



Steuerberatung

Sandra Oechler

Was sollten Sie bei der Einstellung von geringfügig Beschäftigten (Minijobbern) beachten?

Sehr geehrte Mandantin,
sehr geehrter Mandant,

oftmals lohnt es sich für bestimmte Aufgaben im Betrieb nicht, eine Vollzeitstelle zu schaffen. Hier kann dann auf sog. Minijobber im Rahmen eines geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses zurückgegriffen werden. Diese Beschäftigungsform bietet nicht nur Flexibilität, sondern Sie sparen auch bei der Lohnsteuer und den Sozialversicherungsbeiträgen. Der Grund: Sie müssen lediglich ermäßigte Pauschalbeiträge abführen. Auch für Ihre geringfügig Beschäftigten lohnt sich das. Voraussetzung ist allerdings, dass das Arbeitsentgelt der beschäftigten Person im Jahresdurchschnitt nicht mehr als 450 € monatlich beträgt.

Bei betrieblichen Tätigkeiten, die problemlos auf mehrere Personen aufteilbar sind, können Sie auch darüber nachdenken, statt einer Vollzeitstelle mehrere geringfügige Beschäftigungsverhältnisse zu schaffen. Sie profitieren dann von im Verhältnis niedrigerer Lohnsteuer und niedrigeren Sozialversicherungsbeiträgen.

Außerdem sollten Sie noch beachten, dass Ihre geringfügig beschäftigten Mitarbeiter arbeitsrechtlich als vollwertige Arbeitnehmer gelten. Nach sechs Monaten unterliegen sie also dem gesetzlichen Kündigungsschutz, haben Mitbestimmungsrechte und auch die Mutterschutzregelungen greifen.



Mit Hilfe unserer Infografik auf der nächsten Seite erhalten Sie einen Überblick über lohnsteuer- und sozialversicherungsrechtliche Details bei der Einstellung von geringfügig beschäftigten Arbeitnehmern. Für Rückfragen stehen wir gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Was sollten Sie bei der Einstellung von geringfügig Beschäftigten (Minijobbern) beachten?

Kennen Sie die Vor- und Nachteile der geringfügigen Beschäftigung!

Beabsichtigen Sie, Arbeitnehmer einzustellen,

deren monatliches Arbeitsentgelt im Jahresdurchschnitt (inkl. regelmäßiger Sonderzahlungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld) **nicht mehr als 450 €** betragen soll?

Ja

Nein

Lohnsteuer und Sozialversicherung

1

Sie müssen sozialversicherungsrechtliche Sonderregelungen beachten und folgende Pauschalen auf Basis des Bruttolohns abführen:

- 15 % Arbeitgeber-Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung
- 13 % Arbeitgeber-Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung (ist der Arbeitnehmer privat krankenversichert, entfällt der pauschale Beitrag zur Krankenversicherung)
- individuelle Beiträge an den zuständigen Unfallversicherungsträger
- 2 % pauschale Lohnsteuer

Opt-out: Rentenversicherungspflicht mit Befreiungsmöglichkeit

Den Verzicht auf die Rentenversicherungspflicht müssen Ihre Minijobber ausdrücklich erklären. Ansonsten müssen Sie als Arbeitgeber weitere 3,7 % Rentenversicherungsbeitrag für die geringfügig Beschäftigten vom Lohn abführen. Besondere Pauschalsätze gibt es für geringfügig Beschäftigte im Privathaushalt.

Bei der Lohnabrechnung sind Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge abzuführen. Folgende Sätze werden auf Grundlage des Bruttolohns erhoben und von Arbeitgeber und Arbeitnehmer hälftig getragen:

- 18,60 % gesetzliche Rentenversicherung
- 14,60 % gesetzliche Krankenversicherung (allgemeiner Satz)
- 2,55 % gesetzliche Pflegeversicherung (2,80 % bei Kinderlosen)
- 3,00 % Arbeitslosenversicherung
- gesetzliche Unfallversicherung: unterschiedliche Höhe je nach Art des Berufs

2

Mehrere versicherungspflichtige Beschäftigungen des Arbeitnehmers

- Geht die geringfügig beschäftigte Person auch noch einer Hauptbeschäftigung nach, gelten für die geringfügige Beschäftigung die Pauschalsätze.
- Übt der Arbeitnehmer mehr als eine geringfügige Beschäftigung neben der Hauptbeschäftigung aus, muss die zweite Nebenbeschäftigung mit der versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung zusammengerechnet werden. Hierdurch entstehen ggf. höhere Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung.
- Hat Ihr Arbeitnehmer mehrere Minijobs nebeneinander ohne eine versicherungspflichtige Hauptbeschäftigung, werden die Arbeitsentgelte aus diesen Beschäftigungen zusammengerechnet. Wird dabei die Grenze von 450 € überschritten, sind alle Beschäftigungen versicherungspflichtig und auch die Pauschalen für Arbeitgeber gelten nicht mehr. Sie müssen höhere Beiträge abführen.

3

Arbeitsrecht bei geringfügig Beschäftigten

- Geringfügig Beschäftigten stehen grundsätzlich dieselben Rechte zu wie regulär Beschäftigten (z.B. Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld und sonstige Gratifikationen).
- Geringfügig Beschäftigte besitzen sowohl das aktive als auch das passive Wahlrecht zum Betriebsrat.
- Im Fall einer Erkrankung oder an Feiertagen müssen Sie als Arbeitgeber den Lohn weiterzahlen.
- Die Regelungen zum Mutterschutz müssen Sie auch bei geringfügig Beschäftigten beachten.
- Der Kündigungsschutz gilt, wenn das Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate besteht (bei Betrieben mit mehr als zehn Arbeitskräften).
- Auch bei geringfügig Beschäftigten müssen Sie die Regelungen zum Mindestlohn beachten.



Gut zu wissen

Lassen Sie sich von Ihren geringfügig Beschäftigten schriftlich bestätigen, dass diese keine weiteren geringfügigen Beschäftigungen bzw. nicht auch noch eine Hauptbeschäftigung ausüben. Das kann Sie bei Sozial-, Versicherungs- und Steuerprüfungen ggf. vor Nachzahlungen schützen.

Bei weiter gehenden Fragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung

Bei weiteren Fragen zum Thema Einstellung von geringfügig Beschäftigten können Sie gerne einen Termin mit uns vereinbaren.