

Merkblatt

Minijobber und Aushilfskräfte

(geringfügig und kurzfristig Beschäftigte)

Inhalt

1 Geringfügig Beschäftigte (Minijobber)

1.1 Allgemeines

1.2 Arbeitsrecht

2 Neuregelungen 2013 für Minijobs

3 Kurzfristig Beschäftigte (Aushilfskräfte)

3.1 Allgemeines

3.2 Sozialversicherungsfreiheit, Umlagen und Lohnsteuer

3.3 Arbeitsrecht

4 Vorteile der freiwilligen Beitragsaufstockung

1 Geringfügig Beschäftigte (Minijobber)

1.1 Allgemeines

Eine geringfügige Beschäftigung liegt vor, wenn das monatliche Arbeitsentgelt nicht mehr als 450 € beträgt. Auf die **Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit kommt es nicht an!** Mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen werden zusammengerechnet.

Die Ausübung **einer** geringfügigen Beschäftigung neben einer versicherungspflichtigen Beschäftigung kann auf Antrag sozialversicherungsfrei bleiben (= die **erste** geringfügige Beschäftigung). Werden neben einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung weitere geringfügig entlohnte Beschäftigungen ausgeübt, dann sind die weiteren mit der Hauptbeschäftigung zusammenzurechnen und somit versicherungspflichtig. Die geringfügig Beschäftigten (Minijobs bis 450 €) werden grundsätzlich in zwei Gruppen aufgeteilt (siehe Punkt 1.1.1 und Punkt 1.1.4).

Geringfügig Beschäftigte sind Arbeitnehmer wie jeder andere; es gelten grundsätzlich alle Schutzvorschriften im Arbeitsrecht (siehe Punkt 1.2).

Wichtig: Für die Wirtschaftsbereiche, in denen ein erhöhtes Risiko für Schwarzarbeit und illegale Beschäftigung besteht, müssen Arbeitgeber seit dem **01.01.2009 auch für Minijobber eine Sofortmeldung** spätestens bei Aufnahme der Beschäftigung abgeben. Folgende Wirtschaftsbereiche sind betroffen:

- Baugewerbe,
- Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe,
- Personenbeförderungsgewerbe,
- Speditions-, Transport- und damit verbundenes Logistikgewerbe,
- Schaustellergewerbe,
- Unternehmen der Forstwirtschaft,
- Gebäudereinigungsgewerbe,
- Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen beteiligen, und
- Fleischwirtschaft.

1.1.1 Geringfügig Beschäftigte ohne eine weitere versicherungspflichtige Beschäftigung

Sozialversicherung:

- **15 %** Arbeitgeber-Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung
- **13 %** Arbeitgeber-Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung*
- **2 %** Arbeitgeber-Pauschalabgabe an die Finanzverwaltung (bei Verzicht auf die Vorlage der Lohnsteuerkarte)

- 0,99 % Umlagen U1: 0,7 %, U2: 0,14 %, Insolvenzgeldumlage (U3): 0,15 % des Bruttoarbeitsentgelts
- individuelle Beiträge an den zuständigen Unfallversicherungsträger

* Ist der Arbeitnehmer privat krankenversichert, entfällt der pauschale Beitrag zur Krankenversicherung.

Beispiel

Kellner K ist als geringfügig Beschäftigter in einem Restaurant tätig. Sein Arbeitsentgelt beläuft sich auf 300 €. K ist privat krankenversichert.

Lösung

Der Arbeitgeber muss für K keine pauschalen Beiträge für die Krankenversicherung entrichten.

Wichtig

Trotz der pauschalen Zahlung an die Krankenversicherung ist der Arbeitnehmer über das Beschäftigungsverhältnis nicht krankenversichert. **Achtung:** Seit 01.01.2009 besteht eine Krankenversicherungspflicht für alle Einwohner!

Die Bundesknappschaft (Minijob-Zentrale in Essen) ist die zentrale Einzugs- und Meldestelle für die monatliche Abführung der pauschalen Abgaben sowie die Durchführung der U1- und U2-Verfahren (einschließlich der Annahme der Umlagen nach dem Gesetz über den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen für Entgeltfortzahlung). Sie regelt die Verteilung der Abgaben auf die Kranken- und Rentenversicherung sowie die Finanzverwaltung. Weitere Informationen finden Sie unter **www.minijob-zentrale.de**.

Lohnsteuer:

- Vorlage einer Steuerfreistellungsbescheinigung vom Finanzamt entfällt

Vorlage und Abrechnung nach der gültigen Lohnsteuerkarte ist weiterhin möglich; pauschale Abgabe an die Finanzverwaltung (2 %) entfällt dann (= ohne Lohnsteuerabzug bei den Lohnsteuerklassen I-IV).

Achtung bei Sonderzahlungen: Wenn der Arbeitgeber regelmäßig Urlaubs- und/oder Weihnachtsgeld zahlt oder ein für allgemeinverbindlich erklärter Tarifvertrag gilt, so sind diese Zahlungen auch für die geringfügig Beschäftigten zu berücksichtigen (siehe Punkt 1.2). Das Zweite Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt regelt, dass Einmalzahlungen nur dann berücksichtigt werden, wenn diese auch tatsächlich ausgezahlt werden (§ 22 Abs. 1 SGB IV). Geleistete Sonderzahlungen können also dazu führen, dass die 450-€-Grenze monatlich überschritten wird.

Wichtig

Die Ausnahme vom sogenannten Phantomlohn beziehungsweise vom Anspruchsprinzip gilt aber nur für Einmalzahlungen, nicht jedoch für laufenden Arbeitslohn, bei-

spielsweise für tarifvertragliche Bezahlung (Mindestlöhne) oder tarifvertraglich vorgesehene Zulagen. Dies gilt selbst dann, wenn diese tatsächlich nicht gezahlt werden.

Am Ausgleichsverfahren bei Krankheit/Schwangerschaft/Mutterschaft nehmen grundsätzlich alle Arbeitgeber mit maximal 30 Beschäftigten teil. Die Feststellung über die Teilnahme ist vom Arbeitgeber jeweils zu Beginn eines Kalenderjahres zu treffen, sie gilt dann für das gesamte Kalenderjahr. Dann müssen die Arbeitgeber die Umlagen U1 (0,6 %) und U2 (0,07 %) zusammen mit den übrigen Abgaben an die Minijob-Zentrale abführen und im Beitragsnachweis in den Beitragsgruppen U1 bzw. U2 eintragen.

1.1.2 Beschäftigte mit einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung und nur einer geringfügigen Beschäftigung

Häufig gehen Steuerpflichtige, die eine versicherungspflichtige Beschäftigung haben, nebenbei noch einer Nebenbeschäftigung nach. Hierbei zählt aber nur die zeitlich erste (Neben-)Beschäftigung als geringfügige Beschäftigung. Es gelten die Ausführungen unter Punkt 1.1.1 entsprechend.

Beispiel

A ist als Angestellter in einer Wachfirma beschäftigt. Daneben geht A noch einer Nebenbeschäftigung nach. Hieraus erzielt er ein monatliches Arbeitsentgelt in Höhe von 350 €.

Lösung

Die Nebenbeschäftigung stellt eine geringfügige Beschäftigung dar. Dies resultiert aus der Tatsache, dass A nur eine Nebenbeschäftigung hat und das aus dieser Beschäftigung erzielte Arbeitsentgelt 450 € nicht übersteigt.

1.1.3 Beschäftigte mit einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung und mehr als einer geringfügigen Beschäftigung

Kommt noch eine zweite Beschäftigung oder auch mehrere hinzu, so sind diese nicht als geringfügige Beschäftigung einzuordnen.

Beispiel

A ist als Angestellter in einem Büro tätig. Daneben geht A noch zwei Nebenbeschäftigungen nach. Aus der ersten erzielt A ein monatliches Arbeitsentgelt in Höhe von 150 € und aus der zweiten Nebenbeschäftigung ein monatliches Arbeitsentgelt in Höhe von 170 €.

Lösung

Nur die erste Nebenbeschäftigung ist als geringfügige Beschäftigung anzusehen.

1.1.4 Mehrere Minijobs nebeneinander ohne versicherungspflichtige Hauptbeschäftigung

Hat ein Arbeitnehmer, der keiner versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung nachgeht, mehrere Minijobs nebeneinander, werden die Arbeitsentgelte aus diesen Beschäftigungen zusammengezählt. Bei Zusammenrechnung mehrerer Minijobs und Überschreitung der monatlichen Grenze von 450 € handelt es sich nicht mehr um versicherungsfreie Minijobs. Vielmehr sind diese versicherungspflichtig bei der zuständigen Krankenkasse zu melden.

Beispiel

G ist als Kellnerin in einem Restaurant tätig. Hieraus erzielt sie einen Arbeitslohn in Höhe von 150 € monatlich. Daneben geht G noch als Putzfrau arbeiten. Bei dieser Tätigkeit erhält sie einen Arbeitslohn in Höhe von 220 €.

Lösung

Beide Beschäftigungen sind zusammenzurechnen. Dabei beträgt das von G erzielte Arbeitsentgelt 370 € und übersteigt nicht die Grenze von 450 €. Daher sind beide Beschäftigungen als geringfügige Beschäftigungen anzusehen.

Anders sieht es hingegen aus, wenn alle vom Steuerpflichtigen ausgeübten Beschäftigungen die 450-€-Grenze übersteigen. In diesem Fall liegt keine geringfügige Beschäftigung vor.

Beispiel

B ist als Kellnerin in einem Restaurant tätig. Hieraus erzielt sie einen Arbeitslohn in Höhe von 350 € monatlich. Daneben geht B noch als Putzfrau arbeiten. Bei dieser Tätigkeit erhält sie einen Arbeitslohn in Höhe von 220 €.

Lösung

Beide Beschäftigungen sind zusammenzurechnen. Dabei beträgt das von G erzielte Arbeitsentgelt 570 € und übersteigt somit die Grenze von 450 €. Dies hat zur Folge, dass keine der Beschäftigungen als geringfügige Beschäftigung anzusehen ist.

Wichtig

Obige Situation stellt immer ein Risiko für jeden Arbeitgeber dar: Versichert ein geringfügig Beschäftigter seinem Arbeitgeber, dass er keinen weiteren „Minijobs“ nachgeht, und stellt sich dies als falsch heraus, muss der Arbeitgeber unter Umständen nachträglich Beiträge zur Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung zahlen, soweit die Verjährungsfrist noch nicht abgelaufen ist. Der Arbeitgeber ist gegen die Beitragsnachzahlung bei grob fahrlässiger beziehungsweise vorsätzlicher Nichtaufklärung aller Fakten bezüglich des Arbeitnehmers und dessen sozialversicherungsrechtlicher Beurteilung grundsätzlich weder durch Unkenntnis über weitere „Minijobs“ seines Arbeitnehmers noch dadurch, dass er seiner Meldepflicht ord-

nungsgemäß nachgekommen ist, noch durch die Tatsache, dass der Sozialversicherungsträger von der Mehrfachbeschäftigung des Arbeitnehmers hätte wissen müssen, geschützt. Denn die Versicherungspflicht tritt kraft Gesetzes ein (LSG Hessen, Urt. v. 21.08.2006 - L 1 KR 366/02). **Handelt der Arbeitgeber sorgfältig, ist er geschützt, soweit es zurückliegende Beiträge angeht.**

1.1.5 Geringfügig Beschäftigte im Privathaushalt (= Haushaltsscheckverfahren)

Eine Beschäftigung im Privathaushalt liegt vor, wenn diese Beschäftigung durch einen privaten Haushalt begründet ist und die Tätigkeit sonst gewöhnlich durch Mitglieder des privaten Haushalts erledigt wird.

Sozialversicherung:

- 5 % Arbeitgeber-Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung
- 5 % Arbeitgeber-Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung*
- 2 % Arbeitgeber-Pauschalabgabe an die Finanzverwaltung
- 0,7 % Umlage U1
- 0,14 % Umlage U2
- 1,6 % Unfallversicherungsbeitrag

* Ist der Arbeitnehmer privat krankenversichert, entfällt der pauschale Beitrag zur Krankenversicherung.

Vereinfachtes Meldeverfahren als modifiziertes Haushaltsscheckverfahren ist Pflicht. Nach Unterschrift von Arbeitgeber und Arbeitnehmer erfolgt Weiterleitung an die Bundesknappschaft. Die Erteilung einer Einzugsermächtigung ist notwendig; es gibt nur zwei Zahltage: für Beiträge von Januar bis Juni = 15.07., für Beiträge von Juli bis Dezember = 15.01. Siehe auch www.minijob-zentrale.de.

Vorteil für Arbeitgeber: Verminderung der jährlichen Steuerschuld des Arbeitgebers um 20 % der Aufwendungen, maximal um 510 € nach § 35a Abs. 1 EStG.

1.2 Arbeitsrecht

Für Minijobber gelten unter anderem folgende Rechte:

- **Gleichbehandlung:** Eine Schlechterbehandlung von Minijobbern ist unzulässig (§ 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG und §§ 2, 6 AGG) Dies ist wichtig beispielsweise bei Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, sonstigen Gratifikationen.
- **Urlaub:** Auch dem Minijobber stehen 24 Werktage bezahlten Urlaubs zu (§ 3 BUrlG).
- **Lohnfortzahlung im Krankheitsfall:** In den ersten sechs Wochen einer Erkrankung muss der Arbeitgeber den Lohn weiterzahlen (§ 3 Entgeltfortzahlungsg)

- Entgeltfortzahlung auch bei Feiertagen (§ 2 Entgeltfortzahlungsg)
- **Mutterschutz** (§ 9 MuSchG, Kündigungsverbot, § 14 MuSchG, Zuschuss zum Mutterschaftsgeld)
- **Kündigungsschutz** gilt, wenn das Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate besteht und im Betrieb mehr als zehn Arbeitskräfte beschäftigt sind (§§ 1, 23 KSchG)

Kündigungsfristen: Die Frist beträgt mindestens vier Wochen zum 15. des Monats oder zum Monatsende. Nach zweijähriger Betriebszugehörigkeit verlängert sich die Kündigungsfrist für den Arbeitgeber (§ 622 BGB).

2 Neuregelungen 2013 für Minijobs

Minijobber können seit 2013 bis zu 50 € pro Monat und damit 600 € im Jahr mehr verdienen, wenn sie die Lohnsteuer und Sozialversicherungspflicht umgehen wollen. Denn für in der gewerblichen Wirtschaft oder Privathaushalten geringfügig Beschäftigte wurde die Entgeltgrenze auf monatlich 450 € erhöht - im Jahr sind das 5.400 € statt der bisher geltenden 4.800 €. Als zweite Maßnahme wurden geringfügig Beschäftigte gleichzeitig grundsätzlich der normalen Rentenversicherungspflicht unterworfen und müssen ihre Rentenbeiträge selbst auf die normale Höhe aufstocken, sofern sie nicht darauf ausdrücklich verzichten. Während bislang geringfügig Beschäftigte selbst freiwillig in die Rentenkasse einzahlen konnten, wenn sie den Pauschalbeitrag des Arbeitgebers aus dem Minijob freiwillig aufstockten, ist das jetzt der Regelfall.

Hinweis

Die bisherige Regel zur Einbeziehung von Minijobbern in die Rentenversicherung wird also „umgedreht“: Geringfügig entlohnte Arbeitnehmer bis 450 € werden grundsätzlich der normalen Rentenversicherungspflicht unterworfen. Sie erhalten jedoch die Gelegenheit, sich von der Rentenversicherungspflicht befreien zu lassen. Dann bleibt es bei dem Pauschalbeitrag des Arbeitgebers zur Rentenversicherung. Dieser beträgt 15 % vom Lohn in der gewerblichen Wirtschaft und 5 % vom Arbeitsentgelt für Minijobber in Privathaushalten.

Hinweis

Der Befreiungsantrag muss dem Arbeitgeber schriftlich gestellt werden. Dieser leitet den Antrag auf Befreiung dann an die Minijob-Zentrale weiter. Arbeitnehmer sollten hierzu das Musterformular nutzen, das die Minijob-Zentrale unter www.minijob-zentrale.de/befreiungsantrag veröffentlicht hat.

Als Folge aus der Neuregelung wurde die Gleitzone für sogenannte Midijobs von 400 € bis 800 € auf nun 450 € bis 850 € im Monat erhöht. Diese gering verdienenden

Arbeitnehmer sind zwar nicht sozialversicherungsfrei, doch sie zahlen einen verringerten Betrag - je näher an der Obergrenze von 850 €, umso höher fällt der Prozentsatz aus. Der normale Arbeitgeberanteil ist hiervon nicht berührt.

Seit dem 01.01.2013 gilt für Beschäftigte in der Gleitzone (450,01 € bis 850,00 € Entgelt im Monat) der neue Gleitzonefaktor 0,7605. Auf die Regelung darf - wie bisher - auch im Jahr 2013 verzichtet werden. In diesem Fall wird das tatsächliche Gehalt als Beitragsbemessungsgrundlage für die normalen Rentenbeiträge herangezogen.

Für bereits am 31.12.2012 bestehende Beschäftigungsverhältnisse gelten Bestandsschutz- und Übergangsregelungen. Das gilt sowohl für die Minijobber bis 400 € als auch für die Midijobber im Bereich bis zu 800 €. Für sie bleibt der vorherige rentenversicherungsrechtliche Status bestehen. Bei Arbeitsentgelt oberhalb der Gleitzone von 800,01 € bis 850 € bleibt es bei der Anwendung des 2012 geltenden Rechts. Midijobber in diesem Bereich können sich jedoch bis Ende 2014 für die Anwendung der neuen Gleitzoneverordnung entscheiden.

Die Minijob-Zentrale informiert die Beschäftigten, die erstmalig eine geringfügig entlohnte Beschäftigung aufnehmen, mit einem Begrüßungsschreiben über ihre Rechte und Pflichten. Dies geschieht, nachdem der jeweilige Arbeitgeber den geringfügig Beschäftigten bei der Minijob-Zentrale angemeldet hat. In diesem Schreiben wird auch auf die Möglichkeit hingewiesen, sich von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreien zu lassen. Auch werden die geringfügig Beschäftigten über die möglichen Folgen einer solchen Befreiung aufgeklärt.

Hinweis

Nach den gesetzlichen Vorgaben müssen Arbeitgeber den Zugang eines Antrags auf Verzicht auf die Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung innerhalb von sechs Wochen an die Minijob-Zentrale melden. Dies kann auch in Verbindung mit einer anderen zum gleichen Zeitpunkt zu erstattenden Meldung erfolgen. Rentenversicherungspflicht bei geringfügig entlohnten Beschäftigten gilt dann

- rückwirkend ab dem Beginn des Monats, in dem der Antrag des Beschäftigten beim Arbeitgeber vorliegt, wenn der Arbeitgeber die Befreiung spätestens innerhalb von sechs Wochen über das Meldeverfahren nach § 28a SGB IV der Minijob-Zentrale meldet.
- Bei späteren Meldungen des Arbeitgebers gilt die Befreiung ab Beginn des Monats, der auf den Ablauf der Widerspruchsfrist der Einzugsstelle folgt.

Der schriftliche Antrag auf Befreiung ist zu den Lohnunterlagen zu nehmen.

Mit der Anhebung der Arbeitsentgeltgrenze auf monatlich 450 € bei den geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen wurden auch die Hinzuverdienstgrenzen bei der gesetzlichen Rentenversicherung entsprechend angepasst: Wer eine Altersrente vor Erreichen der Regelaltersgrenze als Vollrente oder eine Rente wegen voller Erwerbsminderung in voller Höhe in Anspruch nimmt, kann seit dem 01.01.2013 bis zu 450 € im Monat hinzuverdienen, ohne dass es zu einer Rentenminderung kommt. Wer die Regelaltersgrenze erreicht hat (65 Jahre und zwei Monate in 2013), braucht wie bisher keine Hinzuverdienstgrenze zu beachten.

Hinweis

Erhöht der Arbeitgeber das Arbeitsentgelt in einem bereits bestehenden Minijob nach dem 31.12.2012 auf regelmäßig mehr als 400 €, aber nicht mehr als 450 €, handelt es sich von diesem Zeitpunkt an um einen rentenversicherungspflichtigen Minijob nach neuem Recht. Dies gilt nicht, wenn der Beschäftigte eine Vollrente wegen Alters, ein Ruhestandsgehalt oder eine berufsständische Altersversorgung bezieht. Aber auch im Fall der Aufstockung besteht in der Regel die Möglichkeit, die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht zu beantragen.

Hatte sich der Minijobber bereits vor dem 01.01.2013 für die Rentenversicherungspflicht entschieden und Rentenversicherungsbeiträge freiwillig aufgestockt, ändert sich nichts. Der Minijobber bleibt weiterhin rentenversicherungspflichtig und kann sich nicht befreien lassen. Ab 2013 werden die Beiträge allerdings nicht mehr von einem Mindestentgelt von 155 €, sondern mindestens von 175 € berechnet.

3 Kurzfristig Beschäftigte (Aushilfskräfte)

3.1 Allgemeines

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt vor, wenn die Beschäftigung von vornherein zeitlich begrenzt ist auf maximal zwei Monate oder 50 Arbeitstage innerhalb eines Kalenderjahres.

Man geht vom Zweimonatszeitraum aus, wenn die Beschäftigung an mindestens fünf Tagen pro Woche ausgeübt wird. Bei Beschäftigungen von regelmäßig weniger als fünf Tagen pro Woche geht man bei der Prüfung der Kurzfristigkeit von 50 Arbeitstagen aus.

Wichtig

Die Tätigkeit darf nicht berufsmäßig ausgeübt werden, sofern das Entgelt über 450 € liegt. Berufsmäßigkeit liegt unter anderem vor, wenn der Arbeitende das Geld für seinen Lebensunterhalt benötigt. Für alle Arbeitslosengeldempfänger gilt, dass diese berufsmäßig arbeiten. Typische kurzfristig Beschäftigte sind Schüler und Studenten oder Hausfrauen/-männer.

Solange die Tätigkeit nicht berufsmäßig ausgeübt wird, kommt es bei kurzfristigen Minijobs - anders als bei den geringfügigen Minijobs - auf die Höhe des Einkommens nicht an.

Wichtig

Für die Wirtschaftsbereiche, in denen ein erhöhtes Risiko für Schwarzarbeit und illegale Beschäftigung besteht, müssen Arbeitgeber seit dem 01.01.2009 auch für kurzfristig Beschäftigte eine Sofortmeldung spätestens bei Aufnahme der Beschäftigung abgeben (siehe oben Punkt 1.1).

3.2 Sozialversicherungsfreiheit, Umlagen und Lohnsteuer

Liegt eine kurzfristige Beschäftigung vor, ist diese für Arbeitgeber und Arbeitnehmer sozialversicherungsfrei.

Der kurzfristig Beschäftigte ist in der gesetzlichen Unfallversicherung gegen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten versichert. Die Beiträge zu dieser Pflichtversicherung (individuelle Höhe) werden vom Arbeitgeber an die zuständige Berufsgenossenschaft gezahlt.

Auch für kurzfristig Beschäftigte sind unter Umständen Umlagen aufgrund des Ausgleichsverfahrens zu zahlen (siehe Punkt 1.1.1). Der Arbeitgeber zahlt auch 0,15 % Insolvenzgeldumlage.

Der Arbeitslohn aus einer kurzfristigen Beschäftigung ist uneingeschränkt lohnsteuerpflichtig. Es gilt das übliche Steuerabzugsverfahren über die Lohnsteuerkarte.

Der Arbeitgeber kann nach § 40a EStG auch auf die Vorlage der Lohnsteuerkarte verzichten und eine pauschale Lohnsteuer in Höhe von 25 % erheben, wenn

- der tägliche Arbeitslohn während der Beschäftigungsdauer 62 € durchschnittlich je Arbeitstag nicht übersteigt, **und**
- die Beschäftigung nicht über 18 zusammenhängende Arbeitstage hinausgeht.

Durch die Änderung des Meldeverfahrens aufgrund des Unfallversicherungsmodernisierungsgesetzes müssen auch für kurzfristig Beschäftigte die gleichen Meldungen gemacht werden wie für versicherungspflichtig Beschäftigte. Für kurzfristig Beschäftigte müssen ebenfalls Entgeltmeldungen erstellt werden, allerdings sind nur die Daten zur Unfallversicherung anzugeben. Das in der Rentenversicherung oder nach dem Recht der Arbeitsförderung beitragspflichtige Arbeitsentgelt (beitragspflichtiges Bruttoarbeitsentgelt) wird mit „0“ € gemeldet.

3.3 Arbeitsrecht

Die Versicherungsfreiheit wegen kurzfristiger Beschäftigung kann nur bei befristeten Arbeitsverhältnissen im Sinne des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TZBfG) in Betracht kommen.

Wichtig

Nach dem TzBfG sind Befristungen in vielen Fällen unzulässig, beispielsweise wenn kein ausreichender sachlicher Grund vorlag oder die Grenze von zwei Jahren für Befristungen ohne Sachgrund überschritten wurde. Diese Unwirksamkeit kann vom Arbeitnehmer innerhalb einer Frist von drei Wochen nach dem vereinbarten Ende mit einer Klage beim Arbeitsgericht geltend gemacht werden. Die Befristung eines Arbeitsvertrags bedarf vor der Arbeitsaufnahme zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Die arbeitsrechtliche Folge bei Verstößen gegen die Schriftform ist ein dauerhaftes Arbeitsverhältnis.

Dauert ein Arbeitsverhältnis über ein Jahr an oder ist es durch eine Vereinbarung von vornherein auf jährliche Wiederholungen angelegt, liegt keine kurzfristige Beschäftigung vor; dies gilt auch, wenn pro Jahr an höchstens 50 Arbeitstagen gearbeitet wird.

4 Vorteile der freiwilligen Beitragsaufstockung

Aufgrund der Pauschalabgabe des Arbeitgebers erwirbt der 450-€-Jobber nur minimale Ansprüche auf Altersrente und Wartezeiten. Er hat aber auch in Altfällen (Beschäftigung bestand schon 2012) die Möglichkeit, den Pauschalbeitrag des Arbeitgebers aus eigenen Mitteln auf den vollen Rentenversicherungsbeitrag aufzustooken und so Ansprüche auf das volle Leistungsspektrum der gesetzlichen Rentenversicherung zu erwerben. Für geringfügig Beschäftigte in Privathaushalten erfolgt die Meldung und Entrichtung der Pauschalabgabe mittels Haushaltsscheck. Auf diesem Haushaltsscheck, der vom Arbeitgeber und vom Arbeitnehmer zu unterschreiben ist, können sie Ihren Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit durch Ankreuzen erklären. Damit erübrigt sich eine gesonderte Verzichtserklärung gegenüber dem Arbeitgeber.

Der Beitragssatz zur allgemeinen Rentenversicherung liegt bei 18,9 % (2013) und der Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit durch Beitragsaufstockung ist für Minijobber günstig, um den Erwerb des vollen Schutzes der gesetzlichen Rentenversicherung zu erreichen. Der Beitrag beträgt 3,9 % des Arbeitsentgelts und 13,9 % bei Minijobs in Privathaushalten. Das ist der Differenzbetrag zwischen dem vom Arbeitgeber zu zahlenden Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung (15 %) und dem allgemeinen Beitragssatz zur gesetzlichen Rentenversicherung. Bei einer geringfügigen Beschäftigung im Haushaltsbereich zahlt der Arbeitgeber jeweils 5 % an Pauschalbeiträgen zur Kranken- und Rentenversicherung.

Mit der Aufstockung des Rentenversicherungsbeitrags mit einem relativ geringen eigenen Beitragsanteil erwerben Minijobber Ansprüche auf das volle Leistungs-

spektrum der gesetzlichen Rentenversicherung. Über die Aufstockung gibt es:

- höhere Ansprüche auf Altersrente aufgrund vollwertiger Pflichtbeiträge
- höhere Gutschriften für Wartezeiten aufgrund vollgültiger Beitragszeiten (Pflichtbeitragsmonate)
- Ansprüche auf eine Rente wegen Erwerbsminderung, auf vorgezogene Altersrenten, auf die Rentenberechnung nach Mindesteinkommen sowie Ansprüche auf Rehabilitationsleistungen (Kuren) nach einem halben Jahr
- Gutschrift von Pflichtbeitragsmonaten auf dem Rentenkonto

Weitere Vorteile:

- Durch die Versicherungszeiten können bei Minijobbern Lücken in der Versicherungsbiographie vermieden werden.
- Durch den Verzicht auf die Versicherungsfreiheit werden sie in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert und können deshalb von der staatlichen Förderung bei der privaten Altersvorsorge profitieren (Riester-Förderung). Sie sind dann unmittelbar zugabenberechtigt und können die Altersvorsorgezulage, also die Grund- und auch Kinderzulagen beanspruchen.

Ihr Steuerberater steht Ihnen gerne für weitere Fragen zur Verfügung.

Rechtsstand: Januar 2013

Alle Informationen und Angaben in diesem Mandanten-Merkblatt haben wir nach bestem Wissen zusammengestellt. Sie erfolgen jedoch ohne Gewähr. Diese Information kann eine individuelle Beratung im Einzelfall nicht ersetzen.