat von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, gegenüber dem Arbeitgeber schriftlich die Befreiung von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung zu beantragen.

Mehrere Minijobs werden zusammengerechnet. Auch sofern neben einer mehr als geringfügig entlohnten (Haupt-)Beschäftigung mehr als ein Minijob ausgeübt wird, wird jeder weitere Minijob mit der Hauptbeschäftigung zusammengerechnet und ist nach den allgemeinen – für mehr als geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer geltenden – Regeln versicherungs- und beitragspflichtig in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung. In der Arbeitslosenversicherung werden nicht geringfügige versicherungspflichtige (Haupt-)Beschäftigungen und geringfügig entlohnte Beschäftigungen nicht zusammengerechnet, so dass die geringfügig entlohnten Beschäftigungen generell versicherungsfrei bleiben.

Midijob

Der Arbeitnehmeranteil an den Sozialversicherungsbeiträgen wird in der Gleitzone auf eine besondere – für den Arbeitnehmer günstigere – Weise berechnet. Für den Arbeitnehmer

steigt der für das gesamte Arbeitsentgelt zu zahlende Anteil zur Sozialversicherung linear auf den vollen Arbeitnehmeranteil an. Auf diese Weise wird der Übergang zwischen einer abgabefreien geringfügigen Beschäftigung und einer beitragspflichtigen Beschäftigung für den Arbeitnehmer geglättet. Der Beitragsanteil des Arbeitgebers wird nach den normalen Regeln berechnet. Die besonderen Regeln der Gleitzone spielen demnach für den Arbeitgeberanteil keine Rolle.

Die Deutsche Rentenversicherung Bund stellt auf ihrer Homepage (www.deutsche-rentenversicherung.de) einen „Gleitzonrechner“ bereit, der bei Eingabe des Arbeitsentgelts die Sozialversicherungsbeiträge berechnet. Auch jedes gängige Abrechnungsprogramm ist in der Lage, die Beiträge in der Gleitzone abzurechnen.

Kurzfristige Beschäftigung

Kurzfristige Beschäftigungen sind in allen Zweigen der Sozialversicherung versicherungsfrei und – sowohl für den Arbeitgeber als auch für den kurzfristig Beschäftigten – abgabefrei, d. h. anders als bei einem Minijob werden hier auch keine Pauschalbeiträge zur Sozialversicherung fällig. Mit Einführung des Mindestlohns ab dem 1. Januar 2015 wurden auch die Höchstgrenzen für kurzfristige Beschäftigungen ausgeweitet. Die Zeitgrenzen für kurzfristige Beschäftigungen wurden auf drei Monate oder 70 Arbeitstage innerhalb eines Kalenderjahres angehoben. Die Regelung ist auf vier Jahre – bis zum 31. Dezember 2018 – begrenzt.

Steuern

Der Arbeitgeber kann die Lohnsteuer für Minijobber pauschal in Höhe von 2 % abführen, wenn er Pauschalbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung zahlt. Anderenfalls sind die individuellen Besteuerungsmerkmale heranzuziehen. Übt ein Minijobber mehrere Minijobs gleichzeitig aus, ist die 2 %-Pauschalsteuer nicht zulässig, wenn die zusammengerechneten

Arbeitsentgelte die Grenze von 450 € im Monat übersteigen. Werden mehrere Minijobs neben einer sozialversicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung ausgeübt, so bleibt nur für den zeitlich zuerst aufgenommenen Minijob die Möglichkeit der 2 %-Pauschalbesteuerung bestehen. Für die weiteren Minijobs gelten die individuellen Besteuerungsmerkmale

(i. d. R. Steuerklasse VI). Midijobs werden stets nach den individuellen Lohnsteuermerkmalen behandelt. Der Arbeitslohn für kurzfristige Beschäftigungen unterliegt der Lohnsteuer. Der Lohnsteuerabzug kann entweder nach den individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmalen des Arbeitnehmers oder pauschal mit 25 % vorgenommen werden. Zu beachten ist weiter-

hin, dass für die Anwendung der Lohnsteuerpauschalierung weitere Voraussetzungen erfüllt sein müssen. So darf die Beschäftigung insbesondere über 18 zusammenhängende Tage nicht hinausgehen. Für kurzfristige Beschäftigungen in der Land- und Forstwirtschaft besteht die Möglichkeit zur Lohnsteuerpauschalierung mit 5 %.

Arbeitsrecht

Mini- und Midijobber genießen denselben arbeitsrechtlichen Schutz wie voll sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (Entgeltfortzahlung, Kündigungsschutz, Urlaub etc.). Darüber hinaus dürfen sie aufgrund des Diskriminierungsverbots nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz bei allen Arbeitsbedingungen nicht schlechter behandelt werden als vergleichbare Vollzeitbeschäftigte.

Mindestlohn

Minijobs unterfallen dem Mindestlohngesetz, so dass geleistete Zeitstunden mit mindestens 8,50 € zu vergüten sind. Außerdem müssen Arbeitgeber den vorgeschriebenen Dokumentations-, Aufbewahrungs- und Bereithaltungspflichten nach § 17 Mindestlohngesetz nachkommen: Sie müssen „Beginn, Dauer

und Ende der täglichen Arbeitszeit“ der bei ihnen beschäftigten Minijobber „spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages“ aufzeichnen. Diese Aufzeichnungen sind „mindestens zwei Jahre beginnend ab dem für die Aufzeichnung maßgeblichen Zeitpunkt aufzubewahren“. Diese Arbeitszeitznachweise des Minijobbers sind auch vom Arbeitgeber bereitzuhalten. Auf Verlangen der Prüfbehörden müssen diese Unterlagen am Ort der Beschäftigung vorliegen, dies gilt jedoch nur für die Dauer der Beschäftigung des Minijobbers und nur für maximal zwei Jahre. Die genannten Pflichten finden aber keine Anwendung auf Minijobber, die in Privathaushalten tätig sind. Ein Verstoß gegen diese Vorschriften kann als eine Ordnungswidrigkeit mit einer Geldbuße von bis zu 30.000 € geahndet werden.

Weiterführende Informationen

BDA-Checkliste für geringfügig entlohnte oder kurzfristig Beschäftigte: Die Checkliste dient als interne Arbeitshilfe für Unternehmen, um eine korrekte sozialversicherungsrechtliche Beurteilung der Beschäftigung vornehmen zu können, und ist unter www.arbeitgeber.de abrufbar.

Minijob-Zentrale: Unter www.minijob-zentrale.de finden Sie viele Informationen rund um Minijobs. Zur Beantwortung von Fragen zur geringfügigen Beschäftigung steht die Minijob-Zentrale von Montag bis Freitag von 7.00 Uhr bis 17.00 Uhr unter der Telefonnummer 0355 2902-70799 zur Verfügung.

Geringfügigkeitsrichtlinien: Richtlinien für die versicherungsrechtliche Beurteilung von geringfügigen Beschäftigungen vom 12. November 2014, http://www.minijob-zentrale.de/DE/0_Home/00_startseite/03_container_news/14_12_12_neue_GeringfRL.html

Weiterführende Literatur: Geringfügige Beschäftigung in der Praxis: Minijobs und Gleitzone, April 2013, Hrsg.: BDA

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Soziale Sicherung

T +49 30 2033-1600

soziale.sicherung@arbeitgeber.de

Weitere Hinweise zu diesen Thema finden Sie unter www.arbeitgeber.de