

Geringfügige Beschäftigung und Beschäftigung in der Gleitzone

- Sozialversicherungsrecht
- Arbeitsrecht
- Steuerrecht
- Beispiele

Inhalt

Vorwort
Neuregelungen

Teil 1 Geringfügige Beschäftigung

1. Geringfügig entlohnte Beschäftigung
1.1. Sozialversicherung
1.1.1. Krankenversicherung
1.1.2. Rentenversicherung mit Aufstockungsoption
1.1.3. Unfallversicherung
1.2. Zusammentreffen mehrerer Beschäftigungen
1.2.1. Mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen
1.2.2. Geringfügige Beschäftigung(en) mit Hauptbeschäftigung
1.2.3. Mehrere Beschäftigungen bei demselben Arbeitgeber
1.3. Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze

2. Geringfügige Beschäftigung in Privathaushalten
2.1. Sozialversicherung
2.1.1. Krankenversicherung
2.1.2. Rentenversicherung mit Aufstockungsoption
2.1.3. Unfallversicherung
2.2. Zusammentreffen mehrerer Beschäftigungen

3. Kurzfristige Beschäftigung oder Saisonbeschäftigung
3.1. Sozialversicherung
3.2. Zusammentreffen mehrerer Beschäftigungen
3.2.1. Mehrere kurzfristige Beschäftigungen
3.2.2. Kurzfristige Beschäftigung und geringfügige
Beschäftigung
3.2.3. Kurzfristige Beschäftigung und Hauptbeschäftigung
3.2.4. Mehrere Beschäftigungen bei demselben Arbeitgeber
3.3. Überschreiten der Zeitgrenze von zwei Monaten oder
50 Arbeitstagen

4.	Verfahren	
4.1.	Geringfügige Beschäftigung	
4.2.	Geringfügige Beschäftigung in privaten Haushalten	
4.3.	Aufklärungspflicht des Arbeitgebers	
5.	Arbeitsrecht	
5.1.	Grundsatz der Gleichbehandlung	
5.2.	Bescheinigung über Arbeitsbedingungen	
5.3.	Erholungsurlaub	
5.4.	Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall	
5.5.	Entgeltfortzahlung bei Arbeitsausfall an Feiertagen	
5.6.	Sonderzahlung/Gratifikationen	
5.7.	Kündigungsschutz	
5.8.	Kündigungsfristen	
6.	Steuerrecht	
6.1.	Lohnsteuerpauschalierung	
6.1.1.	Einheitliche Pauschsteuer von 2 %	
6.1.2.	Pauschaler Lohnsteuersatz von 20 %	
6.2.	Besteuerung nach Lohnsteuerkarte	
6.3.	Anmeldung und Abführung der Lohnsteuer	
6.3.1.	Einheitliche Pauschsteuer von 2 %	
6.3.2.	Pauschale Lohnsteuer von 20 %, Lohnsteuer nach Lohnsteuerkarte	
6.4.	Eintragung eines Freibetrags auf der Lohnsteuerkarte für ein zweites oder weiteres Dienstverhältnis und eines Hinzurechnungsbetrags	
6.5.	Steuerliche Förderung von Beschäftigungen in Privathaushalten	

Teil 2 Beschäftigung in der Gleitzone

- 1. Sozialversicherung
- 1.1. Einführung einer Gleitzone
- 1.2. Glättung des Übergangs in die Gleitzone
- 1.3. Ermittlung des Bemessungsentgelts in der Gleitzone
- 1.4. Ermittlung des Sozialversicherungsbeitrages
- 1.5. Ermittlung des Arbeitgeberanteils zur Sozialversicherung
- 1.6. Ermittlung des Arbeitnehmeranteils zur Sozialversicherung

- 2. Steuerrecht

- 3. Arbeitsrecht

Anhang

- Beispiele geringfügiger Beschäftigungen (Beispiel 1-11)
- Beispiele zur Errechnung des Bemessungsentgelts und des
individuellen Arbeitnehmerbeitrages in der Gleitzone

Vorwort



Liebe Leserin, lieber Leser!

Mini-Jobs, Midi-Jobs – über geringfügige Beschäftigung herrscht eine rege Debatte.

Richtig ist, dass die Zahl der geringfügig Beschäftigten in den vergangenen Jahren zugenommen hat. Gleichzeitig haben nach wie vor etwa 90 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in

Deutschland ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Der Anteil dieser unbefristeten Jobs ist stabil.

Wir stellen fest: Die Arbeitswelt ist in Bewegung geraten. Den alten Dreiklang Ausbildung, Vollzeitjob, Rente wird es in Zukunft kaum noch geben. Die meisten Menschen werden und wollen mal mehr, mal weniger arbeiten, abhängig von der Frage, wie ihr Job gestaltet ist, ob sie sich Zeit für Kindererziehung oder Weiterbildung nehmen möchten. Flexible Beschäftigungsformen wie befristete Stellen, Teilzeitarbeit, Mini-Jobs und Zeitarbeit spielen dabei eine wichtige Rolle.

Sie schaffen Wahlmöglichkeiten, bieten die Vorteile sozialer Absicherung und bauen Brücken für den Einstieg oder die Rückkehr auch in Vollzeitbeschäftigung – gerade auch für Menschen, die sonst nur geringe Chancen auf dem ersten Arbeitsmarkt hätten. Und sie sorgen für die Flexibilität, die die Unternehmen heute dringend brauchen, um marktgerecht auf Nachfragespitzen oder Auftragsflauten reagieren können.

In jedem Fall gilt: Wer die vorhandenen Möglichkeiten für sich nutzen möchte, sollte Bescheid wissen. Die Informationen, die wir mit dieser Broschüre bieten, sind dafür eine gute Grundlage.

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'Ursula v. der Leyen'. The signature is fluid and cursive.

Dr. Ursula von der Leyen

Bundesministerin für Arbeit und Soziales

Neuregelungen seit 2004 und ab Juli 2006 (im Überblick)

- Entgeltgrenze steigt einheitlich auf 400 EUR.
- Bisherige 15-Stunden-Regelung entfällt.
- Arbeitgeber zahlt 30 % pauschale Abgaben (15 % gesetzliche Rentenversicherung, 13 % gesetzliche Krankenversicherung und 2 % Steuern) sowie ggfs. eine Umlage nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz und dem Mutterschutzgesetz.
- Für Mini-Jobs in privaten Haushalten gilt eine geringere Abgabenquote von 12 % (je 5 % zur gesetzlichen Rentenversicherung und gesetzlichen Krankenversicherung und ebenfalls 2 % Steuern) sowie ggfs. eine Umlage nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz und dem Mutterschutzgesetz: seit dem 1. Januar 2006 hat der Arbeitgeber einen einheitlichen Unfallversicherungsbeitrag von 1,6 % zu zahlen.
- Neben einer sozialversicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung ist die Ausübung einer geringfügig entlohnten Beschäftigung möglich, ohne dass diese durch die Zusammenrechnung mit der Hauptbeschäftigung sozialversicherungspflichtig wird.
- Bei kurzfristigen Beschäftigungen ist Maßstab das Kalenderjahr.
- Eine zentrale Meldestelle: Minijobzentrale, 45115 Essen
Service-Center: 01801 200 504
(Ortstarif)
Mo. - Fr. 7.00h bis 19.00h
Fax: 0201 384 97 97 97
www.minijob-zentrale.de
- Einführung einer Gleitzone bei Einkommen zwischen 400,01 EUR und 800 EUR: der Arbeitnehmerbeitrag steigt linear von ca. 9 % auf den hälftigen Arbeitnehmerbeitrag an bei gleichzeitig vollem Leistungsanspruch der Sozialversicherung ab 400,01 EUR.

Mit diesen Neuregelungen ist die geringfügige Beschäftigung modernisiert und entbürokratisiert und damit eine wichtige Weiche für mehr Beschäftigung auf der Seite der Sozialversicherung wirksam neu gestellt worden. Jetzt gilt es, dieses wichtige Instrumentarium in der Praxis der Wirtschaft anzuwenden und den Arbeitsmarkt im unteren Lohnbereich dauerhaft zu stabilisieren und auszubauen.

Teil 1 | Geringfügige Beschäftigung

1. Geringfügig entlohnte Beschäftigung (§ 8 Viertes Buch Sozialgesetzbuch – SGB IV)

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung liegt vor, wenn das monatliche Arbeitsentgelt regelmäßig 400 EUR nicht überschreitet.

1.1. Sozialversicherung

1.1.1. Krankenversicherung

Der Arbeitgeber zahlt Pauschalbeiträge von 13% des Arbeitsentgelts an die gesetzliche Krankenversicherung. Das gilt jedoch nur für geringfügig Beschäftigte, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert (auch familienversichert) sind. Zusätzliche Ansprüche entstehen aus diesen Beiträgen nicht, weil diese Beschäftigten bereits vollen Krankenversicherungsschutz haben.

Für geringfügig Beschäftigte, die privat versichert sind und die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenversicherung und auch nicht als Familienmitglied mitversichert sind, hat der Arbeitgeber keine Pauschalbeiträge zu entrichten.

Die beitragsfreie Familienversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung ist an die Erhöhung der Geringfügigkeitsgrenze auf 400 EUR angepasst worden. Eine Familienversicherung ist auch dann gewährleistet, wenn das Gesamteinkommen der geringfügig Beschäftigten regelmäßig im Monat den Betrag von 400 EUR nicht überschreitet.

1.1.2. Rentenversicherung mit Aufstockungsoption

Der Arbeitgeber zahlt Pauschalbeiträge von 15% des Arbeitsentgelts zur gesetzlichen Rentenversicherung. Aus den vom Arbeitgeber zu zahlenden pauschalen Beiträgen erwachsen dem Arbeitnehmer bei der Rentenberechnung Vorteile in Form eines Zuschlags an Entgeltpunkten, aus dem wiederum in begrenztem Umfang

Wartezeitmonate ermittelt werden. Aus einem Jahr geringfügiger Beschäftigung mit monatlichem Entgelt von 400 EUR ergeben sich derzeit 3,08 EUR monatliche Rente und vier Monate Wartezeit.

Um eine Regelaltersrente zu erhalten, muss der Versicherte eine Wartezeit von fünf Jahren (60 Monate) erfüllen. Bei dieser Wartezeit werden Zeiten der rentenversicherungspflichtigen Beschäftigung oder Tätigkeit oder auch Zeiten der Kindererziehung berücksichtigt.

Geringfügig Beschäftigte, für die der Arbeitgeber Pauschalbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung in Höhe von 15 % zahlt, haben die Möglichkeit, diesen Pauschalbeitrag auf den vollen Pflichtbeitrag zu ergänzen und damit Ansprüche auf das volle Leistungsspektrum der Rentenversicherung (Anspruch auf Rehabilitation, Rente wegen vermindelter Erwerbsfähigkeit, vorgezogene Altersrenten, Rentenberechnung nach Mindesteinkommen, Anspruch auf die Förderung nach der sog. Riester-Rente) zu erwerben. In dem Fall erhöht sich die monatliche Rente aus einem Jahr geringfügiger Beschäftigung mit monatlichem Entgelt von 400 EUR um 4,08 EUR. Dieser Verzicht auf die bestehende Versicherungsfreiheit muss gegenüber dem Arbeitgeber schriftlich erklärt werden. Der Verzicht gilt für die gesamte Dauer der geringfügigen Beschäftigung und kann nicht widerrufen werden. Erst mit Aufgabe der Beschäftigung verliert der Verzicht seine Wirkung. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, seine Beschäftigten über die Möglichkeit der Aufstockungsoption zu unterrichten.

Arbeitsentgelt ab 155 EUR monatlich

Der Arbeitnehmer hat lediglich die Differenz zwischen dem Pauschalbeitrag des Arbeitgebers zum vollen Beitrag von 19,9% zusätzlich aufzubringen (Differenz 4,9%).

Beispiel: Ein geringfügig Beschäftigter mit einem Verdienst von 400 EUR im Monat hat somit einen zusätzlichen Beitrag von 19,60 EUR (4,9% von 400 EUR) monatlich aufzubringen.

Arbeitsentgelt unter 155 EUR monatlich

Der geringfügig Beschäftigte mit einem geringen monatlichen Entgelt unter 155 EUR kann den Arbeitgeberanteil ebenfalls ergänzen, er hat jedoch einen Mindestbeitrag zu beachten. Der Arbeitnehmer zahlt somit die Differenz zwischen dem Pauschalbeitrag des Arbeitgebers und dem Mindestbeitrag. Der Mindestbeitrag errechnet sich aus 19,9 % von 155 EUR, er beträgt also 30,85 EUR.

Beispiel: Bei einer geringfügigen Beschäftigung mit einem Monatsverdienst von 50 EUR zahlt der Arbeitgeber 7,50 EUR (15 % von 50 EUR) und der Arbeitnehmer einen Beitrag von 23,35 EUR (30,85 EUR abzüglich 7,50 EUR).

1.1.3. Unfallversicherung

In der gesetzlichen Unfallversicherung sind alle abhängig Beschäftigten unabhängig von der Höhe ihres Arbeitsentgeltes – somit auch geringfügig und kurzfristig Beschäftigte – kraft Gesetzes gegen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten versichert. Zuständig für die Versicherung sind die nach Branchen gegliederten Berufsgenossenschaften, für private Haushalte je nach Landesrecht die Landesunfallkassen oder die Gemeindeunfallversicherungsverbände.

Der Arbeitgeber meldet das Beschäftigungsverhältnis dem zuständigen Unfallversicherungsträger. Dieser legt die Höhe der Beiträge entsprechend dem Aufwendungsbedarf und den Gefährdungsrisiken der versicherten Personengruppe selbst fest und teilt dem Arbeitgeber den zu zahlenden Beitrag durch einen Bescheid mit. Die Beitragslast muss allein der Arbeitgeber tragen.

Tritt ein Arbeitsunfall des Beschäftigten ein, hat der Arbeitgeber diesen dem zuständigen Unfallversicherungsträger zu melden, damit der Arbeitnehmer die ihm zustehenden Leistungen erhalten kann.

1.2. Zusammentreffen mehrerer Beschäftigungen

1.2.1. Mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen

Mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen werden zusammengerechnet, ebenso geringfügige Beschäftigungen im gewerblichen Bereich mit geringfügigen Beschäftigungen im Privathaushalt. Wird die Geringfügigkeitsgrenze von 400 EUR überschritten, tritt vom Tag des Überschreitens an Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung ein (im Bereich von 400,01 EUR bis 800 EUR gemäß den Regelungen zur Gleitzone).

1.2.2. Geringfügige Beschäftigung(en) mit Hauptbeschäftigung

Neben einer sozialversicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung kann eine geringfügige Beschäftigung sozialversicherungsfrei ausgeübt werden. Jede weitere geringfügige Beschäftigung wird mit der sozialversicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung zusammengerechnet und unterfällt damit der vollen Sozialversicherungspflicht (Ausnahme: Arbeitslosenversicherung).

Beachte: In den Fällen, in denen ein Sozialversicherungsträger erst später feststellt, dass infolge Zusammenrechnung die Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird, tritt die Versicherungspflicht erst ab dem Zeitpunkt ein, zu dem diese Feststellung durch den Sozialversicherungsträger gegenüber dem Arbeitnehmer und Arbeitgeber durch Bescheid mitgeteilt wurde.

1.2.3. Mehrere Beschäftigungen bei demselben Arbeitgeber

In den Fällen, in denen ein Arbeitnehmer bei demselben Arbeitgeber gleichzeitig mehrere Beschäftigungen ausübt, ist sozialversicherungsrechtlich ohne Rücksicht auf die arbeitsvertragliche Gestaltung von einem einheitlichen Beschäftigungsverhältnis auszugehen.

1.3. Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze

Überschreitet das Arbeitsentgelt die Geringfügigkeitsgrenze von 400 EUR, so tritt vom Tage des Überschreitens an Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung ein (im Bereich von 400,01 EUR bis 800 EUR gemäß den Regelungen zur Gleitzone).

2. Geringfügige Beschäftigung in Privathaushalten (§ 8a SGB IV)

Eine geringfügige Beschäftigung in Privathaushalten liegt dann vor, wenn die Beschäftigung durch einen Privathaushalt begründet wird und gewöhnlich von einem Mitglied des Haushaltes ausgeführt werden kann. Das monatliche Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung darf regelmäßig im Monat 400 EUR nicht überschreiten.

2.1. Sozialversicherung

Für Dienstleistungen im Privathaushalt gelten geringere Beitragssätze als bei einer geringfügigen Beschäftigung im gewerblichen Bereich.

2.1.1. Krankenversicherung

Der Arbeitgeber zahlt für geringfügig Beschäftigte in Privathaushalten, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert (auch familienversichert) sind, Pauschalbeiträge von 5 % des Arbeitsentgelts an die gesetzliche Krankenversicherung. Die Regelung gilt nur für Versicherte der gesetzlichen Krankenversicherung; zusätzliche Ansprüche entstehen aus diesen Beiträgen nicht, weil diese Beschäftigten bereits vollen Krankenversicherungsschutz haben.

Die beitragsfreie Familienversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung ist an die Erhöhung der Geringfügigkeitsgrenze auf 400 EUR angepasst worden.

Ab 1. April 2003 ist eine Familienversicherung auch dann möglich, wenn das Gesamteinkommen der geringfügig Beschäftigten regelmäßig im Monat den Betrag von 400 EUR nicht überschreitet.

2.1.2. Rentenversicherung mit Aufstockungsoption

Der Arbeitgeber zahlt für geringfügig Beschäftigte in Privathaushalten Pauschalbeiträge in Höhe von 5 % des Arbeitsentgelts zur gesetzlichen Rentenversicherung. Auch aus dieser Beitragsentrichtung entstehen dem Beschäftigten bei der Rentenberechnung Vorteile in Form eines Zuschlags an Entgeltpunkten, aus dem wiederum in begrenztem Umfang Wartezeitmonate ermittelt werden. Aus einem Jahr geringfügiger Beschäftigung im Privathaushalt mit monatlichem Entgelt von 400 EUR ergeben sich derzeit 1,04 EUR monatliche Rente und zwei Monate Wartezeit.

Geringfügig Beschäftigte, für die der Arbeitgeber Pauschalbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung in Höhe von 5 % zahlt, haben die Möglichkeit, diesen Pauschalbeitrag auf den vollen Pflichtbeitrag zu ergänzen und damit Ansprüche auf das volle Leistungsspektrum der Rentenversicherung zu erwerben – s. auch unter 1.1.2.

Arbeitsentgelt ab 155 EUR monatlich

Der Arbeitnehmer hat die Differenz zwischen dem Pauschalbeitrag des Arbeitgebers zum vollen Beitrag von 19,9 % zusätzlich aufzubringen (Differenz 14,9 %).

Beispiel: Ein geringfügig Beschäftigter im Privathaushalt mit einem Verdienst von 400 EUR im Monat hat somit einen zusätzlichen Beitrag von monatlich 59,60 EUR (14,9 % von 400 EUR) aufzubringen.

Arbeitsentgelt unter 155 EUR monatlich

Der geringfügig Beschäftigte mit einem monatlichen Entgelt unter 155 EUR kann den Arbeitgeberanteil ebenfalls ergänzen, er hat jedoch einen Mindestbeitrag zu beachten. Der Arbeitnehmer zahlt somit die Differenz zwischen dem Pauschalbeitrag des Arbeitgebers und dem Mindestbeitrag. Der Mindestbeitrag errechnet sich aus 19,9 % von 155 EUR, er beträgt also 30,85 EUR.

Beispiel: Bei einer Beschäftigung im Privathaushalt mit einem Monatsverdienst von 50 EUR zahlt der Arbeitgeber 2,50 EUR (5 % von 50 EUR) und der Arbeitnehmer einen Beitrag von 28,35 EUR (30,85 EUR abzüglich 2,50 EUR).

2.1.3. Unfallversicherung

Es gelten grundsätzlich die Ausführungen zu Punkt 1.1.3., allerdings mit dem Unterschied, dass für geringfügig Beschäftigte in Privathaushalten seit dem 1. Januar 2006 ein einheitlicher Unfallversicherungsbeitrag von 1,6 % des Arbeitsentgelts zu zahlen ist, der über die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See eingezogen wird (s. auch Punkt 4.2).

2.2. Zusammentreffen mehrerer Beschäftigungen

Für das Zusammentreffen mehrerer gleichzeitig ausgeübter geringfügiger Beschäftigungen im Privathaushalt mit anderen geringfügigen Beschäftigungen bzw. mit einer sozialversicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung gelten die Ausführungen zu Punkt 1.2. und 1.3. entsprechend.

3. Kurzfristige Beschäftigung oder Saisonbeschäftigung (§ 8 SGB IV)

Eine kurzfristige Beschäftigung ist dadurch gekennzeichnet, dass das Beschäftigungsverhältnis auf längstens zwei Monate oder 50 Arbeitstage im Kalenderjahr begrenzt ist. Ein Arbeitnehmer kann als Saisonarbeitskraft bis zu zwei Monate oder 50 Arbeitstage innerhalb eines Kalenderjahres sozialversicherungsfrei beschäftigt werden. Dabei muss die Beschäftigung aber entweder vertraglich oder nach der Art des Beschäftigungsverhältnisses begrenzt angelegt sein und darf nicht berufsmäßig ausgeübt werden. Auf die Höhe des Entgelts kommt es hier – anders als bei der geringfügig entlohnten Beschäftigung – zunächst nicht an.

3.1. Sozialversicherung

Für eine kurzfristige Beschäftigung sind weder vom Arbeitnehmer noch vom Arbeitgeber (Ausnahme: Arbeitgeber hat Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung zu entrichten, siehe Punkt 1.1.3.) Beiträge abzuführen, es fallen auch keine Pauschalbeiträge für den Arbeitgeber an.

3.2. Zusammentreffen mehrerer Beschäftigungen

3.2.1. Mehrere kurzfristige Beschäftigungen

Bei der Prüfung, ob die Zeiträume von zwei Monaten oder 50 Arbeitstagen überschritten werden, sind die Zeiten mehrerer aufeinander folgender kurzfristiger Beschäftigungen zusammenzurechnen. Es ist somit jeweils bei Beginn einer neuen kurzfristigen Beschäftigung zu prüfen, ob diese mit den schon im laufenden Kalenderjahr ausgeübten Beschäftigungen die Grenze von zwei Monaten oder 50 Arbeitstagen überschreitet.

Werden infolge des Zusammenrechnens mehrerer kurzfristiger Beschäftigungen die maßgeblichen Zeitgrenzen überschritten, liegt eine regelmäßig ausgeübte Beschäftigung vor, die der Sozialversicherungspflicht unterliegt, es sei denn, die Merkmale einer geringfügig entlohnten Beschäftigung liegen vor; hierbei ist die Verdienstgrenze von 400 EUR maßgeblich.

Beachte: In den Fällen, in denen ein Sozialversicherungsträger erst im Nachhinein feststellt, dass infolge Zusammenrechnung die Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird, tritt die Versicherungspflicht erst ab dem Zeitpunkt ein, an dem diese Feststellung durch den Sozialversicherungsträger gegenüber dem Arbeitnehmer und Arbeitgeber durch Bescheid mitgeteilt wurde.

3.2.2. Kurzfristige Beschäftigung und geringfügige Beschäftigung

Eine geringfügige Beschäftigung (im gewerblichen Bereich und im Privathaushalt) und eine kurzfristige Beschäftigung werden nicht zusammengerechnet.

3.2.3. Kurzfristige Beschäftigung und Hauptbeschäftigung

Eine kurzfristige Beschäftigung und eine sozialversicherungspflichtige Hauptbeschäftigung werden ebenfalls nicht zusammengerechnet.

3.2.4. Mehrere Beschäftigungen bei demselben Arbeitgeber

Die Ausführungen zu Punkt 1.2.3. gelten entsprechend.

3.3. Überschreiten der Zeitgrenze von zwei Monaten oder 50 Arbeitstagen

Überschreitet eine kurzfristige Beschäftigung entgegen der ursprünglichen Erwartung die Zeitdauer von zwei Monaten oder 50 Arbeitstagen, so tritt vom Tage des Überschreitens an Sozialversicherungspflicht ein (Ausnahme: die Merkmale einer geringfügig entlohnten Beschäftigung liegen vor).

4. Verfahren

4.1. Geringfügige Beschäftigung

Alle geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse müssen wie andere Beschäftigungsverhältnisse der Sozialversicherung gemeldet werden, d.h. geringfügige Beschäftigungen mit einem monatlichen Verdienst bis zu 400 EUR sowie kurzfristige Beschäftigungen sind in das normale Meldeverfahren einbezogen.

Allerdings sind die Meldungen immer bei der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See (Minijob-Zentrale), und nicht bei den Krankenkassen einzureichen.

Der Arbeitgeber muss nicht nur die An- und Abmeldungen, sondern auch alle anderen Meldungen an die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See richten. Für kurzfristige Beschäftigungen von längstens zwei Monaten oder 50 Arbeitstagen im Kalenderjahr sind allerdings keine Unterbrechungsmeldungen und Jahresmeldungen abzugeben. Für die Meldungen der Beschäftigungsverhältnisse zur gesetzlichen Unfallversicherung gelten die Ausführungen zu Punkt 1.1.3.

4.2. Geringfügige Beschäftigung in privaten Haushalten

Bei einer geringfügigen Beschäftigung im Privathaushalt ist das Haushaltsscheckverfahren obligatorisch; das allgemeine Meldeverfahren ist also nicht zulässig. Unterlagen und Erläuterungen zum Haushaltsscheckverfahren finden sich im Internet unter www.minijobzentrale.de. Die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See vergibt die Betriebsnummer für den Arbeitgeber, berechnet den Gesamtsozialversicherungsbeitrag, die Umlagen nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz sowie die Pauschsteuer und zieht per Lastschriftverfahren an zwei Stichtagen (15. Januar und 15. Juli) die Beträge ein. Die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See bescheinigt dem Arbeitgeber auch die für die steuerliche Absetzbarkeit maßgebenden Aufwendungen. Die Privathaushalte werden von den Rentenversicherungsträgern nicht geprüft. Seit dem 1. Januar 2006 ist auch die Unfallversicherung in das Haushaltsscheckverfahren integriert. Damit erfolgt – abweichend von Punkt 1.1.3. – die allgemeine Anmeldung und der Beitragseinzug nicht über die Unfallversicherungsträger, sondern allein über die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See.

4.3. Aufklärungspflicht des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber muss seine geringfügig beschäftigten Arbeitnehmer über die Möglichkeit aufklären, dass sie durch schriftliche Erklärung auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichten können. Dann muss neben dem pauschalen Beitrag des Arbeitgebers zur Rentenversicherung vom Arbeitnehmer ein Arbeitnehmerbeitrag in Höhe der Differenz zum vollen Rentenversicherungsbeitrag geleistet werden. Wünscht der Arbeitnehmer die sog. Aufstockung, so teilt der Arbeitgeber dies der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See mit. Bei geringfügig im Privathaushalt Beschäftigten berechnet die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See auch diese Beiträge und zieht sie ein.

5. Arbeitsrecht

Grundsätzlich sind geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer arbeitsrechtlich ihren vollzeitbeschäftigten Kollegen gleichgestellt. Alle Arbeitnehmer – unabhängig davon, ob es sich um Teilzeitbeschäftigte, zu denen auch die geringfügig Beschäftigten gehören, oder Vollzeitbeschäftigte handelt – haben die gleichen gesetzlichen Ansprüche im Arbeitsrecht.

Im Folgenden werden einige wesentliche Grundsätze kurz dargestellt. Weitere Informationen enthalten die Broschüren „Teilzeit – Alles was Recht ist“ und „Arbeitsrecht – Informationen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales.

5.1. Grundsatz der Gleichbehandlung

Geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer dürfen wegen der geringfügigen Beschäftigung nicht schlechter behandelt werden als vergleichbare vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe für eine Ungleichbehandlung vorliegen. Der Gleichbehandlungsgrundsatz, der in § 4 Abs. 1 Satz 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz verankert ist, gilt für alle Maßnahmen und Vereinbarungen im Arbeitsverhältnis.

5.2. Bescheinigung über Arbeitsbedingungen

Der Arbeitgeber ist nach dem Nachweisgesetz verpflichtet, jedem Arbeitnehmer spätestens einen Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses einen schriftlichen Beleg über die wesentlichen Arbeitsbedingungen – z. B. Arbeitsentgelt, Arbeitszeit – unter Hinweis auf die Möglichkeit des Arbeitnehmers zur Beitragsaufstockung in der gesetzlichen Rentenversicherung auszustellen, es sei denn, dass ein schriftlicher Arbeitsvertrag ausgehändigt wurde.

5.3. Erholungsurlaub

Das Bundesurlaubsgesetz garantiert jedem Arbeitnehmer einen Mindesturlaub von 4 Wochen. Sofern der Arbeitgeber vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern höhere Urlaubsansprüche – z. B. 6 Wochen – gewährt, dürfen aufgrund des Gleichbehandlungsgebots (vgl. oben) Teilzeitkräfte, einschließlich der geringfügig Beschäftigten, ohne sachlichen Grund nicht benachteiligt werden.

5.4. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz haben alle Arbeitnehmer Anspruch auf Fortzahlung ihres regelmäßigen Arbeitsentgelts durch den Arbeitgeber bis zu sechs Wochen, wenn sie unverschuldet durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert sind. Dieser Anspruch steht gleichermaßen auch den geringfügig (teilzeit)beschäftigten Arbeitnehmern für die Tage zu, an denen sie ohne Arbeitsunfähigkeit zur Arbeitsleistung verpflichtet wären. Für Arbeitgeber mit in der Regel weniger als dreißig Arbeitnehmern, ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten, übernimmt die Krankenkasse – mit Ausnahme der landwirtschaftlichen Krankenkassen – grundsätzlich 80 % des an Arbeitnehmer fortzahlenden Arbeitsentgelts. Die Krankenkassen können diese Erstattungshöhe jedoch per Satzungsregelung einschränken, wobei Erstattungssätze von weniger als 40 % unzulässig sind. Der Arbeitgeber muss sich für dieses Erstattungsverfahren zusätzlich zu seinen Pauschalabgaben an einer Umlage beteiligen. In Fällen, in denen die Krankenkasse die Erstattungshöhe eingeschränkt hat, ist auch die Höhe der Umlagesätze entsprechend abzusenken. Die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See ist für alle geringfügig Beschäftigten die zuständige Lohnausgleichskasse. Am Ausgleichsverfahren bei der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See nehmen alle Arbeitgeber mit maximal 30 Beschäftigten teil. Die Umlage 1 (U1) für den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen bei Krankheit beträgt derzeit 0,60 Prozent des Bruttoarbeitsentgelts. Die Umlage 2 (U2) für den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen bei Schwangerschaft und Mutterschaft beträgt aktuell 0,07 Prozent des Bruttoarbeitsentgelts. Bei Beschäftigten innerhalb der Gleitzone ist die jeweilige Krankenkasse die zuständige Lohnausgleichskasse.

5.5. Entgeltfortzahlung bei Arbeitsausfall an Feiertagen

Der Arbeitgeber hat den geringfügig Beschäftigten wie allen anderen Arbeitnehmern auch für die Arbeitszeit, die infolge eines gesetzlichen Feiertages ausfällt, das Arbeitsentgelt zu zahlen, das sie ohne den Arbeitsausfall erhalten hätten. Die Anspruchsvoraussetzung des feiertagsbedingten Arbeitsausfalls ist erfüllt, wenn an einem Tag, an dem der Arbeitnehmer sonst regelmäßig zur Arbeitsleistung verpflichtet ist, für ihn infolge eines Feiertags die Arbeit ausfällt.

5.6. Sonderzahlung/Gratifikationen

Ein genereller gesetzlicher Anspruch des Arbeitnehmers auf eine Sonderzahlung oder Gratifikation (z. B. Weihnachtsgeld oder zusätzliches Urlaubsgeld) gegen seinen Arbeitgeber besteht nicht. Ein Anspruch kann sich jedoch aus einem Tarifvertrag, nach betrieblicher Regelung oder arbeitsvertraglicher Vereinbarung ergeben. Aus der jeweiligen Rechtsquelle ist dann auch zu entnehmen, unter welchen Voraussetzungen und in welcher Höhe der Anspruch besteht. Gewährt der Arbeitgeber eine Gratifikation an vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer, so darf er diese geringfügig Beschäftigten nicht vorenthalten, es sei denn, für die unterschiedliche Behandlung liegt ein sachlicher Grund vor. Einem geringfügig Beschäftigten ist daher eine Gratifikation mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers entspricht.

5.7. Kündigungsschutz

Für geringfügig Beschäftigte gilt der Kündigungsschutz wie für vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer. Das betrifft den allgemeinen Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz und den besonderen Kündigungsschutz, u. a. nach dem Mutterschutzgesetz, dem Bundeselterngeldgesetz, dem Elternzeitgesetz und nach dem SGB IX (schwerbehinderte Menschen). Seit 1. Januar 2004 gilt das Kündigungsschutzgesetz in Betrieben mit in der Regel mehr als 10 Arbeitnehmern (ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten). Für Arbeitnehmer, die am 31. Dezem-

ber 2003 in einem Betrieb mit 10 oder weniger Arbeitnehmern beschäftigt waren, findet das Kündigungsschutzgesetz auch dann Anwendung, wenn im Betrieb mehr als fünf Arbeitnehmer tätig sind, die am 31. Dezember 2003 schon beschäftigt waren. Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer werden jeweils anteilig berücksichtigt (bis 20 Wochenstunden mit 0,5 bis 30 Wochenstunden mit 0,75).

Die Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes setzt weiterhin voraus, dass das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen ununterbrochen mindestens sechs Monate bestanden hat. Nach dem Kündigungsschutzgesetz ist eine Kündigung nur dann rechtswirksam, wenn sie sozial gerechtfertigt ist, d. h., wenn sie durch Gründe, die in der Person oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen, oder durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers entgegenstehen, bedingt ist.

5.8. Kündigungsfristen

Die gesetzliche Grundkündigungsfrist, die Arbeitgeber und Arbeitnehmer einzuhalten haben, beträgt vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats. Bei vorübergehender Aushilfe kann für die ersten drei Monate eine kürzere Frist einzelvertraglich vereinbart werden. Bei einer mehr als zweijährigen Dauer des Arbeitsverhältnisses muss der Arbeitgeber längere Kündigungsfristen einhalten, z.B. nach zwei Jahren eine Frist von einem Monat zum Kalendermonatsende, nach fünf Jahren eine Frist von zwei Monaten zum Kalendermonatsende. (Bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer werden Zeiten vor dem 25. Lebensjahr des Arbeitnehmers nicht berücksichtigt.) In Tarifverträgen können vom Gesetz abweichende (längere oder kürzere) Kündigungsfristen vereinbart werden. Einzelvertraglich können nur längere als die gesetzlichen Fristen vereinbart werden; sie dürfen für die Kündigung durch den Arbeitnehmer nicht länger sein als für die Kündigung durch den Arbeitgeber (§ 622 Bürgerliches Gesetzbuch).

Ohne Einhaltung einer Frist kann das Arbeitsverhältnis gekündigt werden, wenn der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer hierfür einen wichtigen Grund hat, der die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zum Ablauf eines befristeten Arbeitsvertrages unzumutbar macht (§ 626 Bürgerliches Gesetzbuch).

6. Steuerrecht

Das Arbeitsentgelt für eine geringfügige Beschäftigung ist stets steuerpflichtig (Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit). Der Arbeitgeber hat die Lohnsteuer vom Arbeitsentgelt für geringfügig entlohnte Dauerbeschäftigungen (§ 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV) oder geringfügige Beschäftigungen in Privathaushalten (§ 8a SGB IV) pauschal oder nach den Merkmalen der Lohnsteuerkarte zu erheben.

6.1. Lohnsteuerpauschalierung

Für die Lohnsteuerpauschalierung ist zu unterscheiden 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). In beiden Fällen der Lohnsteuerpauschalierung ist Voraussetzung, dass eine geringfügige Beschäftigung im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 1 oder des § 8a SGB IV vorliegt. Das Steuerrecht knüpft damit an die Voraussetzungen des SGB IV an. Bei demselben Arbeitgeber ist eine geringfügige Beschäftigung, für deren Arbeitsentgelt die Lohnsteuer pauschal erhoben wird, neben einer Hauptbeschäftigung mit der Erhebung der Lohnsteuer nach Lohnsteuerkarte nicht zulässig.

6.1.1. Einheitliche Pauschsteuer von 2%

Der Arbeitgeber kann unter Verzicht auf die Vorlage einer Lohnsteuerkarte die Lohnsteuer einschließlich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer für das Arbeitsentgelt aus einer geringfügigen Beschäftigung oder aus einer geringfügigen Beschäftigung in Privathaushalten, für das er die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung von 15% oder 5% zu entrichten hat, mit einem einheitlichen Pauschsteuersatz von insgesamt 2% des Arbeitsentgelts erheben (einheitliche Pauschsteuer, § 40a Abs. 2 EStG).

In dieser einheitlichen Pauschsteuer sind neben der Lohnsteuer auch der Solidaritätszuschlag und die Kirchensteuer enthalten. Der einheitliche Pauschsteuersatz

von 2% ist auch anzuwenden, wenn der Arbeitnehmer keiner erhebungsberechtigten Religionsgemeinschaft angehört.

Das Einkommensteuergesetz schließt eine arbeitsvertragliche Übernahme der einheitlichen Pauschalsteuer durch den Arbeitnehmer nicht aus.

6.1.2. Pauschaler Lohnsteuersatz von 20 %

Hat der Arbeitgeber für das Arbeitsentgelt aus einer geringfügigen Beschäftigung den (pauschalen) Beitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung von 15 % oder 5 % nicht zu entrichten, kann er die pauschale Lohnsteuer mit einem Steuersatz von 20 % des Arbeitsentgelts erheben. Hinzu kommen der Solidaritätszuschlag (5,5 % der Lohnsteuer) und die Kirchensteuer nach dem jeweiligen Landesrecht. Für geringfügig Nebenbeschäftigte, die in der Haupt- und Nebenbeschäftigung in einem berufsständischen Versorgungswerk versichert sind, und für die keine Pauschalbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung zu entrichten sind, gilt gleichwohl die Lohnsteuerpauschalierung i.H. von 2 %.

Maßgebend für die Lohnsteuerpauschalierung ist die sozialversicherungsrechtliche Einordnung als geringfügig entlohnte Beschäftigung. Dabei ist die Arbeitsentgeltgrenze arbeitgeberbezogen zu prüfen. Eine Zusammenrechnung des Arbeitsentgelts für geringfügige Beschäftigten bei anderen Arbeitgebern erfolgt nicht.

6.2. Besteuerung nach Lohnsteuerkarte

Wählt der Arbeitgeber für eine geringfügige Beschäftigung im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 1 oder des § 8a SGB IV die pauschale Lohnsteuererhebung nicht, so ist die Lohnsteuer vom Arbeitsentgelt nach Maßgabe der vorgelegten Lohnsteuerkarte zu erheben. Die Höhe des Lohnsteuerabzugs hängt dann von der Lohnsteuerklasse und dem Lohnzahlungszeitraum ab. Der für die Lohnsteuerermittlung maßgebende Lohnzahlungszeitraum ist üblicherweise der Kalendermonat.

Bei den Lohnsteuerklassen I (Alleinstehende), II (bestimmte Alleinerziehende mit Kind) oder III und IV (verheiratete Arbeitnehmer/innen) fällt für das Arbeitsentgelt aus einer geringfügigen Beschäftigung (höchstens 400 EUR monatlich) keine Lohnsteuer an; anders jedoch bei Lohnsteuerklasse V oder VI. Im Rahmen einer Einkommensteuerveranlagung wird auch nicht lohnsteuerbelastetes Arbeitsentgelt als Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit angesetzt. Bei Zusammenrechnung mit weiteren Einkünften kann sich im Einzelfall für das Arbeitsentgelt eine Steuerbelastung ergeben.

Arbeitnehmer, die mehrere geringfügige Beschäftigungen ausüben oder neben einer Hauptbeschäftigung einer geringfügigen Nebenbeschäftigung nachgehen, können bei ihrer Gemeinde oder Stadtverwaltung eine zweite Lohnsteuerkarte mit der Lohnsteuerklasse VI erhalten. Zur Vermeidung des Lohnsteuerabzugs nach der Steuerklasse VI bei insgesamt geringen Arbeitslöhnen besteht die Möglichkeit, einen Freibetrag eintragen zu lassen.

6.3. Anmeldung und Abführung der Lohnsteuer

Das Verfahren für die Anmeldung und Abführung der Lohnsteuer bei geringfügiger Beschäftigung richtet sich danach, ob die einheitliche Pauschsteuer von 2% erhoben wird. Wählt der Arbeitgeber die Pauschalierung mit 2%, ist stets – wie für die pauschalen Beiträge zur gesetzlichen Renten- und Krankenversicherung – die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See (Minijob-Zentrale) zuständig. Wird die Lohnsteuer nicht mit der einheitlichen Pauschsteuer von 2% erhoben, ist das Betriebsstättenfinanzamt zuständig (Lohnsteuer-Anmeldung).

6.3.1. Einheitliche Pauschsteuer von 2%

Für die Fälle der einheitlichen Pauschsteuer von 2% des Arbeitsentgelts ist stets die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See zuständig. Das gilt sowohl für den Privathaushalt als auch für andere Arbeitgeber.

Bei geringfügiger Beschäftigung in Privathaushalten ist ausschließlich der Haushaltsscheck zu verwenden. In diesem Haushaltsscheck gibt der Arbeitgeber das

Arbeitsentgelt an und teilt mit, ob die Lohnsteuer mit der einheitlichen Pauschsteuer erhoben werden soll. Die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See (Minijob-Zentrale) berechnet die einheitliche Pauschsteuer und zieht sie zusammen mit den (pauschalen) Beiträgen zur Kranken- und Rentenversicherung jeweils am 15. Juli und zum 15. Januar vom Arbeitgeber ein.

Andere Arbeitgeber berechnen die einheitliche Pauschsteuer selbst und teilen den Betrag der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See mit dem Beitragsnachweis mit.

6.3.2. Pauschale Lohnsteuer von 20 %, Lohnsteuer nach Lohnsteuerkarte

Für die Fälle der Lohnsteuerpauschalierung von 20 % des Arbeitsentgelts oder der Besteuerung nach Maßgabe der vorgelegten Lohnsteuerkarte ist stets das Betriebsstättenfinanzamt zuständig. Dies ist für den Privathaushalt als Arbeitgeber regelmäßig das für die Veranlagung zur Einkommensteuer zuständige Wohnsitzfinanzamt und für andere Arbeitgeber das Finanzamt, in dessen Bezirk sich der Betrieb befindet.

Die insgesamt einbehaltene und übernommene Lohnsteuer ist in der Lohnsteuer-Anmeldung anzugeben und an das Betriebsstättenfinanzamt abzuführen, ggf. ist eine sog. Nullmeldung abzugeben. Der Arbeitgeber braucht keine weiteren Lohnsteuer-Anmeldungen abzugeben, wenn er dem Betriebsstättenfinanzamt mitteilt, dass er im Lohnsteuer-Anmeldungszeitraum keine Lohnsteuer einzubehalten oder zu übernehmen hat, weil der Arbeitslohn nicht steuerbelastet ist (zur Lohnsteuer-Anmeldung Hinweis auf § 41a EStG, R 41a.1 LStR).

Seit dem Kalenderjahr 2005 hat der Arbeitgeber die Lohnsteuer-Anmeldung elektronisch zu übermitteln. Zur Vermeidung unbilliger Härten kann das Betriebsstättenfinanzamt auf Antrag die Abgabe in Papierform weiterhin zulassen. Ein Härtefall kann insbesondere vorliegen, wenn und solange es dem Arbeitgeber nicht zumutbar ist, die technischen Voraussetzungen einzurichten, die für die Übermittlung der elektronischen Lohnsteuer-Anmeldung nach der Steuerdaten-Übermittlungsverordnung erforderlich ist.

6.4. Eintragung eines Freibetrags auf der Lohnsteuerkarte für ein zweites oder weiteres Dienstverhältnis und eines Hinzurechnungsbetrags

Ein Lohnsteuerabzug im zweiten oder weiteren Dienstverhältnis kann in bestimmten Fällen durch Eintragung eines Freibetrags auf der zweiten oder weiteren Lohnsteuerkarte vermieden werden. Dieser Freibetrag ist für Arbeitnehmer bestimmt, die nebeneinander mehrere Dienstverhältnisse mit jeweils geringem Arbeitslohn haben, von dem die Lohnsteuer nach der Lohnsteuerkarte erhoben wird. Bei Rentnern, die neben einer Betriebsrente noch Arbeitslohn aus einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis beziehen oder die mehrere Betriebsrenten erhalten, kann ebenfalls der Lohnsteuerabzug vermieden werden.

Voraussetzung für den Freibetrag ist, dass der Jahresarbeitslohn aus dem ersten Dienstverhältnis unterhalb des Betrags liegt, für den nach der Steuerklasse des Arbeitnehmers erstmals Lohnsteuer zu erheben ist (2009 z. B. Steuerklasse I oder IV bei Berücksichtigung der ungekürzten Vorsorgepauschale – für sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer – 10.997 EUR, bei Berücksichtigung der gekürzten Vorsorgepauschale – für z. B. Beamte – 9.932 EUR). Durch die korrespondierende Eintragung eines Hinzurechnungsbetrags in gleicher Höhe auf der ersten Lohnsteuerkarte wird der erforderliche Ausgleich im Lohnsteuerabzugsverfahren sicher gestellt.

Der Freibetrag ist gesetzlich begrenzt auf den Jahresbetrag der jeweiligen Steuerklasse, bis zu dem im ersten Dienstverhältnis Lohnsteuer nicht zu erheben ist. Nach Sinn und Zweck der Regelung soll der Arbeitnehmer den Freibetrag nur maximal in Höhe des restlichen nicht steuerbelasteten Arbeitslohns aus dem ersten Dienstverhältnis beantragen. Dabei sollte beachtet werden, dass durch den Hinzurechnungsbetrag auf der ersten Lohnsteuerkarte bei höherem Arbeitslohn als angenommen ggf. Lohnsteuer für den Arbeitslohn dieses Dienstverhältnisses einzuhalten ist. Darüber hinaus kann die Eintragung des Freibetrags im Einzelfall dazu führen, dass Vorauszahlungen zur Einkommensteuer festzusetzen sind, z. B. weil zusätzliche andere Einkünfte vorhanden sind, für die die Lohnsteuererhebung nach der Steuerklasse VI nach bisherigem Verfahren eine Einkommensteuer-Vorauszahlungsfunktion erfüllt.

Der Freibetrag ist nach amtlichem Vordruck beim Wohnsitzfinanzamt des Arbeitnehmers zu beantragen. Dabei sind die Lohnsteuerkarten beizufügen. Der Vordruck ist beim Finanzamt erhältlich.

Nach Ablauf des Kalenderjahres hat der Arbeitnehmer eine Einkommensteuererklärung abzugeben, weil er nebeneinander von mehreren Arbeitgebern Arbeitslohn bezogen hat (Pflichtveranlagung, § 46 Abs. 2 Nr. 2 EStG).

6.5. Steuerliche Förderung von Beschäftigungen in Privathaushalten

Für haushaltsnahe Beschäftigungsverhältnisse, die in einem in der Europäischen Union oder dem Europäischen Wirtschaftsraum liegenden Haushalt des Arbeitgebers ausgeübt werden, kann der Arbeitgeber eine steuerliche Förderung beanspruchen:

Gefördert werden geringfügige Beschäftigungen im Sinne des § 8a SGB IV. Es handelt sich nur dann um ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis im Sinne dieser Vorschrift, wenn der Arbeitgeber am Haushaltsscheckverfahren teilnimmt. Die Einkommensteuer des Arbeitgebers ermäßigt sich um 20 %, höchstens 510 EUR, seiner Aufwendungen. Für andere haushaltsnahe Beschäftigungsverhältnisse ist eine Steuerermäßigung in Höhe von 20 %, höchstens 4.000 EUR, der Aufwendungen möglich (§ 35a EStG):

Die Steuerermäßigung kann der Arbeitgeber im Rahmen seiner Einkommensteuererklärung beantragen. Als Nachweis dient die dem Arbeitgeber von der Einzugsstelle (Minijob-Zentrale) zum Jahresende erteilte Bescheinigung nach § 28h Abs. 4 SGB IV. Diese enthält den Zeitraum, für den Beiträge zur Rentenversicherung gezahlt wurden, die Höhe des Arbeitsentgelts sowie die vom Arbeitgeber getragenen Gesamtsozialversicherungsbeiträge und Umlagen. Zusätzlich wird in der Bescheinigung die Höhe der einbehaltenen Pauschsteuer beziffert.

Teil 2 | Beschäftigung in der Gleitzone

1. Sozialversicherung

1.1. Einführung einer Gleitzone

Für Arbeitsentgelte oberhalb von 400 EUR bis zur Grenze von 800 EUR wird eine sogenannte Gleitzone (Progressionszone) eingeführt. Arbeitsentgelte innerhalb der Gleitzone (400,01 EUR bis 800,00 EUR) unterliegen der Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung. In der Gleitzone wird der Beitragsbemessung ein reduziertes beitragspflichtiges Arbeitsentgelt zugrunde gelegt. Der Arbeitnehmer kann hierauf verzichten und den Beitrag zur Rentenversicherung entsprechend seinem tatsächlichen Arbeitsentgelt zahlen. Er erwirbt damit höhere Rentenanwartschaften.

Der Arbeitgeber zahlt für das gesamte Arbeitsentgelt grundsätzlich den vollen Arbeitgeberanteil ein, d. h., er trägt die Hälfte des – je nach Höhe der Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung individuell verschiedenen – Gesamtsozialversicherungsbeitrages (z. Z. durchschnittlich rund 20%).

Der vom Arbeitnehmer zu zahlende Beitrag steigt linear von rund 9% am Anfang der Gleitzone bis zum vollen Arbeitnehmeranteil, d.h. bis zur Hälfte des individuellen Gesamtsozialversicherungsbeitrages, an.

1.2. Glättung des Übergangs in die Gleitzone

Zur Glättung des Übergangs in die Gleitzone ist das beitragspflichtige Arbeitsentgelt so bemessen, dass sich bei einem Arbeitnehmer

mit durchschnittlichem Gesamtsozialversicherungsbeitragssatz (2009 = 40,15%) am Beginn der Gleitzone ein individueller Gesamtsozialversicherungsbeitragssatz von 30% (entsprechend der Pauschalabgabe bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen) ergibt: Der Arbeitgeberanteil liegt bei 21%; für den Arbeitnehmer ergibt sich hieraus der Startpunkt von 9%.

1.3. Ermittlung des Bemessungsentgelts in der Gleitzone

Das monatliche Bemessungsentgelt, aus dem der Gesamtbeitrag zur Sozialversicherung errechnet wird, ist für Arbeitnehmer in der Gleitzone nach folgender Formel zu ermitteln:

$$\text{Bemessungsentgelt} = F \times 400 + (2 - F) \times (\text{AE} - 400)$$

AE ist das monatliche Arbeitsentgelt

F ist ein Faktor der sich ergibt, wenn die Pauschalabgabe bei geringfügiger Beschäftigung (30 %) durch den Sozialversicherungsbeitrag aller Versicherten (2009 = 39,55 %¹) dividiert wird. Seit dem 1. Januar 2010 beträgt der Faktor F folglich: $30\% / 39,55\% = 0,7585$

1.4. Ermittlung des Sozialversicherungsbeitrages

Es kann sowohl der Gesamtsozialversicherungsbeitrag, als auch der Beitrag für einen einzelnen Zweig der Sozialversicherung (z. B. gesetzliche Rentenversicherung) errechnet werden.

Der Gesamtsozialversicherungsbeitrag errechnet sich wie folgt:

$$\text{Bemessungsentgelt} \times \text{Gesamtsozialversicherungsbeitragssatz} = \text{Gesamtbeitrag}$$

Der Sozialversicherungsbeitrag zu einem Zweig der Sozialversicherung (Renten-, Arbeitslosen-, Kranken- oder Pflegeversicherung) errechnet sich wie folgt:

$$\text{Bemessungsentgelt} \times \text{Beitragssatz des Versicherungszweiges} = \text{Gesamtbeitrag}$$

¹ Wert ab 1. Januar 2010, bestehend aus: 19,9 % Rentenversicherung; 2,8 % Arbeitslosenversicherung; 14,9 % allgemeiner Krankenversicherungssatz; 1,95 % Pflegeversicherung

1.5. Ermittlung des Arbeitgeberanteils zur Sozialversicherung

Der Arbeitgeber zahlt grundsätzlich den vollen Arbeitgeberanteil für das tatsächliche Arbeitsentgelt.

$$\text{Arbeitsentgelt} \times 1/2 \text{ Beitragssatz} = \text{Arbeitgeberanteil}$$

1.6. Ermittlung des Arbeitnehmeranteils zur Sozialversicherung

Der vom Arbeitnehmer zu zahlende Beitrag ermittelt sich aus der Differenz zwischen dem insgesamt zu zahlenden Rentenversicherungsbeitrag und dem Arbeitgeberanteil.

$$\text{Gesamtbeitrag} - \text{Arbeitgeberanteil} = \text{Arbeitnehmeranteil}$$

Beispiel: Berechnung des Gesamtsozialversicherungsbeitrages für einen Arbeitnehmer mit einem Arbeitsentgelt (AE) von 600 EUR.

Der paritätisch finanzierte Beitragssatz zur gesetzlichen Krankenversicherung beträgt 14,0 %. Dazu kommt ein Anteil von 0,9 Beitragssatzpunkten, der nur von den Mitgliedern zu tragen ist.

Ermittlung des Bemessungsentgelts

$$\text{Bemessungsentgelt} = F \times 400 + (2 - F) \times (\text{AE} - 400)$$

$$= 0,7585 \times 400 + (2 - 0,7585) \times (600 \text{ EUR} - 400)$$

$$= 303,40 + 1,2415 \times 200$$

$$= 303,40 + 248,30$$

$$\text{Bemessungsentgelt} = 551,70 \text{ EUR}$$

Ermittlung des Gesamtsozialversicherungsbeitrages

$$\begin{array}{rclcl}
 \text{Bemessungs-} & \mathbf{X} & \text{Gesamtsozialversicherungs-} & \mathbf{=} & \text{Gesamt-} \\
 \text{beitragssatz} & & \text{entgelt} & & \text{beitrag} \\
 551,70 \text{ EUR} & \times & 39,55 \% & = & 218,20 \text{ EUR}
 \end{array}$$

Ermittlung des Arbeitgeberanteils zur Sozialversicherung

$$\begin{array}{rclcl}
 \text{Arbeitsentgelt} & \times & 1/2 \text{ Beitragssatz} & = & \text{Arbeitgeberanteil} \\
 600 \text{ EUR} & \times & 1/2 \times 38,65 \% & = & 115,92 \text{ EUR}
 \end{array}$$

Ermittlung des Arbeitnehmeranteils zur Sozialversicherung

$$\begin{array}{rclcl}
 \text{Gesamtbeitrag} & - & \text{Arbeitgeberanteil} & = & \text{Arbeitnehmeranteil} \\
 218,20 \text{ EUR} & - & 115,92 \text{ EUR} & = & 102,28 \text{ EUR}
 \end{array}$$

Erläuterung: Durch die Formel zur Berechnung des Bemessungsentgelts in der Gleitzone wird erreicht, dass bei einem Entgelt von 600 EUR von einem sozialversicherungspflichtigen Entgelt von 551,70 EUR ausgegangen wird.

Der Arbeitgeber zahlt den vollen Beitragsanteil auf das tatsächliche Arbeitsentgelt, also 115,92 EUR. Der Arbeitnehmer zahlt einen geminderten, auf das Bemessungsentgelt abgestellten Beitragsanteil von 102,28 EUR.

Beachte: Für jeden Beschäftigten in der Gleitzone wird bei gleichem Einkommen ein gleiches Bemessungsentgelt zugrunde gelegt. Entspricht der individuelle Gesamtsozialversicherungsbeitrag des Beschäftigten dem durchschnittlichen Gesamtsozialversicherungsbeitrag, so ergibt sich für ihn ein Einstiegsbeitragssatz von rd. 9%. Zusammen mit einem durchschnittlichen Beitragssatz des Arbeitgebers zur Sozialversicherung in Höhe von 21% ergibt sich damit wieder eine Gesamtbelastung von 30%. Der Einstiegsbeitragssatz kann aufgrund des individuellen Beitragssatzes jeder Krankenkasse jedoch auch leicht darunter oder darüber liegen.

2. Steuerrecht

Weil bei einem monatlichen Arbeitsentgelt oberhalb von 400 EUR keine geringfügige Beschäftigung vorliegt und der Arbeitgeber pauschale Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung in Höhe von 15 % oder 5 % nicht zu entrichten hat, ist die Lohnsteuerpauschalierung mit dem einheitlichen Pauschsteuersatz von 2% oder mit dem Steuersatz von 20% des Arbeitsentgelts nicht möglich. Deshalb hat der Arbeitgeber die Lohnsteuer vom Arbeitsentgelt nach Maßgabe der vorgelegten Lohnsteuerkarte zu erheben.

3. Arbeitsrecht

Es gelten die gleichen arbeitsrechtlichen Ansprüche wie für geringfügig Beschäftigte (vgl. Ausführungen in Teil 1).

Beispiele geringfügiger Beschäftigungen:

Beispiel 1:

Geringfügig beschäftigte Hausfrau, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert ist

Maria Maier ist Hausfrau. Um die Familienkasse aufzubessern, arbeitet sie als Kassierin. Ihr Verdienst beträgt 400 EUR monatlich. Weitere Einkünfte bezieht sie nicht.

Es ergeben sich folgende Abgaben:

Entgelt	400 EUR
Pauschalbeitrag des Arbeitgebers zur Rentenversicherung (15 %)	60 EUR
Pauschalbeitrag des Arbeitgebers zur Krankenversicherung (13 %)	52 EUR
Steuer (2%)	8 EUR

Frau Maier hat die Möglichkeit, zusätzlich zum Arbeitgeberbeitrag 4,9 % ihres Entgelts (19,60 EUR) an die Rentenversicherung abzuführen und erwirbt dadurch Ansprüche auf alle Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung.

Weil der Arbeitgeber für das Arbeitsentgelt der geringfügigen Beschäftigung gemäß § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV die pauschalen Rentenversicherungsbeiträge zu entrichten hat, kann er die Lohnsteuer einschließlich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer mit dem einheitlichen Pauschsteuersatz von 2 % des Arbeitsentgelts oder aber nach den Merkmalen der von Frau Maier vorgelegten Lohnsteuerkarte erheben.

Beispiel 2:

Geringfügig beschäftigte Hausfrau, nicht gesetzlich krankenversichert

Elfriede Ölbaum ist Hausfrau. Um die Familienkasse aufzubessern, arbeitet sie an zwei Vormittagen in der Woche in einem privaten Haushalt. Ihr Verdienst beträgt 400 EUR monatlich. Weitere Einkünfte bezieht sie nicht. Ihr Ehemann ist Beamter. Da sie beihilfeberechtigt ist, gehört sie keiner gesetzlichen Krankenversicherung an.

Es ergeben sich folgende Abgaben:

Entgelt	400 EUR
Pauschalbeitrag des Arbeitgebers zur Rentenversicherung (5 %)	20 EUR
Steuer (2%)	8 EUR

Zur Krankenversicherung fällt kein Pauschalbeitrag an, weil Frau Ölbaum nicht gesetzlich krankenversichert ist.

Frau Ölbaum hat die Möglichkeit, zusätzlich zum Arbeitgeberbeitrag 14,9% ihres Entgelts (59,60 EUR) an die Rentenversicherung abzuführen und erwirbt dadurch Ansprüche auf alle Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung.

Weil der Arbeitgeber für das Arbeitsentgelt der geringfügigen Beschäftigung im Privathaushalt (§ 8a SGB IV) die pauschalen Rentenversicherungsbeiträge zu entrichten hat, kann er die Lohnsteuer einschließlich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer mit dem einheitlichen Pauschsteuersatz von 2% des Arbeitsentgelts oder nach den Merkmalen der von Frau Ölbaum vorgelegten Lohnsteuerkarte erheben.

Beispiel 3:*Mehrere geringfügige Beschäftigungen*

Hannelore Braun ist alleinerziehende Mutter. Sie hat vormittags mehrere Arbeitsstellen angenommen, für die sie je nach Arbeitszeit unterschiedlich entlohnt wird. Bei Rechtsanwalt Kahl erhält sie 350 EUR monatlich, bei Familie Freund 350 EUR und im Haushalt Erhard 125 EUR monatlich. Der paritätisch finanzierte Beitragssatz zur gesetzlichen Krankenversicherung beträgt 14 %. Dazu kommt ein Anteil von 0,9 Beitragssatzpunkten, der nur von den Mitgliedern zu tragen ist.

Die Entgelte werden zusammengerechnet. Frau Braun erzielt also ein Arbeitsentgelt von 825 EUR monatlich.

Es ergeben sich folgende Abgaben:

Entgelt Rechtsanwalt Kahl	350,00 EUR
Beitrag zur Rentenversicherung (19,9 %)	
Arbeitgeberanteil (9,95 %)	34,83 EUR
Arbeitnehmeranteil (9,95 %)	34,83 EUR
Beitrag zur Krankenversicherung (14 %)	
Arbeitgeberanteil (7 %)	24,50 EUR
Arbeitnehmeranteil (7 %)	24,50 EUR
(zzgl. eines Anteils von 0,9 Beitragssatzpunkten, den Frau Braun allein trägt.)	3,15 EUR
Beitrag zur Arbeitslosenversicherung (2,8 %)	
Arbeitgeberanteil (1,4 %)	4,90 EUR
Arbeitnehmeranteil (1,4 %)	4,90 EUR

Beitrag zur Pflegeversicherung (1,95 %)	
Arbeitgeberanteil (0,975 %)	3,41 EUR
Arbeitnehmeranteil (0,975 %)	3,41 EUR
Entgelt Familie Freund	350,00 EUR
entspricht den Beiträgen bei Rechtsanwalt Kahl	
Entgelt Haushalt Erhard	125,00 EUR
Beitrag zur Rentenversicherung (19,9 %)	
Arbeitgeberanteil (9,95 %)	12,44 EUR
Arbeitnehmeranteil (9,95 %)	12,44 EUR
Beitrag zur Krankenversicherung (14 %)	
Arbeitgeberanteil (7 %)	8,75 EUR
Arbeitnehmeranteil (7 %)	8,75 EUR
(zzgl. eines Anteils von 0,9 Beitragssatzpunkten, der nur von den Mitgliedern zu tragen ist.)	0,11 EUR
Beitrag zur Arbeitslosenversicherung (2,8 %)	
Arbeitgeberanteil (1,4 %)	1,75 EUR
Arbeitnehmeranteil (1,4 %)	1,75 EUR
Beitrag zur Pflegeversicherung (1,95 %)	
Arbeitgeberanteil (0,975 %)	1,22 EUR
Arbeitnehmeranteil (0,975 %)	1,22 EUR

Aufgrund dieser Beiträge erwirbt Frau Braun volle Ansprüche in der Sozialversicherung.

Für das Arbeitsentgelt der Beschäftigungen sind keine pauschalen Beiträge zur Rentenversicherung zu entrichten; deshalb ist die Pauschalierung mit dem einheitlichen Pauschsteuersatz von 2 % des Arbeitsentgelts nicht möglich.

Lohnsteuerlich werden die Arbeitsentgelte für bei mehreren Arbeitgebern ausgeübten geringfügigen Beschäftigungen nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV zur Prüfung der monatlichen Arbeitsentgeltgrenze i.H.v. 400 EUR nicht zusammengerechnet. Weil das monatliche Arbeitsentgelt der Beschäftigung bei Rechtsanwalt Kahl, der Familie Freund sowie des Haushalts Erhard jeweils 400 EUR nicht übersteigt, liegen lohnsteuerlich jeweils geringfügige Beschäftigungen vor. Die Arbeitgeber können die Lohnsteuer pauschal mit 20 % des Arbeitsentgelts (zuzüglich 5,5 % Solidaritätszuschlag von der pauschalen Lohnsteuer und ggf. Kirchensteuer) oder nach den Merkmalen der von Frau Braun vorgelegten Lohnsteuerkarte erheben.

Eintragung eines Freibetrags auf der Lohnsteuerkarte für das zweite und weitere Dienstverhältnis und eines Hinzurechnungsbetrags.

Weil der Jahresarbeitslohn aus dem ersten Dienstverhältnis von Frau Braun (bei Rechtsanwalt Kahl) unterhalb des Betrags liegt, für den nach der auf der Lohnsteuerkarte eingetragenen Steuerklasse II erstmals Lohnsteuer zu erheben ist (2007: 12.383 EUR), kann sie auf den weiteren Lohnsteuerkarten mit der Lohnsteuerklasse VI einen Freibetrag eintragen lassen. Für den Arbeitslohn bei Familie Freund monatlich 350 EUR und für den Haushalt Erhard monatlich 125 EUR; hierdurch können die Arbeitslöhne ohne Lohnsteuerabzug ausgezahlt werden. Auf der ersten Lohnsteuerkarte trägt das Finanzamt einen Hinzurechnungsbetrag von 475 EUR ein. Dadurch hat Rechtsanwalt Kahl von einem rechnerischen Arbeitslohn i.H.v. 825 EUR (Arbeitslohn 350 EUR zuzüglich Hinzurechnungsbetrag 475 EUR) Lohnsteuer zu erheben. Für einen Monatslohn i.H.v. 825 EUR beträgt die Lohnsteuer nach der Steuerklasse II 0 EUR. Rechtsanwalt Kahl kann den Arbeitslohn also ohne Lohnsteuereinbehalt auszahlen. Hat Frau Braun für das erste Dienstverhältnis eine Lohnsteuerkarte mit der Steuerklasse I vorgelegt, ändern sich die steuerlichen Folgen nicht.

Lässt Frau Braun keine Freibeträge eintragen, haben die Arbeitgeber Freund und Erhard Lohnsteuer nach der Steuerklasse VI einzubehalten. Nach Ablauf des Kalenderjahres hat Frau Braun eine Einkommensteuererklärung abzugeben, weil sie nebeneinander von mehreren Arbeitgebern Arbeitslohn bezogen hat. Die zuviel einbehaltenen Lohnsteuer wird dann erstattet oder auf eine etwaige Einkommenssteuer angerechnet.

Beispiel 4:

Nebenbeschäftigung von versicherungspflichtigen Arbeitnehmern

Franz Brauer verdient in seinem Hauptberuf als Einzelhandelsverkäufer 2.000 EUR brutto im Monat. Als Frühaufsteher ist er regelmäßig in einer Bäckerei beschäftigt und verdient monatlich 400 EUR hinzu.

Herr Brauer unterliegt in der Hauptbeschäftigung der Versicherungspflicht. Eine Zusammenrechnung der geringfügig entlohnten Beschäftigung mit der versicherungspflichtigen (Haupt)Beschäftigung erfolgt nicht, weil das Arbeitsentgelt 400 EUR nicht übersteigt. Die Beschäftigung in der Bäckerei bleibt somit als geringfügig entlohnte Beschäftigung in der Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung versicherungsfrei.

Weil der Arbeitgeber für das Arbeitsentgelt der geringfügigen Beschäftigung gemäß § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV die pauschalen Rentenversicherungsbeiträge zu entrichten hat, kann er die Lohnsteuer einschließlich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer mit dem einheitlichen Pauschsteuersatz von 2 % des Arbeitsentgelts oder nach den Merkmalen der von Herrn Brauer vorgelegten Lohnsteuerkarte erheben.

Beispiel 5:

Wie Beispiel 4, aber Herr Brauer nimmt eine weitere geringfügige Beschäftigung als Austräger von Wochenblättern mit einem monatlichen Arbeitsentgelt von 100 EUR auf.

Herr Brauer unterliegt in der Hauptbeschäftigung der Versicherungspflicht. Eine Zusammenrechnung der geringfügig entlohnten Beschäftigung mit der versicherungspflichtigen (Haupt)Beschäftigung findet nicht statt, weil das Arbeitsentgelt 400 EUR nicht übersteigt. Die Beschäftigung in der Bäckerei bleibt somit als geringfügig entlohnte Beschäftigung in der Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung versicherungsfrei.

Die weitere Beschäftigung als Zeitungsausträger wird jedoch mit der versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung zusammengerechnet (Ausnahme: Arbeitslosenversicherung), so dass sich für den zweiten Nebenverdienst folgende Beiträge zur Sozialversicherung ergeben:

Entgelt als Zeitungsausträger	100,00 EUR
Beitrag zur Rentenversicherung (19,9 %)	
Arbeitgeberanteil (9,95 %)	9,95 EUR
Arbeitnehmeranteil (9,95 %)	9,95 EUR
Beitrag zur Krankenversicherung (14 %)	
Arbeitgeberanteil (7 %)	7,00 EUR
Arbeitnehmeranteil (7 %)	7,00 EUR
(zzgl. ein Anteil von 0,9 Beitragssatzpunkten, der nur von den Mitgliedern zu tragen ist.)	0,90 EUR
Beitrag zur Pflegeversicherung (1,95 %)	
Arbeitgeberanteil (0,975 %)	0,98 EUR
Arbeitnehmeranteil (0,975 %)	0,98 EUR

Die weitere Tätigkeit als Zeitungsausträger ist eine geringfügige Beschäftigung gemäß § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV, für die pauschale Beiträge zur Rentenversicherung nicht zu entrichten sind. Deshalb kann der Arbeitgeber die Lohnsteuer nicht mit

dem einheitlichen Pauschsteuersatz von 2% erheben, sondern muss zwischen der Lohnsteuerpauschalierung mit 20% des Arbeitsentgelts (zuzüglich Solidaritätszuschlag i.H.v. 5,5% der Lohnsteuer und ggf. Kirchensteuer nach der jeweiligen Landesregelung) oder nach der vorgelegten Lohnsteuerkarte wählen.

Beispiel 6:

Nebenbeschäftigung von Beamten und Pensionären

Werner Richter ist im Hauptberuf Verwaltungsbeamter. Nach Feierabend erledigt er die Personalbuchhaltung für einen Handwerksbetrieb. Sein Monatsverdienst aus dieser Nebentätigkeit beträgt 400 EUR.

Es ergeben sich folgende Abgaben:

Entgelt	400 EUR
Pauschalbeitrag des Arbeitgebers zur Rentenversicherung (15%)	60 EUR
Steuer (2%)	8 EUR

Herr Richter hat die Möglichkeit, zusätzlich zum Arbeitgeberanteil 4,9% seines Entgelts (19,60 EUR) aus der Nebenbeschäftigung an die Rentenversicherung abzuführen. Dadurch erwirbt er Ansprüche auf Rente aus der Rentenversicherung. Zur Krankenversicherung ist kein Pauschalbeitrag zu entrichten, weil Herr Richter nicht gesetzlich krankenversichert ist.

Weil der Arbeitgeber für das Arbeitsentgelt der geringfügigen Beschäftigung gemäß § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV die pauschalen Rentenversicherungsbeiträge zu entrichten hat, kann er die Lohnsteuer einschließlich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer mit dem einheitlichen Pauschsteuersatz von 2% des Arbeitsentgelts oder nach den Merkmalen der von Herrn Richter vorgelegten Lohnsteuerkarte erheben.

Beispiel 7:*Nebenbeschäftigung von Selbständigen*

Fritz Dunkel betreibt als Selbständiger einen Zeitungskiosk. Er ist privat krankenversichert. Nebenbei betreut er das Anwesen, in dem er seine Geschäftsräume angemietet hat. Für diese Nebenbeschäftigung zahlt ihm der Hauseigentümer monatlich 100 EUR.

Es ergeben sich folgende Abgaben:

Entgelt	100 EUR
Pauschalbeitrag des Arbeitgebers zur Rentenversicherung (15 %)	15 EUR

Herr Dunkel hat die Möglichkeit, den pauschalen Rentenbeitrag des Arbeitgebers auf den Mindestbeitrag (30,85 EUR) aufzustocken, das heißt, er müsste 15,85 EUR zusätzlich zahlen.

In diesem Fall behält der Arbeitgeber 15,85 EUR vom Bruttoentgelt ein und überweist den Gesamtbeitrag an die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See als Einzugs- und Meldestelle zur Weiterleitung an die Rentenversicherung. Dadurch erwirbt Herr Dunkel Ansprüche auf alle Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung. Zur Krankenversicherung fällt kein Pauschalbeitrag an, weil Herr Dunkel nicht gesetzlich krankenversichert ist.

Weil der Arbeitgeber für das Arbeitsentgelt der geringfügigen Beschäftigung gemäß § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV die pauschalen Rentenversicherungsbeiträge zu entrichten hat, kann er die Lohnsteuer einschließlich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer mit dem einheitlichen Pauschsteuersatz von 2% des Arbeitsentgelts oder nach den Merkmalen der von Herrn Dunkel vorgelegten Lohnsteuerkarte erheben.

Beispiel 8:

Geringfügig beschäftigte Rentner, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind

Die 67-jährige Maria Weiß bezieht eine volle Altersrente, ist in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert und beaufsichtigt an zwei Tagen in der Woche die Kinder der Familie Neugebauer bei der Erledigung ihrer Schulaufgaben. Sie erhält ein monatliches Entgelt von 400 EUR.

Es ergeben sich folgende Abgaben:

Entgelt	400 EUR
Pauschalbeitrag des Arbeitgebers zur Rentenversicherung (5%)	20 EUR
Pauschalbeitrag des Arbeitgebers zur Krankenversicherung (5%)	20 EUR

Weil der Arbeitgeber für das Arbeitsentgelt der geringfügigen Beschäftigung im Privathaushalt (§ 8a SGB IV) die pauschalen Rentenversicherungsbeiträge zu entrichten hat, kann er die Lohnsteuer einschließlich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer mit dem einheitlichen Pauschsteuersatz von 2% des Arbeitsentgelts oder nach den Merkmalen der von Frau Weiß vorgelegten Lohnsteuerkarte erheben.

Beispiel 9:

Geringfügig beschäftigte Arbeitslose, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind

Der Bauarbeiter Ferdinand Bott ist arbeitslos geworden. Nun pflegt er im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung im Privathaushalt Haus und Garten eines Bekannten. Dafür erhält er ein monatliches Entgelt von 400 EUR.

Es ergeben sich folgende Abgaben:

Entgelt	400 EUR
Pauschalbeitrag des Arbeitgebers zur Rentenversicherung (5%)	20 EUR
Pauschalbeitrag des Arbeitgebers zur Krankenversicherung (5%)	20 EUR

Weil der Arbeitgeber für das Arbeitsentgelt der geringfügigen Beschäftigung gemäß § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV die pauschalen Rentenversicherungsbeiträge zu entrichten hat, kann er die Lohnsteuer einschließlich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer mit dem einheitlichen Pauschsteuersatz von 2% des Arbeitsentgelts oder nach den Merkmalen der von Herrn Bott vorgelegten Lohnsteuerkarte erheben.

Da Herr Bott arbeitslos ist, ist er verpflichtet, den zeitlichen Umfang seiner geringfügigen Beschäftigung sowie die Höhe des daraus erzielten Entgeltes seiner zuständigen Arbeitsagentur zu melden. Diese prüft anschließend das weitere Vorliegen von Arbeitslosigkeit sowie eine eventuelle Anrechnung dieses Nebeneinkommens auf Leistungen der Arbeitsförderung.

Beispiel 10:

Geringfügige Beschäftigung und Freibetrag nach § 3 Nr. 26 EStG (sog. Übungsleiterfreibetrag)

Eine familienversicherte Hausfrau übt im Rahmen einer abhängigen Beschäftigung bei einer öffentlich-rechtlichen oder als gemeinnützig anerkannten privaten Schule nebenberuflich eine Lehrtätigkeit aus. Sie erhält ein monatliches Arbeitsentgelt von 550 EUR. Für die nebenberufliche Lehrtätigkeit kommt ein jährlicher Freibetrag von höchstens 2.100 EUR in Betracht (§ 3 Nr. 26 EStG). Die Lehrerin hat beim Arbeitgeber schriftlich beantragt, von dem steuerfreien Jahresbetrag monatlich 175 EUR zu berücksichtigen, so dass das beitrags- und steuerpflichtige Arbeitsentgelt monatlich 400 EUR nicht übersteigt.

Weil der Arbeitgeber für das Arbeitsentgelt der geringfügigen Beschäftigung gem. § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV die pauschalen Rentenversicherungsbeiträge zu entrichten hat, kann er die Lohnsteuer einschließlich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer mit dem einheitlichen Pauschsteuersatz von 2% des Arbeitsentgelts oder nach den Merkmalen der vorgelegten Lohnsteuerkarte erheben.

Beispiel 11:

Kurzfristige Beschäftigung

Frau Gabi Klein ist familienversichert und arbeitet als Raumpflegerin befristet

bei Familie Assmann vom 02.05. bis zum 18.06. (Sechs-Tage-Woche) gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von	48 Kalendertage 700 EUR
bei Familie Bauer vom 02.05. bis zum 03.08. gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von	94 Kalendertage 400 EUR

Die Beschäftigung bei Familie Assmann ist wegen ihrer Dauer und die Beschäftigung bei Familie Bauer wegen der Höhe des monatlichen Arbeitsentgelts geringfügig. Mithin ist Frau Klein in beiden Beschäftigungen versicherungsfrei. Eine Zusammenrechnung der beiden Beschäftigungen kann nicht vorgenommen werden, da es sich bei der Beschäftigung bei Familie Assmann um eine kurzfristige Beschäftigung und bei der Beschäftigung bei Familie Bauer um eine geringfügig entlohnte Beschäftigung handelt.

Entgelt bei Familie Assmann	700 EUR
Es fallen keine Pauschalbeiträge an.	
Entgelt bei Familie Bauer	400 EUR
Pauschalbeitrag des Arbeitgebers zur Rentenversicherung (5 %)	20 EUR
Pauschalbeitrag des Arbeitgebers zur Krankenversicherung (5 %)	20 EUR

Für das Arbeitsentgelt kurzfristiger Beschäftigungen gemäß § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV kann die Lohnsteuer weder mit der einheitlichen Pauschalsteuer von 2 % noch mit dem Pauschalsteuersatz i.H.v. 20 % des Arbeitsentgelts erhoben werden. Auch die Pauschalierung der Lohnsteuer nach § 40a Abs. 1 EStG (kurzfristige Beschäftigung bis zu 18 zusammenhängenden Arbeitstagen) mit dem Steuersatz von 25 % ist nicht möglich. Die Lohnsteuer ist nach den Merkmalen der von Frau Klein vorgelegten Lohnsteuerkarte zu erheben.

Für die geringfügige Beschäftigung nach § 8a SGB IV bei Familie Bauer sind pauschale Beiträge zur Rentenversicherung zu entrichten. Folglich kann Familie Bauer die Lohnsteuer mit dem einheitlichen Pauschalsteuersatz von 2 % des Arbeitsentgelts oder nach der von Frau Klein vorgelegten Lohnsteuerkarte erheben.

Beispiele zur Errechnung des Bemessungsentgelts und des individuellen Arbeitnehmerbeitrages in der Gleitzone

Beispiel 1:

Berechnung des Gesamtbeitrages zur Sozialversicherung für einen Arbeitnehmer mit einem Arbeitsentgelt (AE) von 400,01 EUR.

Der paritätisch finanzierte Beitragssatz zur gesetzlichen Krankenversicherung beträgt 14 %. Dazu kommt ein Anteil von 0,9 Beitragssatzpunkten, der nur von den Mitgliedern zu tragen ist.

$$\begin{aligned} \text{Bemessungsentgelt:} & \quad F \times 400 + (2 - F) \times (AE - 400) \\ & \quad 303,40 + 1,2415 \times 0,01 \\ & \quad = \mathbf{303,41 \text{ EUR}} \end{aligned}$$

Gesamtbeitrag:

$$\begin{aligned} & \text{Bemessungsentgelt} \times (\text{einheitlicher}) \text{ Gesamtsozialversicherungsbeitragssatz} \\ & 303,41 \text{ EUR} \times 39,55\% \qquad \qquad \qquad = \mathbf{120,00 \text{ EUR}} \end{aligned}$$

Arbeitgeberbeitrag:

$$\begin{aligned} & 1/2 \times AE \times \text{Gesamtsozialversicherungsbeitragssatz} \\ & 1/2 \times 400,01 \text{ EUR} \times 39,55\% \qquad \qquad \qquad = \mathbf{79,10 \text{ EUR}} \end{aligned}$$

Arbeitnehmerbeitrag:

$$\begin{aligned} & \text{Gesamtbeitrag} - \text{Arbeitgeberbeitrag} \\ & 120,00 \text{ EUR} - 79,10 \text{ EUR} \qquad \qquad \qquad = \mathbf{40,90 \text{ EUR}} \end{aligned}$$

Beispiel 2:

Berechnung des Gesamtbeitrages zur Sozialversicherung für einen Arbeitnehmer mit einem Arbeitsentgelt (AE) von 800,00 EUR.

Der einheitliche Beitragssatz zur gesetzlichen Krankenversicherung beträgt 14,9%.

$$\begin{aligned}
 \text{Bemessungsentgelt:} \quad & F \times 400 + (2 - F) \times (AE - 400) \\
 & 303,40 + 1,2415 \times 400 \\
 & = \mathbf{800 \text{ EUR}}
 \end{aligned}$$

Gesamtbeitrag:

$$\begin{aligned}
 & \text{Bemessungsentgelt} \times \text{Gesamtsozialversicherungsbeitragssatz} \\
 & 800 \text{ EUR} \times 39,55 \% \qquad \qquad \qquad = \mathbf{316,40 \text{ EUR}}
 \end{aligned}$$

Arbeitgeberbeitrag:

$$\begin{aligned}
 & 1/2 \times \text{AE} \times \text{Gesamtsozialversicherungsbeitragssatz} \\
 & 1/2 \times 800 \text{ EUR} \times 39,55 \% \qquad \qquad \qquad = \mathbf{158,20 \text{ EUR}}
 \end{aligned}$$

Arbeitnehmerbeitrag:

$$\begin{aligned}
 & \text{Gesamtbeitrag} - \text{Arbeitgeberbeitrag} \\
 & 316,40 \text{ EUR} - 158,20 \text{ EUR} \qquad \qquad \qquad = \mathbf{158,20 \text{ EUR}}
 \end{aligned}$$

Beispiel 3:

Berechnung des Beitrages zur gesetzlichen Rentenversicherung für einen Arbeitnehmer mit einem Arbeitsentgelt (AE) von 600 EUR.

$$\begin{aligned} \text{Bemessungsentgelt:} \quad & F \times 400 + (2 - F) \times (AE - 400) \\ & 303,40 + 1,2415 \times 200 \\ & = \mathbf{551,70 \text{ EUR}} \end{aligned}$$

Gesamtbeitrag:

$$\begin{aligned} & 551,70 \text{ EUR} \times \text{Beitragssatz zur gesetzlichen Rentenversicherung} \\ & 551,70 \text{ EUR} \times 19,9\% \qquad \qquad \qquad = \mathbf{109,79 \text{ EUR}} \end{aligned}$$

Arbeitgeberbeitrag:

$$\begin{aligned} & AE \times 1/2 \text{ Beitragssatz zur gesetzlichen Rentenversicherung} \\ & 600 \text{ EUR} \times 1/2 \times 19,9\% \qquad \qquad \qquad = \mathbf{59,70 \text{ EUR}} \end{aligned}$$

Arbeitnehmerbeitrag:

$$\begin{aligned} & \text{Gesamtbeitrag} - \text{Arbeitgeberbeitrag} \\ & 109,79 \text{ EUR} - 59,70 \text{ EUR} \qquad \qquad \qquad = \mathbf{50,09 \text{ EUR}} \end{aligned}$$

Bürgertelefon

Montag bis Donnerstag von 8 bis 20 Uhr

Sie fragen – wir antworten

Rente:	01805 6767-10
Unfallversicherung/Ehrenamt:	01805 6767-11
Arbeitsmarktpolitik und -förderung:	01805 6767-12
Arbeitsrecht:	01805 6767-13
Teilzeit, Altersteilzeit, Minijobs:	01805 6767-14
Infos für behinderte Menschen:	01805 6767-15
Ausbildungsförderung/Ausbildungsbonus:	01805 6767-18
Europäischer Sozialfonds/Soziales Europa:	01805 6767-19
Mitarbeiterkapitalbeteiligung:	01805 6767-20
Gehörlosen/Hörgeschädigten-Service: info.gehoerlos@bmas.bund.de	
Schreibtelefon:	01805 6767-16
Fax:	01805 6767-17
Gebärdentelefon:	gebaerdentelefon@sip.bmas.buergerservice-bund.de

(Festpreis 14 Cent/Min. aus den Festnetzen und maximal 42 Cent/Min. aus den Mobilfunknetzen.)

Impressum

Herausgeber:

Bundesministerium für Arbeit und Soziales,
Referat Information, Publikation, Redaktion
53107 Bonn

Stand: Februar 2010



Wenn Sie Bestellungen aufgeben möchten:

Best.-Nr.: A 630
Telefon: 01805 778090*
Telefax: 01805 778094*

Schriftlich: Publikationsversand der Bundesregierung
Postfach 48 10 09, 18132 Rostock

E-Mail: publikationen@bundesregierung.de

Internet: <http://www.bmas.de>

Gehörlosen/Hörgeschädigten-Service:

E-Mail: info.gehoerlos@bmas.bund.de

Schreibtelefon: 01805 676716*

Fax: 01805 676717*

Gebärdentelefon: gebaerdentelefon@sip.bmas.buergerservice-bund.de

*Festpreis 14 Cent/Min. aus den Festnetzen und maximal 42 Cent/Min. aus den Mobilfunknetzen.

Satz/Layout: Grafischer Bereich des BMAS, Bonn

Druck: MKL Druck, Ostbevern

Wenn Sie aus dieser Publikation zitieren wollen, dann bitte mit genauer Angabe des Herausgebers, des Titels und des Stands der Veröffentlichung. Bitte senden Sie zusätzlich ein Belegexemplar an den Herausgeber.