

## Merkblatt "Geringfügige Beschäftigung"

Kontakt: Ass. Jost Leuchtenberg, [j.leuchtenberg@dortmund.ihk.de](mailto:j.leuchtenberg@dortmund.ihk.de)

(Stand: März 2019)

### 1 Allgemeines

Um gleich zu Beginn mit einem, leider weit verbreiteten, Vorurteil aufzuräumen: Wie auch Teilzeitbeschäftigte sind geringfügig Beschäftigte keine „Arbeitnehmer (AN) zweiter Klasse“. Das bedeutet, dass auch auf die geringfügige Beschäftigung grundsätzlich dieselben arbeitsrechtlichen Vorschriften anzuwenden sind wie auf Vollzeitverhältnisse. Ein geringfügig beschäftigter AN darf folglich nicht wegen der geringfügigen Beschäftigung gegenüber vollzeitbeschäftigten AN unterschiedlich behandelt werden. Ausnahme: Die Ungleichbehandlung ist aus sachlichen Gründen gerechtfertigt. Dieses Gleichbehandlungsgebot gilt grundsätzlich auch hinsichtlich des Arbeitsentgelts (Mindestlohn!) bzw. anderer teilbarer geldwerter Leistungen. Diese sind dem geringfügig Beschäftigten mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten entspricht. Gleiche Ansprüche bestehen ferner in den Bereichen Feiertagsvergütung, Vergütung nach dem Entgeltausfallprinzip bei Erkrankung, Kündigungsfristen und Jahresurlaub. Da geringfügig Beschäftigte zumeist nicht an genauso vielen Arbeitstagen pro Woche wie Vollzeitkräfte arbeiten, sind zur Ermittlung der Urlaubsdauer die Arbeitstage rechnerisch in Beziehung zum Vollzeitverhältnis zu setzen.

Beispiel: Vollzeit = 5 Arbeitstage/Woche, Urlaub = 20 Arbeitstage für Vollzeitkräfte  
geringfügige Beschäftigung (g.B.) = 2 Arbeitstage/Woche  
Berechnung: 20 Arbeitstage : 5 x 2 = 8 Arbeitstage Urlaub für den g.B.

### 2 Geringfügige Beschäftigung bis 450 € – sog. Entgeltgeringfügigkeit bzw. „Minijob“ –

Entgeltgeringfügigkeit ist die in der Praxis vorherrschende Form der geringfügigen Beschäftigung. Dabei dürfen AN nicht mehr als 450,- € monatlich bzw. 5.400,- € jährlich verdienen. Bei einer geringfügigen Beschäftigung müssen die Arbeitgeber (AG) pauschale Beiträge/Steuern an die sog. Minijobzentrale abführen. Der AG hat Rentenversicherungsabgaben in Höhe von 15 % zu leisten. Er muss pauschal 13 % des Arbeitsentgelts für die gesetzliche Krankenversicherung des geringfügig Beschäftigten sowie eine 2 %-ige Pauschalsteuer (einschließlich Kirchensteuer und Solidaritätszuschlag) abführen, zusammen also 30 %. Hinzu treten ggf. die U-1-Umlage, die U-2-Umlage sowie eine Insolvenzgeldumlage und ein Beitrag an den Träger der jeweiligen gesetzlichen Unfallversicherung. Der einheitliche Pauschalsteuersatz von 2 % ist auch anzuwenden, wenn der AN keiner erhebungsberechtigten Religionsgemeinschaft angehört. Zuständig für den Einzug aller pauschalen Abgaben ist die:

**Deutsche Rentenversicherung Knappschaft Bahn-See**

– „Minijobzentrale“ –

Hauptverwaltung

Pieperstraße 14-28

44789 Bochum

<http://www.minijob-zentrale.de>

Die Minijobzentrale verteilt die eingezogenen Beträge auf die verschiedenen Krankenkassen, Rentenversicherungsträger, Finanzbehörden und Kirchen.

Neben einer versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung darf eine geringfügige (Neben-)Beschäftigung (aber nicht beim gleichen AG!) ausgeübt werden, ohne dass eine Zusammenrechnung der Tätigkeiten erfolgt. Eine Addition der Tätigkeiten für die Sozialversicherung beginnt erst bei der zweiten geringfügigen Nebenbeschäftigung und führt zur Sozialversicherungspflicht zu den üblichen Beitragssätzen. AG und AN tragen dann jeweils ihre Versicherungsbeiträge und der AG führt die Beträge an die Sozialversicherungsträger ab. Dies gilt auch, wenn ein AN aus mehreren geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen ein Einkommen von zusammen mehr als 450,- € erzielt. Der AG hat insoweit ein Fragerecht. Sinnvoll ist es, sich von einem Minijobber die Angaben zu etwaigen weiteren Beschäftigungen schriftlich bestätigen zu lassen, z.B. in einem Personalfragebogen oder im Arbeitsvertrag.

Bei der Berechnung des Lohns ist zu beachten, dass bei Tarifbindung der tariflich geschuldete Betrag zugrunde zu legen ist, auch wenn – widerrechtlich – tatsächlich ein geringerer Lohn vereinbart worden sein sollte. Außerdem sind gegebenenfalls Urlaubs- und Weihnachtsgeld (verteilt auf die einzelnen Monate) einzubeziehen. Bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen – auch und gerade, wenn diese in der Form der sog. Arbeit auf Abruf durchgeführt werden – sollte unbedingt die wöchentlich zu erbringende Arbeitszeit im Arbeitsvertrag schriftlich fixiert werden. Anderenfalls kann seitens der Rentenversicherung unterstellt werden, dass der entsprechende AN 20 Stunden pro Woche arbeitet, woraus sich allein bei Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns ein deutliches Überschreiten der 450,- €-Grenze ergeben würde.

Personen, die nach dem 1. Januar 2013 ein geringfügig entlohntes Beschäftigungsverhältnis aufgenommen haben, unterliegen grundsätzlich der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung. Da der AG für eine geringfügig entlohnte Beschäftigung bereits den Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung in Höhe von 15 % des Arbeitsentgelts zahlt, ist von den ANn nur die geringe Differenz zum allgemeinen Beitragssatz auszugleichen. Das sind derzeit 3,6 % Eigenanteil für den Minijobber. Alternativ zur vollen Rentenversicherungspflicht können sich Minijobber von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung befreien lassen. Hierfür muss der Beschäftigte dem AG schriftlich mitteilen, dass er die Befreiung von der Versicherungspflicht wünscht und der AG die Minijobzentrale innerhalb von sechs Wochen darüber informieren. Dann entfällt der Eigenanteil des Minijobbers, nur der AG zahlt den Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung. Hierdurch verlieren Minijobber, die nicht anderweitig der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung unterliegen, die Ansprüche auf einen Großteil der Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung. Wer sich hingegen nicht befreien lässt, erwirbt durch die Beschäftigung vollwertige Pflichtbeitragszeiten in der Rentenversicherung. Die Rentenversicherungsträger berücksichtigen diese Zeiten in vollem Umfang bei den erforderlichen Mindestversicherungszeiten (Wartezeiten) für alle Leistungen der Rentenversicherung. **Detaillierte Informationen zu dem Verfahren finden Sie unter**

[www.minijob-zentrale.de](http://www.minijob-zentrale.de).

### **3 Bereits vor dem 01.01.2013 bestehende Beschäftigungsverhältnisse**

Vor dem 01.01.2013 waren Minijobber grundsätzlich versicherungsfrei, konnten auf diese Versicherungsfreiheit aber verzichten. Die Verdienstgrenze lag seinerzeit bei 400,- €. Minijobber, die in ihrem Minijob vor dem 1. Januar 2013 versicherungsfrei in der Rentenversicherung waren, bleiben es auch weiterhin. Sie haben aber jederzeit die Möglichkeit, durch Beitragsaufstockung auf die Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung zu verzichten. Hebt der AG allerdings das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt auf einen Betrag von mehr als 400,- € und weniger als 450,01 € an, gelten für die alte Beschäftigung die neuen Regeln. Dann tritt auch bei dem bisher versicherungsfreien Minijobber Versicherungspflicht in der Rentenversicherung ein. Wurden hingegen in der Beschäftigung bereits vor dem 01.01.2013

Rentenversicherungsbeiträge aufgestockt, bleibt der Minijobber weiterhin versicherungspflichtig und kann sich nicht befreien lassen. **Weitere Informationen finden Sie auf der Internetseite**

[www.minijob-zentrale.de](http://www.minijob-zentrale.de)

#### **4 Zeitgeringfügigkeit (kurzfristige Beschäftigung), § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV**

Zeitgeringfügig sind Tätigkeiten von bis zu 3 Monaten bzw. 70 Tagen Dauer in einem Kalenderjahr, es sei denn, dass die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und ihr Entgelt 450,- € im Monat übersteigt. Es muss sich hierbei um von vornherein befristete Tätigkeiten handeln, die nicht regelmäßig sein dürfen (z.B. Saisonarbeit, Urlaubsvertretung, Inventurhelfer). Auch diese Tätigkeiten sind dem Sozialversicherungsträger zu melden. Sie sind sozialversicherungsfrei, aber steuerpflichtig (Lohnsteuerkarte oder pauschale Lohnsteuer von 25 %). Zu entrichten sind an die Minijobzentrale ggf. die U-1-Umlage, die U-2-Umlage sowie eine Insolvenzgeldumlage und ein Beitrag an den Träger der jeweiligen gesetzlichen Unfallversicherung.

#### **5 Einkommensgleitzone (von über 450,01 € bis 850,- €)**

Beschäftigungsverhältnisse zwischen 450,01 € und 850,- € bilden seit dem 01.01.2013 eine sog. Einkommensgleitzone. Oberhalb von Arbeitsentgelten von 450,- € besteht danach Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung. Bei Überschreitung des Grenzwertes von 450,- € steigt der AG-Anteil zur Sozialversicherung sofort auf den vollen Beitrag. Der AN hat in der Einkommensgleitzone den gesamten Schutz aller Zweige der Sozialversicherung. Dennoch sind die Sozialversicherungsbeiträge für AN bei geringem Lohn relativ niedrig und steigen mit zunehmendem Verdienst an: Der AN-Beitrag wird bei 450,01 € aus rund 4 % des Arbeitseinkommens errechnet und steigt linear auf den vollen Beitrag bei 850,- €. Der AN hat auch in der Einkommensgleitzone die Möglichkeit der freiwilligen Aufstockung seiner Rentenversicherungsbeiträge zur Verbesserung seiner Rentenanwartschaft. Die Errechnung des AN-Beitrags zur Sozialversicherung erfolgt mittels einer recht komplizierten Formel. Für die Berechnung können Anwendungen u.a. auch der Krankenkassen genutzt werden wie z.B. [www.gleitzone.rechner.de](http://www.gleitzone.rechner.de). Als Einzugsstelle wird die Krankenkasse des ANs tätig. Die Steuern sind vom AG an das zuständige Finanzamt abzuführen. Die Besteuerung erfolgt im Einkommensbereich ab 450,01 € individuell, eine Pauschalierung ist nicht möglich. Wenn der AN jedoch keine weiteren Einkünfte erzielt, bleibt er bei einer Einzelveranlagung bis zum steuerlichen Existenzminimum einkommensteuerfrei. Je nach Einkommen kann für AG und AN eine Beschäftigung in der Gleitzone finanziell günstiger sein als eine geringfügige Beschäftigung.

---

Dieses Merkblatt soll, als Service der IHK zu Dortmund für ihre Mitgliedsunternehmen und solche Personen, die im Bezirk der IHK zu Dortmund die Gründung eines Unternehmens planen, nur erste Hinweise geben. Es erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl es mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, wird eine Haftung nur bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit übernommen.

---