



Von-Wendt-Str. 18 a
59329 Wadersloh
Bahnhofstr. 22
59302 Oelde

Tel.: 0 25 20 / 93 01-0
Fax.: 0 25 20 / 93 01-20
Tel.: 0 25 22 / 831 888-0
Fax.: 0 25 22 / 831 888-60

Mandanten-Information: Arbeitgeber aufgepasst! Neue Regelungen zu Minijobs auf Abruf und Midijobs

Sehr geehrte Mandantin,
sehr geehrter Mandant,

aufgrund zweier gesetzlicher Neuerungen zum 01.01.2019 und 01.07.2019 müssen Sie als Arbeitgeber insbesondere die Beschäftigungsverhältnisse von Minijobbern überprüfen und bei den übrigen Arbeitsverhältnissen die neuen Regelungen zu den Midijobs beachten. Die Neuregelungen betreffen die Arbeit auf Abruf bei Minijobs und die Ausweitung der Gleitzone bei Midijobs von 850 € auf 1.300 € monatlich.

In dieser Info geben wir Ihnen zunächst einen Überblick über die Regelungen zu Mini- und Midijobs und erläutern im Anschluss die gesetzlichen Neuregelungen.

Der Gesetzgeber unterscheidet bei Minijobbern zwischen geringfügig und kurzfristig Beschäftigten (also Aushilfskräfte oder auch „kurzfristige Minijobber“).

1 Geringfügig Beschäftigte

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung liegt dann vor, wenn das monatliche Arbeitsentgelt im Jahresdurchschnitt nicht mehr als 450 € beträgt oder für die Dauer des Vertragsverhältnisses der Durchschnittsverdienst nicht höher als 450 € monatlich ist.

Mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen bei verschiedenen Arbeitgebern werden zusammengerechnet. Die Abrechnung als Minijob ist zulässig, wenn die Vergütung für alle Beschäftigungsverhältnisse zusammen die Grenze von 450 € nicht übersteigt.

Die Ausübung einer geringfügigen neben einer versicherungspflichtigen Beschäftigung kann auf Antrag als Minijob behandelt werden. Wenn weitere geringfügig entlohnte Beschäftigungen ausgeübt werden, sind diese Nebentätigkeiten insgesamt mit der Hauptbeschäftigung zusammenzurechnen. Die Höhe der Sozialversicherungsbeiträge bemisst sich nach dem Gesamtverdienst des Beschäftigten und ist anteilig von den einzelnen Arbeitgebern abzuführen. Lohnsteuerrechtlich sind die

Inhaltsverzeichnis

1	Geringfügig Beschäftigte	1
2	Kurzfristig Beschäftigte	2
3	Mindestlohn	3
4	Minijobber auf Abruf (Änderung)	3
5	Midijobs: neuer Übergangsbereich	4

Nebentätigkeiten jeweils nach der Lohnsteuerklasse VI abzurechnen.

Ein vorübergehendes unvorhersehbares Überschreiten der Entgeltgrenze (z.B. aufgrund einer Krankheitsvertretung) ist unschädlich.

1.1 Sozialversicherung

Für den Einzug von Sozialversicherungsbeiträgen für Minijobber ist die Bundesknappschaft (Minijob-Zentrale) zuständig - auch wenn der Arbeitnehmer bei einer anderen gesetzlichen Krankenversicherung versichert ist.

Sozialversicherungsbeiträge werden jeweils fällig im Monat des Lohnanspruchs, unabhängig vom Zeitpunkt der Bezahlung. Daher können bei schwankenden Bezügen auch Bezüge von mehr als 450 € in einem Monat abzurechnen sein. Abgaben aus einer Einmalzahlung werden in dem Monat fällig, in dem das einmalige Arbeitsentgelt ausgezahlt wird.

Rentenversicherungspflicht

Geringfügig Beschäftigte sind rentenversicherungspflichtig und das Entgelt wird bei der Berechnung der Rentenanwartschaft berücksichtigt.

Der Arbeitgeberanteil an der Rentenversicherung beträgt 15 % vom Arbeitsentgelt und bei der Beschäftigung in Privathaushalten 5 %. Der Arbeitnehmeranteil beträgt 3,6 % und für Minijobber in Privathaushalten 13,6 %, womit der volle Beitragssatz zur Rentenversicherung derzeit insgesamt 18,6 % beträgt. Auf die Rentenversicherungspflicht kann der Arbeitnehmer verzichten.

Hinweis:

Die Befreiung ist für die gesamte Dauer des Minijobs und alle zeitgleichen Minijobs eines Arbeitnehmers bindend! Sie verliert erst mit dem Ende aller geringfügig entlohnten Beschäftigungen, für die der Antrag bindend ist, ihre Wirkung. Arbeitnehmer müssen bei der Aufnahme eines Minijobs den neuen Arbeitgeber über eine bestehende Befreiung informieren.

Wenn von der Befreiung Gebrauch gemacht wird, bleibt es bei dem Pauschalbeitrag des Arbeitgebers zur Rentenversicherung in Höhe von 15 %.

1.2 Lohnsteuer

Bei Minijobs kann zwischen einer Lohnsteuerpauschalierung und einer individuellen Besteuerung gewählt werden. Dabei sollten Sie die Gesamtsituation Ihres Minijobbers betrachten, damit dieser keine Nachteile hat:

- Lohnsteuerpauschalierung zu 2 %:
Bei der Lohnsteuerpauschalierung ist ein einheitlicher Pauschsteuersatz in Höhe von 2 % des Arbeitsentgelts zu erheben und zusammen mit den Sozialversicherungspauschalbeiträgen an die Minijob-Zentrale abzuführen. Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer sind in dem Pauschsteuersatz enthalten (auch wenn der Arbeitnehmer keiner Religionsgemeinschaft angehört).
- Lohnsteuerpauschalierung zu 20 %:
Wenn der Arbeitnehmer bereits über eine andere Beschäftigung sozialversicherungspflichtig ist und die bei Ihnen ausgeübte Tätigkeit nicht als Minijob geführt werden kann, können Sie als Arbeitgeber eine pauschale Lohnsteuer mit einem Pauschsteuersatz von 20 % zuzüglich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer berechnen und an das Finanzamt abführen.
- Individualbesteuerung:
Statt der Pauschalbesteuerung kann eine Besteuerung nach den individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmalen erfolgen. Bei 450-€-Minijobbern mit den Lohnsteuerklassen I bis IV fällt keine Lohnsteuer an, sofern sie keine anderen Einkünfte haben. In diesem Fall kann eine individuelle Besteuerung besser sein als eine Pauschalversteuerung.

2 Kurzfristig Beschäftigte

Eine kurzfristige Beschäftigung, deren klassische Einsatzfelder Saisonarbeiten (z.B. in Freibädern und Biergärten oder als Inventur- oder Erntehelfer) sind, liegt vor, wenn die Beschäftigung

- im Voraus vertraglich begrenzt ist oder
- nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt (z.B. Saisonarbeit) oder
- innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens drei Monate oder 70 Arbeitstage beschränkt ist und
- nicht berufsmäßig ausgeübt wird.

Die Höhe der Vergütung hat hierbei keine Bedeutung. Sofern von vornherein feststeht, dass eine der vorgenannten Grenzen überschritten wird, liegt von Anfang an keine kurzfristige Beschäftigung vor.

Hinweis:

Überschreitet eine als kurzfristig vereinbarte Beschäftigung die Zeitgrenzen, so tritt vom Tag des Überschreitens an die Versicherungspflicht ein.

2.1 Sozialversicherung

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

Für den Arbeitgeber fallen folgende Abgaben an:

- Umlage 1 (U1) Lohnfortzahlung 0,90 %
- Umlage 2 (U2) Mutterschutz 0,19 %
- Insolvenzgeldumlage 0,06 %

Damit sind Arbeitnehmer bei Unfällen im Rahmen ihrer Beschäftigung durch die Berufsgenossenschaft versichert. Arbeitgeber zahlen die festgesetzten Beiträge.

2.2 Lohnsteuer

Der Arbeitslohn aus einer kurzfristigen Beschäftigung ist uneingeschränkt lohnsteuerpflichtig. Es gilt das übliche Steuerabzugsverfahren entweder nach den individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmalen oder mit einer pauschalen Lohnsteuer in Höhe von 25 %, die vom Arbeitgeber getragen wird. Die Zahlung der pauschalen Lohnsteuer von 25 % ist zulässig, wenn

- der Arbeitnehmer bei dem Arbeitgeber gelegentlich, nicht regelmäßig wiederkehrend beschäftigt wird,
- der durchschnittliche Arbeitslohn je Arbeitsstunde nicht höher als 12 € ist,
- der tägliche Arbeitslohn während der Beschäftigungsdauer 72 € durchschnittlich je Arbeitstag nicht übersteigt oder die Beschäftigung zu einem unvorhersehbaren Zeitpunkt sofort erforderlich wird, und
- die Beschäftigung nicht über 18 zusammenhängende Arbeitstage hinausgeht.

Hinweis:

Der pauschale Lohnsteuersatz für kurzfristig Beschäftigte, die ausschließlich in der Land- und Forstwirtschaft beschäftigt werden - dazu zählen vor allem Erntehelfer -, fällt mit 5 % deutlich geringer aus. Diese kurzfristig Beschäftigten dürfen jedoch

1. nicht für Arbeiten eingesetzt werden, die ganzjährig anfallen, und
2. nicht zu den land- und forstwirtschaftlichen Fachkräften zählen.

3 Mindestlohn

Für alle Arbeitgeber besteht die Verpflichtung, ihren Beschäftigten den gesetzlichen Mindestlohn zu zahlen.

Mindestlohn 2019 und 2020		
	01.01.– 31.12.2019	ab 01.01.2020
Stundenlohn	9,19 €	9,35 €

Zum Nachweis, dass der Mindestlohn gezahlt worden ist, müssen Arbeitgeber die vom Beschäftigten geleiste-

ten Arbeitsstunden nachweisen: Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit sind zeitnah aufzuzeichnen.

Hinweis:

Von der Aufzeichnungspflicht ausgenommen sind:

- Minijobber in Privathaushalten und
- enge Familienangehörige.

Phantomlohn

Die Höhe der Sozialversicherung bemisst sich nach dem Arbeitsentgelt. Wenn der gezahlte Stundenlohn geringer ist als der Anspruch auf Mindestlohn, werden die Sozialversicherungsbeiträge nach der Höhe des **Entgeltanspruchs** berechnet und nicht nach dem ausgezahlten Lohn (sog. Phantomlohn).

Dieses Prinzip gilt auch für nicht gewährte Urlaubsansprüche, Feiertagslöhne oder Lohnfortzahlungen im Krankheitsfall.

4 Minijobber auf Abruf (Änderung)

In Betrieben mit schwankendem Arbeitsanfall (u.a. Gastronomie, Einzelhandel) wird häufig vereinbart, dass der Arbeitgeber kurzfristig den Arbeitnehmer anfordert, so dass dieser seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall erbringt.

Seit dem 01.01.2019 ist im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) Folgendes geregelt:

- Wenn vertraglich keine wöchentliche Arbeitszeit vereinbart worden ist, gelten 20 Stunden als vereinbart (bisher galten zehn Stunden als Regelarbeitszeit).
- Ist keine tägliche Arbeitszeit festgelegt, müssen Sie den Arbeitnehmer mindestens drei Stunden beschäftigen.
- Ist eine wöchentliche Mindestarbeitszeit vereinbart, dürfen Sie als Arbeitgeber zusätzlich höchstens 25 % der vereinbarten Mindestarbeitszeit abrufen.
- Ist eine wöchentliche Höchstarbeitszeit vereinbart, müssen Sie 80 % dieser Arbeitszeit abrufen.
- Die Arbeit auf Abruf müssen Sie dem Arbeitnehmer mindestens vier Tage im Voraus mitteilen.

Wenn Sie als Arbeitgeber mit einem Minijobber auf Abruf keinen Arbeitsvertrag geschlossen haben oder ein bestehender Arbeitsvertrag keine Aussagen zur wöchentlichen Arbeitszeit trifft, gilt seit dem 01.01.2019 für die Sozialversicherung regelmäßig eine Arbeitszeit von 20 Wochenstunden. Bis Ende 2018 wurde in solchen Fällen von einer regelmäßigen Arbeitszeit von nur zehn Arbeitsstunden ausgegangen. Diese Verdopplung der angenommenen Arbeitsstunden kann dazu führen, dass die Geringverdienstgrenze für Minijobs von 450 € im

Monat regelmäßig überschritten wird, wie die folgende Berechnung zeigt:

20 Arbeitsstunden pro Woche × 9,19 € (aktueller Mindestlohn) × 4,33 (Wochenfaktor) = 795,85 € (im Monat)

Hinweis:

Der Wochenfaktor von 4,33 ergibt sich daraus, dass man die 52 Kalenderwochen eines Jahres durch die zwölf Monate teilt.

Eine solche Überschreitung führt dann zur Sozialversicherungspflicht!

Die Vorgaben des TzBfG müssen Sie unbedingt in einem schriftlichen Arbeitsvertrag festhalten. In diesem Vertrag sind auch die Höhe des Stundenlohns und der Urlaubsanspruch zu regeln. Die Ansprüche des Arbeitnehmers nach dem Lohnfortzahlungsgesetz und dem Bundesurlaubsgesetz müssen zusätzlich beachtet werden. Wenn im Rahmen einer Sozialversicherungsprüfung Verstöße festgestellt werden, werden die Sozialversicherungsbeiträge nach dem Lohnanspruch berechnet (Phantomlohn). Bei einer sich dadurch ergebenden Überschreitung der 450-€-Grenze liegt kein Minijob vor, sondern ein reguläres sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis.

Hinweis:

Regelmäßig müssen Sie die sich aus einer solchen Überschreitung ergebenden Nachzahlungen (Arbeitnehmer- und Arbeitgeberanteil) allein tragen.

Dazu kommen in diesen Fällen noch Nachzahlungen von Lohnsteuern, da die 2-%-Pauschalversteuerung nur bei Minijobs anwendbar ist. Eine Minijob-Abrechnung kann - wie beschrieben - dann nicht mehr erfolgen.

Hinweis:

Schließen Sie als Arbeitgeber mit geringfügig Beschäftigten Arbeitsverträge, die eine tatsächliche Wochenarbeitszeit beinhalten. Nur auf diese Weise können Sie der Annahme von 20 Wochenarbeitsstunden entgehen. Ist als wöchentliche Arbeitszeit eine Mindestarbeitszeit vereinbart, dürfen Sie nur bis zu 25 % der wöchentlichen Arbeitszeit zusätzlich abrufen. Ist als wöchentliche Arbeitszeit eine Höchst-arbeitszeit vereinbart, dürfen Sie bis zu 20 % der wöchentlichen Arbeitszeit weniger abrufen.

Midijobs ist von 850 € auf 1.300 € ausgeweitet worden. Beschäftigungsverhältnisse mit einem regelmäßigen Arbeitsentgelt von mehr als 450 € und bis zu 1.300 € monatlich werden nun als Midijob abgerechnet.

Beispiel 1:

Axel übt nebeneinander drei Beschäftigungen als Raumpfleger aus, jeweils bei verschiedenen Arbeitgebern. Daneben hat er keine Hauptbeschäftigung. In seinen drei Beschäftigungsverhältnissen erhält Axel jeweils ein Arbeitsentgelt von 200 € monatlich. Sein monatliches Arbeitsentgelt beläuft sich somit auf insgesamt 600 € und übersteigt die 450-€-Grenze. Die Minijob-Regelungen finden keine Anwendung, es handelt sich um ein Beschäftigungsverhältnis im Übergangsbereich.

Bei der Ermittlung des maßgeblichen Entgelts werden alle Einnahmen berücksichtigt, auf die der Arbeitnehmer Anspruch hat (aus Tarifvertrag, betrieblich üblichen Zusatzleistungen, Betriebsvereinbarungen, Arbeitsvertrag), unabhängig davon, ob diese gezahlt werden oder nicht.

Im Übergangsbereich unterliegen die Arbeitsentgelte grundsätzlich der Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung, jedoch sind die Sozialversicherungsbeiträge der Arbeitnehmer im Übergangsbereich niedriger als bei Beschäftigten mit einem Lohn oberhalb der 1.300-€-Grenze. Die Arbeitgeberbeiträge verändern sich nicht, das heißt, hier zahlen Sie als Arbeitgeber den vollen Beitragsanteil.

Hinweis:

Bis zum 30.06.2019 einschließlich war anstelle des neuen Übergangsbereichs noch die alte Gleitzone von 450,01 € bis 850 € maßgeblich.

Beispiel 2:

Wie Beispiel 1, nur dass Axel jetzt jeweils 300 € und also insgesamt 900 € monatlich verdient. Seit 01.07.2019 sind die Lohnabrechnungen von Axel im Übergangsbereich als Midijobs abzurechnen.

Auf der Website der Deutschen Rentenversicherung Bund finden Sie einen Rechner, mit dem Sie die Höhe der jeweiligen Abgabenanteile errechnen können.

5 Midijobs: neuer Übergangsbereich

Zum 01.07.2019 hat sich die Regelung bezüglich der sogenannten Midijobs geändert. Der neue Übergangsbereich (zuvor Gleitzone genannt) zur Anwendung des

Mit freundlichen Grüßen

Alle Informationen nach bestem Wissen, jedoch ohne Gewähr.
Diese Information ersetzt nicht die individuelle Beratung!
Rechtsstand: 26.08.2019