

Minijobs

Das müssen Sie bei geringfügigen Beschäftigungen
ab 01.01.2021 beachten



Mandanten-Info

Minijobs

Inhalt

1.	Aktueller Überblick.....	1
2.	Grundsätzliche Formen der geringfügigen Beschäftigung.....	3
3.	Lohnsteuerrechtliche Behandlung geringfügiger Beschäftigungen.....	10
4.	Übersicht über die Pauschalabgaben für 450 Euro-Minijobs	13
5.	Die Arbeitsentgeltgrenze von 450 Euro.....	16
6.	Mehrere Beschäftigungsverhältnisse	19
7.	450 Euro-Minijob im Privathaushalt	21
8.	Kurzfristige Beschäftigungen.....	23
9.	Beschäftigungen im Übergangsbereich	26

1. Aktueller Überblick

1.1 Aktuelle Entwicklungen bei den Minijobs

Aktuell ist durch die Coronavirus-Krise die Zahl der bei der Mini-job-Zentrale gemeldeten Minijobs zurück gegangen. Besonders stark ist der coronabedingte Rückgang im Gast- und Unterhaltungsgewerbe. Erfahrungsgemäß arbeiten gerade in diesen Branchen viele Minijobber. Bundesweit konnte im Sommer 2020 ein Rückgang gegenüber dem Vorjahr von ca. 850.000 geringfügig Beschäftigten festgestellt werden. In den Privathaushalten kam es nur zu einem geringfügigen Rückgang der privaten Haushaltsjobs.

Hinweis

Die vorliegende Mandanten-Info liefert einen schnellen Überblick über die wichtigsten ab 01.01.2021 zu beachtenden Neuerungen bei Minijobs und Beschäftigungen im Übergangsbereich. Haben Sie Fragen? Bitte sprechen Sie uns an. Wir beraten Sie gerne.

1.2 Kein Kurzarbeitergeld für Minijobber aufgrund der Coronavirus-Krise

Die Bundesregierung hatte im Laufe des Jahres 2020 aufgrund der Corona-Krise u. a. erleichterte Voraussetzungen für die Zahlung von Kurzarbeitergeld eingeführt. Allerdings sind auch weiterhin Minijobber von Ansprüchen auf Kurzarbeitergeld ausgenommen. Hintergrund ist, dass Kurzarbeitergeld nur Arbeitnehmer beanspruchen können, die arbeitslosenversicherungspflichtig sind und für die Beiträge zur Arbeitslosenversicherung gezahlt werden. Minijobber sind versicherungsfrei in der Arbeitslosenversicherung und können deshalb auch kein Kurzarbeitergeld beanspruchen.

1.3 Erlaubter Hinzuverdienst bei Kurzarbeit

Durch die zwei sog. Sozialschutzpakete hat die Bundesregierung die Sonderregelungen im Zusammenhang mit Kurzarbeit ausgeweitet. Eingeführt wurde u. a. auch, dass Beschäftigte, die in Kurzarbeit sind, einen Nebenverdienst bis zur Höhe ihres ursprünglichen Einkommens haben können, ohne dass dieser auf das Kurzarbeitergeld angerechnet wird. Dies gilt insb. auch für den Verdienst aus einem 450 Euro-Minijob, der nicht auf das Kurzarbeitergeld angerechnet wird. Diese Regelung war zunächst bis zum 31.12.2020 befristet und wurde nun bis 31.12.2021 verlängert.

1.4 Sonderregelungen für Beschäftigungen vom 01.03.2020 bis 31.10.2020

In wenigen Branchen (wie z. B. im Lebensmitteleinzelhandel) musste aufgrund der Corona-Krise kurzfristig und in größerem Umfang Mehrarbeit geleistet werden. Dies kann bei 450 Euro-Beschäftigungsverhältnissen zum Überschreiten der monatlichen Verdienstgrenze von 450 Euro führen. Ein nur gelegentliches und nicht vorhersehbares Überschreiten der Arbeitsentgeltgrenze führte bislang nicht zur Beendigung des Minijobs, wenn es innerhalb eines Zeitjahres lediglich an **bis zu drei Monaten** zu einer **Überschreitung der 450 Euro-Verdienstgrenze** kam. Diese kann sich beispielsweise ergeben, wenn andere Arbeitnehmer erkrankt sind oder aufgrund der Corona-Krise unter Quarantäne stehen. Eine betragsmäßige Obergrenze für das Überschreiten gibt es nicht. Für eine Übergangszeit vom 01.03.2020 bis 31.10.2020 war aufgrund der Corona-Krise sogar ein fünfmaliges Überschreiten der Verdienstgrenze möglich. Seit dem 01.11.2020 gilt wieder die bisherige Dreimonatsregelung, wenn ein höherer Verdienst gelegentlich und nicht vorhersehbar gezahlt wird (Beispiel siehe →*Kapitel 5.2*).

Ebenfalls befristet vom 01.03.2020 bis 31.10.2020 war die Änderung der Zeitgrenzen für eine **kurzfristige Beschäftigung** von drei Monaten bzw. 70 Arbeitstagen auf fünf Monate bzw. 115 Arbeitstage. Auch hier gelten ab 01.11.2020 wieder die bisherigen Zeitgrenzen.

zen. D. h. eine Beschäftigung, die nach dem 31.10.2020 beginnt, ist kurzfristig, wenn sie auf längstens drei Monate oder 70 Arbeitstage befristet ist.

1.5 Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns ab 01.01.2021

Auch Minijobber haben grundsätzlich Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn. Der Mindestlohn je Stunde steigt demnach von bisher 9,35 Euro (Jahr 2020) ab 01.01.2021 auf **9,50 Euro** an. Ab dem 01.07.2021 erfolgt dann eine weitere Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns auf **9,60 Euro**.

Praxishinweis:

Der gesetzliche Mindestlohn wird regelmäßig angepasst. Es gilt zu beachten, dass bei 450 Euro-Minijobs, die Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns bei gleichbleibender Stundenanzahl zum Überschreiten der 450 Euro-Grenze und damit zur Sozialversicherungspflicht führen kann.

2. Grundsätzliche Formen der geringfügigen Beschäftigung

2.1 Der 450-Euro-Minijob und die kurzfristige Beschäftigung

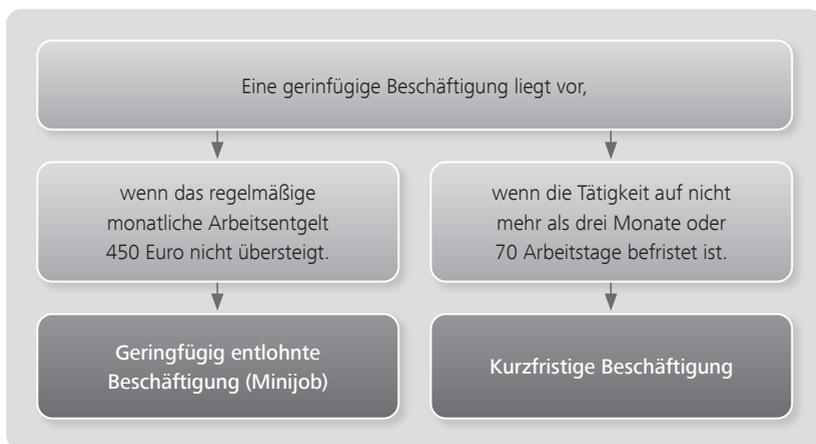
Bei den geringfügigen Beschäftigungen sind zwei grundsätzliche Formen zu unterscheiden. Zum einen besteht der „klassische“ Minijob oder sog. **450 Euro-Minijob** aufgrund der geringen Höhe des monatlichen Arbeitsentgelts. Beschäftigte, deren regelmäßiges Arbeitsentgelt monatlich 450 Euro nicht übersteigt, sind in der Sozialversicherung kranken-, pflege- und arbeitslosenversicherungsfrei. In der Rentenversicherung besteht dagegen Versicherungspflicht,

allerdings verbunden mit der Möglichkeit, sich von dieser befreien zu lassen. Der Arbeitgeber hat für einen 450 Euro-Minijobber jedoch einen pauschalen Beitrag von **15 %** zur Rentenversicherung und **13 %** zur Krankenversicherung zu tragen.

Als weitere Form der geringfügigen Beschäftigung existiert die **kurzfristige Beschäftigung**. Sie zeichnet sich durch ihre (kurze) zeitliche Dauer (max. 3 Monate oder 70 Arbeitstage) aus. Eine Beschäftigung kann damit entweder aufgrund der

- Entgeltgeringfügigkeit (regelmäßiges Arbeitsentgelt beträgt max. 450 Euro im Monat) oder wegen der
- Zeitgeringfügigkeit (kurzfristige Beschäftigung: max. 3 Monate oder 70 Arbeitstage)

geringfügig sein.



Bei dem klassischen 450 Euro-Minijob handelt es sich regelmäßig um solche Tätigkeiten, die auf Dauer ausgeübt werden. Kurzfristige Beschäftigungen sind dagegen typischerweise saisonal ausgeübte und zeitlich genau begrenzte Tätigkeiten (z. B. als Erntehelfer oder im Rahmen eines Ferienjobs). Darüber hinaus gilt es bei den

450 Euro-Minijobs auch danach zu unterscheiden, in welchem Bereich die Beschäftigung ausgeübt wird. D. h. ein 450 Euro-Minijob kann entweder:

- im gewerblichen Bereich oder
- in einem privaten Haushalt ausgeübt werden.

Es gelten je Bereich unterschiedliche Pauschalabgaben und Besonderheiten hinsichtlich der von den Arbeitgebern abzugebenden Meldungen. Sowohl für die Minijobs im gewerblichen Bereich als auch haushaltsnahen geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse ist die **Minijob-Zentrale** deutschlandweit die zentrale Servicestelle für die Abwicklung des Melde- und Beitragsverfahrens zur Sozialversicherung. Die Minijob-Zentrale führt neben dem Meldeverfahren zur Sozialversicherung und dem Einzug der Pauschalabgaben bei allen Minijobs im gewerblichen Bereich auch das besondere Haushaltsscheckverfahren für Minijobs in Privathaushalten durch.

Die **kurzfristige Beschäftigung** unterscheidet sich von der geringfügig entlohnten Beschäftigung (450-Euro-Minijob) u. a. auch dadurch, dass für den Arbeitgeber keine Beiträge zur Sozialversicherung anfallen. Auf die Höhe der Vergütung kommt es bei der kurzfristigen Beschäftigung, im Gegensatz zur geringfügig entlohnten Beschäftigung (450 Euro-Minijob), nicht an. Neben der zeitlich begrenzten Dauer bzw. Anzahl der maximalen Arbeitstage, darf eine kurzfristige Beschäftigung zudem nicht berufsmäßig ausgeübt werden. Berufsmäßig ist eine kurzfristige Beschäftigung dann, wenn die Tätigkeit nicht nur gelegentlich, sondern mit einer gewissen Regelmäßigkeit, d. h. häufig und voraussehbar ausgeübt wird.

2.2 Gewerbliche 450 Euro-Minijobs

Unter einem 450 Euro-Minijob im **gewerblichen Bereich** versteht man den klassischen Minijob mit einem monatlichen regelmäßigen Arbeitslohn bis max. 450 Euro, der nicht in einem Privathaushalt ausgeübt wird, sondern in einem Unternehmen der Privatwirtschaft oder Verein.

Hinweis

Die Arbeitsentgeltgrenze von 450 Euro gilt einheitlich für die alten und neuen Bundesländer. Hierbei handelt es sich um einen Monatswert, der auch dann gilt, wenn die Beschäftigung nicht während des gesamten Kalendermonats ausgeübt wird.

Der Arbeitgeber eines geringfügig entlohnten Beschäftigten muss Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung entrichten. Die Pauschalbeitragssätze betragen **13 %** zur Kranken- und **15 %** zur Rentenversicherung des Arbeitsentgelts. Voraussetzung für die Zahlung des Pauschalbeitrags zur Krankenversicherung ist, dass der Minijobber in der Gesetzlichen Krankenversicherung versichert ist (z. B. Pflichtversicherter, im Rahmen der Familienversicherung, als Rentner, Student oder freiwillig Versicherter). Für geringfügig entlohnt Beschäftigte, die privat krankenversichert und die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenversicherung und auch nicht als Familienmitglied mitversichert sind, hat der Arbeitgeber keinen Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung zu entrichten.

2.3 450 Euro-Minijobs im Privathaushalt

Ein 450 Euro-Minijob im **Privathaushalt** liegt vor, wenn der Arbeitgeber ein Privathaushalt ist bzw. der Minijobber für einen privaten Haushalt Tätigkeiten verrichtet, die sonst gewöhnlich durch Angehörige des privaten Haushalts erledigt werden. Zu den haushaltsnahen Dienstleistungen zählen Tätigkeiten wie z. B. Putzen, Wäsche waschen, Bügeln, Einkaufen, Gartenarbeit und die Betreuung von Kindern, kranken, alten und pflegebedürftigen Menschen. Für Minijobs in Privathaushalten gelten besondere Regelungen. So hat die Anmeldung eines Minijobbers im Privathaushalt bei der Minijob-Zentrale mit dem sog. **Haushaltsscheck** zu erfolgen. Dies soll das Meldeverfahren für Privathaushalte vereinfachen. Die Minijob-Zentrale berechnet die Abgaben und bucht sie per Lastschriftverfahren direkt vom Konto des privaten Arbeitgebers ab. Die Höhe

der Abgaben bestimmt die Minijob-Zentrale dabei anhand des im Haushaltsscheck eingetragenen Arbeitsentgelts. Das bedeutet, dass der Privathaushalt die Minijob-Zentrale bei jeder dauerhaften Änderung des Arbeitsentgelts oder bei schwankender Höhe des Arbeitsverdienstes informieren muss.

Um Anreize für Privathaushalte zu bieten, zahlen private Arbeitgeber für einen haushaltsnahen Minijob niedrige Pauschalabgaben. Private Arbeitgeber zahlen für einen haushaltsnahen Minijobber einen Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung in Höhe von 5 % und zur Rentenversicherung von ebenfalls 5 %. Zudem können die Aufwendungen für einen haushaltsnahen Minijob im Rahmen der Einkommensteuererklärung geltend gemacht werden. Die Einkommensteuer des privaten Arbeitgebers reduziert sich um 20 % der Aufwendungen für einen privaten Minijob (max. 510 Euro pro Jahr).

Hinweis

Wird ein privater Minijob nicht bei der Minijob-Zentrale angemeldet, stellt dies eine Ordnungswidrigkeit dar, die mit einer Geldbuße bis zu 5.000 Euro geahndet werden kann.

2.4 Rentenversicherungspflicht von 450 Euro-Minijobs

Für alle seit 01.01.2013 neu aufgenommene 450 Euro-Minijobs im gewerblichen Bereich und Privathaushalt besteht ab Beginn der Beschäftigung grdsl. **Versicherungspflicht in der Rentenversicherung**. Sofern der Minijobber das nicht wünscht, kann er sich von dieser Versicherungspflicht schriftlich befreien lassen. Übt der Minijobber mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen aus, kann der Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht nur einheitlich für alle zeitgleich ausgeübten Minijobs gestellt werden. Die Befreiung wirkt grundsätzlich ab Beginn des Kalendermonats des Eingangs beim Arbeitgeber, frühestens ab Beschäftigungsbeginn. Der Arbeitgeber muss den Befreiungsantrag mit dem Eingangsdatum versehen und bei den Lohnunterlagen aufbewahren.

Bei bestehender Versicherungspflicht zur Rentenversicherung zahlt der Arbeitgeber bei gewerblichen Minijobbern den Pauschalbeitrag in Höhe von 15 % des Arbeitsentgeltes zur Rentenversicherung, den der Arbeitnehmer in Höhe von **3,60 %** auf den regulären Rentenversicherungsbeitragssatz von 18,60 % (Jahr 2021) aufstocken muss. Den Arbeitnehmeranteil zur Rentenversicherung behält der Arbeitgeber vom Arbeitsentgelt ein. Private Arbeitgeber zahlen für haushaltsnahe Minijobs lediglich einen Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung von 5 %. Daraus folgt, dass haushaltsnahe Minijobber bei Rentenversicherungspflicht einen Eigenanteil in Höhe von **13,60 %** leisten müssen.

Durch die Rentenversicherungspflicht erwirbt der Minijobber Ansprüche auf das gesamte Leistungsspektrum der gesetzlichen Rentenversicherung. Daraus können sich für den Minijobber z. B. ein früherer Rentenbeginn und Ansprüche auf Leistungen zur Rehabilitation ergeben. 450 Euro-Minijobber, die nicht der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung unterliegen möchten, können sich ab Beginn oder auch während des laufenden Beschäftigungsverhältnisses von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung befreien lassen. Die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht hat der Minijobber schriftlich beim Arbeitgeber zu beantragen. Der Antrag des Arbeitnehmers auf Befreiung zur Rentenversicherungspflicht muss vom Arbeitgeber zu den Lohnunterlagen des Minijobbers genommen werden.

Praxishinweis:

Minijobber, die bereits vor dem 01.01.2013 eine versicherungsfreie geringfügig entlohnte Beschäftigung aufgenommen haben, bleiben in dieser Beschäftigung weiterhin versicherungsfrei in der Rentenversicherung. Sie haben allerdings die Möglichkeit, den Verzicht auf die Versicherungsfreiheit zu erklären. In diesem Fall tritt Rentenversicherungspflicht ein.

2.5 Einzugsstelle für Minijobs

Zuständige Einzugsstelle für alle geringfügig Beschäftigten ist die Minijob-Zentrale der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See in 45115 Essen. Sie nimmt die vom Arbeitgeber zu zahlenden Beiträge für geringfügig Beschäftigte entgegen. Auch sämtliche Meldungen für geringfügig entlohnte und kurzfristig Beschäftigte sind gegenüber der Minijob-Zentrale zu erstatten.

2.6 Minijobs im Arbeitsrecht

Minijobber gelten nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz als Teilzeitbeschäftigte. Damit sind geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer arbeitsrechtlich ihren sozialversicherungspflichtigen vollzeitbeschäftigten Kollegen gleichgestellt und haben u. a. Anspruch auf

- den gesetzlichen Mindestlohn (siehe →*Kapitel 1.5*),
- Entgeltfortzahlung in Höhe des regelmäßigen Arbeitsentgelts bei Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit bis zu einer Dauer von sechs Wochen,
- Mutterschutzlohn für die Zeit von Beschäftigungsverboten bzw. auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld nach dem Mutterschutzgesetz,
- bezahlten Erholungsurlaub,
- Entgeltfortzahlung für gesetzliche Feiertage sowie
- Beachtung der gesetzlichen Kündigungsfristen.

Arbeitgeber sollten mit ihren Minijobbern stets einen schriftlichen Arbeitsvertrag schließen. Hat der Arbeitgeber mit dem Minijobber keinen schriftlichen Arbeitsvertrag abgeschlossen, ist er verpflichtet, dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses einen schriftlichen Nachweis über die wesentlichen Arbeitsbedingungen auszustellen.

3. Lohnsteuerrechtliche Behandlung geringfügiger Beschäftigungen

3.1 450 Euro-Minijobs sind lohnsteuerpflichtig

450 Euro-Minijobber unterliegen generell der Lohnsteuerpflicht. Die Besteuerung des Arbeitslohns für einen 450 Euro-Minijob kann dabei entweder

- nach den individuellen Lohnsteuermerkmalen des Minijobbers (Steuerklasse I – VI) oder
- pauschal durch den Arbeitgeber mit dem einheitlichen Pauschalsteuersatz von 2 %

erfolgen. Die Pauschalbesteuerung durch den Arbeitgeber mit 2 % stellt für die meisten geringfügig entlohnten Beschäftigten den Regelfall dar. Die Lohnsteuer kann pauschal mit 2 % erhoben werden, wenn für den 450 Euro-Minijob die Pauschalbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung i. H. v. 15 % oder 5 % (Privathaushalt) zu entrichten sind. Durch die Pauschalbesteuerung mit 2 % bleibt der pauschal besteuerte Arbeitslohn bei der privaten Einkommensteuerveranlagung des Minijobbers außer Ansatz. Die 2 %-ige Pauschalsteuer ist eine Abgeltungsteuer und gilt auch den Solidaritätszuschlag und die Kirchensteuer mit ab.

Beispiel: Eine Arbeitnehmerin arbeitet ab 01.03.2021 als Reinigungskraft gegen ein regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt von 450 Euro. Die Minijobberin ist über ihren Ehemann in der Gesetzlichen Krankenversicherung familienversichert. Die Arbeitnehmerin hat keinen Antrag gestellt, von der Rentenversicherungspflicht befreit zu werden. Die Lohnbesteuerung soll pauschal mit 2 % erfolgen.

Ergebnis: Die 450 Euro-Minijobberin ist in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei, weil das monatliche Arbeitsentgelt 450 Euro nicht übersteigt. In der Rentenversicherung besteht dagegen Versicherungspflicht. Der Arbeitgeber hat den Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung i. H. v. 13 % und zur Rentenversicherung i. H. v. 15 % zu zahlen. Die Arbeitnehmerin hat einen Eigenanteil zur Rentenversicherung i. H. v. 3,60 % zu leisten.

Monatlicher Arbeitslohn	450,00 Euro
abzgl. AN-Anteil zur Rentenversicherung (3,60 %)	- 16,20 Euro
Netto-Lohn	433,80 Euro

Der Arbeitgeber hat für die Minijobberin die folgenden Pauschalabgaben zur Kranken- und Rentenversicherung und für Lohnsteuer zu leisten:

Lohnsteuer pauschal 2,0 %	9,00 Euro
Krankenversicherung pauschal 13,0 %	58,50 Euro
Rentenversicherung pauschal 15,0 %	67,50 Euro

Sind die pauschalen Rentenversicherungsbeiträge (15 oder 5 %) nicht (mehr) zu entrichten, z. B. aufgrund der sozialversicherungsrechtlichen Zusammenrechnung der Arbeitsentgelte aus mehreren gleichzeitig ausgeübten Minijobs, entfällt die Pauschalierungsmöglichkeit mit 2 %. Ab diesem Zeitpunkt ist der Arbeitslohn entweder individuell nach den Lohnsteuermerkmalen (Lohnsteuerklassen I – VI) oder mit dem Pauschalsteuersatz i. H. v. 20 % zu erheben.

3.2 Lohnsteuer bei kurzfristig Beschäftigten

Auch die kurzfristige Beschäftigung unterliegt grundsätzlich der Lohnsteuerpflicht. Die Lohnsteuer für eine kurzfristige Beschäftigung kann pauschal mit einem Pauschalsteuersatz von **25 %** oder nach den persönlichen Lohnsteuermerkmalen (Lohnsteuerklasse I – VI) erhoben werden. Eine Pauschalbesteuerung des Arbeitslohns aus einer kurzfristigen Beschäftigung ist zwar steuerlich zulässig, allerdings gelten in diesem Fall deutlich geringere Arbeitszeit- und Verdienstgrenzen als im Sozialversicherungsrecht. Eine Pauschalierung der Lohnsteuer unter Anwendung des Pauschalsteuersatzes von 25 % kommt nur dann in Frage, wenn

- der Arbeitslohn täglich **120 Euro** nicht übersteigt,
- die Beschäftigung über **18 zusammenhängende Arbeitstage** nicht hinausgeht und
- der Stundenlohn höchstens **15 Euro** beträgt.

Beispiel: Ein Arbeitnehmer wird befristet für 3 Wochen vom 01.02. – 19.02. beschäftigt. Er arbeitet an 5 Tagen in der Woche jeweils 7 Stunden täglich (wöchentlich 35 Stunden). Der Stundenlohn beträgt 14 Euro.

Ergebnis: Die Voraussetzungen für eine sozialversicherungsfreie kurzfristige Beschäftigung sind erfüllt. Eine Pauschalierung der Lohnsteuer mit 25 % ist möglich, da die Beschäftigungszeit lediglich 15 Arbeitstage beträgt, der Arbeitslohn nicht 120 Euro je Arbeitstag (7 Std. x 14 Euro = 98 Euro) übersteigt und der Stundenlohn nicht 15 Euro überschreitet.

Um die vollen Zeitgrenzen einer kurzfristigen Beschäftigung für die Sozialversicherungsfreiheit (3 Monate oder 70 Arbeitstage) in Anspruch nehmen zu können, ist es erforderlich, dass die Lohnbesteuerung nach den individuellen Lohnsteuermerkmalen (Steuerklassen I – VI) des Arbeitnehmers erfolgt. Da kurzfristige Beschäftigungen häufig neben einem sozialversicherungs- und lohnsteuerpflichtigen Hauptarbeitsverhältnis ausgeübt werden, führt das regelmäßig dazu, dass für das zusätzlich ausgeübte zweite Beschäftigungsverhältnis die Lohnbesteuerung nach der Steuerklasse VI erfolgt.

Praxishinweis:

Die kurzfristige Beschäftigung ist aufgrund der Sozialversicherungsfreiheit und der unbegrenzten Höhe des Arbeitsentgelts für Arbeitnehmer und Arbeitgeber besonders interessant, birgt jedoch auch ein großes Fehlerpotenzial.

3.3 Steuerfreie Gehaltsextras für Minijobber

Auch Minijobber können steuerfreie Gehaltsextras erhalten, sofern die Voraussetzungen für die Steuerfreiheit vorliegen. Die steuer- und sozialversicherungsfreien Gehaltsextras zählen nicht zum regelmäßigen Arbeitsentgelt. Das hat zur Folge, dass das Limit von 450 Euro pro Monat überschritten werden kann, ohne dass der Status als Minijobber verlorengeht.

Praxishinweis:

An die Steuerfreiheit von Gehaltsextras sind besondere Voraussetzungen geknüpft. Haben Sie Fragen, damit der Status als Minijobber nicht verlorengeht? Bitte sprechen Sie uns an.

4. Übersicht über die Pauschalabgaben für 450 Euro-Minijobs

4.1 Gewerbliche 450 Euro-Minijobs

Für gesetzlich krankenversicherte Minijobber sind durch den Arbeitgeber Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung in Höhe von **13 %** und zur Rentenversicherung in Höhe von **15 %** zu entrichten. Daneben ist die einheitliche Pauschalsteuer von **2 %** zu erheben und an die Minijob-Zentrale abzuführen, sofern die Besteuerung nicht nach den individuellen Lohnsteuermerkmalen des Minijobbers erfolgt. Neben den pauschalen Sozialversicherungsbeiträgen hat der Arbeitgeber die **Umlagebeiträge (U1/U2)** zum Ausgleichsverfahren nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG) und Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung zu zahlen. Für das Jahr 2021 beträgt die Umlage U1 **1,0 %** und die Umlage U2 **0,39 %**. Grundsätzlich müssen alle Arbeitgeber, die nicht mehr als 30 Arbeitnehmer beschäftigen, am U1-Verfahren teilnehmen. Die Höhe der Erstattung für die Arbeitgeber beträgt im Krankheitsfall 80 % und bei Mutterschaft 100 % der geleisteten Lohnfortzahlung. Daneben ist für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse auch die **Insolvenzgeldumlage** in Höhe von **0,12 %** (Jahr 2021) zu berücksichtigen und zusammen mit den anderen pauschalen Sozialversicherungsbeiträgen an die Minijob-Zentrale abzuführen. Ausgenommen von der Insolvenzgeldumlage sind Privathaushalte. Ohne Berücksichtigung von Berufsgenossenschaftsbeiträgen ergibt sich für das Jahr 2021 folgende pauschale Abgabenbelastung für gewerbliche 450 Euro-Minijobs.

Gewerblicher 450 Euro-Minijob 2021	
Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung	13 %
Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung	15 %
Einheitliche Pauschsteuer	2 %
Umlagebeiträge zum Ausgleichsverfahren	
■ Umlage U1 (Krankheit)	1,00 %
■ Umlage U2 (Mutterschaft)	0,39 %
Insolvenzgeldumlage	0,12 %
Summe	31,51 %

Beispiel: Eine Minijobberin arbeitet 2021 unter Verzicht auf die Rentenversicherungspflicht gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 450 Euro. Sie ist über ihren Ehemann in der Gesetzlichen Krankenversicherung familienversichert. Da der Arbeitgeber für den 450 Euro-Minijob einen Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung von 15 % entrichtet, kann die Lohnsteuer mit 2 % pauschaliert werden. Der Arbeitgeber beschäftigt insgesamt weniger als 30 Arbeitnehmer, sodass U1 und U2-Umlagebeiträge zu entrichten sind.

Monatslohn	450,00 Euro
abzgl. AN-Beiträge zur Rentenversicherung	--,- Euro
Nettolohn/Auszahlungsbetrag	450,00 Euro

Der Arbeitgeber muss die folgenden Pauschalabgaben an die Minijob-Zentrale abführen:

Lohnsteuer pauschal 2,0 %	9,00 Euro
Krankenversicherung pauschal 13,0 %	58,50 Euro
Rentenversicherung pauschal 15,0 %	67,50 Euro
Umlage U1 pauschal 1,0 %	4,50 Euro
Umlage U2 pauschal 0,39 %	1,76 Euro
Insolvenzgeldumlage 0,12 %	0,54 Euro
Insgesamt	141,80 Euro

Gewerbliche Arbeitgeber müssen ihre Minijobber bei der gesetzlichen Unfallversicherung anmelden und entsprechende Beiträge entrichten. Zuständig für die Unfallversicherung sind die nach Branchen gegliederten Berufsgenossenschaften. Danach richtet sich auch die Höhe des abzuführenden Unfallversicherungsbeitrags. Erleidet der Minijobber einen Arbeitsunfall, hat der Arbeitgeber diesen dem zuständigen Unfallversicherungsträger zu melden.

4.2 Pauschalabgaben für 450 Euro-Minijobs in Privathaushalten

Für Minijobs in Privathaushalten betragen die Pauschalbeiträge abweichend 5 % zur Krankenversicherung und 5 % zur Rentenversicherung. Daneben ist die einheitliche Pauschalsteuer von 2 % zu erheben und an die Minijob-Zentrale abzuführen, sofern die Besteuerung nicht nach den individuellen Lohnsteuermerkmalen des Minijobbers erfolgt. Außerdem muss der Privathaushalt die Umlagebeiträge (U1/U2) zum Ausgleichsverfahren nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz i. H. v. 1 % (U1) und 0,39 % (U2) zahlen. Private Arbeitgeber müssen keine Insolvenzgeldumlage abführen.

Haushaltsnaher 450 Euro-Minijob 2021	
Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung	5 %
Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung	5 %
Einheitliche Pauschalsteuer	2 %
Umlagebeiträge zum Ausgleichsverfahren	
■ Umlage U1 (Krankheit)	1,00 %
■ Umlage U2 (Mutterschaft)	0,39 %
Summe	13,39 %

Auch Minijobber im Privathaushalt sind gesetzlich unfallversichert. Die Anmeldung zur Unfallversicherung übernimmt die Minijob-Zentrale. Der private Haushalt muss sich darum nicht gesondert küm-

mern. Die Minijob-Zentrale zieht zusammen mit den übrigen Abgaben auch den einheitlichen Unfallversicherungsbeitrag ein und leitet diesen an den zuständigen Unfallversicherungsträger weiter. Träger der gesetzlichen Unfallversicherung für private Minijobs ist jeweils die Unfallkasse oder der Gemeinde-Unfallversicherungsverband des Wohngebietes, in dem sich der Privathaushalt befindet.

5. Die Arbeitsentgeltgrenze von 450 Euro

5.1 Das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt

Ob die Grenze von 450 Euro überschritten wird, hängt von der Höhe des **regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelts** des Minijobbers ab. Es ermittelt sich abhängig von der Anzahl der Monate, für die eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt besteht, wobei maximal ein Jahreszeitraum (12 Monate) zugrunde zu legen ist. Beginnt oder endet die Beschäftigung im Laufe eines Monats, gilt aus Vereinfachungsgründen für diesen Teilmonat ebenfalls der volle 450 Euro-Betrag. D. h. die Entgeltgrenze von 450 Euro gilt unabhängig davon, ob die Beschäftigung den gesamten Monat oder nur an wenigen Tagen im Monat ausgeübt wird. Grundsätzlich abzustellen ist auf das Arbeitsentgelt, auf das der Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch hat (z. B. aufgrund eines Tarifvertrags, einer Betriebsvereinbarung oder einer Einzelabsprache). Insoweit kommt es auf die Höhe des tatsächlich gezahlten Arbeitsentgelts nicht an. Ein arbeitsrechtlich zulässiger (schriftlicher) Verzicht auf künftig entstehende Arbeitsentgeltansprüche mindert jedoch das zu berücksichtigende Arbeitsentgelt und ist anzuerkennen.

Dem regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelt sind neben dem laufenden Arbeitslohn auch einmalige Einnahmen hinzuzurechnen, die mit hinreichender Sicherheit mindestens einmal jährlich gezahlt werden. Hierzu zählt beispielsweise das Weihnachtsgeld oder Urlaubsgeld. Das auf diese Weise ermittelte regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt darf **im Durchschnitt einer Jahresbetrachtung 450 Euro monatlich nicht übersteigen** (max. 5.400 Euro pro Jahr

bei durchgehender Beschäftigung). Der Arbeitgeber muss also bei der Zahlung von Urlaubs- und Weihnachtsgeld bereits im Laufe des Kalenderjahres voraussichtlich darauf achten, dass die 450 Euro-Grenze nicht überschritten wird.

Beispiel: Eine Arbeitnehmerin arbeitet durchgehend vom 01.01. – 31.12.2021 als Minijobberin für ein monatliches Arbeitsentgelt von 420 Euro. Außerdem soll sie im Dezember ein vertraglich zugesichertes Weihnachtsgeld in Höhe von 300 Euro erhalten. Es ergibt sich folgendes maßgebendes Arbeitsentgelt:

Monatliches Arbeitsentgelt 420 Euro × 12 Monate	5.040 Euro
Weihnachtsgeld im Dezember	300 Euro
Insgesamt	5.340 Euro

Das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt beträgt (5.340 Euro : 12 Monate ⇒ 445 Euro und übersteigt nicht die Verdienstgrenze von 450 Euro. Der Jahresbetrag von 5.400 Euro wird bei der vorliegenden Beschäftigung nicht überschritten. Deshalb ist die Überschreitung der Arbeitsentgeltgrenze von 450 Euro im Monat Dezember (420 Euro + 300 Euro = 720 Euro) unschädlich. Es handelt sich trotz Zahlung des Weihnachtsgelds um einen Minijob, der in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei ist.

5.2 Gelegentliches und nicht vorhersehbares Überschreiten der Entgeltgrenze

Ein nur gelegentliches und zudem **nicht vorhersehbares Überschreiten** der 450 Euro-Entgeltgrenze führt nicht automatisch zur Sozialversicherungspflicht der geringfügig entlohnten Beschäftigung. Nicht vorhersehbar ist ein erforderlicher Arbeitseinsatz z. B. wegen einem krankheitsbedingtem Ausfall eines anderen Arbeitnehmers. Als gelegentlich ist dabei ein Zeitraum von **bis zu drei Monaten** innerhalb eines Zeitjahres anzusehen.

Beispiel: Eine Minijobberin arbeitet seit 01.01.2020 als Verkäuferin gegen ein regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt von 450 Euro. Die monatliche 450 Euro-Grenze wurde bisher nicht überschritten. Im

Februar und März 2021 fallen krankheitsbedingt mehrere Kollegen unvorhergesehen aus. Der Arbeitgeber bittet die Minijobberin, die Krankheitsvertretung teilweise zu übernehmen. Dadurch erhöht sich das monatliche Arbeitsentgelt der Verkäuferin im Februar auf 800 Euro und im März auf 900 Euro. Anschließend erzielt sie das ganze Jahr wieder ihr Arbeitsentgelt von 450 Euro im Monat.

Ergebnis: Da es sich bei dem zweimaligen Überschreiten um ein gelegentliches und nicht vorhersehbares Überschreiten der Arbeitsentgeltgrenze handelt, liegt auch im Februar und März 2021 ein versicherungsfreier Minijob vor.

Praxishinweis:

Als ein unvorhersehbares Ereignis gilt auch, wenn ein Minijobber die Vertretung von Kollegen übernimmt, die sich aufgrund der Corona-Krise in häusliche Quarantäne begeben müssen.

5.3 Schwankendes Arbeitsentgelt

In einigen Branchen werden Minijobber im Rahmen eines Dauerarbeitsverhältnisses mit einer variierenden Arbeitszeit beschäftigt, was für den Minijobber ein monatlich schwankendes Arbeitsentgelt zur Folge hat. Hier darf das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt gewissenhaft geschätzt werden. Im Rahmen dieser Schätzung ist es zulässig, wenn der Arbeitgeber bei der Jahresprognose allein auf die Einhaltung der jährlichen Geringfügigkeitsgrenze von 5.400 Euro abstellt. Für das Vorliegen eines versicherungsfreien Minijobs ist es unschädlich, wenn in einzelnen Monaten die Arbeitsentgeltgrenze von 450 Euro überschritten wird, solange die jährliche Entgeltgrenze von 5.400 Euro eingehalten wird.

Beispiel: Ein Minijobber mit einem regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelt von 450 Euro erzielte im Jahr 2020 aufgrund der Corona-Krise in den Monaten März bis Juni ein höheres Arbeitsentgelt von monatlich 580 Euro. In den Monaten Juli bis Oktober monatlich 320 Euro. In den übrigen Monaten erzielte er ein regelmäßiges Arbeitsentgelt von 450 Euro im Monat.

Das maßgebende Arbeitsentgelt ermittelt sich wie folgt:

Januar bis Februar 2 x 450 Euro	900,00 Euro
März bis Juni 4 x 580 Euro	2.320,00 Euro
Juli bis Oktober 4 x 320 Euro	1.280,00 Euro
November bis Dezember 2 x 450 Euro	900,00 Euro
Insgesamt	5.400,00 Euro

Der Minijobber erzielt ein schwankendes Arbeitsentgelt. Da die jährliche Entgeltgrenze von 5.400 Euro eingehalten ist, handelt es sich um einen versicherungsfreien Minijob.

Dies gilt jedoch nicht, wenn eine dem Grunde nach geringfügig entlohnte Beschäftigung erheblichen Schwankungen unterliegt. Das ist dann der Fall, wenn eine in wenigen Monaten eines Jahres ausgeübte Vollzeitbeschäftigung nur deshalb geringfügig entlohnt ausgeübt würde, weil die Arbeitszeit und das Arbeitsentgelt in den übrigen Monaten des Jahres lediglich soweit reduziert werden, dass das Jahresarbeitsentgelt 5.400 Euro nicht übersteigt.

6. Mehrere Beschäftigungsverhältnisse

6.1 Allgemeines

Häufig üben Minijobber gleichzeitig mehrere Beschäftigungsverhältnisse aus. Hierbei kann es vorkommen, dass ein Minijobber gleichzeitig mehrere 450 Euro-Beschäftigungsverhältnisse ohne eine versicherungspflichtige Hauptbeschäftigung ausübt. Oftmals gehen Arbeitnehmer neben ihrem sozialversicherungspflichtigen Hauptberuf daneben noch einem 450 Euro-Minijob nach.

6.2 Mehrere Minijobs ohne eine sozialversicherungspflichtige Hauptbeschäftigung

Übt ein Arbeitnehmer ohne eine sozialversicherungspflichtige Hauptbeschäftigung gleichzeitig mehrere Minijobs bei verschiedenen Arbeitgebern aus, müssen die Arbeitsentgelte aus diesen

geringfügig entlohnten Beschäftigungen zusammengerechnet werden. Hierbei sind nicht zusammen zu rechnen, die Arbeitsentgelte aus einer kurzfristigen Beschäftigung mit einem 450 Euro-Minijob. Wird bei der Zusammenrechnung mehrerer 450 Euro-Minijobs die monatliche Arbeitsentgeltgrenze von 450 Euro überschritten, handelt es sich nicht mehr um Minijobs. Sozialversicherungsfreie Minijobs liegen vor, wenn die zusammengerechneten Arbeitsentgelte aus allen gleichzeitig ausgeübten Beschäftigungsverhältnissen 450 Euro im Monat nicht übersteigen.

Beispiel: Eine Reinigungskraft, die nicht von Rentenversicherungspflicht befreit ist, übt bei Arbeitgeber A einen Minijob aus und erhält ein monatliches Arbeitsentgelt von 200 Euro. Weiterhin arbeitet sie bei Arbeitgeber B und erhält hier 240 Euro monatlich.

Ergebnis: Die Arbeitsentgelte von Arbeitgeber A und B sind zusammenzurechnen. Die Reinigungskraft ist in beiden Beschäftigungen versicherungsfrei, weil das zusammengerechnete Arbeitsentgelt (440 Euro) die Minijobgrenze von 450 Euro im Monat nicht übersteigt. In der Rentenversicherung besteht Versicherungspflicht. Die Arbeitgeber haben pauschale Beiträge zur Kranken- und Rentenversicherung sowie die 2 %-ige Pauschalsteuer zu zahlen. In beiden Beschäftigungsverhältnissen haben die Arbeitgeber die individuellen Beiträge zur Rentenversicherung zu ermitteln, vom Arbeitslohn einzubehalten und abzuführen.

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung (450 Euro-Minijob) und eine bei einem anderen Arbeitgeber gleichzeitig ausgeübte kurzfristige Beschäftigung sind nicht zusammenzurechnen.

6.3 Mehrere 450 Euro-Minijobs neben einer sozialversicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung

Werden mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen neben einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung ausgeübt, wird die zeitlich zuerst aufgenommene geringfügig entlohnte Beschäftigung nicht mit der Hauptbeschäftigung oder weiteren dem Grunde nach geringfügigen Beschäftigungen zusammengerechnet. Jede weitere darüber hinaus ausgeübte geringfügig entlohnte Beschäf-

tigung hingegen ist – durch Zusammenrechnung mit der versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung – versicherungspflichtig in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung.

6.4 Ein 450 Euro-Minijob neben einer sozialversicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung

Häufig gehen Arbeitnehmer, die einer sozialversicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung nachgehen, daneben noch einem 450 Euro-Minijob nach. Wird nur ein 450 Euro-Minijob neben einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber ausgeübt, sind die beiden Beschäftigungen nicht zusammenzurechnen. Es handelt sich bei dem 450 Euro-Minijob also um eine versicherungsfreie geringfügig entlohnte Beschäftigung.

Praxishinweis:

Arbeitgeber sollten sich bei Beschäftigungsaufnahme vom Minijobber schriftlich bestätigen lassen, ob und welche weiteren Tätigkeiten der Arbeitnehmer ausübt, um zu vermeiden, dass von ihnen Sozialversicherungsbeiträge nachgefordert werden.

7. 450 Euro-Minijob im Privathaushalt

7.1 Allgemeines

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung (450 Euro-Minijob) kann auch in einem **Privathaushalt** ausgeübt werden. Als Arbeitgeber von Minijobs in Privathaushalten kommen nur natürliche Personen in Betracht, also keine Dienstleistungsagenturen oder andere Unternehmen, wie z. B. Hausverwaltungen. Auch für private Minijobs darf das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt 450 Euro im Monat nicht übersteigen. Bei den privaten Tätigkeiten muss es sich um Dienstleistungen, wie z. B. Haushaltshilfen, Kinderbetreuung oder Gartenarbeiten handeln. Die privaten Tätigkeiten müssen nachhal-

tig auf die Erzielung von Einkünften ausgerichtet sein. Bei gelegentlichen Gefälligkeitsleistungen (z. B. im Rahmen einer Nachbarschaftshilfe) liegt i. d. R. kein privater Minijob vor.

Um private Minijobs attraktiver zu gestalten und der Schwarzarbeit entgegen zu wirken, unterliegen diese Beschäftigungsverhältnisse einer geringeren Abgabenbelastung (vgl. →*Kapitel 4.2*). Aufgrund des geringeren pauschalen Arbeitgeberbeitrags zur Rentenversicherung i. H. v. 5 %, beträgt der Eigenanteil des Minijobbers zur Rentenversicherung 13,6 %. Die Minijob-Zentrale zieht den Betrag mit den übrigen Abgaben vom Konto des Arbeitgebers ein. Zur vereinfachten Abwicklung erfolgen alle Meldungen mit einem besonderen Vordruck, dem sog. Haushaltsscheck. Durch die Anmeldung sind Minijobber auch automatisch unfallversichert.

Praxishinweis:

Für einen Minijob im Privathaushalt sind grds. die gleichen Regelungen anzuwenden, wie bei Minijobs in Unternehmen. Es gelten daher die Regelungen zur Beachtung des gesetzlichen Mindestlohns, zur Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts und zur Zusammenrechnung mehrerer Minijobs.

7.2 Zahlung der Abgaben für einen Minijob im Privathaushalt

Die Abgaben für einen privaten Minijob können nur im Lastschriftverfahren an die Minijob-Zentrale gezahlt werden. Die Minijob-Zentrale zieht die Gesamtgebühren halbjährlich jeweils am 31. Juli für die zurückliegende Zeit vom 01. Januar bis zum 30. Juni sowie am 31. Januar für die Zeit vom 01. Juli bis zum 31. Dezember des vergangenen Jahres vom Konto des Privathaushalts ein.

7.3 Zusätzliche Steuervorteile im Rahmen der Einkommensteuerveranlagung

Um einen zusätzlichen Anreiz für private geringfügige Beschäftigungsverhältnisse zu schaffen, besteht für Privathaushalte, die einen Minijobber beschäftigen, eine besondere Steuerermäßigung im Rahmen der Einkommensteuerveranlagung. Die Einkommensteuer ermäßigt sich für haushaltsnahe geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, die im Haushaltsscheckverfahren gemeldet sind, um **20 %** der entstandenen Kosten (**max. 510 Euro im Jahr**).

Praxishinweis:

Für die Geltendmachung der Steuervorteile im Rahmen der Einkommensteuererklärung gibt es einige Besonderheiten zu beachten. Bitte sprechen Sie uns an. Wir beraten Sie gerne.

8. Kurzfristige Beschäftigungen

8.1 Beschäftigungsbefristung auf drei Monate oder 70 Arbeitstage

Während ein 450 Euro-Minijob grundsätzlich auf Dauer angelegt ist, sieht die kurzfristige Beschäftigung hingegen als Grundvoraussetzung einen zeitlich befristeten Arbeitseinsatz vor. Eine sozialversicherungsfreie kurzfristige Beschäftigung liegt grundsätzlich vor, wenn sie im Laufe eines Kalenderjahres auf nicht **mehr als drei Monate oder insgesamt 70 Arbeitstage** nach ihrer Eigenart oder im Voraus vertraglich begrenzt ist und die Beschäftigung nicht berufsmäßig ausgeübt wird. Die Zeitgrenze von drei Monaten ist relevant, sofern die kurzfristige Beschäftigung an mindestens fünf Tagen in der Woche ausgeübt wird und sich über einen vollen Monat oder mehrere volle Monate erstreckt. Bei Beschäftigungen, die an **weniger als fünf Tagen in der Woche** ausgeübt werden, gilt die Zeitgrenze von **70 Arbeitstagen**.

Beispiel: Ein Arbeitgeber stellt im Sommer mehrere kurzfristig beschäftigte Arbeitnehmer als Erntehelfer ein. Mit den Arbeitnehmern werden unterschiedliche wöchentliche Arbeitstage vereinbart:

1. Gruppe: 6 Tage/Woche,
2. Gruppe: 5 Tage/Woche,
3. Gruppe: 4 Tage/Woche.

Beurteilung: Da die Tätigkeiten der Gruppe 1 und 2 an mindestens 5 Tagen in der Woche ausgeübt werden, ist bei diesen Arbeitnehmern von der 3-Monatsfrist auszugehen. Für die Arbeitnehmer der 3. Gruppe ist auf den Zeitraum von 70 Arbeitstagen abzustellen, da die kurzfristigen Beschäftigungen an weniger als 5 Tagen in der Woche ausgeübt werden.

8.2 Berufsmäßigkeit

Kurzfristige Beschäftigungen sind nur versicherungsfrei, wenn sie **nicht berufsmäßig** ausgeübt werden. Berufsmäßigkeit wird angenommen, wenn die Beschäftigung für die Person nicht von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist. Die Sozialversicherungsträger nehmen Berufsmäßigkeit u. a. in folgenden Fällen an:

- Kurzfristige Beschäftigungen zwischen Schulentlassung und einer betrieblichen Berufsbildung;
- Kurzfristige Beschäftigungen in der Elternzeit und unabhängig davon, ob die befristete Beschäftigung beim bisherigen Arbeitgeber oder bei einem anderen Arbeitgeber ausgeübt wird;
- Beschäftigungen von Personen, die als beschäftigungslos gelten und bei der Agentur für Arbeit für eine mehr als kurzfristige Beschäftigung als arbeitssuchend gemeldet sind.

Praxishinweis:

Die Beurteilung der berufsmäßigen Ausübung einer kurzfristigen Beschäftigung ist komplex. Sprechen Sie uns hierzu an.

8.3 Zusammenrechnung von mehreren kurzfristigen Beschäftigungen

Bei der Prüfung, ob die Zeiträume von drei Monaten oder 70 Arbeitstage überschritten werden, müssen die Zeiten mehrerer aufeinanderfolgender kurzfristiger Beschäftigungen zusammengerechnet werden. Für den Arbeitgeber gilt es daher, bei Beginn einer neuen Beschäftigung zu prüfen, ob diese zusammen mit den ggf. bereits im laufenden Kalenderjahr ausgeübten kurzfristigen Beschäftigungen die maßgebende Zeitgrenze überschreitet. Beschäftigungen, die im Vorjahr begonnen haben, werden nur mit der im laufenden Kalenderjahr liegenden Beschäftigungszeit berücksichtigt. Bei der Zusammenrechnung von mehreren Beschäftigungszeiten treten an die Stelle des Dreimonatszeitraums **90 Kalendertage**, wenn die Beschäftigungen an mindestens fünf Tagen in der Woche ausgeübt werden. Hierbei werden volle Kalendermonate mit 30 Kalendertagen und Teilmonate mit den tatsächlichen Kalendertagen berücksichtigt. Die 90 Kalendertage-Regelung gilt nicht, wenn es sich bei den einzelnen Beschäftigungen jeweils um volle Kalendermonate handelt.

Beispiel: Eine Aushilfsverkäuferin führt im Jahr 2021 nacheinander mehrere kurzfristige Beschäftigungen an 5 Kalendertagen in der Woche aus. Bei Arbeitgeber C soll sie befristet vom 02.04. – 07.05.2021 ebenfalls als kurzfristige Beschäftigte tätig werden.

A: vom 02.01. bis 26.01.2021	25 Kalendertage
B: vom 01.03. bis 26.03.2021	26 Kalendertage
C: vom 02.04. bis 07.05.2021	36 Kalendertage
Kalendertage insg.	87 Kalendertage

Beurteilung: Die Beschäftigung bei Arbeitgeber C ist ebenfalls eine versicherungsfreie kurzfristige Beschäftigung, weil zu ihrem Beginn feststeht, dass sie zusammen mit den im laufenden Kalenderjahr bereits absolvierten Beschäftigungen (A und B) die Grenze von 90 Kalendertagen nicht überschreitet.

9. Beschäftigungen im Übergangsbereich

9.1 Allgemeines

Ein Beschäftigungsverhältnis im Übergangsbereich (sog. Midijob) liegt vor, wenn das aus der Beschäftigung erzielte Arbeitsentgelt **450,01 Euro bis 1.300 Euro** im Monat beträgt. Sofern das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt mehr als 450 Euro, aber weniger als 1.300 Euro beträgt, liegt ein in allen Versicherungszweigen sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis vor. Für die Erhebung der Sozialversicherungsbeiträge gelten im Übergangsbereich besondere Regelungen sowohl für die Ermittlung der Beitragsbemessungsgrundlage als auch für die Verteilung der Sozialversicherungsbeiträge zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

9.2 Geringere Beitragsbelastung für den Arbeitnehmer

Um solche sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse für Arbeitnehmer attraktiv zu machen, zahlt der Arbeitnehmer einen geringeren Anteil zur Sozialversicherung als der Arbeitgeber. Ziel ist es, die Beitragsbelastung für Arbeitnehmer oberhalb der Minijob-Grenze von 450 Euro nicht abrupt, sondern gleitend ansteigen zu lassen. Dies wird dadurch erreicht, dass sich der Arbeitgeberbeitrag zur Sozialversicherung aus dem tatsächlich erzielten Arbeitsentgelt berechnet. Der Arbeitnehmerbeitrag zur Sozialversicherung wird hingegen auf der Grundlage einer **reduzierten Bemessungsgrundlage** ermittelt. Der Arbeitnehmer zahlt somit einen geringeren Sozialversicherungsanteil als der Arbeitgeber.

9.3 Regelmäßiges Arbeitsentgelt

Für die Prüfung, ob das Arbeitsentgelt im Übergangsbereich von 450,01 – 1.300 Euro liegt, ist vom **regelmäßigen Arbeitsentgelt** des Arbeitnehmers auszugehen. Dabei finden dieselben Grundsätze Anwendung, die auch für die Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts bei geringfügig entlohnten Beschäftigungen gelten.

Somit ist grundsätzlich auf das Arbeitsentgelt abzustellen, auf das der Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch hat. Dabei sind grundsätzlich neben den laufenden (monatlichen) Lohnbestandteilen auch einmalige Einnahmen zu berücksichtigen, deren Gewährung mit hinreichender Sicherheit mindestens einmal jährlich zu erwarten sind (z. B. Urlaubs- und Weihnachtsgeld). Weiter ist zu beachten, dass für die Prüfung, ob das Arbeitsentgelt im Übergangsbereich liegt, steuerfreier und pauschal besteuert Arbeitslohn außer Ansatz bleibt, wenn die Steuerfreiheit auch Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung auslöst. Daher bleibt z. B. der folgende Arbeitslohn bei der Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts außer Ansatz:

- Lohnsteuerfreier Arbeitslohn, wie z. B.
 - Sachbezüge bis zu 44 Euro im Monat,
 - Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit,
 - Beiträge zur betrieblichen Altersvorsorge.
- Pauschal besteuert Arbeitslohn, wie z. B.
 - Beiträge zu einer Gruppenunfallversicherung (Pauschalsteuer 20 %),
 - Erholungsbeihilfen (Pauschalsteuer 25 %).

Ein Übergangsbereichsfall liegt nicht vor, wenn nur ein Teilarbeitsentgelt (z. B. wegen Arbeitsunfähigkeit und Ende der Entgeltfortzahlung) gezahlt wird, das innerhalb des Übergangsbereichs liegt. Auch gibt es grundsätzliche Ausnahmen: So darf z. B. die Übergangsbereichsregelung nicht angewendet werden, wenn die Beschäftigung im Rahmen der Berufsausbildung, eines in der Studienordnung vorgeschriebenen Praktikums oder eines dualen Studiums ausgeübt wird.

9.4 Beitragsberechnung und Beitragstragung im Übergangsbereich

Während im Übergangsbereich die Arbeitgeber ihren vollen Beitragsanteil zu den einzelnen Versicherungszweigen zu zahlen haben, ergibt sich für die Arbeitnehmer ein reduzierter Beitragsanteil auf Basis eines fiktiv ermittelten Arbeitsentgelts. Dieser Beitragsteil des Arbeitnehmers an den Sozialversicherungsbeiträgen steigt in diesem Übergangsbereich progressiv an, mit der Folge, dass sich bei dem monatlichen (Höchst-)Arbeitsentgelt von 1.300 Euro für den Arbeitnehmer und Arbeitgeber gleich hohe Arbeitgeber-/Arbeitnehmerbeitragsanteile zur Sozialversicherung ergeben. Damit die vom Arbeitnehmer in geringerer Höhe zu leistenden Beiträge zur Sozialversicherung korrekt ermittelt werden können, gibt es die **Gleitzoneformel**. Diese lautet wie folgt:

$$F \times 450 + \left[\frac{1.300}{1.300 - 450} \right] - \left[\frac{450}{1.300 - 450} \right] \times F \times (AE - 450)$$

AE = Arbeitsentgelt; F = Faktor.

Der Faktor „F“ wird aus dem durchschnittlichen Gesamt-Sozialversicherungsbeitrag eines Kalenderjahres ermittelt und jedes Jahr neu ermittelt. Für Zeiträume ab dem 01.01.2021 beträgt der Faktor „F“ 0,7509. Die Gleitzoneformel kann für die Zeiträume ab dem 01.01.2021 wie folgt vereinfacht werden:

$$\text{Beitragspflichtige Einnahme} = 1,1318765 \times AE - 171,439412$$

Beispiel: Eine Arbeitnehmerin hat im Jahr 2021 ein regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt von 600 Euro. Es handelt sich somit um eine Beschäftigung im Übergangsbereich (450,01 – 1.300 Euro). Die für die Berechnung des geringeren Arbeitnehmeranteils zur Sozialversicherung maßgebende verminderte Bemessungsgrundlage errechnet sich nach der Gleitzoneformel 2021 wie folgt:

$$\begin{aligned}
 \text{Beitragspflichtige Einnahme} &= 1,1318765 \times 600 - 171,439412 \\
 &= 679,1259 - 171,439412 \\
 &= 507,69 \text{ Euro}
 \end{aligned}$$

Der reduzierte Arbeitnehmer-Beitragsanteil zur Sozialversicherung ergibt sich durch folgende Rechnung:

Gesamt-Sozialversicherungsbeitrag auf Basis der reduzierten beitragspflichtigen Einnahmen

./. Arbeitgeber-Beitragsanteil auf Basis des tatsächlichen Arbeitsentgelts

= Arbeitnehmer-Beitragsanteil

Dabei ist die Berechnung für jeden einzelnen Sozialversicherungszweig gesondert durchzuführen.

Beispiel:

Fortsetzung: Für das monatliche Arbeitsentgelt i. H. v. 600,00 Euro ergibt sich die folgende Beitragsverteilung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Für die nachfolgende Berechnung wurde ein kassenindividueller Zusatzbeitrag zur Krankenversicherung von 1,2 % angenommen. Es handelt sich um eine kinderlose Arbeitnehmerin (PV-Satz 3,30 %) im Rechtskreis West.

Beitragssätze 2021	Gesamt-Sozialversicherungsbeitrag auf Basis 507,69 Euro	Arbeitgeber-Beitragsanteil auf Basis von 600,00 Euro	Arbeitnehmer-Beitragsanteil
KV: 14,60 %	74,12 Euro	43,80 Euro	30,32 Euro
KV-Zusatzb.: 1,20 %	6,10 Euro	3,60 Euro	2,50 Euro
PV: 3,30 %	16,75 Euro	9,15 Euro	7,60 Euro
RV: 18,60 %	94,44 Euro	55,80 Euro	38,64 Euro
AV: 2,40 %	12,18 Euro	7,20 Euro	4,98 Euro
Summe	203,59 Euro	119,55 Euro	84,04 Euro

Ergebnis: Der Arbeitnehmeranteil zur Sozialversicherung beträgt lediglich 84,04 Euro, während der Arbeitgeber 119,55 Euro als Beitragsanteil zur Sozialversicherung zu tragen hat.

9.5 Lohnsteuerrecht

Bezüglich der lohnsteuerlichen Behandlung von Beschäftigungen im Übergangsbereich gibt es keine Unterschiede zu regulären Voll- bzw. Teilzeitbeschäftigten. Die Lohnbesteuerung hat stets nach den individuellen Steuermerkmalen des Arbeitnehmers (Steuerklasse I – VI) zu erfolgen. Die Möglichkeit zu einer pauschalen Lohnbesteuerung durch den Arbeitgeber, wie bei den geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen, besteht für Arbeitsverhältnisse im Übergangsbereich nicht.

DATEV eG, 90329 Nürnberg (Verlag)

© 2021 Alle Rechte, insbesondere das Verlagsrecht, allein beim Herausgeber.

Die Inhalte wurden mit größter Sorgfalt erstellt, erheben keinen Anspruch auf eine vollständige Darstellung und ersetzen nicht die Prüfung und Beratung im Einzelfall.

Diese Broschüre und alle in ihr enthaltenen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Mit Ausnahme der gesetzlich zugelassenen Fälle ist eine Verwertung ohne Einwilligung der DATEV eG unzulässig.

Eine Weitergabe an Dritte ist nicht erlaubt.

Aus urheberrechtlichen Gründen ist eine Veröffentlichung z. B. in sozialen Netzwerken oder auf Internet-Homepages nicht gestattet.

Im Übrigen gelten die Geschäftsbedingungen der DATEV.

Angaben ohne Gewähr

Titelbild: © Matthias Buehner/www.stock.adobe.com

Stand: Januar 2021

DATEV-Artikelnummer: 12458

E-Mail: literatur@service.datev.de