

# MANDANTENINFORMATION

## Mini- und Midi-Jobs in 2011

Pauschalabgabe für Mini-Jobs im betrieblichen Bereich: 30 %

Pauschalabgabe für Mini-Jobs im Haushalt: 12 %

Nachfolgend geben wir Ihnen einen Überblick über die geltende Rechtslage. Der Überblick kann nicht jeden Einzelfall abhandeln. Zu einer auf den konkreten Beschäftigungsfall abgestimmten Beratung stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

### 1. MINI-JOBS

#### 1.1 Geringfügig entlohnte Beschäftigungsverhältnisse im betrieblichen Bereich

Die **Verdienstgrenze** für geringfügig Beschäftigte beträgt nach wie vor 400,00 € monatlich. Der Arbeitgeber entrichtet für geringfügig Beschäftigte grundsätzlich **Pauschalabgaben** von **30 v. H.** Davon entfallen auf

- Rentenversicherung	15 v. H.
- Krankenversicherung	13 v. H.
- Pauschalsteuer (einschl. KiSt und Soliz.)	2 v. H.
	-----
	30 v. H.
	=====

Mit den genannten pauschalen Beiträgen zur Sozialversicherung erwerben die Beschäftigten grundsätzlich keine eigenständigen Ansprüche in der Krankenversicherung und nur eingeschränkte Ansprüche in der Rentenversicherung (Minirente, Anrechnung auf Wartezeiten, die für bestimmte Leistungen der Rentenversicherung erfüllt sein müssen).

Der **Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung** entfällt, wenn die geringfügig beschäftigte Person – z.B. wegen einer privaten Krankenversicherung oder einer Beihilfeberechtigung – nicht gesetzlich krankenversichert ist.

Die geringfügig entlohnten Beschäftigten können auf die Versicherungsfreiheit in der **Rentenversicherung** verzichten. Bei Verzicht haben die geringfügig entlohnten Beschäftigten den über den im Pauschalbetrag enthaltenen Beitragsanteil von 15 v. H. hinausgehenden Beitrag bei Anwendung des aktuellen Beitragssatzes von augenblicklich 19,9 v. H. selbst zu übernehmen. Der eigene Beitrag des Beschäftigten (Arbeitnehmeranteil) beläuft sich also nur auf 4,9 des Barlohns. Bei Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit ist jedoch – wie bisher – mindestens ein Betrag von 30,85 € (= 19,9 % von 155,00 € Mindestbemessungsgrundlage) an die Rentenversicherung abzuführen. Mit dem Verzicht auf die Versicherungsfreiheit können Mini-Jobber mit geringer eigener Beitragsleistung vollwertige (wenn auch niedrige) Pflichtbeiträge in die Rentenversicherung einzahlen und damit in vollem Umfang leistungsberechtigt werden.

Die **Pauschalsteuer** hat Abgeltungswirkung, d.h. der Arbeitgeber führt unter Verzicht auf die Vorlage einer Lohnsteuerkarte die **2 %-ige** Steuer ab. Damit sind Lohnsteuer einschließlich Kirchensteuer und Solidaritätszuschlag abgegolten. Der Arbeitnehmer hat den Aushilfslohn in seiner persönlichen Einkommensteuererklärung nicht anzugeben (und auch nicht zu versteuern). Die Inanspruchnahme der 2 %-igen Lohnsteuerpauschalierung setzt voraus, dass der Arbeitgeber für den geringfügig beschäftigten Arbeitnehmer den Pauschalbetrag zur Rentenversicherung i. H. von 15 v.H. des Arbeitsentgelts zu entrichten hat. Ist dies nicht der Fall, bspw. deshalb, weil der Arbeitnehmer bei mehreren Arbeitgebern tätig ist und aufgrund der Kumulation mehrerer Mini-Jobs die 400,00 €-Gesamt-Grenze überschreitet, sind zwar die „normalen“ Sozialversicherungsbeiträge (=Regelbeiträge) zu entrichten, es entsteht aber noch nicht unmittelbar eine individuelle Steuerpflicht beim Arbeitnehmer.

Die Lohnsteuerpauschalierung mit 2 % scheidet zwar aus, der einzelne Arbeitgeber kann aber je Arbeitsverhältnis bis zu einem Arbeitslohn von 400,00 € monatlich unter Verzicht auf die Vorlage der Lohnsteuerkarte die Lohnsteuer mit **einem Pauschsteuersatz** in Höhe von **20 %** des Arbeitsentgelts erheben (§ 40a Abs. 2a EStG). Hinzu kommen dann Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer.

Die Lohnsteuerpauschalierungen mit 2 % bzw. 20 % sind nicht von einem Höchstbetrag für einen Stundenlohn abhängig. Nach den Regelungen für geringfügig Beschäftigte können auch Stundensätze abgerechnet werden, wie sie für hochqualifizierte Kräfte (Apothekenleiter, Geschäftsführer von GmbH's, ..... ) üblich sind.

Praxistipp:

Neben der Pauschalierung kann – wie bisher – die Steuer auf den Arbeitslohn auch nach den Merkmalen der vom Arbeitnehmer vorgelegten Lohnsteuerkarte erhoben werden; wobei sich bei einem Lohn von 400,00 € in den Steuerklassen I, II, III oder IV keine Steuerbelastung ergibt. Allerdings ist in diesem Fall der Arbeitslohn in der persönlichen Steuererklärung anzugeben, so dass sich unter Einbeziehung des Familieneinkommens eine Steuerbelastung ergeben kann.

## 1.2 Geringfügig entlohnte Beschäftigungen in Privathaushalten

Grundsätzlich gelten die oben unter Ziffer 1 genannten Regelungen. Allerdings hat der Gesetzgeber zusätzliche Anreize geschaffen, geringfügig entlohnte Beschäftigungen in privaten Haushalten zu legalisieren: Zum einen sind für Aushilfslohnbeschäftigungen in Haushalten (max. 400,00 €/Monat) nur **12 v. H.** Pauschalgaben (5 v. H. Krankenversicherung, 5 v. H. Rentenversicherung und 2 v. H. Pauschalsteuer) abzuführen, zum anderen erhält der Arbeitgeber eine Steuerermäßigung.

Die **tarifliche Einkommensteuer** des privaten Arbeitgebers verringert sich

- Um 20 v. H. der Aufwendungen (= Arbeitslohn + pauschale Sozialversicherungsbeiträge), höchstens um 510,00 €;
- Ergänzender Hinweis:  
Für reguläre lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse in privaten Haushalten verringert sich die tarifliche Einkommensteuer des privaten Arbeitgebers um 20 v. H. der Aufwendungen des Arbeitgebers (= Arbeitslohn + Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung), höchstens 4.000,00 €;

Vgl. hierzu unsere ausführliche Mandanteninformation "Steuern sparen durch haushaltsnahe Beschäftigungen, haushaltsnahe Dienstleistungen, Handwerkerleistungen und Betreuungsleistungen für pflegebedürftige Personen".

Für die im privaten Haushalt geringfügig entlohnten Beschäftigten muss der Privathaushalt als Arbeitgeber der Einzugsstelle (Bundesknappschaft, Verwaltungsstelle Essen) einen vom Arbeitgeber und vom Beschäftigten unterschriebenen **Haushaltscheck** vorlegen. Die Einzugsstelle vergibt dann die Betriebsnummer des Arbeitgebers, berechnet den Pauschbetrag und zieht ihn halbjährlich vom Arbeitgeber im Wege des Lastschriftverfahrens ein.

### 1.3 **Kurzfristige Beschäftigungen (Saisonbeschäftigung)**

Nach wie vor wird unterschieden zwischen geringfügig entlohnten Beschäftigungen und kurzfristigen Beschäftigungen. Voneinander abgegrenzt werden beide Arten der Beschäftigung vorrangig durch das Merkmal der Regelmäßigkeit.

Für **regelmäßige** (geringfügige) Beschäftigungsverhältnisse sind pauschal Sozialabgaben nach den oben unter Tz. 1. 1 und Tz. 1. 2 dargestellten Regeln zu entrichten.

Dagegen bleiben **gelegentliche** und damit **nicht regelmäßige** Beschäftigungen unter bestimmten Voraussetzungen von Sozialabgaben vollständig verschont: Die gelegentliche und nicht regelmäßige Beschäftigung darf nur kurzfristig, d. h. höchstens 2 Monate oder bis zu 50 Arbeitstage im Kalenderjahr ausgeübt werden. Die Beschäftigung darf außerdem nicht berufsmäßig ausgeübt werden; wird sie berufsmäßig ausgeübt darf das Arbeitsentgelt 400,00 € / Monat nicht übersteigen. Bei nur gelegentlicher Beschäftigung z. B. Schul-, Semesterferien, Zeit zwischen Schulabschluss und Studienanfang, liegt regelmäßig keine Berufsmäßigkeit vor. Wird die kurzfristige Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt, z. B. Nebenjob eines Angestellten oder im unbezahlten Urlaub oder während der Elternzeit, bleibt es bei der Sozialversicherungsfreiheit nur bei einem Verdienst bis einschließlich 400,00 €/ Monat.

Soll ein Mitarbeiter der bereits kurzfristig beschäftigt war im Folgejahr erneut kurzfristig beschäftigt werden, ist darauf zu achten, dass zwischen alter und neuer kurzfristiger Beschäftigung ein Zeitraum von wenigstens zwei Monaten, ohne kurzfristige Beschäftigung, liegt.

**Lohnsteuerlich** kann ein kurzfristiges Beschäftigungsverhältnis auf der Basis einer vorgelegten Lohnsteuerkarte, d. h. mit Lohnsteuerabzug abgerechnet werden. Möglich ist auch eine 25%ige Lohnsteuerpauschalierung unter folgenden (weiter einengenden) Voraussetzungen:

- Die Beschäftigungsdauer darf 18 zusammenhängende Tage nicht überschreiten und
- der Arbeitslohn darf 62,00 € / Tag durchschnittlich nicht übersteigen, es sei denn
- die Beschäftigung wird zu einem unvorhergesehenen Zeitpunkt sofort erforderlich (z. B. Unwetter, Schneefall, Ausfall anderer Arbeitskräfte durch Krankheit, akuter zusätzlicher Arbeitskräftebedarf); d. h. dann greift die Verdienstgrenze von 62,00 € / Tag nicht ein.

## 2. MIDI – J O B S (Gleitzone von mehr als 400 bis 800 € monatlich)

Ab einem Arbeitsentgelt von 400,01 € monatlich besteht Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung und der **Arbeitgeber** hat den vollen Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung für das gesamte Arbeitsentgelt zu entrichten (z. Zt. ca. 20 v. H.).

Innerhalb der Gleitzone (400,01 bis 800,00 €) hat der **Arbeitnehmer** allerdings nur einen linear ansteigenden Anteil zur Sozialversicherung zu tragen, der bei ca. 11 % beginnt und sukzessive ansteigt bis zum vollen Arbeitnehmeranteil (z. Zt. ca. 20 v. H.). Sofern der Arbeitnehmer volle Rentenversicherungsbeiträge einzahlen will, kann auf die Anwendung der Gleitzone-Regelung für die Rentenbeiträge verzichtet werden.

## 3. SONSTIGES

### 3.1 Zusammenrechnung mehrerer Beschäftigungen

Mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen im gewerblichen Bereich und/oder privaten Haushalt werden **sozialversicherungsrechtlich** zusammengerechnet. Liegt das zusammengerechnete Entgelt über 400,00 € im Monat, liegt eine geringfügige Beschäftigung nicht mehr vor, so dass Versicherungspflicht eintritt, bei einem zusammengerechneten Entgelt bis 800,00 € jedoch die Regelungen für die Gleitzone gelten.

Hinweis: Wird bei der Zusammenrechnung festgestellt, dass die Voraussetzungen einer geringfügigen Beschäftigung nicht mehr vorliegen, tritt die Versicherungspflicht erst ein, wenn die Einzugsstelle oder ein Träger der Rentenversicherung die Entscheidung über die Versicherungspflicht gegenüber dem Arbeitgeber bekannt gegeben hat. Damit wird der Arbeitgeber vor möglichen Beitragsnacherhebungen bei weiteren, ihm nicht bekannten Beschäftigungsverhältnissen eines Beschäftigten, geschützt.

Geringfügig entlohnte Beschäftigungen werden grundsätzlich mit versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigungen zusammengerechnet, jedoch bleibt in diesen Fällen **eine** geringfügige Beschäftigung anrechnungsfrei. Werden neben einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung zwei oder mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen ausgeübt, bleibt nur die **erste** geringfügig entlohnte Beschäftigung sozialversicherungsfrei (DB 2003, S. 285).

Bei Zusammentreffen einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung mit einem Arbeitsentgelt von mehr als 800,00 € mit einer Nebenbeschäftigung mit einem Arbeitsentgelt zwischen 400,01 € und 800,00 €, gelten hinsichtlich dieser Nebenbeschäftigung die Regelungen für die Gleitzone nicht. Vielmehr wird das aus beiden Beschäftigungen zusammengerechnete Entgelt der Beitragsbemessung zugrunde gelegt.

Stand: 10.01.2011