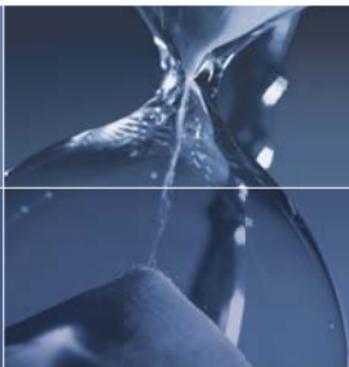


4,80 € (D)



Haufe Mini-Job Guide

Informationen und Praxis-Tipps zu den neuen Mini-Job-Regelungen

 **Haufe**
...

Sehr geehrte Leserin, sehr geehrter Leser,

Haushaltsbegleitgesetze haben die Eigenheit, sich trotz ihres unscheinbaren Namens meist einschneidend für die Betroffenen auszuwirken. Im Fall des Haushaltsbegleitgesetzes 2006 nicht nur durch die Anhebung der Mehrwertsteuer, sondern auch durch Neuregelungen zu den Mini-Jobs: Diese betreffen jeden Arbeitgeber, der Mitarbeiter auf 400 Euro-Basis beschäftigt.

Schon ab 1. Juli 2006 kosten Mini-Jobs für Betriebe um bis zu vier Prozent mehr – bezogen auf die Arbeitgeberbelastung insgesamt. Denn die Betriebe müssen künftig nicht mehr 25, sondern 30 Prozent Pauschalabgaben zusätzlich zum vereinbarten, netto auszahlenden Betrag an die Mini-Jobzentrale abführen.



Lesen Sie im aktuellen Mini-Job-Guide, was sich konkret für Sie ändert. Und vor allem: Welche Gestaltungsmöglichkeiten Ihnen tatsächlich weiter helfen.

Weitere Leidtragende sind Arbeitnehmer, die monatlich Brutto über 400 und bis zu 800 Euro verdienen (so genannte Gleitzone). Diese haben von einem Tage auf den anderen deutlich höhere Abzüge. Fragen zur Juli-Gehaltsabrechnung sind vorprogrammiert. Der Mini-Job-Guide zeigt Ihnen kurz und knapp die wichtigsten Hintergründe.

Viel Erfolg bei der praktischen Umsetzung!

Birte Hackenjos

Birte Hackenjos

Verlagsleiterin

1. Kostensteigerung im Niedriglohnssektor zum 1.7.2006	Seite 4
1.1. Arbeitgeber-Pauschalbeiträge steigen um 5 Prozentpunkte	Seite 4
1.2. Pauschalbeiträge für Beschäftigte im Privathaushalt unverändert	Seite 6
1.3. Geringere Beitragsersparnis für Arbeitnehmer in der Gleitzone	Seite 7
2. Alternativen zum 400-Euro-Mini-Job	Seite 8
2.1. Vom Mini-Job zum Gleitzonejob – Ausweg oder Irrweg?	Seite 9
2.2. Eine Gleitzonebeschäftigung anstelle zweier Mini-Jobs	Seite 12
2.3. Arbeitsrechtliche Zulässigkeit von Entgeltanpassungen	Seite 13
2.4. Kurzfristige Beschäftigungen: Der Königsweg?	Seite 14
2.4.1. <i>Sozialversicherungsrechtlicher Begriff der Kurzfristigkeit</i>	Seite 15
2.4.2. <i>Kurzfristigkeit im Lohnsteuerrecht</i>	Seite 16
3. Gestaltungsmöglichkeiten bei Neueinstellungen	Seite 17
3.1. Lohnsteuerkarte bei Steuerklasse I bis IV statt Pauschsteuer 2 Prozent	Seite 18
3.2. Privat krankenversicherte Arbeitnehmer	Seite 18
3.3. Zweitnebenjobs mit Beitragsbonus zur Arbeitslosenversicherung	Seite 18
4. Abwälzung der pauschalen Lohnsteuer	Seite 19

Impressum

REDAKTION

Wolfgang Bach
(Chefredakteur Haufe SGB
Office, verantw. i. S. d. P.)
Anja Bek (CvD)

Kontakt zur Redaktion:
redaktion@personal-office.de

www.personal-office.de
www.sgb-office.de
www.haufe.de

GESCHÄFTSFÜHRER

Helmuth Hopfner,
Martin Laqua,
Markus Reithwiesner

GRAFIK/LAYOUT

Haufe Fachmedia

REDAKTIONSANSCHRIFT VERLAG

Rudolf Haufe Verlag GmbH
& Co. KG
Hindenburgstraße 64
79102 Freiburg

Rudolf Haufe Verlag
GmbH & Co. KG
Hindenburgstraße 64
79102 Freiburg

REDAKTIONSSCHLUSS

31.5.2006

1. Kostensteigerungen im Niedriglohnsektor zum 1.7.2006

Am 19. Mai verabschiedete der Deutsche Bundestag das Haushaltsbegleitgesetz 2006. In der Presse ist vorwiegend von der größten Steuererhöhung in der Geschichte der Bundesrepublik Deutschland die Rede. Dabei steht zwar das Schreckgespenst der um drei Prozentpunkte erhöhten Mehrwertsteuer zum Jahreswechsel 2007 im allgemeinen Interessenfokus.

Viel früher aber sind die Folgen auf einem Nebenkriegsschauplatz spürbar: Schon ab Juli 2006 wird der Niedriglohnsektor deutlich unattraktiver: Die vom Arbeitgeber zu tragenden **Pauschalbeiträge** zur Kranken- und Rentenversicherung **für 400-Euro-Mini-Jobs steigen um 5 Prozentpunkte** an. Das bedeutet gerade für Unternehmen, die viele „Geringfügige“ beschäftigen, in diesem Bereich eine gewaltige Kostensteigerung!

Parallel dazu **verringert sich die Beitragsersparnis für Arbeitnehmer** in der so genannten Gleitzone mit einem monatlichen Bruttoverdienst von mehr als 400 Euro bis maximal 800 Euro in ähnlichem Umfang.

In diesem Kapitel sind zunächst die konkreten Neuerungen erläutert. Die weiteren Kapitel gehen dann auf Alternativen und Gestaltungsmöglichkeiten ein.

1.1 Arbeitgeber-Pauschalbeiträge steigen um fünf Prozentpunkte

Zur Krankenversicherung sind statt bisher 11 % künftig 13 % Pauschalbeitrag zu zahlen. Zur Rentenversicherung erhöht sich der Pauschalbeitrag von bislang 12 % auf 15 %. Bei gleich bleibender Pauschalsteuer von 2 % beträgt die Gesamtbelastung des Arbeitgebers ab Juli also 30 % statt bisher 25 %.

Grundlage zur Berechnung der pauschalen Beiträge zur Kranken- und Rentenversicherung ist das jeweilige Arbeitsentgelt (= Bruttoverdienst) aus der geringfügig entlohnten Beschäftigung.

Beispiel

Ein Arbeitnehmer übt beim Arbeitgeber A eine geringfügig entlohnte Beschäftigung für ein monatliches Arbeitsentgelt von 400 Euro aus. Die monatliche Beitragsbelastung stellt sich für den Arbeitnehmer bis 30.6.2006 und ab 1.7.2006 wie folgt dar:

Krankenversicherung	Bis Juni 2006 (11 %) 44 EUR	Ab Juli 2006 (13 %) 52 EUR	Differenz - 8 EUR
Rentenversicherung	Bis Juni 2006 (12 %) 48 EUR	Ab Juli 2006 (15 %) 60 EUR	- 12 EUR
Monatliche Mehrkosten (Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung):			- 20 EUR

Hinzu kommt regelmäßig die pauschale Steuer (2 %), hier also 8 Euro. Dieser Satz ändert sich ab 1. Juli 2006 nicht.

Aus dieser Berechnung lässt sich der Mehraufwand für den Arbeitgeber klar erkennen:

Der Arbeitnehmer kostet ab Juli 2006 insgesamt 520 Euro (400 Euro Arbeitsentgelt + 120 Euro Pauschalbeiträge und -steuern).

Bislang schlug der Mini-Jobber für die gleiche Gegenleistung mit lediglich 500 Euro zu Buche (400 Euro Arbeitsentgelt + 100 Euro Pauschalbeiträge und -steuern).

Daraus errechnet sich eine effektive Mehrbelastung bezogen

- auf die Pauschalabgaben von 20 % oder
- auf die monatlichen Gesamtkosten für diesen Arbeitnehmer von immerhin 4 %.

Praxistipp

Auf allen Haufe-Produkten für Entgeltabrechner steht Ihnen jetzt ein Mini-Job-Pauschalbeitragsrechner zur Verfügung. Dieser ermittelt die Beiträge für 400-Euro-Mini-Jobs ab Juli 2006 mit Differenz zum Vergleichszeitraum im ersten Halbjahr und zeigt Ihnen Sparpotenziale aus Arbeitgebersicht.

Sie greifen noch nicht auf Fachinformationen der Haufe Mediengruppe zurück? Für einen begrenzten Zeitraum finden Sie das Berechnungsprogramm kostenlos im Internet unter www.haufe.de/minijob.

Wann sind Pauschalbeiträge überhaupt zu zahlen?

Die Voraussetzungen dafür, wann Pauschalbeiträge an die Mini-Jobzentrale abzuführen sind und somit die Mehrbelastung überhaupt zum Tragen kommt, ändern sich nicht. Zusammengefasst heißt das:

A) Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung

Diese sind immer nur dann zu zahlen, wenn der Arbeitnehmer auch in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert ist (als Pflichtversicherter, freiwillig Versicherter oder kostenfrei als Familienangehöriger). Für privat Krankenversicherte entfällt die pauschale Beitragszahlung.

B) Pauschalbeiträge zur Rentenversicherung

Auch in der Rentenversicherung sind Pauschalbeiträge dann zu zahlen, wenn der 400-Euro-Mini-Job versicherungsfrei ist. Hier ist allerdings nicht Voraussetzung, dass der Arbeitnehmer auch gesetzlich rentenversichert ist. Pauschalbeiträge zur Rentenversicherung sind beispielsweise auch zu zahlen, wenn der Arbeitnehmer rentenversicherungsfrei ist, weil

- er eine Altersvollrente bezieht oder
- er eine Beamtenpension oder berufsständische Altersversorgung erhält (z. B. bei Architekten oder Rechtsanwälten) oder
- er älter als 65 Jahre ist und bis zum 65. Lebensjahr nicht versichert war oder die Rentenversicherungsbeiträge danach erstattet wurden.

Achtung

Nur für den ersten, neben einer Hauptbeschäftigung ausgeübten 400-Euro-Mini-Job fallen Pauschalbeiträge an. Ein zweiter parallel ausgeübter Nebenjob (und auch jeder weitere) wird dagegen versicherungspflichtig. In diesem Fall sind anteilig Arbeitgeber- und Arbeitnehmer-Pflichtbeiträge an die jeweilige Krankenkasse abzuführen. Hier kommt es also nicht zu einer Mehrbelastung beim Arbeitgeber.

1.2 Beiträge für Beschäftigte im Privathaushalt

Grundsätzlich gelten für geringfügig Beschäftigte in Privathaushalten dieselben Regelungen, die auch für geringfügig Beschäftigte bei anderen Arbeitgebern gelten; allerdings sind geringere Beiträge zu zahlen. Sowohl zur Kranken- wie auch zur Rentenversicherung fallen jeweils nur 5 % an Pauschalbeiträgen an. Hier gibt es keine Änderung ab 1. Juli 2006.

1.3 Geringere Beitragsersparnis in der Gleitzone

Während geringfügige Beschäftigungen mit einem Arbeitsentgelt bis zu 400 Euro im Monat versicherungsfrei bleiben, sind Beschäftigungen mit einem monatlichen Arbeitsentgelt in der **Gleitzone** (durchschnittlicher monatlicher Bruttoverdienst von 400,01 Euro bis 800 Euro) prinzipiell sozialversicherungspflichtig. Allerdings muss der **Arbeitnehmer nur einen reduzierten Beitragsanteil** zur Sozialversicherung zahlen.

Die Gleitzone nregelung gilt ausdrücklich nicht, wenn der Arbeitnehmer die jeweilige Beschäftigung im Rahmen seiner Berufsausbildung ausübt. Auszubildende profitieren somit nicht von der Beitragsermäßigung, wie sonstige Arbeitnehmer.

Komplexer Mechanismus des „Faktor F“

Die Gleitzone stellt einen fließenden Übergang zwischen dem 400-Euro-Mini-Job (für den Arbeitnehmer abgabefrei) und höher vergüteten Beschäftigungen mit mehr als 800 Euro monatlichem Bruttoverdienst (derzeit circa 21 % anteilige Beitragsbelastung) dar. Dabei steigt der Arbeitnehmer-Beitragsanteil linear an. Zu diesem Zweck wird zunächst eine niedrigere, fiktive Beitragsbemessungsgrundlage unterhalb des eigentlich beitragspflichtigen Bruttoverdienstes ermittelt. Hierzu dient die folgende Formel:

$$F \times 400 + (2 - F) \times (\text{Arbeitsentgelt} - 400)$$

Entscheidend für den reduzierten Betrag, aus dem letztendlich die Arbeitnehmerbeiträge berechnet werden, ist also der **Gleitzone n-Faktor F**. Dieser ist wiederum definiert als Verhältniswert zwischen dem Pauschalabgabensatz für 400-Euro-Mini-Jobs und dem aktuell anzuwendenden, durchschnittlichen Gesamtsozialversicherungsbeitragsatz, welcher für 2006 bei 41,9 % liegt.

Zeitraum	Berechnungsformel	Ergebnis Faktor F ¹
Januar bis Juni 2006	25 : 41,9	= 0,5967
Ab Juli 2006	30 : 41,9	= 0,7160

¹ gerundet auf vier Stellen nach dem Komma

Gleitzonebeschäftigte, deren monatliches Brutto nur knapp über 400 Euro liegt, profitierten bisher am deutlichsten von der Beitragsersparnis. Umgekehrt bekommen sie die Auswirkungen des Haushaltsbegleitgesetzes am deutlichsten zu spüren, wie die nachfolgende Übersicht zeigt.

Beispiele

Angenommen wird eine Arbeitnehmer-Beitragsbelastung von insgesamt 21,5 %:

Brutto (alle in EUR)	Reduzierte Bemessungsgrundlage		Beitrag Arbeitnehmer 21,5 % ²		Mehrbelastung Arbeitnehmer
	bis Juni 2006	ab Juli 2006	bis Juni 2006	ab Juli 2006	ab Juli 2006
410	252,71	299,24	21,91	41,51	- 19,60 EUR
500	379,01	414,80	56,55	71,63	- 15,08 EUR
600	519,34	543,20	95,05	105,09	- 10,04 EUR
700	659,67	671,60	133,54	138,54	- 5,00 EUR

² inklusive 0,9 % Zusatzbeitrag Krankenversicherung, kein Beitragszuschlag für Kinderlose zur Pflegeversicherung

Bei monatlichen Bruttoarbeitsentgelten nahe der oberen Gleitzonegrenze von 800 Euro fällt die Nettoerduzierung zwar deutlich geringer aus. Dennoch sind aus Sicht der Entgeltabrechner zahlreiche **Rückfragen von den meisten Gleitzonebeschäftigten zu erwarten**, wenn diese ihre erste Lohn- oder Gehaltsabrechnung für die zweite Jahreshälfte erhalten.

2. Alternativen zum 400-Euro-Mini-Job

Politisches Ziel des Haushaltsbegleitgesetzes 2006 ist unter anderem, wieder mehr sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse zu schaffen. Diese waren aufgrund der günstigen Bedingungen für geringfügige Beschäftigten überproportional zurückgegangen.

Dies wirkt sich so aus, dass gleichzeitig 400-Euro-Mini-Jobs für Arbeitgeber unattraktiver werden und Arbeitnehmer in der Gleitzone erhebliche Nettoeinbußen gegenüber bisher hinnehmen müssen.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer werden deshalb ab Juli vielfach gemeinsam überlegen, wie sie Beschäftigungsverhältnisse in Zukunft für beide Seiten zumindest weiterhin annehmbar ausgestalten oder vielleicht sogar optimieren können.

Um hier eine pauschale Aussage treffen zu können, spielen zu viele – harte wie weiche – Faktoren eine Rolle. So stellen sich eine ganze Reihe von Fragen:

- Welche Lohnsteuerklasse kommt bei eventueller Aufstockung eines Mini-Jobs zum Tragen?
- Soll eine laufende Beschäftigung angepasst werden (siehe 2.3, arbeitsrechtliche Klärung)?
- Besteht die Bereitschaft von Beschäftigten, eventuell Abstriche in Kauf zu nehmen?
- Oder kann jemand neu für die zu erledigende Tätigkeit eingestellt werden?

Praxistipp

Zumindest bei Neueinstellungen sollten Sie ab sofort die nachfolgend beschriebenen Vor- und Nachteile der unterschiedlichen Gestaltungsmöglichkeiten prüfen, siehe dazu insbesondere auch Abschnitt 3.

2.1 Vom Mini-Job zum Gleitzonenjob – Ausweg oder Irrweg?

In laufenden Beschäftigungen ist mit zahlreichen Hürden zu rechnen, sodass nicht ohne Weiteres „per Handstreich“ zum 1. Juli die aus Arbeitgebersicht gewünschten Umstellungen vorgenommen werden können.

Beachten Sie dazu auch die arbeitsrechtlichen Ausführungen (Abschnitt 2.3. zur arbeitsrechtlichen Zulässigkeit von Entgeltanpassungen, Seite 13). Auch dürften bei vielen bisher auf 400-Euro-Basis beschäftigten Arbeitnehmern Argumente gegen eine Änderung sprechen oder auch aus betriebsorganisatorischer Sicht oft Zwänge beziehungsweise Hinderungsgründe vorliegen.

A) Bewertung aus Sicht des Betriebs

Auf den ersten Blick ergibt sich für den Arbeitgeber folgende Gegenüberstellung für einen Standardfall:

Mini-Job, monatlich 400 Euro	Erhöhung Brutto zum 1. Juli auf 405 Euro, Gleitzone
<p>Die Pauschalabgaben in Höhe von insgesamt 30 % (ab 1. Juli 2006) belaufen sich auf 120 Euro.</p> <p>Die Arbeitgeberbelastung inkl. Abgaben beträgt somit 520 Euro.</p>	<p>Die Arbeitgeber-Beitragsanteile belaufen sich – bei einem angenommenen KV-Beitragssatz von 13,4 % – auf insgesamt 83,23 Euro (halber Beitragssatz zu allen SV-Zweigen). Dazu kommen Umlagebeiträge zur U1 und U2 nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz in Höhe von insgesamt 3 Euro.</p> <p>Die Arbeitgeberbelastung beträgt somit 491,23 Euro, ist also um fast 30 Euro günstiger als der 400-Euro-Mini-Job!</p>

B) Betrachtung aus Blickwinkel von Beschäftigten

Vollkommen anders stellt sich das Ganze **aus Arbeitnehmersicht** dar. Wie Sie der Fortsetzung des Sachverhalts im nachstehenden Beispiel entnehmen werden, fallen einerseits Arbeitnehmerbeitragsanteile zur Sozialversicherung an, wie oben bereits beschrieben.

Erschwerend kommt hinzu, dass auch lohnsteuerliche Abzüge vorzunehmen sind. Sobald der Schwellenwert von 400 Euro monatlich überschritten wird, müssen Arbeitnehmer nämlich zwingend eine Lohnsteuerkarte vorlegen.

Die Pauschalierung mit dem Steuersatz von 2 % kann in der Gleitzone nicht fortgeführt werden. Steuerlich unterliegen Beschäftigte in der Gleitzone der Regelbesteuerung.

Beispiel

- Aufgrund der Erhöhung auf 405 Euro monatlich muss die Arbeitnehmerin eine Lohnsteuerkarte vorlegen. Da der Ehemann einen deutlich höheren Verdienst erzielt, kommt die Steuerklasse V zum Tragen.
- Die Arbeitnehmerin hat ein Kind.
- Als reduzierte Beitragsbemessungsgrundlage in der Gleitzone ist der Betrag von 292,82 Euro anzusetzen (Berechnung siehe 1.3)

Es ergeben sich also folgende Abzüge auf Arbeitnehmerseite:

Bruttogehalt	405,00 EUR
./. Lohnsteuer	49,25 EUR
./. Solidaritätszuschlag	0,00 EUR
./. Kirchensteuer (8 %)	3,94 EUR
./. Krankenversicherung (6,7 % + 0,9 % Zuschlag)	14,74 EUR
./. Rentenversicherung (9,75 %)	17,61 EUR
./. Arbeitslosenversicherung (3,25 %)	5,88 EUR
./. Pflegeversicherung (0,85 %)	1,54 EUR
<hr/>	
Verbleibt Netto nach Abzügen	312,04 EUR

Die Beschäftigte dürfte wohl kaum bereit sein, ab 1. Juli für die gleiche Arbeitsleistung circa 90 Euro – umgerechnet deutlich über 20 % – weniger zu bekommen.

Träfe im sonst unveränderten Beispiel **Steuerklasse I, II, III oder IV** zu, so fielen wegen des geringen Lohns zwar keine Steuerabzüge an. Doch selbst dann läge der Nettoverdienst bei unter 370 Euro.

Die Verminderung des auszahlenden Betrags um mehr als 30 Euro bei gleichem Arbeitsumfang entspräche also immer noch einer Lohnkürzung von etwa 8 %. Dem stehen zum einen **arbeitsrechtliche Probleme** im Weg (vergleiche Abschnitt 2.4). Und kann man diese lösen, so stellt sich die Frage, ob das Arbeitsergebnis durch sicherlich verringerte Motivation nicht zu sehr negativ beeinflusst wird.

Zur Verdeutlichung nochmals umgekehrt:

Damit die Arbeitnehmerin **unverändert etwa 400 Euro netto** als Ergebnis bekäme, müssten als Brutto etwa 450 Euro aufgewendet werden. Daraus ergäben sich wiederum Arbeitgeberbeitragsanteile von mehr als 90 Euro, die **Gesamtbelastung läge bei über 540 Euro**.

2.2 Gleitzonebeschäftigung statt Mini-Jobs

Die verabschiedete Rechtsänderung zu den Pauschalbeiträgen könnte zur Abkehr von 400-Euro-Beschäftigungen führen. Natürlich lässt sich dies nicht immer organisatorisch bewerkstelligen. Vielmehr sollte gerade durch Beschäftigung einer Aushilfe in Zeiten hoher Auslastung des Stammpersonals erhöhter Arbeitsanfall flexibel abgedeckt werden.

Würde bisher aus Kostengründen verstärkt mit Aushilfen gearbeitet, so ist nun tatsächlich die Überlegung sinnvoll, anstelle von zwei oder mehr bisher auf 400-Euro-Basis besetzten Jobs künftig wieder sozialversicherungspflichtige Stellen zu schaffen. Dies ist – wie unter 2. bereits erwähnt – vom Gesetzgeber so gewünscht.

Beispiel

Sie beschäftigen derzeit zwei Mini-Jobber mit jeweils 30 Stunden à 10 Euro im Monat. Organisatorisch ergibt sich für Sie die Option, künftig nur noch einen der beiden Mitarbeiter mit doppelter Stundenzahl weiter zu beschäftigen. In der Grafik werden beide Möglichkeiten für Zeitraum Juli 2006 bewertet.

Bei der Gleitzonebeschäftigung wird Steuerklasse II unterstellt, sodass keine Lohnsteuer anfällt. Der Arbeitnehmer-Beitragsanteil beträgt insgesamt 20,6 %, der Arbeitnehmer wird mit 21,5 % belastet (inklusive 0,9 % zusätzlicher Beitrag zur Krankenversicherung).

	Arbeitgeber	Arbeitnehmer
A) Zwei Mini-Jobs mit je 300 Euro monatlich	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsentgelt 600 Euro • Pauschalabgaben 180 Euro • Belastung insg. 780 Euro 	Die zwei Mini-Jobber erhalten jeweils 300 Euro netto ausgezahlt, das heißt keine Abzüge.
B) Eine Gleitzonebeschäftigte , Brutto 600 Euro	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsentgelt 600 Euro • Arbeitgeberanteile 123,60 Euro • Belastung insgesamt 723,60 Euro <p>Somit monatliche Ersparnis von 56,40 Euro!</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsentgelt 600 Euro • Beitragsabzüge 105,09 Euro • Nettoauszahlung 494,91 Euro <p>Zwar stehen netto 194,91 Euro mehr zu Buche. Allerdings reduziert sich der Nettostundenlohn von 10 Euro auf circa 8,25 Euro.</p>

Falls Sie dieses Modell in Betracht ziehen, sollten Sie dem infrage kommenden Arbeitnehmer folgende **Vorteile** argumentativ deutlich machen, welche er in der Gleitzone durchaus hat:

- Eigener Versicherungsschutz in allen Sozialversicherungszweigen
- Krankengeldanspruch aus der gesetzlichen Krankenversicherung
- Anspruch auf Leistungen aus der Rentenversicherung (z. B. Kuren)
- Gezahlte Beiträge gelten als Wartezeit für eigene Rentenansprüche und wirken sich rentensteigernd aus
- Anspruch auf Arbeitslosengeld im Fall der Arbeitslosigkeit

Achtung bei Rentnern und Altersteilzeitbeschäftigten

Der Gedanke an die Erhöhung des Arbeitsentgelts mit dem Ziel, die Gleitzone zu nutzen, dürfte sich für manche bisherigen Mini-Jobber von vorneherein verbieten:

- **Arbeitnehmer in Altersteilzeit** dürfen nicht mehr als 400 Euro pro Monat in einem Nebenjob bei einem anderen Arbeitgeber verdienen. Ansonsten droht ihrem Hauptarbeitgeber der Verlust der Zuschüsse von der Bundesagentur für Arbeit.
- Bei **Rentenbeziehern, welche das 65. Lebensjahr noch nicht vollendet** haben, ist generell Vorsicht geboten: Unerwünschte Rentenkürzungen drohen vielfach bereits ab einem Hinzuverdienst von 350 Euro pro Monat.

2.3 Arbeitsrechtliche Zulässigkeit von Entgeltanpassungen

Aus arbeitsrechtlicher Sicht ist der Übergang von einem Mini-Job zu einem Gleitzonejob nur einvernehmlich durch eine Vertragsänderung möglich. Einseitig kann der Arbeitgeber die Entgelthöhe weder reduzieren noch erhöhen. Hierzu reicht sein Direktionsrecht nicht aus. Allein möglich und erforderlich ist dazu ein Änderungsangebot des Arbeitgebers, über dessen Annahme der Arbeitnehmer jedoch frei entscheiden kann.

Will der Arbeitgeber den Druck auf den Arbeitnehmer erhöhen, kann er eine **Änderungskündigung** aussprechen. Er muss dem Mini-Jobber einen geänderten Arbeitsvertrag mit der beabsichtigten Vergütungsanpassung unterbreiten. Gleichzeitig muss er eine Kündigung unter dem Vorbehalt aussprechen, dass der Arbeitnehmer die Vertragsänderung nicht akzeptiert.

Achtung

Hierbei ist jedoch ein eventuell bestehender Kündigungsschutz zu berücksichtigen. Geringfügig Beschäftigte unterliegen nämlich denselben arbeitsrechtlichen Bestimmungen wie sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer. Genießt der betreffende Arbeitnehmer Kündigungsschutz, führt das zu der paradoxen Situation, dass die angebotene Entgelterhöhung i. S. v. § 1 Abs. 2 und Abs. 3 KSchG sozial gerechtfertigt sein muss. Im Hinblick auf die oben beschriebenen sozialversicherungsrechtlichen Folgen und Netto-Einbußen (vgl. das obige Beispiel) ist das keine Selbstverständlichkeit.

Erzwingen kann der Arbeitgeber die von ihm gewünschte Vertragsänderung also nur sehr eingeschränkt. Er geht außerdem das Risiko ein, dass der Arbeitnehmer abspringt.

2.4 Kurzfristige Beschäftigungen als Königsweg?

Nicht neu, aber nach wie vor eine interessante Alternative: Kurzfristige Beschäftigungen sind bei Vorliegen verschiedener Voraussetzungen (siehe 2.4.1) **absolut beitragsfrei zur Sozialversicherung**. Ist das also die Ultima Ratio, um Arbeit möglichst günstig „einzukaufen“?

Für kurzfristige Beschäftigungen im steuerlichen Sinne (Voraussetzungen siehe 2.4.2) kommt – wenn überhaupt – nur eine **Lohnsteuerpauschalierung mit 25 %** in Betracht. Dazu kommen 5,5 % Solidaritätszuschlag und ggf. pauschale Kirchensteuer von 4,5% bis 7 % (abhängig vom Bundesland), berechnet aus dem pauschalen Lohnsteuerbetrag.

Alternativ kann die Lohnsteuer nach den individuellen Merkmalen der Lohnsteuerkarte erhoben werden – auch in Fällen, in denen die Voraussetzungen für eine Lohnsteuerpauschalierung erfüllt sind.

Die Beschäftigung müsste somit idealerweise

- kurzfristig im Sinne der Sozialversicherung sein, also absolut beitragsfrei sein und
- von der Entlohnung her so niedrig sein, dass sie bei Abwicklung über Lohnsteuerkarte auch auf Arbeitnehmerseite als Lohnsteuerbelastung keine oder zumindest nur minimale Beträge ergibt.

- Voraussetzung b) ist dann gegeben, wenn der Brutto-Arbeitslohn monatlich
- bei Steuerklasse I oder IV unter 900 Euro,
 - bei Steuerklasse II unter 1.035 Euro und
 - bei Steuerklasse III unter 1.701 Euro liegt.

Jedoch hat auch dieser vermeintliche Königsweg seine Tücken: Arbeitnehmer zu finden, auf welche die genannten Voraussetzungen zutreffen, dürfte äußerst schwierig sein.

2.4.1 Sozialversicherungsrechtlicher Begriff der Kurzfristigkeit

Wesentliche Voraussetzungen

Eine Beschäftigung ist dann kurzfristig, wenn sie innerhalb eines Kalenderjahres auf nicht mehr als zwei Monate oder insgesamt 50 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt ist. Das gilt natürlich insbesondere, wenn sie im Voraus vertraglich befristet ist (zum Beispiel durch einen auf längstens ein Jahr befristeten Rahmenarbeitsvertrag).

Von dem Zweimonatszeitraum ist nur dann auszugehen, wenn die Beschäftigung an mindestens fünf Tagen in der Woche ausgeübt wird. Bei Beschäftigungen von regelmäßig weniger als fünf Tagen in der Woche ist bei der Beurteilung auf den Zeitraum von 50 Arbeitstagen abzustellen.

Zusammenrechnung mehrerer befristeter Beschäftigungen

Zeiten mehrerer aufeinanderfolgender kurzfristiger Beschäftigungen sind zusammenzurechnen. Wird dabei die Grenze von zwei Monaten oder 50 Arbeitstagen überschritten, handelt es sich um eine regelmäßig ausgeübte Beschäftigung. Folgende Besonderheiten sind zu beachten:

- Bei einer Zusammenrechnung von mehreren Beschäftigungszeiten treten an die Stelle des Zweimonatszeitraums 60 Kalendertage; das gilt nicht, wenn es sich bei den einzelnen Beschäftigungszeiten jeweils um volle Kalendermonate handelt.
- Sind bei einer Zusammenrechnung Zeiten, in denen die Beschäftigung regelmäßig an mindestens fünf Tagen in der Woche ausgeübt wurde, und Beschäftigungszeiten mit einer Arbeitszeit an weniger als fünf Tagen in der Woche zu berücksichtigen, dann ist einheitlich von dem Zeitraum von 50 Arbeitstagen auszugehen.

Berufsmäßige Ausübung verhindert Kurzfristigkeit und Beitragsfreiheit

Eine kurzfristige Beschäftigung ist trotz Einhaltung der Zeitgrenzen dann nicht mehr versicherungs- und somit beitragsfrei, wenn sie

- berufsmäßig ausgeübt wird und gleichzeitig
- das Arbeitsentgelt 400 Euro im Monat übersteigt.

Die Prüfung der Berufsmäßigkeit kann also unterbleiben, wenn das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt nicht mehr als 400 Euro beträgt.

Die Berufsmäßigkeit ist ansonsten stets zu prüfen. Sie liegt immer vor, wenn die Beschäftigung für den Arbeitnehmer nicht von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist. Letzteres ist zum Beispiel der Fall bei Beschäftigungen, die nur gelegentlich (zum Beispiel zwischen Schulabschluss und Studium) oder von Personen ausgeübt werden, die bereits aus dem aktiven Erwerbsleben ausgeschieden sind (Hausfrauen/Hausmänner, Rentner). Kurzfristige Beschäftigungen, die im Rahmen der beschriebenen Zeitgrenzen neben einer Hauptbeschäftigung ausgeübt werden, gelten nicht als berufsmäßig ausgeübt. Alle Beschäftigungen während der Elternzeit, während des Wehr- oder Zivildienstes oder eines freiwilligen sozialen Jahres gelten generell als berufsmäßig ausgeübt. Das Gleiche gilt für Beschäftigungen während eines unbezahlten Urlaubs. Bei allen genannten Konstellationen spielt es auch keine Rolle, ob die befristete Beschäftigung bei seinem bisherigen oder einem anderen Arbeitgeber ausgeübt wird. Berufsmäßigkeit liegt ebenfalls ohne weitere Prüfung bei der Beschäftigung von Personen vor, die bei Beginn der zu beurteilenden Beschäftigung Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung erhalten (zum Beispiel Bezug von Arbeitslosengeld) oder bei der Agentur für Arbeit für eine mehr als kurzfristige Beschäftigung arbeitssuchend gemeldet sind.

2.4.2 Kurzfristigkeit im Lohnsteuerrecht

Der Arbeitgeber kann unter Verzicht auf die Vorlage einer Lohnsteuerkarte bei Arbeitnehmern, die nur kurzfristig beschäftigt werden, die Lohnsteuer mit einem Pauschalsteuersatz von 25 % erheben.

Die pauschale Lohnsteuer von 25 % (zuzüglich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer) ist vom jeweiligen Arbeitgeber in den Lohnsteuer-Anmeldungen anzugeben. Sie ist nicht an die Bundesknappschaft zu entrichten.

Voraussetzungen

- Der Arbeitnehmer wird nur gelegentlich, nicht regelmäßig wiederkehrend, das heißt von Fall zu Fall, beschäftigt. Der Arbeitgeber kann also auf einen Stamm von Arbeitnehmern zurückgreifen, die auf Abruf bereitstehen. Entscheidend ist dabei, dass ggf. mehrere befristete Tätigkeiten nicht von vornherein vereinbart worden sind. Wie oft die Aushilfskräfte tatsächlich im Laufe des Jahres tätig werden, spielt dann keine Rolle.
- Die Beschäftigung darf nicht länger als 18 zusammenhängende Arbeitstage andauern. Der Zeitraum von 18 zusammenhängenden Arbeitstagen wird durch Tage, an denen üblicherweise nicht gearbeitet wird, nicht unterbrochen. Als Arbeitstage zählen nur die Tage, an denen der Arbeitnehmer tatsächlich tätig ist. Samstage, Sonn- und Feiertage, einzelne Werkstage (sog. Freizeittage), unbezahlte Krankheits- und Urlaubstage bleiben außer Betracht. Das gilt sowohl für die Frage des zusammenhängenden Einsatzes als auch des Zeitraums von 18 Tagen.
- Der Arbeitslohn darf während der Beschäftigungsdauer durchschnittlich je Arbeitsstunde 12 Euro nicht übersteigen.
- Der Arbeitslohn darf 62 Euro durchschnittlich je Arbeitstag nicht übersteigen. Zur Ermittlung ist der Gesamtlohn einschließlich steuerpflichtiger sonstiger Bezüge durch die Zahl der tatsächlichen Arbeitstage zu teilen. Der Betrag kann zum Beispiel durch Überstunden an Einzeltagen über dem Grenzwert liegen. Als ein „Arbeitstag“ kann auch eine sich auf zwei Kalendertage erstreckende Nachtschicht angesehen werden. Die Grenze von 62 Euro entfällt, wenn die Beschäftigung **zu einem unvorhersehbaren Zeitpunkt sofort erforderlich** wird. Das ist der Fall, wenn das Arbeitsverhältnis dem Ersatz einer ausgefallenen oder dem akuten Bedarf einer zusätzlichen Arbeitskraft dient.

3. Gestaltungsmöglichkeiten bei Neueinstellungen

Ein möglicher Ausweg könnte sein, bereits bei der Einstellung von Mini-Jobbern auf einige Details zu achten. So können im Einzelfall

- der Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung von 13 % oder
 - die Pauschalsteuer von 2 % oder sogar
 - diese beiden Abgaben zusammen, also 15 %
- an Arbeitgeberbelastung eingespart werden.

Es ist nicht möglich, den Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung einzusparen. Mit 15 % sind Sie als Arbeitgeber also „auf jeden Fall dabei“.

3.1. Lohnsteuerkarte statt Pauschalsteuer

Die 2 %-ige Pauschalsteuer entfällt, wenn der Mini-Jobber eine Lohnsteuerkarte vorlegt. Dies ist aber nur in den Steuerklassen I bis IV sinnvoll, weil dort keine Lohnsteuer anfällt. Hat der Steuerpflichtige hingegen Steuerklasse V oder VI oder Einkünfte aus anderen Einkunftsarten, die zur Abgabe einer Einkommensteuer-Erklärung führen, so ist die Pauschalsteuer für den Arbeitnehmer selbst bei Überwälzung (siehe 4.) günstiger.

3.2 Privat krankenversicherte Arbeitnehmer

Bei bereits beschäftigten Arbeitnehmern haben Sie natürlich keine rechtlich zulässige Möglichkeit, Einfluss auf deren Krankenversicherungswahl zu nehmen. Nur bei Neueinstellungen könnten im Rahmen der Personalauswahl Weichen gestellt werden: Der 13 %-ige Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung entfällt für **nicht gesetzlich krankenversicherte Mini-Jobber**. Dafür kommen insbesondere Beamte im Nebenjob oder deren ansonsten nicht berufstätigen Ehegatten in Betracht. Auch Studenten und Schüler können (zum Beispiel über ihre Eltern) privat versichert sein.

Problem

Ein Problem könnte sich ergeben: Denn aus Bewerbungsunterlagen dürfte dies kaum herauszulesen sein. Außerdem könnte es im Hinblick auf das wohl zum 1. August in Kraft tretende Allgemeine Gleichstellungsgesetz unter Umständen arbeitsrechtlich zu Beanstandungen kommen, wenn Sie nachweislich Privatversicherte bevorzugen.

3.3 Zweit-Nebenjobs mit Beitragsbonus zur Arbeitslosenversicherung

Auch wenn es schon fast paradox anmuten mag: Die im Vergleich zu den 30 % bei Mini-Jobs ohnehin schon deutlich geringere Arbeitgeberbelastung bei sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungen bietet zusätzlichen Gestaltungsspielraum. Wiederum dürften sich jedoch nur per Zufall Arbeitnehmer rekrutieren lassen, die diese Voraussetzungen erfüllen.

Beispiel

Betrieb B stellt zum 1.8.2006 einen Arbeitnehmer für 2 Stunden pro Woche und monatlich 200 Euro ein. Er übt neben seiner versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung (Arbeitgeber A) bereits seit 2003 einen weiteren Mini-Job für 150 Euro im Monat bei Firma F aus. Da nur die zuerst begonnene Aushilfstätigkeit auf 400-Euro-Basis versicherungsfrei ist, bleibt Firma F auf den Pauschalabgaben von bis zu 30 % sitzen. Im zweiten und jeden weiteren Mini-Job tritt dagegen Versicherungspflicht ein: Betrieb B teilt sich mit dem Arbeitnehmer die Sozialversicherungsbeiträge. Da in diesem Fall aber zur Arbeitslosenversicherung keine Beitragspflicht besteht, sparen sowohl der Beschäftigte als auch sein Brötchengeber jeweils 3,25 %. Auf Arbeitgeberseite schlagen somit nur etwa 18 % an Lohnnebenkosten in Sachen Sozialversicherung zu Buche, statt der sonst derzeit üblichen 21 %.

Pauschalsteuer in Höhe von 20 %

Im vorliegenden Sachverhalt ist übrigens die Erhebung der zweiprozentigen Pauschalsteuer nicht mehr möglich. Dagegen besteht die Möglichkeit, die Lohnsteuer mit einem Pauschalsteuersatz in Höhe von 20 % zu erheben. Allerdings nur, wenn das Arbeitsentgelt 400 Euro monatlich nicht übersteigt. Die Vorlage einer Lohnsteuerkarte ist auch bei dieser Vorschrift nicht notwendig. Siehe dazu Kapitel 4.

4. Abwälzung der pauschalen Lohnsteuer

Nicht neu, aber der Vollständigkeit halber erwähnt: **Alle Formen der pauschalen Lohnsteuer** belasten zunächst den Arbeitgeber und sind somit Lohnnebenkosten. Er kann diese Belastung aber geschickt umgehen, indem er sie **auf den Beschäftigten abwälzt**. Dies bedeutet, dass der Arbeitnehmer die pauschalen Steuerbeträge im Ergebnis wirtschaftlich trägt. Dies kann sich zum Beispiel aus dem Arbeitsvertrag, einer Gehaltsumwandlung oder Gehaltsänderungsvereinbarung ergeben. Im Fall der 20 % Pauschalsteuererhebung sind auch ein pauschaler Solidaritätszuschlag (5,5 % der Pauschalsteuer) und ggf. pauschale Kirchensteuer (abhängig vom Bundesland bis zu 7 % der Pauschalsteuer) gesondert zu berechnen. Die pauschale Lohnsteuer (zzgl. Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer) ist vom Arbeitgeber in den Lohnsteuer-Anmeldungen anzugeben. Sie ist nicht an die Bundesknappschaft zu entrichten.

Korrekte Verbindung.



Verbindlich korrekt.



Inklusive
Neuregelung
bei Mini-Jobs ab
1. Juli 2006

Haufe Lohn & Gehalt Office. Unentbehrliche Fakten für Ihre Entgeltabrechnung.

Haufe Lohn & Gehalt Office® unterstützt Sie durch die intelligente Verknüpfung neuester Informationen und praktischer Arbeitshilfen selbst bei komplizierten Abrechnungsfragen – schnell, zuverlässig und kompetent. So sparen Sie wertvolle Zeit und rechnen jederzeit Cent genau ab.

Haufe Lohn & Gehalt Office
CD-ROM, inkl. Zugang zur stets
aktuellen Online-Version

€ 96,-

Bestell-Nr. A00420
Updates nach Bedarf à 38,- Euro.

Jetzt 4 Wochen kostenlos testen!

☎ 0180-50 50 440 12 Cent/Min. (ein Service von dtms)

www.haufe.de/bestellung

Haufe
...