

Für eine **geringfügig entlohnte Beschäftigung** sind die Regelungen eines „Minijobs“ anzuwenden, wenn das regelmäßige (durchschnittliche) Arbeitsentgelt von 450 € im Monat nicht überschritten wird. Diese Entgeltgrenze gilt ab dem 01.01.2013.

Bei der Ermittlung der „450€ Grenze“ sind u. a. die folgenden Aspekte zu berücksichtigen:

- mehrere nebeneinander ausgeübte geringfügige Beschäftigungen werden zusammengerechnet.
- Wenn eine Hauptbeschäftigung ausgeübt wird, darf zusätzlich nur ein Minijob bis durchschnittlich 450 €/Monat versicherungsfrei ausgeübt werden.
Weitere Nebenbeschäftigungen sind dann mit der Hauptbeschäftigung zusammenzurechnen und entsprechend grundsätzlich voll versicherungspflichtig in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung.
- Steuerfreie Aufwandsentschädigungen als Trainer, Übungsleiter, Dozent sind bei der Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts nicht zu berücksichtigen.

Für Minijobs, die ab dem 01.01.2013 aufgenommen wurden gilt, dass diese grundsätzlich sozialversicherungsfrei bleiben. Die Versicherungspflicht besteht nur für Rentenversicherung. Ist die Entgeltgrenze von 450 € überschritten, dann liegt kein Minijob, sondern eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vor.

Eine Übergangsregelung für „Alt-Minijobs“, die zum 31.12.2012 bereits bestanden hatten und fortgeführt werden, sieht vor, dass diese zwei Jahre sozialversicherungsfrei bleiben, wenn sie auch nach dem 31.12.2012 die „alte“ 400€ Grenze nicht überschreiten.

Sollte die 400 €-Grenze nach dem 31.12.2013 jedoch im Durchschnitt überschritten werden zum Beispiel durch Lohnerhöhung, dann wird die neue Rechtslage angewendet.

Die Übergangszeit von zwei Jahren gilt auch für die sog. **„Gleitzone[n]regelung“**, d.h. die Beschäftigten mit einem durchschnittlichen monatlichen Arbeitsentgelt zwischen 400,01 € und 800 € bleiben sozialversicherungspflichtig. Ab 01.01.2013 gelten neue Grenzen für die Gleitzone[n]regelung von 450,01 € bis 850 €.

Für sozialversicherungsfreie Minijobs sind vom Arbeitgeber pauschal 15 % des Arbeitsentgelts für Rentenversicherung, 13 % an die Krankenversicherung und 2 % für Lohnsteuer zu entrichten. Außerdem sind 0,7 % des Arbeitsentgeltes für Umlage 1 (Krankheitsfortzahlungen) und 0,14 % des Arbeitsentgeltes für Umlage 2 (Schwangerschaft/Mutterschutz) zu zahlen.

Der reguläre RV-Beitrag (18,9 % in 2013) setzt sich zusammen aus dem AG-Beitrag von 15 % und dem AN-Beitrag von 3,9 % des Arbeitsentgeltes. Die Arbeitnehmer können sich von der grundsätzlichen Versicherungspflicht befreien lassen. Dafür ist ein schriftlicher Antrag beim Arbeitgeber zu stellen. Diese Befreiung ist für die Dauer der Beschäftigung bindend.

Der Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung fällt nur für die Arbeitnehmer an, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind. Für Mitglieder der privaten Krankenversicherungen entfällt die pauschale Abgabe zur Krankenversicherung.

Beiträge an die gesetzliche Unfallversicherung sind wie bei anderen sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmern an den zuständigen Unfallversicherungsträger zu entrichten.

Mit der pauschalen Steuer von 2 % sind steuerrechtlich die Lohnsteuer, die Kirchensteuer und der Solidaritätszuschlag für dieses Arbeitsverhältnis abgegolten.

Die pauschale Lohnsteuer könnte der Arbeitgeber auf den Arbeitnehmer abwälzen, ihm also vom Lohn abziehen. Der Arbeitgeber hat auch die Möglichkeit, auf die Pauschalbesteuerung zu verzichten und den Arbeitslohn nach den Lohnsteuerabzugsmerkmalen des Arbeitnehmers zu besteuern.

Kurzfristige Beschäftigung

Kurzfristige Beschäftigungen sind sozialversicherungsfrei, wenn die Beschäftigungsdauer von vornherein auf höchstens drei Monate oder auf 70 Arbeitstage im Kalenderjahr begrenzt ist und keine berufsmäßige Ausübung der Beschäftigung vorliegt.

Gelegentlich ausgeübte Beschäftigungen werden nicht als berufsmäßig ausgeübt angesehen und sind somit grundsätzlich kurzfristige Beschäftigungen. Hierzu gehören z. B. gelegentlich ausgeübte Aushilfsbeschäftigungen, die neben

- einer versicherungspflichtigen Beschäftigung,
- einem freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahr,
- dem Bezug von Vorruhestandsgeld oder
- dem Bezug einer Altersvollrente

ausgeübt werden.

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung (Minijob) und eine kurzfristige Beschäftigung, die nebeneinander ausgeübt werden, müssen nicht zusammengerechnet werden.

Der Arbeitgeber kann sich für die reguläre Besteuerung nach den persönlichen Lohnsteuerabzugsmerkmalen oder pauschale Besteuerung nach § 40a EStG entscheiden.

Die **pauschale Besteuerung** beträgt

- 25 % pauschale Lohnsteuer zuzüglich
- 7 % pauschale Kirchensteuer auf die pauschale Lohnsteuer und
- 5,5 % Solidaritätszuschlag auf die pauschale Lohnsteuer.

Die Pauschalbesteuerung ist aber nur dann zulässig, wenn

- die Beschäftigung bei dem Arbeitgeber nur gelegentlich (nicht regelmäßig wiederkehrend) erfolgt und
- die Beschäftigungsdauer nicht mehr als 18 zusammenhängende Arbeitstage beträgt und
- der Arbeitslohn je Arbeitstag nicht mehr als 72 € beträgt.

Die geringfügig entlohnten und kurzfristigen Beschäftigungen müssen bei der **Minijob-Zentrale** der „Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See“ gemeldet werden. Außerdem besteht eine Melde- und Beitragspflicht zur gesetzlichen Unfallversicherung.

Die **pauschalen Abgaben** für die geringfügig entlohnten Beschäftigungen hat der Arbeitgeber bis zum drittletzten Arbeitstag des Monats zu melden.