

Minijobs

Das müssen Sie bei geringfügigen Beschäftigungen
ab 01.01.2019 beachten



Mandanten-Info

Minijobs

Bitte beachten Sie:

Umsatzsteuer-Änderung

vom 01.07.2020 bis 31.12.2020
von 19 % auf 16 % und 7 % auf 5 %.

1 Aktueller Überblick

1.1 Zahl der Minijobber in Deutschland Anfang 2019

1.2 Neue Geringfügigkeitsrichtlinien 2019

1.3 Dauerhafte Anhebung der Zeitgrenzen für kurzfristige Beschäftigung ab 2019

1.4 Neue Regelungen von Beschäftigungen in der Gleitzone

1.5 Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns

1.6 Minijobs im Arbeitsrecht

2 Formen der geringfügigen Beschäftigung

3 Gewerbliche 450 Euro-Minijobs

3.1 Sozialversicherung und Lohnsteuer

3.2 Pauschalabgaben für gewerbliche 450 Euro-Minijobs

3.3 Rentenversicherungspflicht und Option zur Befreiung

3.4 Minijob neben einer Hauptbeschäftigung

3.5 Regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt von 450 Euro

3.6 Vorhersehbares gelegentliches Überschreiten

3.7 Gelegentliches und nicht vorhersehbares Überschreiten der Entgeltgrenze

4 450 Euro-Minijobs im Privathaushalt

4.1 Geringere Pauschalabgaben für Privathaushalte

4.2 Steuervorteile bei der Einkommensteuerveranlagung

5 Übungsleiter und Ehrenamtliche

6 Kurzfristige Beschäftigungen

6.1 Höhere Arbeitszeitgrenzen gelten ab 2019 weiter

6.2 Berufsmäßigkeit

6.3 Lohnsteuerrechtliche Behandlung kurzfristig Beschäftigter

7 Beschäftigungen im Niedriglohnbereich

7.1 Übergangsbereich löst ab 01.07.2019 Beschäftigungen in der Gleitzone ab

7.2 Regelmäßiges Arbeitsentgelt

7.3 Ermittlung der ermäßigten Arbeitnehmerbeiträge zur Sozialversicherung

1 Aktueller Überblick

1.1 Zahl der Minijobber in Deutschland Anfang 2019

Zu Beginn des Jahres 2019 sind bei der Minijob-Zentrale rund 6,8 Mio. Minijobber im gewerblichen Bereich gemeldet. Daneben gehen rund 364.000 Personen einem regulär angemeldeten Minijob in einem Privathaushalt nach. Vor allem im Handel, im Gastgewerbe und in den verschiedenen Dienstleistungsbranchen sind geringfügig Beschäftigte stark vertreten und kaum mehr wegzudenken. Zuständige Stelle für alle Minijob-Verhältnisse ist die seit 16 Jahren bestehende Minijob-Zentrale. Sie betreut von Essen, Cottbus und Gelsenkirchen aus die Minijobber und Arbeitgeber in ganz Deutschland und gehört zum Verbundsystem der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See (KBS). Die Minijob-Zentrale erhält darüber hinaus sämtliche Meldungen für geringfügig entlohnte sowie für kurzfristig Beschäftigte.

1.2 Neue Geringfügigkeitsrichtlinien 2019

Die für Minijobs zu beachtenden Rechtsgrundlagen ergeben sich aus den Geringfügigkeitsrichtlinien. Diese wurden mit Wirkung ab 01.01.2019 aktualisiert und lösen die bislang gültige Fassung vom 12.11.2014 ab. Durch die neuen Geringfügigkeitsrichtlinien werden eine Reihe von Regelungen an die aktuelle Rechtslage angepasst.

1.3 Dauerhafte Anhebung der Zeitgrenzen für kurzfristige Beschäftigung ab 2019

Die Zeitgrenzen für eine sozialversicherungsfreie kurzfristige Beschäftigung wurden ab dem Jahr 2015 übergangsweise bis zum 31.12.2018 von zwei Monaten oder 50 Arbeitstagen auf drei Monate oder 70 Arbeitstage angehoben. Ab 01.01.2019 sollte dann automatisch wieder die alte Regelung gelten. Durch das sog. Qualifizierungschancengesetz werden die erhöhten Zeitgrenzen über den 31.12.2018 hinaus dauerhaft beibehalten.

1.4 Neue Regelungen von Beschäftigungen in der Gleitzone

Änderungen ergeben sich im Jahr 2019 auch für Beschäftigten innerhalb der Gleitzone (sog. Midijobs). Bei Beschäftigungsverhältnissen in der Gleitzone handelt es sich anders als bei den Minijobs, um sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen. Der Gesamt-Sozialversicherungsbeitrag wird von einem verminderten (fiktiven) Arbeitsentgelt berechnet. Arbeitnehmer brauchen nur einen reduzierten Arbeitnehmer-Beitragsanteil zur Sozialversicherung zahlen, die Arbeitgeber tragen den regulären Beitragsanteil. Ab dem 01.07.2019 wird die bisherige Gleitzone, in der Beschäftigte mit einem monatlichen Arbeitsentgelt von bisher 450,01 bis 850 Euro verringerte Arbeitnehmerbeiträge zahlen, zu einem sozialversicherungsrechtlichen Übergangsbereich weiterentwickelt. Die Obergrenze der Beitragsentlastung wird hierfür ab 01.07.2019 von bisher 850 Euro auf 1.300 Euro angehoben. Arbeitnehmer werden durch den neuen Übergangsbereich stärker entlastet als bisher.

1.5 Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns

Auch Minijobber, die im gewerblichen Bereich oder in Privathaushalten beschäftigt sind, haben grundsätzlich Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn. Die Bundesregierung hat den Mindestlohn ab 01.01.2019 auf 9,19 Euro pro Stunde angehoben und eine weitere Erhöhung ab 01.01.2020 auf 9,35 Euro beschlossen.

Hinweis

Arbeitgeber müssen ab 01.01.2019 berücksichtigen, dass durch die Erhöhung des Mindestlohns auf 9,19 Euro je Stunde das regelmäßig erzielte monatliche Arbeitsentgelt den Betrag von 450 Euro überschreiten kann. In diesem Fall muss die vereinbarte monatliche Arbeitszeit reduziert werden.

Von der Verpflichtung, den Mindestlohn zu zahlen, gibt es nur wenige Ausnahmen. Sprechen Sie hierzu Ihren Steuerberater an.

1.6 Minijobs im Arbeitsrecht

Minijobber gelten nach dem TzBfG als Teilzeitbeschäftigte. Damit sind geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer arbeitsrechtlich ihren sozialversicherungspflichtigen teil- und vollzeitbeschäftigten Kollegen gleichgestellt und haben damit u. a. Anspruch auf:

- den gesetzlichen Mindestlohn;
- Entgeltfortzahlung in Höhe des regelmäßigen Arbeitsentgelts bei Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit bis zu sechs Wochen;
- Mutterschutzlohn für die Zeit von Beschäftigungsverboten bzw. auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld nach dem MuSchG;
- bezahlten Erholungsurlaub;
- Entgeltfortzahlung für gesetzliche Feiertage sowie
- Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfristen.

Arbeitgeber sollten mit ihren Minijobbern stets einen schriftlichen Arbeitsvertrag schließen. Hat der Arbeitgeber dem Minijobber keinen schriftlichen Arbeitsvertrag ausgehändigt, ist er verpflichtet, ihm spätestens einen Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses einen schriftlichen Nachweis über die wesentlichen Arbeitsbedingungen auszustellen (§ 2 NachwG).

Hinweis

Die vorliegende Mandanten-Info liefert einen schnellen Überblick über die wichtigsten ab 01.01.2019 zu beachtenden Neuerungen bei Minijobs und Beschäftigungen in der Gleitzone (ab 01.07.2019: Übergangsbereich). Für darüber hinausgehende Informationen, steht Ihnen Ihr Steuerberater als kompetenter Ansprechpartner für eine individuelle Beratung jederzeit zur Verfügung.

2 Formen der geringfügigen Beschäftigung

Bei den geringfügigen Beschäftigungen sind zwei grundsätzliche Formen zu unterscheiden. Zum einen besteht der „klassische“ Minijob oder sog. 450 Euro-Minijob aufgrund der geringen Höhe des monatlichen Arbeitsentgelts. Als weitere Form existiert die kurzfristige Beschäftigung. Sie zeichnet sich durch ihre (kurze) zeitliche Dauer aus (max. 3 Monate oder 70 Arbeitstage) aus. Eine Beschäftigung kann damit entweder aufgrund der

- Entgeltgeringfügigkeit (regelmäßiges Arbeitsentgelt beträgt max. 450 Euro im Monat) oder wegen der
- Zeitgeringfügigkeit (kurzfristige Beschäftigung: max. 3 Monate oder 70 Arbeitstage)

geringfügig sein.

Bei dem klassischen 450 Euro-Minijob handelt es sich regelmäßig um solche Tätigkeiten, die auf Dauer ausgeübt werden. Kurzfristige Beschäftigungen sind dagegen typischerweise saisonal ausgeübte und zeitlich genau begrenzt ausgeübte Tätigkeiten (z. B. als Erntehelfer oder Ferienjob). Ein Minijob kann dabei entweder im gewerblichen Bereich oder in einem privaten Haushalt ausgeübt werden. Es gelten je Bereich unterschiedliche Pauschalabgaben und Besonderheiten hinsichtlich der von den Arbeitgebern abzugebenden Meldungen.

3 Gewerbliche 450 Euro-Minijobs

3.1 Sozialversicherung und Lohnsteuer

Unter einem 450 Euro-Minijob im gewerblichen Bereich versteht man den klassischen Minijob mit einem monatlichen regelmäßigen Arbeitslohn bis max. 450 Euro, der nicht in einem Privathaushalt ausgeübt wird, sondern in einem Unternehmen. Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung liegt vor, wenn das Arbeitsentgelt regelmäßig 450 Euro im Monat nicht überschreitet.

Hinweis

Die Arbeitsentgeltgrenze von 450 Euro gilt einheitlich für die alten und neuen Bundesländer. Hierbei handelt es sich um einen Monatswert, der auch dann gilt, wenn die Beschäftigung nicht während des gesamten Kalendermonats ausgeübt wird.

Regelmäßige Minijobs bis maximal 450 Euro im Monat sind versicherungsfrei in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. In der Rentenversicherung sind Minijobber bei Arbeitsaufnahme (seit 2013) versicherungspflichtig. Von der Rentenversicherungspflicht können sich Minijobber jedoch befreien lassen. Geringfügig entlohnte Beschäftigte unterliegen generell der Lohnsteuerpflicht. Die Besteuerung des Arbeitslohns für einen 450 Euro-Minijob kann dabei entweder

- nach den **individuellen Lohnsteuermerkmalen** des Minijobbers (Steuerklasse I – VI) oder
- pauschal durch den Arbeitgeber mit dem einheitlichen **Pauschalsteuersatz von 2 %**

erfolgen. Die Pauschalbesteuerung durch den Arbeitgeber mit 2 % stellt für die meisten geringfügig entlohnten Beschäftigten den Regelfall dar. Durch die Pauschalbesteuerung mit 2 % bleibt der pauschal besteuerte Arbeitslohn bei der privaten Einkommensteuerveranlagung des Arbeitnehmers außer Ansatz. Die Pauschalsteuer von 2 % ist vom Arbeitgeber zusammen mit dem pauschalen Kranken- und Rentenversicherungsbeitrag und den weiteren Abgaben an die Minijob-Zentrale abzuführen.

3.2 Pauschalabgaben für gewerbliche 450 Euro-Minijobs

Der Arbeitgeber eines geringfügig entlohnten Beschäftigten muss i. d. R. Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung entrichten. Die Pauschalbeitragssätze betragen **13 % zur Krankenversicherung** und **15 % zur Rentenversicherung** des Arbeitsentgelts. Voraussetzung für die Zahlung des Pauschalbeitrags zur Krankenversicherung von 13 % ist, dass der Minijobber in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert ist (z. B. Pflichtversicherter, im Rahmen der Familienversicherung, als Rentner, Student, freiwillig Versicherter). Für geringfügig entlohnte Beschäftigte, die privat krankenversichert und die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenversicherung und auch nicht als Familienmitglied mitversichert sind, hat der Arbeitgeber keinen Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung zu entrichten.

Geringfügig entlohnte Beschäftigte unterliegen grds. der **Versicherungspflicht in der Rentenversicherung**. Der Arbeitgeber zahlt einen Pauschalbeitrag in Höhe von 15 % des Arbeitsentgeltes zur Rentenversicherung, der Arbeitnehmer in Höhe von 3,60 % (Jahr 2019). Das bedeutet, dass der Minijobber den Pauschalbeitrag des Arbeitgebers um die Differenz zum vollen Rentenversicherungsbeitragssatz von 18,60 % (Jahr 2019) aufstocken muss.

Hinweis

Der geringfügig entlohnt Beschäftigte kann sich auf Antrag von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung befreien lassen (→Kapitel 3.3). In diesem Fall zahlt der Arbeitgeber weiterhin Pauschalbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung in Höhe von 15 % des Arbeitsentgelts.

Neben den pauschalen Sozialversicherungsbeiträgen und der sog. Pauschsteuer hat der Arbeitgeber die **Umlagebeiträge (U1/U2)** zum Ausgleichsverfahren nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG) und Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung zu zahlen. Grundsätzlich müssen alle Arbeitgeber, die i. d. R. nicht mehr als 30 Arbeitnehmer beschäftigen, an dem U1-Verfahren teilnehmen. Darüber werden den beteiligten Arbeitgebern die Aufwendungen für Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall teilweise erstattet. Im U2-Verfahren erfolgt der vollumfängliche Ausgleich der Aufwendungen bei Mutterschaft. Für geringfügige Beschäftigungen legt die Höhe der U1/U2-Umlagesätze die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See als Träger der knappschaftlichen Krankenversicherung fest. Die Umlagesätze für 2019 betragen:

- Umlage U1: **0,90 %** (Der Erstattungssatz beträgt 80 %).
- Umlage U2: **0,24 %** (Der Erstattungssatz beträgt 100 %).

Zusätzlich fällt für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse im gewerblichen Bereich auch die **Insolvenzgeldumlage** in Höhe von **0,06 %** (Jahr 2019) an, die zusammen mit den anderen Sozialversicherungsbeiträgen an die Minijob-Zentrale abzuführen ist. Ausgenommen von der Insolvenzgeldumlage sind Privathaushalte.

Gewerbliche Arbeitgeber müssen Minijobber bei der **gesetzlichen Unfallversicherung** anmelden und Beiträge entrichten. Zuständig sind die nach Branchen gegliederten Berufsgenossenschaften, danach richtet sich auch die Höhe des abzuführenden Unfallversicherungsbeitrages. Erleidet der Minijobber einen Arbeitsunfall, hat der Arbeitgeber diesen dem zuständigen Unfallversicherungsträger zu melden, damit der Arbeitnehmer die ihm zustehenden Leistungen erhalten kann. Ohne Berücksichtigung von branchenspezifischen Berufsgenossenschaftsbeiträgen ergibt sich für das Jahr 2019 folgende pauschale Abgabenbelastung für gewerbliche Arbeitgeber:

Übersicht: Pauschalabgaben 2019

Gewerbliche 450 Euro-Minijobs	
Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung	13 %
Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung	15 %
Einheitliche Pauschsteuer	2 %
Umlagebeiträge zum Ausgleichsverfahren	
▪ Umlage U1 (Krankheit)	0,90 %
▪ Umlage U2 (Mutterschaft)	0,24 %

Gewerbliche 450 Euro-Minijobs	
Insolvenzgeldumlage	0,06 %
Summe	31,20 %

3.3 Rentenversicherungspflicht und Option zur Befreiung

Geringfügig entlohnte Beschäftigte unterliegen seit 2013 der **Versicherungs- und Beitragspflicht zur gesetzlichen Rentenversicherung**. Der vom Arbeitnehmer zu tragende Anteil am Rentenversicherungsbeitrag beläuft sich ab 01.01.2019 auf **3,6 %** (bzw. **13,6 %** für Minijobs in Privathaushalten, vgl. →Kapitel 4) des Arbeitsentgelts. Der Arbeitgeber behält den Arbeitnehmeranteil zur Rentenversicherung vom Arbeitsentgelt ein und führt diesen an die Minijob-Zentrale ab. Beträgt das Arbeitsentgelt des Minijobbers weniger als 175 Euro im Monat, wird der Gesamtbeitrag zur Rentenversicherung mindestens von 175 Euro (sog. Mindestbeitragsbemessungsgrundlage) berechnet.

Die Vorteile der Versicherungspflicht für den Minijobber ergeben sich aus dem Erwerb von Pflichtbeitragszeiten in der Rentenversicherung. Das bedeutet, dass die Beschäftigungszeit in vollem Umfang für die Erfüllung der verschiedenen Wartezeiten (Mindestversicherungszeiten) berücksichtigt wird. Solche Pflichtbeitragszeiten sind z. B. Voraussetzung für

- einen früheren Rentenbeginn,
- Ansprüche auf Leistungen zur Rehabilitation und auf Übergangsgeld,
- die Begründung oder Aufrechterhaltung des Anspruchs auf eine Rente wegen Erwerbsminderung,
- den Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung für eine betriebliche Altersversorgung.

Ist die Versicherungspflicht zur Rentenversicherung vom Minijobber nicht gewünscht, kann er sich von ihr **befreien lassen**. Hierzu muss er seinem Arbeitgeber schriftlich mitteilen, dass er die Befreiung von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung wünscht. Bei Befreiung von der Rentenversicherungspflicht zahlt jedoch der Arbeitgeber weiterhin seinen Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung.

Übt der Arbeitnehmer mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen aus, kann der Antrag auf Befreiung von Rentenversicherungspflicht nur einheitlich für alle zeitgleich ausgeübten geringfügigen Beschäftigungen gestellt werden. Die Befreiung wirkt grundsätzlich ab Beginn des Kalendermonats des Eingangs beim Arbeitgeber, frühestens ab Beschäftigungsbeginn. Der Arbeitgeber muss den Befreiungsantrag mit dem Eingangsdatum versehen und bei den Lohnunterlagen aufbewahren.

3.4 Minijob neben einer Hauptbeschäftigung

Arbeitnehmer, die bereits einer sozialversicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung nachgehen, können daneben nur einen **sozialversicherungsfreien 450 Euro-Minijob** ausüben. Der zweite und jeder weitere Minijob wird mit der Hauptbeschäftigung zusammengerechnet und ist dann versicherungspflichtig in der Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung. Übt ein Arbeitnehmer, der keiner sozialversicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung nachgeht, mehrere Minijobs bei verschiedenen Arbeitgebern aus, sind die Arbeitsentgelte aus den 450 Euro-Minijobs zusammenzurechnen. Nicht zu berücksichtigen sind die Arbeitsentgelte aus kurzfristigen Beschäftigungen. Sofern bei der Zusammenrechnung mehrerer 450 Euro-Minijobs die monatliche Verdienstgrenze von 450 Euro überschritten wird, handelt es sich nicht mehr um eine sozialversicherungsfreie geringfügige Beschäftigung.

Hinweis

Der Arbeitgeber sollte sich vom Minijobber stets eine schriftliche Bestätigung geben lassen, ob und welche Beschäftigungen neben dem Minijob bestehen und dass die Aufnahme weiterer Beschäftigungen dem Minijob-Arbeitgeber umgehend anzuzeigen sind. Diese Bestätigung ist zu den Entgeltunterlagen zu nehmen. Die Verwendung eines standardisierten Personalfragebogens ist empfehlenswert.

3.5 Regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt von 450 Euro

Maßgeblich für die Prüfung, ob die Verdienstgrenze von 450 Euro im Monat überschritten wird, ist das **regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt**. Es ermittelt sich abhängig von der Anzahl der Monate, für die eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt besteht, wobei maximal ein Jahreszeitraum (12 Monate) zugrunde zu legen ist. Dem regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelt sind neben dem laufenden Arbeitslohn auch einmalige Einnahmen hinzuzurechnen, die mit hinreichender Sicherheit mindestens einmal jährlich gezahlt werden. Hierzu zählt beispielsweise das Weihnachtsgeld oder Urlaubsgeld. Das auf diese Weise ermittelte regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt darf **im Durchschnitt einer Jahresbetrachtung 450 Euro monatlich nicht übersteigen** (max. 5.400 Euro pro Jahr bei durchgehender Beschäftigung).

Beginnt oder endet die Beschäftigung im Laufe eines Monats, gilt aus Vereinfachungsgründen für diesen Teilmonat ebenfalls der 450 Euro-Wert. Bisher galt für einen Minijob von weniger als einen Monat, dass der Arbeitgeber eine anteilige Verdienstgrenze berechnen musste, mit der Folge, dass nicht der volle 450 Euro-Betrag ausgezahlt werden konnte. Dies ist aufgrund eines aktuellen Urteils des Bundessozialgerichts nicht mehr erforderlich. D. h. die Entgeltgrenze von 450 Euro gilt unabhängig davon, ob die Beschäftigung den gesamten Monat oder nur an wenigen Tagen im Monat ausgeübt wird.

Beispiel: Eine Reinigungskraft beginnt am 11.03.2019 ihren unbefristeten 450 Euro-Minijob. Im Monat März 2019 kommen bereits 450 Euro zur Auszahlung.

Ergebnis: Die volle Arbeitsentgeltgrenze von 450 Euro gilt bereits für den Eintrittsmonat, obwohl das Arbeitsverhältnis erst im Laufe des März beginnt.

Dies gilt auch für einen Minijob, der auf weniger als einen Monat befristet ist, d. h. dessen Dauer keinen vollen Kalendermonat beträgt.

3.6 Vorhersehbares gelegentliches Überschreiten

Durch das Abstellen auf das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt ist ein vorhersehbares gelegentliches Überschreiten der monatlichen 450 Euro-Verdienstgrenze unkritisch, solange der Jahresverdienst – bei einer durchgehenden 12-monatigen Beschäftigung – die Jahresarbeitsentgeltgrenze von **5.400 Euro nicht übersteigt**. D. h. werden im Rahmen einer Dauerbeschäftigung saisonbedingt vorhersehbar unterschiedliche Arbeitsentgelte erzielt, ist das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt durch Schätzung bzw. durch eine Durchschnittsberechnung zu ermitteln.

Beispiel: Eine Servicekraft arbeitet das ganze Jahr 2019 durchgängig als Bedienung in einem Restaurant als geringfügig entlohnte Beschäftigte. Sie erzielt in den einzelnen Monaten folgende Arbeitsentgelte:

Januar – April 2019 (4 x 480 Euro =)	1.920 Euro
Mai – Juli 2019 (3 x 400 Euro =)	1.200 Euro
August – November 2019 (4 x 430 Euro =)	1.720 Euro
Dezember 2019	500 Euro
Summe	5.340 Euro

Ergebnis: Es ergibt sich ein regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt von 445 Euro (5.340 Euro : 12). Trotz des gelegentlichen Überschreitens der monatlichen Verdienstgrenze von 450 Euro, sind die Voraussetzungen für einen versicherungsfreien Minijob erfüllt, da die Jahresarbeitsentgeltgrenze von 5.400 Euro nicht überschritten wird.

3.7 Gelegentliches und nicht vorhersehbares Überschreiten der Entgeltgrenze

Ein nur gelegentliches und zudem **nicht vorhersehbares Überschreiten** der 450 Euro-Entgeltgrenze führt nicht automatisch zur Sozialversicherungspflicht der geringfügig entlohnten Beschäftigung. Nicht vorhersehbar ist ein erforderlicher Arbeitseinsatz z. B. wegen einem krankheitsbedingtem Ausfalls eines anderen Arbeitnehmers. Als gelegentlich ist dabei ein Zeitraum von **bis zu drei Monaten** innerhalb eines Zeitjahres anzusehen.

Beispiel: Eine Verkäuferin arbeitet seit dem 01.01.2018 gegen ein regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt von 450 Euro bei einem Einkaufsmarkt. Die monatliche 450 Euro-Grenze wurde bisher nicht überschritten. Im Juni und August 2019 fallen krankheitsbedingt mehrere Kolleginnen unvorhergesehen aus. Der Arbeitgeber bittet die Verkäuferin die Krankheitsvertretung zu übernehmen. Dadurch erhöht sich das Arbeitsentgelt im Juni 2019 auf 800 Euro und im August 2019 auf 950 Euro. In den anderen Monaten erzielt die Verkäuferin 450 Euro im Monat.

Ergebnis: Aufgrund der Krankheitsvertretung übersteigt das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt im Durchschnitt der Jahresbetrachtung (01.01. – 31.12.2019) die für die Annahme einer geringfügig entlohnten Beschäftigung maßgebende Entgeltgrenze von 450 Euro. Es liegt jedoch weiterhin ein versicherungsfreier Minijob vor, da es sich innerhalb des maßgebenden Zwölfmonatszeitraums nur um ein gelegentliches (maximal dreimaliges) und nicht vorhersehbares Überschreiten der Arbeitsentgeltgrenze handelt.

Einheitliche steuer- und sozialversicherungsrechtliche Beurteilung

Nach bisheriger Rechtslage konnte es zu unterschiedlichen steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Beurteilungen kommen, ob bei einem gelegentlichen Überschreiten ein Minijob vorliegt oder nicht. Die Finanzverwaltung lehnte für das Steuerrecht das Vorliegen eines Minijobs dann ab, wenn ein vorhersehbares Überschreiten der monatlichen 450 Euro-Grenze in mehr als drei Monaten innerhalb eines Zwölfmonatszeitraums vorlag. Dies selbst dann, wenn das Arbeitsentgelt in diesem 12-Monatszeitraum den Betrag von 5.400 Euro nicht übertraf. Sozialversicherungsrechtlich ist ein solches ggf. mehr als dreimaliges Überschreiten unkritisch, wenn im relevanten Zwölfmonatszeitraum 5.400 Euro nicht überschritten werden. Um in der Praxis die notwendige Rechtsklarheit sicherzustellen, folgt nunmehr das Steuerrecht der sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung. Das bedeutet, sofern bei schwankenden Arbeitslöhnen ein sozialversicherungsfreier Minijob vorliegt, gilt das uneingeschränkt auch für das Lohnsteuerrecht. Die Pauschalbesteuerung mit 2 % kann somit weiterhin angewendet werden.

4 450 Euro-Minijobs im Privathaushalt

4.1 Geringere Pauschalabgaben für Privathaushalte

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung (450 Euro-Minijob) kann auch in einem **Privathaushalt** ausgeübt werden. Auch für private Minijobs darf das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt 450 Euro im Monat nicht übersteigen. Bei den privaten Tätigkeiten handelt es sich häufig um Dienstleistungen, wie Haushaltshilfen, Kinderbetreuung oder Gartenarbeiten. Ferner ist nötig, dass ein Mitglied des Privathaushaltes Arbeitgeber des geringfügig Beschäftigten ist. Um private Minijobs attraktiver zu gestalten und der Schwarzarbeit entgegen zu wirken, unterliegen diese einer geringeren Abgabenbelastung. Die An- bzw. Abmeldung eines Minijobbers im Privathaushalt erfolgt mit einem besonderen Vordruck, dem sog. Haushaltsscheck. Durch die Anmeldung sind Minijobber automatisch unfallversichert, eine gesonderte Meldung ist nicht erforderlich.

Der Arbeitgeber zahlt für Minijobber in Privathaushalten, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert (auch familienversichert) sind, Pauschalbeiträge von **5 %** des Arbeitsentgelts **an die Krankenversicherung** und ebenfalls **5 % zur Rentenversicherung**. Der Minijobber zahlt zur Rentenversicherung einen Eigenanteil in Höhe von 13,6 % (Jahr 2019), sofern er nicht auf Antrag auf die Rentenversicherungspflicht verzichtet. Der private Arbeitgeber behält den Arbeitnehmeranteil zur Rentenversicherung vom Arbeitsentgelt ein. Daneben fallen die Umlagebeiträge zum Ausgleichsverfahren und die Pauschsteuer von 2 % an. Die Minijob-Zentrale berechnet die monatlich vom Privathaushalt abzuführenden Abgaben und bucht diese per Lastschriftverfahren vom Konto des privaten Arbeitgebers ab.

Übersicht: Pauschalabgaben 2019

Geringfügig entlohnte Beschäftigte 2019 (Privathaushalt)	
Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung	5 %
Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung	5 %
Einheitliche Pauschsteuer	2 %
Umlagebeiträge zum Ausgleichsverfahren	
▪ Umlage U1 (Krankheit)	0,90 %
▪ Umlage U2 (Mutterschaft)	0,24 %
Insolvenzgeldumlage	0,06 %
Summe	13,14 %

Auch private Minijobber haben ab 01.01.2019 Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn in Höhe von 9,19 Euro pro Stunde (ab 01.01.2020: 9,35 Euro). Dieser darf auch bei Arbeiten in Privathaushalten nicht unterschritten werden.

4.2 Steuervorteile bei der Einkommensteuerveranlagung

Um einen zusätzlichen Anreiz für private geringfügige Beschäftigungsverhältnisse zu schaffen, besteht für Privathaushalte, die einen Minijobber beschäftigen, eine besondere Steuerermäßigung im Rahmen der Einkommensteuerveranlagung. Die Einkommensteuer ermäßigt sich für haushaltsnahe geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, die im Haushaltsscheckverfahren gemeldet sind, um **20 %** der entstandenen Kosten (**max. 510 Euro im Jahr**). Für die Geltendmachung erhält der Privathaushalt jeweils zu Jahresbeginn von der Minijob-Zentrale eine Bescheinigung für das vergangene Kalenderjahr zur Vorlage beim Finanzamt. Sie beinhaltet den Zeitraum und die Höhe des gezahlten Arbeitsentgelts sowie die darauf entfallenden Abgaben.

Hinweis

Wird ein Minijobber ausschließlich zur Betreuung eines Kindes im Privathaushalt beschäftigt, können die mit dieser Dienstleistung entstehenden Aufwendungen bei der Einkommensteuererklärung gesondert als Sonderausgabe berücksichtigt werden, sofern weitere Voraussetzungen vorliegen. Sprechen Sie ihren Steuerberater darauf an.

5 Übungsleiter und Ehrenamtliche

Für nebenberufliche Tätigkeiten, z. B. als Trainer in Sportvereinen oder als Ausbilder, Erzieher und Betreuer kann die sog. Übungsleiterpauschale in Höhe von **2.400 Euro/Jahr** in Anspruch genommen werden. Ebenfalls steuerfrei sind nebenberufliche Einnahmen bis zu **720 Euro** im Kalenderjahr aus einer ehrenamtlichen Tätigkeit. Die sogenannte Ehrenamtspauschale begünstigt beispielsweise Tätigkeiten als Vereinsvorstand, Schatzmeister, Platzwart oder Gerätewart. Beide Steuerfreibeträge zählen nicht zum Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung. Entweder wird der jeweilige Steuerfreibetrag monatlich zu gleichen Teilen (pro rata), also z. B. die Übungsleiterpauschale mit 200 Euro und die Ehrenamtspauschale mit 60 Euro monatlich gewährt oder der Gesamtbetrag wird am Stück verbraucht (en bloc), beispielsweise zu Jahresbeginn.

Für eine zulässige Kombination der Steuerfreibeträge mit einem Minijob, ist wie folgt vorzugehen. Bei der vorzunehmenden Prognose zur Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts für den Beurteilungszeitraum ist in einem ersten Schritt der jährliche Steuerfreibetrag vom zu erwartenden Gesamtverdienst abzuziehen. Anschließend wird der verbleibende Betrag durch die Anzahl der Monate des Beurteilungszeitraums geteilt. Es gilt folgende Formel:

$$\text{Gesamtverdienst} \text{./. Freibetrag} = \text{Arbeitsentgelt} : \text{Monate des Beurteilungszeitraums}$$

Wenn der Wert des sich auf diese Weise ergebenden Betrags 450 Euro nicht übersteigt, liegt ein Minijob vor.

Beispiel: Ein Übungsleiter führt vom 01.01. – 31.12.2019 eine begünstigte Nebentätigkeit in einem Sportverein aus. Er erhält hierfür 650 Euro im Monat. Um von Anfang an zu prüfen, ob es sich bei der Beschäftigung um einen 450 Euro-Minijob handelt, ermittelt der Arbeitgeber das regelmäßige Arbeitsentgelt für die Zeit vom 01.01. – 31.12. wie folgt:

650 Euro x 12 Monate:	7.800 Euro	
Steuerfreibetrag:	- 2.400 Euro	
<hr/>		
Arbeitsentgelt	5.400 Euro : 12	= 450 Euro

Ergebnis: Der durchschnittliche monatliche Verdienst beläuft sich auf 450 Euro. Damit handelt es sich um einen 450 Euro-Minijob.

6 Kurzfristige Beschäftigungen

6.1 Höhere Arbeitszeitgrenzen gelten ab 2019 weiter

Während ein 450 Euro-Minijob grundsätzlich auf Dauer bzw. regelmäßige Wiederkehr angelegt ist, sieht die kurzfristige Beschäftigung als Grundvoraussetzung einen **zeitlich genau befristeten Arbeitseinsatz** vor. Eine kurzfristige Beschäftigung bietet sich insbesondere dann an, wenn eine Beschäftigung im Rahmen einer im Voraus bestimmten kurzfristigen Zeitdauer ausgeübt werden soll. Eine kurzfristige Beschäftigung liegt grundsätzlich vor, wenn sie

- im Laufe eines Kalenderjahres auf nicht **mehr als drei Monate oder insgesamt 70 Arbeitstage** nach ihrer Eigenart oder im Voraus vertraglich begrenzt ist **und**
- die Beschäftigung nicht berufsmäßig ausgeübt wird.

Die Zeitgrenze von drei Monaten ist relevant, sofern die kurzfristige Beschäftigung an mindestens fünf Tagen in der Woche ausgeübt wird und sich über einen vollen Monat oder mehrere volle Monate erstreckt. Bei Beschäftigungen, die an weniger als fünf Tagen in der Woche ausgeübt werden, gilt die Zeitgrenze von 70 Arbeitstagen.

Bei der Prüfung, ob die Zeiträume von drei Monaten oder 70 Arbeitstagen überschritten werden, sind die Zeiten mehrerer aufeinanderfolgender kurzfristiger Beschäftigungen zusammenzurechnen. Zudem darf eine kurzfristige Beschäftigung nicht berufsmäßig ausgeübt werden. Dies ist dann der Fall, wenn sie für die betroffene Person nicht von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist.

Interessant sind kurzfristige Beschäftigungen v. a. deshalb, weil es anders als bei den 450 Euro-Minijobs **nicht auf die Höhe des Arbeitsverdienstes** ankommt. Ein weiterer positiver Unterschied zu den geringfügig entlohnten Beschäftigungsverhältnissen ist, dass für kurzfristige Arbeitsverhältnisse weder für den Arbeitnehmer noch für den Arbeitgeber Sozialversicherungsbeiträge anfallen. Es sind jedoch vom Arbeitgeber Umlagen zum Ausgleich der Aufwendungen bei Krankheit (U1) und Schwangerschaft bzw. Mutterschaft (U2) sowie die Umlage für den Fall einer Insolvenz an die Minijob-Zentrale zu entrichten.

6.2 Berufsmäßigkeit

Kurzfristige Beschäftigungen sind nur versicherungsfrei, wenn sie nicht berufsmäßig ausgeübt werden. Berufsmäßigkeit wird dann angenommen, wenn die Beschäftigung für die Person **nicht von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist**. Die Sozialversicherungsträger nehmen Berufsmäßigkeit in folgenden Fällen an:

- Kurzfristige Beschäftigungen zwischen Schulentlassung und einer betrieblichen Berufsbildung;
- Kurzfristige Beschäftigungen in der Elternzeit und unabhängig davon, ob die befristete Beschäftigung beim bisherigen Arbeitgeber oder bei einem anderen Arbeitgeber ausgeübt wird;
- Beschäftigungen von Personen, die als beschäftigungslos gelten und bei der Agentur für Arbeit für eine mehr als kurzfristige Beschäftigung als arbeitssuchend gemeldet sind.

Andererseits wird für kurzfristige Beschäftigungen, die neben einer sozialversicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung oder neben dem Bezug von Vorruhestandsgeld ausgeübt werden, davon ausgegangen, dass sie von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung und deshalb nicht berufsmäßig sind. Dies gilt auch für neben einer selbstständigen Tätigkeit ausgeübte kurzfristige Beschäftigungen. Beschäftigungen, die zwischen dem Schulabschluss und einem beabsichtigten Studium aufgenommen werden, sind ebenso von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung wie Beschäftigungen von Schülern, die in der Regel nur während der Schulferien ausgeübt werden.

6.3 Lohnsteuerrechtliche Behandlung kurzfristig Beschäftigter

Um die vollen Zeitgrenzen einer kurzfristigen Beschäftigung (drei Monate oder 70 Arbeitstage) in Anspruch nehmen zu können, ist es erforderlich, dass die Lohnbesteuerung nach den individuellen Lohnsteuermerkmalen (Steuerklassen I – VI) des Arbeitnehmers erfolgt. D. h. für den kurzfristig Beschäftigten sind die persönlichen Lohnsteuermerkmale elektronisch abzurufen und für die Lohnbesteuerung anzuwenden. Da kurzfristige Beschäftigungen häufig neben einem sozialversicherungs- und lohnsteuerpflichtigen Hauptarbeitsverhältnis ausgeübt werden, führt das regelmäßig dazu, dass für eines der gleichzeitig ausgeübten Beschäftigungsverhältnisse die Lohnbesteuerung nach der Steuerklasse VI (zweites Arbeitsverhältnis) erfolgen muss.

Eine Pauschalbesteuerung des Arbeitslohns aus einer kurzfristigen Beschäftigung ist zwar steuerlich zulässig, allerdings gelten in diesem Fall deutlich geringere Arbeitszeit- und Verdienstgrenzen. Eine **Pauschalierung der Lohnsteuer** unter Anwendung des Pauschalsteuersatzes von **25 %** kommt nur dann in Frage, wenn

- der Arbeitslohn täglich **72 Euro** nicht übersteigt,
- die Beschäftigung über **18 zusammenhängende Arbeitstage** nicht hinausgeht und
- der Stundenlohn höchstens **12 Euro** beträgt.

Beispiel: Ein Arbeitnehmer übt bei Arbeitgeber A eine sozialversicherungspflichtige Hauptbeschäftigung als Taxifahrer gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 2.500 Euro aus. Ab dem 01.03.2019 nimmt er zusätzlich eine kurzfristige Beschäftigung beim Arbeitgeber B als Kellner in den Abendstunden auf, die von vornherein schriftlich

bis zum 31.05.2019 befristet ist. In dieser kurzfristigen Beschäftigung erzielt er ein monatliches Arbeitsentgelt von vss. ca. 900 Euro.

Ergebnis:

- **Sozialversicherung:** Die Hauptbeschäftigung bei Arbeitgeber A unterliegt in allen Zweigen der Sozialversicherungspflicht. Dagegen bleibt die Beschäftigung bei Arbeitgeber B wegen Kurzfristigkeit versicherungsfrei, weil sie von vornherein auf nicht mehr als drei Monate befristet ist und auch nicht berufsmäßig ausgeübt wird.
- **Lohnsteuer:** Die Hauptbeschäftigung bei Arbeitgeber A unterliegt der regulären Lohnsteuerpflicht nach den individuellen Lohnsteuermerkmalen (Steuerklassen I – V). Da die sozialversicherungsfreie kurzfristige Beschäftigung drei Monate ausgeübt wird, kommt eine Pauschalbesteuerung nicht in Frage. Die Lohnbesteuerung der kurzfristigen Beschäftigung muss deshalb ebenfalls nach den individuellen Lohnsteuermerkmalen erfolgen. Als zweites Arbeitsverhältnis erfolgt die Lohnbesteuerung der kurzfristigen Beschäftigung nach Steuerklasse VI.

Hinweis

Die kurzfristige Beschäftigung ist aufgrund der Sozialversicherungsfreiheit und der unbegrenzten Höhe des Arbeitsentgelts für Arbeitnehmer und Arbeitgeber besonders interessant, birgt jedoch auch ein großes Fehlerpotenzial. Sprechen Sie im Vorfeld unbedingt mit Ihrem steuerlichen Berater.

7 Beschäftigungen im Niedriglohnbereich

7.1 Übergangsbereich löst ab 01.07.2019 Beschäftigungen in der Gleitzone ab

Die besonderen Regelungen für Beschäftigungsverhältnisse in der sog. Gleitzone wurden im Jahr 2003 eingeführt. Beträgt das regelmäßige Arbeitsentgelt eines Arbeitnehmers mehr als 450 Euro aber weniger als 850 Euro im Monat, handelt es sich nicht mehr um einen versicherungsfreien Minijob, sondern um eine lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in der Gleitzone. Für diese Arbeitsverhältnisse in der **Gleitzone** von 450,01 – 850 Euro ist ein besonderes Beitragsermittlungsverfahren anzuwenden. Um solche, in allen Zweigen der Sozialversicherung abgesicherte Beschäftigungsverhältnisse für Arbeitnehmer attraktiv zu machen, zahlt der Arbeitnehmer einen geringeren Anteil zur Sozialversicherung als der Arbeitgeber. Ziel ist es, die Beitragsbelastung für Arbeitnehmer oberhalb der Minijob-Grenze von 450 Euro nicht abrupt, sondern gleitend ansteigen zu lassen. Dies wird dadurch erreicht, dass sich der Arbeitgeberbeitrag zur Sozialversicherung aus dem **tatsächlich erzielten Arbeitsentgelt** berechnet. Der Arbeitnehmerbeitrag hingegen wird auf der Grundlage einer **reduzierten Bemessungsgrundlage** ermittelt. Der Arbeitnehmer zahlt somit einen geringeren Sozialversicherungsanteil als der Arbeitgeber.

Um Geringverdiener bei den Sozialabgaben ab 01.07.2019 noch stärker zu entlasten, wird die bisherige Gleitzone von 450,01 – 850 Euro, zu einem sozialversicherungsrechtlichen **Übergangsbereich** weiterentwickelt. Die Obergrenze der Beitragsentlastung wird hierfür ab 01.07.2019 auf **1.300 Euro** angehoben. Durch die Ausweitung der Obergrenze von 850 Euro auf 1.300 Euro verläuft der Anstieg der Sozialversicherungsbeiträge deutlich flacher. Dem Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) zufolge wird die Reform Geringverdienende um durchschnittlich 17 Euro im Monat entlasten. Die Neuausrichtung wird dadurch vervollständigt, dass die verringerten Rentenbeiträge künftig nicht mehr zu geringeren Rentenleistungen führen. Der Arbeitnehmer erwirbt im neuen Übergangsbereich Rentenansprüche aus dem tatsächlichen Entgelt und nicht wie bisher aus den reduzierten Beiträgen der beitragspflichtigen Einnahme.

Hinweis

Bisher konnten Arbeitnehmer in der Gleitzone gegenüber dem Arbeitgeber erklären, dass in der Rentenversicherung als beitragspflichtiges Entgelt das tatsächliche und nicht das verminderte Arbeitsentgelt gelten soll. Durch den neuen Übergangsbereich ist diese Wahlmöglichkeit nicht mehr erforderlich und wird abgeschafft. Für Beschäftigte, die in der Vergangenheit eine solche Verzichtserklärung abgegeben haben, sind ab 01.07.2019 die neuen Regelungen für den Übergangsbereich anzuwenden.

7.2 Regelmäßiges Arbeitsentgelt

Für die Prüfung, ob das Arbeitsentgelt der Arbeitnehmer

- in der Gleitzone von 450,01 – 850 Euro bzw.
- ab 01.07.2019 im Übergangsbereich von 450,01 – 1.300 Euro liegt,

ist vom **regelmäßigen Arbeitsentgelt** auszugehen. Dabei finden dieselben Grundsätze Anwendung, die auch für die Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts bei geringfügig entlohnten Beschäftigungen gelten. Somit ist grundsätzlich auf das Arbeitsentgelt abzustellen, auf das der Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch hat (z. B. aufgrund eines Tarifvertrags, einer Betriebsvereinbarung oder eines Einzelarbeitsvertrags). Bei schwankender Höhe des Arbeitsentgelts und in den Fällen, in denen saisonbedingt unterschiedliche Arbeitsentgelte erzielt werden, ist der regelmäßige Betrag durch Schätzung zu ermitteln. Bei monatlich schwankendem Arbeitsentgelt ist eine vorausschauende Betrachtung bei Beginn der Beschäftigung vorzunehmen. Dabei sind grundsätzlich neben den laufenden (monatlichen) Lohnbestandteilen hierbei auch einmalige Einnahmen zu berücksichtigen, deren Gewährung mit hinreichender Sicherheit mindestens einmal jährlich zu erwarten sind (z. B. Urlaubs- und Weihnachtsgeld).

Weiterhin ist zu beachten, dass für die Prüfung, ob das Arbeitsentgelt in der Gleitzone bzw. im Übergangsbereich (ab 01.07.2019) liegt, steuerfreier und pauschal besterter Arbeitslohn außer Ansatz bleibt, wenn die Steuerfreiheit auch Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung auslöst. Daher bleibt z. B. folgender Arbeitslohn bei der Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts außer Ansatz:

- Lohnsteuer- und sozialversicherungsfreier Arbeitslohn, wie z. B.

- Kindergartenzuschüsse,
 - Sachbezüge bis zu 44 Euro im Monat (z. B. Tankgutschein),
 - Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit,
 - Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung (z. B. Direktversicherungen, Pensionskassen und Pensionsfonds).
- Pauschal besteuertes Arbeitslohn, wie z. B.
- Beiträge zu Gruppenunfallversicherungen (Pauschalsteuer 20 %),
 - steuerpflichtige Reisekostenvergütungen oder Erholungsbeihilfen (Pauschalsteuer 25 %).

Neben einem Beschäftigungsverhältnis in der Gleitzone (ab 01.07.2019 Übergangsbereich) kann ein versicherungsfreier 450 Euro-Minijob oder eine kurzfristige Beschäftigung ausgeübt werden. D. h. Arbeitsentgelte aus einer geringfügigen Beschäftigung, die neben einer versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung ausgeübt wird, sind bei der Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts im Gleitzonen-/Übergangsbereich nicht zu berücksichtigen.

Beispiel: Eine Arbeitnehmerin arbeitet bis einschließlich Juli 2019 in Teilzeit (30 Std./Woche) mit einem monatlichen Entgelt von 2.000 Euro. Daneben übt sie bei einem anderen Arbeitgeber eine geringfügig entlohnte Beschäftigung mit einem monatlichen Arbeitsentgelt von 300 Euro aus. Ab August 2019 reduziert die Arbeitnehmerin ihre Arbeitszeit von 30 auf 18 Std./Woche. Das neue regelmäßige Arbeitsentgelt beträgt ab August 1.200 Euro. Die geringfügig entlohnte Beschäftigung führt sie im gleichen Umfang weiter.

Ergebnis: Das neue regelmäßige Arbeitsentgelt ab August 2019 i. H. v. 1.200 Euro liegt im neuen Übergangsbereich. Das Arbeitsentgelt (300 Euro/Monat) aus dem zusätzlich ausgeübten Minijob wird für das regelmäßige Arbeitsentgelt der Beschäftigung im Übergangsbereich nicht angerechnet. Der Minijob ist weiterhin sozialversicherungsfrei. Ab August 2019 sind auf das Arbeitsentgelt von 1.200 Euro/Monat die neuen Regelungen des Übergangsbereichs anzuwenden.

Ein Gleitzonen-/Übergangsbereichsfall liegt nicht vor, wenn nur ein Teilarbeitsentgelt z. B. wegen Arbeitsunfähigkeit und Ende der Entgeltfortzahlung gezahlt wird, das innerhalb der Gleitzone bzw. dem Übergangsbereich (ab 01.07.2019) liegt. Auch gibt es grundsätzliche Ausnahmen: So darf z. B. die Gleitzonen-/Übergangsbereichsregelung nicht angewendet werden, wenn die Beschäftigung im Rahmen der Berufsausbildung, eines in der Studienordnung vorgeschriebenen Praktikums oder dualen Studiums ausgeübt wird.

7.3 Ermittlung der ermäßigten Arbeitnehmerbeiträge zur Sozialversicherung

Damit die vom Arbeitnehmer in geringerer Höhe zu leistenden Beiträge zur Sozialversicherung korrekt ermittelt werden können, gibt es eine besondere **Gleitzoneformel**. Die Formel ändert sich ab

01.07.2019, wenn aus der Gleitzone der Übergangsbereich wird. Die vom 01.01. – 30.06.2019 anzuwendende Gleitzoneformel lautet wie folgt:

$$\text{Beitragspflichtige Einnahme} = 1,273825 \times \text{AE (Arbeitsentgelt)} - 232,75125$$

Beispiel: Eine teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerin hat im Monat März 2019 ein regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt von 600 Euro. Es handelt sich um eine Beschäftigung in der Gleitzone. Die für die Berechnung des geringeren Arbeitnehmeranteils zur Sozialversicherung maßgebende verminderte Bemessungsgrundlage errechnet sich nach der Gleitzonenformel wie folgt:

$$\begin{aligned} \text{Beitragspflichtige Einnahme} &= 1,273825 \times 600 - 232,75125 \\ &= 764,30 - 232,75 \\ &= 531,55 \text{ Euro} \end{aligned}$$

Ab dem 01.07.2019 gilt für den neuen Übergangsbereich die folgende Übergangsbereichformel:

$$\text{Beitragspflichtige Einnahme} = 1,128858824 \times \text{AE (Arbeitsentgelt)} - 167,5164706$$

Beispiel: (Fortsetzung)

Die zuvor im Beispiel genannte teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerin erzielt im Monat Juli 2019 ebenfalls ein regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt von 600 Euro. Es handelt sich um eine Beschäftigung im neuen Übergangsbereich (ab 01.07.2019). Die für die Berechnung des geringeren Arbeitnehmeranteils zur Sozialversicherung maßgebende verminderte Bemessungsgrundlage errechnet sich nach der Übergangsbereichsformel wie folgt:

$$\begin{aligned} \text{Beitragspflichtige Einnahme} &= 1,128858824 \times 600 - 167,5164706 \\ &= 677,32 - 167,52 \\ &= 509,80 \text{ Euro} \end{aligned}$$

Der reduzierte Arbeitnehmer-Beitragsanteil zur Sozialversicherung ergibt sich durch folgende Rechnung:

Gesamt-Sozialversicherungsbeitrag auf Basis der reduzierten beitragspflichtigen Einnahmen	
./. Arbeitgeber-Beitragsanteil auf Basis des tatsächlichen Arbeitsentgelts	
= Arbeitnehmer-Beitragsanteil	

Dabei ist die Berechnung für jeden einzelnen Sozialversicherungszweig gesondert durchzuführen.

Beispiel: (Fortsetzung)

Für das im Monat Juli 2019 erzielte Arbeitsentgelt im Übergangsbereich i. H. v. 600 Euro ergibt sich die folgende Beitragsverteilung. Der kassenindividuelle Zusatzbeitrag zur Krankenversicherung beträgt 1,1 %.

SV-Beitrags-sätze 2019	Gesamt-Sozial-versicherungs-beitrag auf Basis der reduzierten Einnahme 509,80 Euro	Beitragsanteil Arbeitgeber auf Basis von 600 Euro	Beitragsanteil Arbeitnehmer
KV: 14,6 % + KV-Zusatz-beitrag indiv.: 1,1 %	80,04 Euro	47,10 Euro	32,94 Euro
PV: 3,05 %*	15,54 Euro	9,15 Euro	6,39 Euro
RV: 18,6 %	94,82 Euro	55,80 Euro	39,02 Euro
AV: 2,5 %	12,74 Euro	7,50 Euro	5,24 Euro
Summe	203,14 Euro	119,55 Euro	83,59 Euro

* Ein eventueller Beitragszuschuss für Kinderlose (0,25 %) zur PV muss vom Arbeitnehmer allein getragen werden.

Ergebnis: Der Arbeitnehmeranteil zur Sozialversicherung beträgt lediglich 83,59 Euro während der Arbeitgeber 119,55 Euro als Beitragsanteil zur Sozialversicherung zu tragen hat.

Lohnsteuerrecht

Bezüglich der lohnsteuerlichen Behandlung von Beschäftigungen in der Gleitzone (ab 01.07.2019 Übergangsbereich) gibt es keine Unterschiede zu regulären Voll- bzw. Teilzeitbeschäftigungen. Die Lohnbesteuerung hat stets nach den individuellen Steuermerkmalen des Arbeitnehmers (Steuerklasse I – VI) zu erfolgen. Die Möglichkeit zu einer pauschalen Lohnbesteuerung durch den Arbeitgeber, wie bei den geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen, besteht für Arbeitsverhältnisse innerhalb der Gleitzone (ab 01.07.2019 Übergangsbereich) grundsätzlich nicht.

© 2019 Alle Rechte, insbesondere das Verlagsrecht, allein beim Herausgeber DATEV eG, 90329 Nürnberg (Verlag).

Die Inhalte wurden mit größter Sorgfalt erstellt, erheben keinen Anspruch auf eine vollständige Darstellung und ersetzen nicht die Prüfung und Beratung im Einzelfall.

Die enthaltenen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Mit Ausnahme der gesetzlich oder vertraglich zugelassenen Fälle ist eine Verwertung ohne Einwilligung der DATEV eG unzulässig.

Eine Weitergabe an Dritte ist nicht erlaubt. Aus urheberrechtlichen Gründen ist eine Veröffentlichung z. B. in sozialen Netzwerken oder auf Internet-Homepages nicht gestattet.

Im Übrigen gelten die Geschäftsbedingungen der DATEV.

Angaben ohne Gewähr

Titelbild: © Matthias Buehner/fotolia.com

Stand: Januar 2019

DATEV-Artikelnummer: 12204

E-Mail: literatur@service.datev.de

TLC AG
Steuerberatungsgesellschaft

TLC Legal Partnerschaft mbB
Rechtsanwälte, Steuerberater

TLC Management Consultants GmbH
Unternehmensberatung



TLC AG
Steuerberatungsgesellschaft
Zimmerstraße 79-80
10117 Berlin
Tel.: +49 (030) 726 188 460
Fax: +49 (030) 726 188 469
info@tlc.ag