

Merkblatt "Geringfügige Beschäftigung"

Kontakt: Ass. Jost Leuchtenberg, j.leuchtenberg@dortmund.ihk.de (Stand: Dezember 2024)

1 Allgemeines

Eines muss vorab klar gesagt werden: Wie Teilzeitbeschäftigte sind auch geringfügig Beschäftigte keine „Arbeitnehmer (AN) zweiter Klasse“. Das bedeutet, dass auch auf die geringfügige Beschäftigung grundsätzlich dieselben arbeitsrechtlichen Vorschriften anzuwenden sind wie auf Vollzeitarbeitsverhältnisse. 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 Vollzeitarbeitsverhältnis 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.

Geringfügige Beschäftigung kann in der Form der sog. Entgeltgeringfügigkeit oder in der Form der sog. Zeitgeringfügigkeit vorkommen.

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 538,- € monatlich bzw. 6.456,- € jährlich verdienen. Bei einer geringfügigen Beschäftigung müssen die Arbeitgeber (AG) pauschale Beiträge/Steuern an die sog. Minijobzentrale abführen. 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>**

Abzuführen sind bei Entgeltgeringfügigkeit Rentenversicherungsabgaben, Abgaben für die gesetzliche Krankenversicherung des geringfügig Beschäftigten sowie eine Pauschalsteuer (einschließlich Kirchensteuer und Solidaritätszuschlag). 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 ist auch anzuwenden, wenn der Arbeitnehmer keiner erhebungsberechtigten Religionsgemeinschaft angehört. Die aktuellen Abgabensätze und Fälligkeitstermine finden Sie auf der Internetseite der Minijobzentrale. Die Minijobzentrale verteilt die eingezogenen Beträge auf die verschiedenen Krankenkassen, Rentenversicherungsträger, Finanzbehörden und Kirchen.

Neben einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung darf eine geringfügige Nebenbeschäftigung (allerdings nicht beim gleichen AG!) ausgeübt werden, ohne dass eine Zusammenrechnung der Tätigkeiten erfolgt. Eine Addition der Tätigkeiten für die Sozialversicherung fängt erst bei der zweiten geringfügigen Nebenbeschäftigung an mit der Folge einer Sozialversicherungspflicht zu den üblichen Beitragssätzen. AG und AN tragen dann ihren Anteil an den Versicherungsbeiträgen, die AG führen die Beträge an die Sozialversicherungsträger ab. Dies gilt auch, wenn ein AN aus mehreren geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen ein Einkommen von zusammen mehr als 538,00 € erzielt. Der AG hat insoweit ein Fragerecht; sinnvoll ist es, sich von einem Minijobber seine 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. Personen, die nach dem 1. Januar 2013 ein geringfügig entlohntes Beschäftigungsverhältnis aufnehmen bzw. aufgenommen haben, unterliegen grundsätzlich der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung. Da der AG für eine geringfügig entlohnte Beschäftigung bereits den Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung zahlt, ist von den AN nur die geringe Differenz zum allgemeinen Beitragssatz auszugleichen.

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 diesem Verfahren finden Sie unter

www.minijob-zentrale.de.

3 Zeitgeringfügigkeit (kurzfristige Beschäftigung), § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV

Hierunter fallen Tätigkeiten von bis zu drei Monaten bzw. 70 Tage Dauer in einem Kalenderjahr, es sei denn, dass die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und ihr Entgelt 538,- € 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.

Zeitgeringfügige Tätigkeiten 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. Die aktuellen Beitragssätze und Fälligkeitstermine finden Sie ebenfalls auf der Internetseite der Minijobzentrale.

www.minijob-zentrale.de

4 Übergangsbereich von über 538,01 € bis 2.000 €

Beschäftigungsverhältnisse mit einem Verdienst zwischen 538,01 € und 2.000,- € bilden den sog. Übergangsbereich (früher: „Einkommensgleitzone“ genannt). Oberhalb von Arbeitsentgelten von 538,00 € besteht Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung. Der AN hat im Übergangsbereich den gesamten Schutz aller Sozialversicherungszweige. Dennoch sind die Sozialversicherungsbeiträge für AN bei geringem Lohn relativ niedrig und steigen auf den vollen Beitrag bei 2.000,- € an. AG müssen bei Arbeitsentgelten am unteren Rand des Übergangsbereichs dagegen deutlich mehr an Sozialversicherungsbeiträgen leisten. Bei 538,01 € sind dies (mit Umlagen) derzeit ca. 30%. Die prozentuale Beitragsbelastung des AG sinkt dann mit zunehmender Entgelthöhe langsam ab, bis sie bei Erreichen des oberen Grenzbetrages von 2.000 € den Betrag der Hälfte des Gesamtsozialversicherungsbeitrags erreicht. Die Errechnung der Beiträge zur Sozialversicherung erschließt sich mittels einer Formel nur mit erheblichen Schwierigkeiten. Für die Berechnung gibt es verschiedene Softwaremodelle, die auch auf den Internetseiten der gesetzlichen Krankenkassen zu finden sind. Als Einzugsstelle wird die Krankenkasse des AN tätig; die Steuern sind vom AG an das zuständige Finanzamt abzuführen.

Dieses Merkblatt soll und kann – als Service im Rahmen der für uns zulässigen Erstberatung für unsere Mitgliedsunternehmen und 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, ist eine Haftung – außer bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit – ausgeschlossen. Bei weiteren Fragen zum Thema sowie bei vertiefendem Beratungsbedarf holen Sie bitte den individuellen Rat eines einschlägig spezialisierten Rechtsanwalts und/oder Steuerberaters ein.
