



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



GERINGFÜGIGE BESCHÄFTIGUNG UND BESCHÄFTIGUNG IM ÜBERGANGSBEREICH

Sozialversicherungsrecht | Arbeitsrecht
Steuerrecht | Beispiele | Mindestlohn

GERINGFÜGIGE BESCHÄFTIGUNG UND BESCHÄFTIGUNG IM ÜBERGANGSBEREICH

Sozialversicherungsrecht | Arbeitsrecht
Steuerrecht | Beispiele | Mindestlohn

Inhalt

Inhalt	3
Einführung	7
Teil 1	
Geringfügige Beschäftigung	9
1. Geringfügig entlohnte Beschäftigung	10
1.1 Sozialversicherung	10
1.1.1 Krankenversicherung	10
1.1.2 Rentenversicherung	11
1.1.3 Arbeitslosen- und Pflegeversicherung	16
1.1.4 Unfallversicherung	16
1.1.5 Umlagen	17
1.2 Zusammentreffen mehrerer Beschäftigungen	18
1.2.1 Mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen	18
1.2.2 Geringfügige Beschäftigung(en) mit Hauptbeschäftigung	18
1.2.3 Mehrere Beschäftigungen bei demselben Arbeitgeber	19
1.3 Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze	19
2. Geringfügig entlohnte Beschäftigung in Privathaushalten	20
2.1 Sozialversicherung	20
2.1.1 Krankenversicherung	20
2.1.2 Rentenversicherung	21

2.1.3	Arbeitslosen- und Pflegeversicherung	23
2.1.4	Unfallversicherung	24
2.1.5	Umlagen	24
2.2	Zusammentreffen mehrerer Beschäftigungen	24
3.	Altfälle – Beschäftigungsaufnahme vor dem 1. Januar 2013	25
	Verdienst bis 400 Euro monatlich	25
4.	Kurzfristige Beschäftigung oder Saisonbeschäftigung	26
4.1	Sozialversicherung	27
4.2	Zusammentreffen mehrerer Beschäftigungen	27
4.2.1	Mehrere kurzfristige Beschäftigungen	27
4.2.2	Kurzfristige Beschäftigung und geringfügige Beschäftigung	28
4.2.3	Kurzfristige Beschäftigung und Hauptbeschäftigung	28
4.2.4.	Mehrere Beschäftigungen bei demselben Arbeitgeber	29
4.3	Überschreiten der Zeitgrenze von drei Monaten oder 70 Arbeitstagen	29
5.	Verfahren	30
5.1	Geringfügige Beschäftigung	30
5.2	Geringfügig entlohnte Beschäftigung in Privathaushalten	31
5.3	Antrag auf Befreiung von der Renten- versicherungspflicht	32

6. Arbeitsrecht	33
6.1 Grundsatz der Gleichbehandlung	33
6.2 Bescheinigung über Arbeitsbedingungen	34
6.3 Mindestlohn bei geringfügiger Beschäftigung	34
6.3.1 Was gilt für Personen mit geringfügiger Beschäftigung?	34
6.3.2 Erhalten auch Saisonarbeiterinnen und -arbeiter den Mindestlohn?	35
6.4 Erholungsurlaub	36
6.5 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall	36
6.6 Entgeltfortzahlung bei Arbeitsausfall an Feiertagen	37
6.7 Sonderzahlung/Gratifikationen	37
6.8 Kündigungsschutz	38
6.9 Kündigungsfristen	39
7. Steuerrecht	41
7.1 Lohnsteuerpauschalierung	41
7.1.1 Einheitliche Pauschsteuer von 2 %	42
7.1.2 Pauschaler Lohnsteuersatz von 20 %	43
7.2 Besteuerung nach Lohnsteuerabzugsmerkmalen	43
7.2.1 Anwendung der Lohnsteuerabzugsmerkmale	44
7.3 Anmeldung und Abführung der Lohnsteuer	46
7.3.1 Einheitliche Pauschsteuer von 2 %	46
7.3.2 Pauschaler Lohnsteuersatz von 20 %, Lohnsteuer nach den Lohnsteuerabzugsmerkmalen	47
7.4 Bildung eines Freibetrags für ein zweites oder weiteres Beschäftigungsverhältnis und eines Hinzurechnungsbetrags	48
7.5 Steuerliche Förderung von Beschäftigungen in Privathaushalten	49

Teil 2	
Beschäftigung im Übergangsbereich	51
1. Allgemeines	52
2. Sozialversicherung	54
2.1 Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge	54
2.2 Ermittlung des Bemessungsentgelts im Übergangsbereich	54
2.3 Ermittlung des Sozialversicherungsbeitrages	55
2.4 Ermittlung des Arbeitgeberanteils in der Sozialversicherung	56
2.5 Ermittlung des Arbeitnehmeranteils in der Sozialversicherung	56
3. Steuerrecht	57
4. Arbeitsrecht	58
5. Rechenbeispiele	59
Beispiele geringfügiger Beschäftigungen	59
Beispiele zur Errechnung des Bemessungsentgelts und des individuellen Arbeitnehmerbeitrages im Übergangsbereich	78
Mit Weiterbildung die beruflichen Perspektiven verbessern – Das Bundesprogramm Bildungsprämie	79
Der Prämiegutschein	80
Das Weiterbildungssparen	81
Bürgertelefon	83
Impressum	84

Einführung

Geringfügige Beschäftigungen unterliegen sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Sonderregelungen. Sie sind als flexibles Instrument der Arbeitsmarktpolitik eingeführt worden und sollen zur Eindämmung illegaler Beschäftigung und Schwarzarbeit beitragen. Sie zielen ihrem Wesen nach nicht darauf ab, allein den vollen Lebensunterhalt eines Arbeitnehmers/einer Arbeitnehmerin zu gewährleisten. Vielmehr sollen sie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Möglichkeit bieten, entsprechend ihrer individuellen Lebensverhältnisse eine Beschäftigung auszuüben.

Mit der Einführung der Gleitzone im Jahr 2003 wurden Anreize zur Ausweitung der in geringfügiger Beschäftigung geleisteten Beschäftigungsvolumina bzw. zum Übertritt in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung geschaffen. Mit Wirkung zum 1. Juli 2019 wurde die Gleitzone zu einem „Übergangsbereich“ zwischen geringfügiger Beschäftigung und dem Einsetzen der vollen Beitragslast auf Arbeitnehmerseite weiterentwickelt. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einem regelmäßigen Monatsverdienst von mehr als 450 Euro bis 1.300 Euro werden bei den Sozialbeiträgen entlastet. Die Beitragsbelastung steigt im Ergebnis linear von rund 10 Prozent am Anfang des Übergangsbereichs bis zum vollen Arbeitnehmeranteil an den Sozialbeiträgen bei einem Arbeitsentgelt in Höhe von 1.300 Euro an.

Darüber hinaus ist sichergestellt, dass die reduzierten Rentenversicherungsbeiträge von Geringverdienerinnen und Geringverdienern im Übergangsbereich nicht zu niedrigeren Rentenleistungen führen.



Teil 1
Geringfügige
Beschäftigung

1. Geringfügig entlohnte Beschäftigung

(§ 8 Absatz 1 Nummer 1 Viertes Buch Sozialgesetzbuch – SGB IV)

Entgeltgrenze
450 Euro

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung liegt vor, wenn das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung regelmäßig 450 Euro monatlich nicht überschreitet.

1.1 Sozialversicherung

1.1.1 Krankenversicherung

Arbeitgeber zahlt
pauschal 13 % zur
Krankenversicherung

Der Arbeitgeber zahlt Pauschalbeiträge in Höhe von 13 % des Arbeitsentgelts an die gesetzliche Krankenversicherung. Das gilt jedoch nur für geringfügig entlohnte Beschäftigte, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert (auch familienversichert) sind. Zusätzliche Ansprüche entstehen aus diesen Beiträgen nicht, weil diese Beschäftigten bereits vollen Krankenversicherungsschutz haben. Dementsprechend besteht auch kein Anspruch auf Krankengeld aus diesem Beschäftigungsverhältnis.

Für geringfügig entlohnte Beschäftigte, die privat versichert sind und die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenversicherung und auch nicht als Familienmitglied mitversichert sind, hat der Arbeitgeber keine Pauschalbeiträge zu entrichten.

1.1.2 Rentenversicherung

Geringfügig entlohnt Beschäftigte unterliegen grundsätzlich der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung. Dies gilt auch für Rentnerinnen und Rentner, die eine Teilrente wegen Alters oder eine Rente wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung beziehen und seit dem 1. Januar 2017 darüber hinaus für Altersvollrentnerinnen und -rentner bis zum Ablauf des Monats, in dem sie die Regelaltersgrenze erreichen. In diesen Fällen zahlen sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer Beiträge zur Rentenversicherung.

Der Arbeitgeber zahlt Beiträge in Höhe von 15 % des Arbeitsentgeltes zur Rentenversicherung, der Arbeitnehmer in Höhe von 3,6%. Damit erwirbt der geringfügig entlohnt Beschäftigte Ansprüche auf das gesamte Leistungsspektrum der gesetzlichen Rentenversicherung (Anspruch auf Rehabilitation, Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit, Altersrenten, Rentenberechnung nach Mindesteinkommen) sowie Anspruch auf die Förderung nach der sogenannten Riester-Rente. Die monatliche Rente aus einem Jahr geringfügiger Beschäftigung mit einem monatlichen Entgelt von 450 Euro beträgt 4,59 Euro.

Arbeitgeber-
beitrag 15 %

Arbeitnehmer-
beitrag 3,6 %

Zuschläge an Entgeltpunkten aus Beiträgen nach Beginn einer Rente wegen Alters werden frühestens mit Ablauf des Kalendermonats des Erreichens der Regelaltersgrenze und danach jährlich zum 1. Juli berücksichtigt.

Aus jedem Kalendermonat einer versicherungspflichtigen geringfügig entlohten Beschäftigung

resultiert ein anrechenbarer Kalendermonat mit einer Beitragszeit, die auf die Wartezeit für den späteren Rentenanspruch angerechnet werden kann. Um beispielsweise eine Regelaltersrente beanspruchen zu können, muss der Versicherte eine Wartezeit von fünf Jahren (60 Kalendermonate) erfüllen. Auf diese Wartezeit werden neben Kalendermonaten mit Beitragszeiten aus einer rentenversicherungs-pflichtigen Beschäftigung oder Tätigkeit zum Beispiel auch Zeiten der Kindererziehung angerechnet.

**Befreiung von der
Versicherungs-
pflicht möglich**

Geringfügig entlohnt Beschäftigte können sich auf Antrag von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung befreien lassen (Verfahren vgl. Punkt 5.3). In diesem Fall zahlt nur der Arbeitgeber Pauschalbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung in Höhe von 15 % des Arbeitsentgeltes. Aus diesen Pauschalbeiträgen erwachsen dem Arbeitnehmer bei der Rentenberechnung lediglich Vorteile in Form eines Zuschlags an Entgeltpunkten, aus dem wiederum in begrenztem Umfang Wartezeitmonate ermittelt werden. Aus einem Jahr geringfügig entlohnter Beschäftigung mit einem monatlichen Entgelt von 450 Euro, in der sich der Arbeitnehmer von der Rentenversicherungspflicht hat befreien lassen, ergeben sich 3,67 Euro monatliche Rente und vier Kalendermonate Wartezeit.

**Altersvollrentner
vor und nach der
Regelaltersgrenze**

Altersvollrentnerinnen und -rentner vor Erreichen der Regelaltersgrenze sind bei Aufnahme einer geringfügig entlohnten Beschäftigung ab 1. Januar 2017 bis zum Ablauf des Monats, in dem sie die Regelaltersgrenze erreichen, rentenversicherungspflichtig. Auch sie können sich - wie alle anderen geringfügig entlohnt Beschäftigten - auf Antrag von

der Versicherungspflicht befreien lassen (Verfahren vgl. Punkt 5.3). Unabhängig von einer Befreiung zahlt der Arbeitgeber grundsätzlich den Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung von 15 %, der sich bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze wie bei sonstigen geringfügig entlohnt Beschäftigten auswirkt.

Nach Erreichen der Regelaltersgrenze sind geringfügig entlohnt beschäftigte Altersvollrentnerinnen und -rentner - wie bisher - versicherungsfrei. Der Arbeitgeberbeitrag wirkt sich dann nicht mehr rentensteigernd aus. Seit dem 1. Januar 2017 können jedoch geringfügig entlohnt beschäftigte Altersvollrentnerinnen und -rentner auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichten und eigene Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung zahlen. So werden der Rentenbeitrag des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers rentensteigernd berücksichtigt. Die Altersvollrente erhöht sich entsprechend der neu erworbenen Zuschläge an Entgeltpunkten zum 1. Juli des Folgejahres. Die Entscheidung zur Versicherungspflicht bleibt für die gesamte Dauer der geringfügig entlohnten Beschäftigung bindend.

Personen, die als geringfügig entlohnt beschäftigte vorzeitige Altersvollrentnerinnen und -rentner am 31. Dezember 2016 versicherungsfrei waren, bleiben weiterhin rentenversicherungsfrei. Sie können aber seit dem 1. Januar 2017 auf die Versicherungsfreiheit verzichten und Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung zahlen.

Geringfügig entlohnt Beschäftigte, die sich in einer bereits am 31. Dezember 2016 ausgeübten geringfügig entlohnten Beschäftigung von der Versicherungspflicht auf Antrag haben befreien lassen, bleiben wegen der Bindungswirkung der Befreiung von der Versicherungspflicht befreit; sie können auch nicht später auf Versicherungsfreiheit verzichten. Haben sie sich vor dem 1. Januar 2017 in einer geringfügig entlohnten Beschäftigung nicht befreien lassen, können sie später auf die Versicherungsfreiheit verzichten und Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung zahlen, um die Rente zu steigern.

Arbeitsentgelt ab 175 Euro monatlich

Beträgt das monatliche Entgelt aus der geringfügig entlohnten Beschäftigung mehr als 175 Euro, trägt der Beschäftigte die Differenz zwischen dem Beitragsanteil des Arbeitgebers (15%) zum vollen Beitragssatz von 18,6% (Differenz 3,6%).

Beispiel:

Ein geringfügig entlohnt Beschäftigter mit einem Verdienst von 450 Euro im Monat hat somit einen Beitrag von monatlich 16,20 Euro (3,6% von 450 Euro) aufzubringen.

Arbeitsentgelt unter 175 Euro monatlich

Beträgt das monatliche Entgelt aus der geringfügig entlohnten Beschäftigung weniger als 175 Euro, ist der Mindestbeitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung zu beachten. Der Arbeitnehmer zahlt in diesem Fall die Differenz zwischen dem Beitragsanteil des Arbeitgebers (15% des Arbeitsentgeltes) und dem Mindestbeitrag. Der Mindestbeitrag errechnet sich aus 18,6% von 175 Euro, er beträgt somit 32,55 Euro.

Beispiel:

Beträgt der Verdienst eines geringfügig entlohnt Beschäftigten 150 Euro im Monat ergeben sich folgende Beiträge:

Gesamtbeitrag: 18,6 % von 175 Euro = 32,55 Euro

Davon

Arbeitgeber: 15 % von 150 Euro = 22,50 Euro

Arbeitnehmer: 32,55 Euro (Gesamtbeitrag)

abzüglich 22,50 Euro (Arbeitgeberbeitrag) =
10,05 Euro

1.1.3 Arbeitslosen- und Pflegeversicherung

**Keine Beiträge zur
Arbeitslosen- und
Pflegeversicherung**

Geringfügig entlohnt beschäftigte Personen unterliegen nicht der Versicherungspflicht in der Arbeitslosen- und Pflegeversicherung. Daher sind für sie keine Beiträge zu diesen Versicherungszweigen abzuführen.

1.1.4 Unfallversicherung

**Auch geringfügig
Beschäftigte sind
gegen Arbeitsunfälle
und Berufskrank-
heiten versichert**

In der gesetzlichen Unfallversicherung sind alle abhängig Beschäftigten unabhängig von der Höhe ihres Arbeitsentgeltes – somit auch geringfügig Beschäftigte – kraft Gesetzes gegen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten versichert. Zuständig für die Versicherung sind die nach Branchen gegliederten Berufsgenossenschaften, für private Haushalte je nach Landesrecht die Unfallkassen oder Gemeindeunfallversicherungsverbände.

Der Arbeitgeber meldet das Beschäftigungsverhältnis dem zuständigen Unfallversicherungsträger. Dieser legt die Höhe der Beiträge entsprechend dem Aufwendungsbedarf und den Gefährdungsrisiken der versicherten Personengruppe selbst fest und teilt dem Arbeitgeber den zu zahlenden Beitrag durch einen Bescheid mit. Die Beitragslast muss allein der Arbeitgeber tragen.

Tritt ein Arbeitsunfall des Beschäftigten ein, hat der Arbeitgeber diesen dem zuständigen Unfallversicherungsträger zu melden, damit der Arbeitnehmer die ihm zustehenden Leistungen erhalten kann.

1.1.5 Umlagen

Geringfügig entlohnt beschäftigte Personen haben Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall sowie auf finanzielle Absicherung bei Mutterschaft und - sofern Sie bei einem gewerblichen Arbeitgeber beschäftigt sind - bei Insolvenz des Arbeitgebers.

Grundsätzlich müssen alle Arbeitgeber, die in der Regel nicht mehr als 30 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigen, an einem Umlageverfahren (U1-Verfahren) teilnehmen. Darüber werden den beteiligten Arbeitgebern von den Krankenkassen die Aufwendungen für Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall teilweise erstattet. Im sogenannten U2-Verfahren erfolgt der vollumfängliche Ausgleich der Aufwendungen bei Mutterschaft. Für beide Umlageverfahren zahlen die Arbeitgeber Umlagebeiträge an die Krankenkassen. Gewerbliche Arbeitgeber müssen zusätzlich die Insolvenzgeldumlage zahlen.

1.2 Zusammentreffen mehrerer Beschäftigungen

1.2.1 Mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen

Alle geringfügig entlohn-ten Beschäftigungen werden zusammen-gerechnet

Mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen werden zusammengerechnet, ebenso geringfügig entlohnte Beschäftigungen im gewerblichen Bereich und im Privathaushalt. Wird die Geringfügigkeitsgrenze von 450 Euro überschritten, tritt vom Tag des Überschreitens an neben der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung auch Versicherungspflicht in der Kranken-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung ein (im Bereich von 450,01 Euro bis 1.300 Euro gemäß den Regelungen im Übergangsbereich).

1.2.2 Geringfügig entlohnte Beschäftigung(en) mit Hauptbeschäftigung

Neben einer sozialversicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung kann eine geringfügig entlohnte Beschäftigung kranken-, arbeitslosen- und pflegeversicherungsfrei ausgeübt werden. Außerdem kann sich der Arbeitnehmer auf Antrag von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung befreien lassen (Verfahren vgl. Punkt 5.3). Jede weitere geringfügig entlohnte Beschäftigung wird mit der Hauptbeschäftigung zusammengerechnet und unterfällt damit der Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung (Ausnahme: Arbeitslosenversicherung).

Zu beachten:

In den Fällen, in denen ein Sozialversicherungsträger erst später feststellt, dass infolge einer Zusammenrechnung die Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird, tritt die Versicherungspflicht in der Kranken-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung erst ab dem Zeitpunkt ein, zu dem diese Feststellung durch den Sozialversicherungsträger gegenüber dem Arbeitnehmer und Arbeitgeber durch Bescheid mitgeteilt wurde.

1.2.3 Mehrere Beschäftigungen bei demselben Arbeitgeber

In den Fällen, in denen ein Arbeitnehmer bei demselben Arbeitgeber gleichzeitig mehrere Beschäftigungen ausübt, ist sozialversicherungsrechtlich ohne Rücksicht auf die arbeitsvertragliche Gestaltung von einem einheitlichen Beschäftigungsverhältnis auszugehen.

1.3 Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze

Überschreitet das Arbeitsentgelt die Geringfügigkeitsgrenze von 450 Euro, so tritt vom Tage des Überschreitens an neben der Rentenversicherungspflicht auch Versicherungspflicht in der Kranken-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung ein (im Bereich von 450,01 Euro bis 1.300 Euro gemäß den Regelungen zum Übergangsbereich).

von 450,01 Euro
bis 1.300 Euro
gelten die
Regelungen für den
Übergangsbereich

2. Geringfügig entlohnte Beschäftigung in Privathaushalten

(§ 8a in Verbindung mit § 8 Absatz 1 Nummer 1 SGB IV)

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung in Privathaushalten liegt dann vor, wenn die Beschäftigung durch einen Privathaushalt begründet wird und gewöhnlich von einem Mitglied des Haushaltes ausgeführt werden kann. Das monatliche Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung darf regelmäßig im Monat 450 Euro nicht überschreiten.

2.1 Sozialversicherung

Für geringfügig entlohnte Beschäftigungen im Privathaushalt gelten für den Arbeitgeber geringere Beitragsätze als für Arbeitgeber im gewerblichen Bereich.

2.1.1 Krankenversicherung

5 % Arbeitgeberbeitrag zur Krankenversicherung

Der Arbeitgeber zahlt für geringfügig entlohnte Beschäftigte in Privathaushalten, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert (auch familienversichert) sind, Pauschalbeiträge von 5 % des Arbeitsentgelts an die gesetzliche Krankenversicherung. Die Regelung gilt nur für Versicherte der gesetzlichen Krankenversicherung. Zusätzliche Ansprüche entstehen aus diesen Beiträgen nicht, weil diese Beschäftigten bereits vollen Krankenversicherungsschutz haben. Dementsprechend besteht auch kein Anspruch auf Krankengeld aus diesem Beschäftigungsverhältnis.

2.1.2 Rentenversicherung

Bei geringfügig entlohnt Beschäftigten in Privathaushalten zahlt der Arbeitgeber Beiträge in Höhe von 5 % des Arbeitsentgeltes und der Arbeitnehmer in Höhe von 13,6 % des Arbeitsentgeltes zur gesetzlichen Rentenversicherung. Damit erwirbt der im Privathaushalt geringfügig entlohnt Beschäftigte Ansprüche auf das gesamte Leistungsspektrum der gesetzlichen Rentenversicherung (Anspruch auf Rehabilitation, Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit, Altersrenten, Rentenberechnung nach Mindesteinkommen) sowie Anspruch auf die Förderung nach der sogenannten Riester-Rente. Zu den Auswirkungen auf die Wartezeit und die Rentenhöhe siehe auch Punkt 1.1.2.

Geringfügig entlohnt Beschäftigte in Privathaushalten, die sich von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen¹, erhalten durch den nur vom Arbeitgeber zu zahlenden Pauschalbeitrag in Höhe von 5 % des Arbeitsentgeltes bei der Rentenberechnung lediglich Vorteile in Form eines Zuschlags an Entgeltpunkten, aus dem wiederum in begrenztem Umfang Wartezeitmonate ermittelt werden. Aus einem Jahr geringfügig entlohnter Beschäftigung im Privathaushalt mit einem monatlichen Entgelt von 450 Euro, in der sich der Arbeitnehmer von der Rentenversicherungspflicht hat befreien lassen, resultiert ein Rentenertrag von 1,23 Euro und zwei Kalendermonate für die Wartezeit.

1 Verfahren vgl. Punkt 5.2

Geringfügig entlohnt beschäftigte Rentnerinnen und Rentner in Privathaushalten, die eine Altersvollrente beziehen, sind ab Erreichen der Regelaltersgrenze versicherungsfrei in der Rentenversicherung. Weiteres vgl. Punkt 1.1.2.

Rentnerinnen und Rentner, die eine Teilrente wegen Alters oder eine Rente wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung beziehen, sind grundsätzlich nicht versicherungsfrei in der Rentenversicherung. Bei gleichzeitiger Beschäftigung und Bezug einer Altersteilrente oder einer Erwerbsminderungsrente gelten die gleichen Vorschriften wie für alle anderen geringfügig entlohnt Beschäftigten in Privathaushalten.

Arbeitsentgelt ab 175 Euro monatlich

Beträgt das monatliche Entgelt aus einer geringfügig entlohnten Beschäftigung in einem Privathaushalt mehr als 175 Euro, trägt der Beschäftigte die Differenz zwischen dem Beitragsanteil des Arbeitgebers (5 %) zum vollen Beitragssatz von 18,6 % (Differenz 13,6%).

Beispiel:

Ein geringfügig entlohnt Beschäftigter im Privathaushalt mit einem Verdienst von 450 Euro im Monat hat somit einen Beitrag von monatlich 61,20 Euro (13,6 % von 450 Euro) aufzubringen.

Arbeitsentgelt unter 175 Euro monatlich

Beträgt das monatliche Entgelt aus der geringfügig entlohnten Beschäftigung weniger als 175 Euro, ist der Mindestbeitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung zu beachten. Der Arbeitnehmer zahlt in diesem Fall die Differenz zwischen dem Beitragsanteil des Arbeitgebers (5 % des Arbeitsentgeltes) und dem Mindestbeitrag. Der Mindestbeitrag errechnet sich aus 18,6 % von 175 Euro, er beträgt somit 32,55 Euro.

Beispiel:

Beträgt der Verdienst eines geringfügig entlohnt Beschäftigten 150 Euro im Monat ergeben sich folgende Beiträge:

Gesamtbeitrag: 18,6 % von 175 Euro = 32,55 Euro

Davon

Arbeitgeber: 5 % von 150 Euro = 7,50 Euro

Arbeitnehmer: 32,55 Euro (Gesamtbeitrag)
abzüglich 7,50 Euro (Arbeitgeberbeitrag) =
25,05 Euro

2.1.3 Arbeitslosen- und Pflegeversicherung

Geringfügig entlohnt beschäftigte Personen in Privathaushalten unterliegen nicht der Versicherungspflicht in der Arbeitslosen- und Pflegeversicherung. Daher sind für sie keine Beiträge zu diesen Versicherungszweigen abzuführen.

**Keine Beiträge zur
Arbeitslosen- und
Pflegeversicherung**

2.1.4 Unfallversicherung

1,6 % Beitrag zur Unfallversicherung

Es gelten grundsätzlich die Ausführungen zu Punkt 1.1.4, allerdings mit dem Unterschied, dass für geringfügig entlohnt Beschäftigte in Privathaushalten ein einheitlicher Unfallversicherungsbeitrag von 1,6 % des Arbeitsentgelts zu zahlen ist, der über die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See eingezogen wird (s. auch Punkt 5.2).

2.1.5 Umlagen

Geringfügig entlohnt beschäftigte Personen in Privathaushalten haben Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und auf finanzielle Absicherung bei Mutterschaft.

Hinsichtlich der Teilnahme der Arbeitgeber an den Umlageverfahren U1 und U2 nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG) gelten die Ausführungen zum Punkt 1.1.5 entsprechend.

2.2 Zusammentreffen mehrerer Beschäftigungen

Für das Zusammentreffen mehrerer nebeneinander ausgeübter geringfügig entlohnter Beschäftigungen im Privathaushalt mit anderen geringfügigen Beschäftigungen bzw. mit einer sozialversicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung gelten die Ausführungen zu den Punkten 1.2 und 1.3 entsprechend.

3. Altfälle – Beschäftigungsaufnahme vor dem 1. Januar 2013

Verdienst bis 400 Euro monatlich

Für geringfügig entlohnt Beschäftigte, die ihre Beschäftigung vor dem 1. Januar 2013 aufgenommen haben, gilt in der Rentenversicherung das alte Recht weiter. Demnach bleiben sie in dieser Beschäftigung rentenversicherungsfrei, solange das daraus erzielte Arbeitsentgelt die (alte) Grenze von 400 Euro im Monat nicht überschreitet.

**Altes Recht
gilt weiter**

Geringfügig entlohnt Beschäftigte, die bereits vor dem 1. Januar 2013 auf ihre Versicherungsfreiheit verzichtet haben, bleiben versicherungspflichtig in der Rentenversicherung.

4. Kurzfristige Beschäftigung oder Saisonbeschäftigung

(§ 8 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 SGB IV)

Drei Monate oder
70 Arbeitstage im
Jahr = kurzfristige
Beschäftigung

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt vor, wenn die Beschäftigung von vornherein auf nicht mehr als drei Monate oder insgesamt 70 Arbeitstage im Kalenderjahr begrenzt ist und – sofern das Arbeitsentgelt im Monat 450 Euro überschreitet – diese Beschäftigung nicht berufsmäßig ausgeübt wird. Dies gilt auch für Saisonarbeitskräfte. Dabei muss die Beschäftigung aber entweder vertraglich oder nach der Art des Beschäftigungsverhältnisses begrenzt angelegt sein.

Berufsmäßigkeit

Eine berufsmäßige Beschäftigung liegt vor, wenn die Beschäftigung nicht von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung für den Arbeitnehmer ist. Die Beschäftigung darf nicht allein für die Sicherung des Lebensunterhalts und Lebensstandards bestimmend sein. Die Berufsmäßigkeit kann sich aus dem Status des Arbeitnehmers oder aus dessen Erwerbsverhalten ergeben.

Bei einem Arbeitnehmer, der neben der kurzfristigen Beschäftigung noch eine Hauptbeschäftigung oder selbständige Tätigkeit ausübt, liegt generell keine Berufsmäßigkeit vor. Bei Arbeitslosen und Sozialhilfeempfängern wird hingegen grundsätzlich Berufsmäßigkeit unterstellt.

4.1 Sozialversicherung

Für eine kurzfristige Beschäftigung sind weder vom Arbeitnehmer noch vom Arbeitgeber Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung abzuführen. Kurzfristig Beschäftigte sind jedoch gesetzlich unfallversichert und haben Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall sowie auf finanzielle Absicherung bei Mutterschaft und - sofern sie bei einem gewerblichen Arbeitgeber beschäftigt sind - bei Insolvenz des Arbeitgebers. Der Arbeitgeber zahlt die Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung (siehe Punkt 1.1.4) und die Umlage U 2 sowie ggf. die Umlage U 1 und die Insolvenzgeldumlage (siehe Punkte 1.1.5 und 2.1.5).

4.2 Zusammentreffen mehrerer Beschäftigungen

4.2.1 Mehrere kurzfristige Beschäftigungen

Bei der Prüfung, ob die Zeiträume von drei Monaten oder 70 Arbeitstagen überschritten werden, sind die Zeiten mehrerer aufeinanderfolgender kurzfristiger Beschäftigungen zusammenzurechnen. Es ist somit jeweils bei Beginn einer neuen kurzfristigen Beschäftigung zu prüfen, ob diese mit den schon im laufenden Kalenderjahr ausgeübten Beschäftigungen die Grenze von drei Monaten oder 70 Arbeitstagen überschreitet.

Die Zeiten mehrerer
kurzfristiger
Beschäftigungen
werden addiert

Werden infolge des Zusammenrechnens mehrerer kurzfristiger Beschäftigungen die maßgeblichen Zeitgrenzen überschritten, liegt eine regelmäßig ausgeübte Beschäftigung vor, die der Sozialversicherungspflicht unterliegt. Dies gilt jedoch nicht, wenn die Merkmale einer geringfügig entlohnten Beschäftigung vorliegen und die Verdienstgrenze von 450 Euro nicht überschritten wird.

Beachte:

In den Fällen, in denen ein Sozialversicherungsträger erst im Nachhinein feststellt, dass infolge Zusammenrechnung die Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird, tritt die Versicherungspflicht erst ab dem Zeitpunkt ein, an dem diese Feststellung durch den Sozialversicherungsträger gegenüber dem Arbeitnehmer und Arbeitgeber durch Bescheid mitgeteilt wurde.

4.2.2 Kurzfristige Beschäftigung und geringfügig entlohnte Beschäftigung

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung (im gewerblichen Bereich oder im Privathaushalt) und eine kurzfristige Beschäftigung werden nicht zusammengerechnet.

4.2.3 Kurzfristige Beschäftigung und Hauptbeschäftigung

Eine kurzfristige Beschäftigung und eine sozialversicherungspflichtige Hauptbeschäftigung werden ebenfalls nicht zusammengerechnet.

4.2.4 Mehrere Beschäftigungen bei demselben Arbeitgeber

Die Ausführungen zu Punkt 1.2.3 gelten entsprechend.

4.3 *Überschreiten der Zeitgrenze von drei Monaten oder 70 Arbeitstagen*

Überschreitet eine kurzfristige Beschäftigung entgegen der ursprünglichen Erwartung die Zeitdauer von drei Monaten oder 70 Arbeitstagen, so tritt vom Tage des Überschreitens an Sozialversicherungspflicht ein (Ausnahme: die Merkmale einer geringfügig entlohnten Beschäftigung liegen vor).

5. Verfahren

5.1 Geringfügige Beschäftigung

Alle geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse müssen wie andere Beschäftigungsverhältnisse der Sozialversicherung gemeldet werden, d. h. geringfügig entlohnte Beschäftigungen mit einem monatlichen Verdienst bis zu 450 Euro sowie kurzfristige Beschäftigungen sind in das normale Meldeverfahren einbezogen.

Allerdings sind die Meldungen immer bei der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See (Minijob-Zentrale) und nicht bei den Krankenkassen einzureichen.

Der Arbeitgeber muss nicht nur die An- und Abmeldungen, sondern auch alle anderen Meldungen an die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See richten. Für die Meldungen der Beschäftigungsverhältnisse zur gesetzlichen Unfallversicherung gelten die Ausführungen zu Punkt 1.1.4.

5.2 Geringfügig entlohnte Beschäftigung in Privathaushalten

Für geringfügig entlohnte Beschäftigungen in Privathaushalten ist mit dem Haushaltsscheckverfahren ein vereinfachtes Melde- und Beitragsverfahren obligatorisch. In diesem Rahmen ist ein allgemeines Meldeverfahren also nicht zulässig. Unterlagen und Erläuterungen zum Haushaltsscheckverfahren finden sich im Internet unter www.minijobzentrale.de. Die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See (Minijob-Zentrale) vergibt die Betriebsnummer für den Arbeitgeber, berechnet den Gesamtsozialversicherungsbeitrag, die Umlagen nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz sowie die Pauschsteuer und zieht per Lastschriftverfahren an zwei Stichtagen (31. Januar und 31. Juli) die Beträge ein. Die MinijobZentrale bescheinigt dem Arbeitgeber auch die für die steuerliche Absetzbarkeit maßgebenden Aufwendungen. Auch die Unfallversicherung ist in das Haushaltsscheckverfahren integriert. Damit erfolgt die allgemeine Anmeldung und der Beitragseinzug nicht über die Unfallversicherungsträger, sondern ebenfalls über die Minijob-Zentrale (vgl. Punkt 2.1.4).

Haushaltsscheckverfahren bei der Minijob-Zentrale

5.3 Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht

Der Antrag des Beschäftigten auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht ist dem Arbeitgeber zu übergeben. Dieser versieht ihn mit einem Eingangsstempel und nimmt ihn zu den Lohnunterlagen. Der Eingang des Antrages ist mit der darauf folgenden Entgeltabrechnung spätestens innerhalb von sechs Wochen vom Arbeitgeber an die Minijob-Zentrale zu melden. Diese kann dem Befreiungsantrag innerhalb eines Monats ab dem Zeitpunkt des Eingangs der Meldung bei der Minijob-Zentrale widersprechen. Erfolgt kein Widerspruch, gilt die Befreiung ab Beginn des Monats des Befreiungsantrages.

Hinweis:

Erfolgt die Meldung des Arbeitgebers verspätet, wirkt die Befreiung von der Versicherungspflicht erst vom Beginn des auf den Ablauf der Widerspruchsfrist folgenden Monats an.

6. Arbeitsrecht

Grundsätzlich sind geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer arbeitsrechtlich ihren vollzeitbeschäftigten Kollegen gleichgestellt. Alle Arbeitnehmer – unabhängig davon, ob es sich um Teilzeitbeschäftigte, zu denen auch die geringfügig Beschäftigten gehören, oder Vollzeitbeschäftigte handelt – haben die gleichen gesetzlichen Ansprüche im Arbeitsrecht.

**Gleiches Recht für
alle Beschäftigten**

Im Folgenden werden einige wesentliche Grundsätze kurz dargestellt. Weitere Informationen enthalten die Broschüren „Teilzeit – Alles was Recht ist“ und „Arbeitsrecht – Informationen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales.

6.1 Grundsatz der Gleichbehandlung

Geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer dürfen wegen der geringfügigen Beschäftigung nicht schlechter behandelt werden als vergleichbare vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe für eine Ungleichbehandlung vorliegen. Der Gleichbehandlungsgrundsatz, der in § 4 Abs. 1 Satz 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz verankert ist, gilt für alle Maßnahmen und Vereinbarungen im Arbeitsverhältnis.

6.2 Bescheinigung über Arbeitsbedingungen

Gesetzlich ist die schriftliche Form für einen Arbeitsvertrag nicht vorgeschrieben. Ein Arbeitsvertrag kann daher grundsätzlich auch formlos zustande kommen. Wird kein schriftlicher Arbeitsvertrag abgeschlossen, ist der Arbeitgeber nach dem Nachweisgesetz aber verpflichtet spätestens einen Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses, jedem Arbeitnehmer die wesentlichen Vertragsbedingungen wie z. B. Arbeitsentgelt, Dauer des Arbeitsverhältnisses, Arbeitszeit oder Arbeitsort schriftlich niederzulegen.

6.3 Mindestlohn bei geringfügiger Beschäftigung

6.3.1 Was gilt für Personen mit geringfügiger Beschäftigung?

Der allgemeine gesetzliche Mindestlohn gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, unabhängig von Arbeitszeit oder Umfang der Beschäftigung – und damit auch für geringfügig Beschäftigte.

Dieser Mindestlohn betrug seit dem

1. Januar 2019 9,19 Euro brutto pro Stunde. Ab dem 1. Januar 2020 beträgt er 9,35 Euro brutto pro Stunde.

Aus der Grenze von 450 Euro ergibt sich für geringfügig entlohnt Beschäftigte beim bis zum 31. Dezember 2019 geltenden Mindestlohn von 9,19 Euro eine maximale Arbeitszeit von 48,9 Stunden pro Monat. Ab dem 1. Januar 2020 beträgt die maximale Arbeitszeit 48,1 Stunden pro Monat.

Beim allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn handelt es sich um einen Bruttostundenlohn. Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung bleiben bei der Berechnung des Mindestlohns außer Betracht. Das heißt auch die Beiträge zur gesetzlichen Kranken-, Renten- und Unfallversicherung und zur gesetzlichen Rentenversicherung im Rahmen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung trägt der Arbeitgeber – zusätzlich zum Bruttostundenlohn.

Die Arbeitszeiten von geringfügig Beschäftigten müssen durch den Arbeitgeber aufgezeichnet werden. Diese Aufzeichnungen müssen durch ihn zwei Jahre lang aufbewahrt und bei einer Prüfung durch den Zoll vorgelegt werden. Die Aufzeichnungspflicht besteht nicht für geringfügig Beschäftigte in Privathaushalten.

6.3.2 Erhalten auch Saisonarbeiterinnen und -arbeiter den Mindestlohn?

Der allgemeine gesetzliche Mindestlohn gilt auch für Saisonkräfte. Um die Einführung des Mindestlohns zu erleichtern, wurde die bereits vorhandene Möglichkeit der kurzfristigen sozialabgabenfreien Beschäftigung von 50 auf 70 Tage ausgedehnt. Diese ursprünglich bis zum 31. Dezember 2018 befristete Regelung gilt seit dem 1. Januar 2019 dauerhaft. Sie beeinflusst die Höhe des Mindestlohns nicht.

Weitere, regelmäßig aktualisierte Infos zum Mindestlohn finden Sie im Internet unter www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsrecht/Mindestlohn/Mindestlohn

6.4 Erholungsurlaub

**Urlaubsanspruch
von mindestens
4 Wochen**

Das Bundesurlaubsgesetz garantiert jedem Arbeitnehmer einen Mindesturlaub von 4 Wochen. Sofern der Arbeitgeber vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern höhere Urlaubsansprüche – z. B. 6 Wochen – gewährt, dürfen aufgrund des Gleichbehandlungsgebots (vgl. oben) Teilzeitkräfte, einschließlich der geringfügig Beschäftigten, ohne sachlichen Grund nicht benachteiligt werden.

6.5 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz haben alle Arbeitnehmer Anspruch auf Fortzahlung ihres regelmäßigen Arbeitsentgelts durch den Arbeitgeber bis zu einer Dauer von sechs Wochen, wenn sie unverschuldet durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert sind: Voraussetzung hierfür ist eine vierwöchige ununterbrochene Dauer des Arbeitsverhältnisses. Dieser Anspruch steht geringfügig beschäftigten Arbeitnehmern gleichermaßen zu.

6.6 Entgeltfortzahlung bei Arbeitsausfall an Feiertagen

Der Arbeitgeber hat geringfügig Beschäftigten wie allen anderen Arbeitnehmern auch für die Arbeitszeit, die infolge eines gesetzlichen Feiertages ausfällt, das Arbeitsentgelt zu zahlen, das sie ohne den Arbeitsausfall erhalten hätten. Die Anspruchsvoraussetzung des feiertagsbedingten Arbeitsausfalls ist erfüllt, wenn an einem Tag, an dem der Arbeitnehmer sonst regelmäßig zur Arbeitsleistung verpflichtet ist, für ihn infolge eines Feiertags die Arbeit ausfällt.

**Auch Feiertage
werden bezahlt**

6.7 Sonderzahlung/Gratifikationen

Ein gesetzlicher Anspruch des Arbeitnehmers auf Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld oder eine Gratifikation oder Sondervergütung besteht nicht. Ein Anspruch kann sich jedoch aus einem Tarifvertrag, nach betrieblicher Regelung oder arbeitsvertraglicher Vereinbarung ergeben. Aus der jeweiligen Rechtsquelle ist dann auch zu entnehmen, unter welchen Voraussetzungen und in welcher Höhe der Anspruch besteht. Gewährt der Arbeitgeber eine Gratifikation an vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer, so darf er diese geringfügig Beschäftigten nicht vorenthalten, es sei denn, für die unterschiedliche Behandlung liegt ein sachlicher Grund vor. Einem geringfügig Beschäftigten ist daher eine Gratifikation mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers entspricht.

6.8 Kündigungsschutz

Geringfügig
Beschäftigte
genießen Kündi-
gungsschutz

Für geringfügig Beschäftigte gilt der Kündigungsschutz wie für vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer. Das betrifft den allgemeinen Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz und den besonderen Kündigungsschutz, u. a. nach dem Mutterschutzgesetz, dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, dem Pflegezeitgesetz, dem Familienpflegezeitgesetz und nach dem Neunten Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen). Seit 1. Januar 2004 gilt das Kündigungsschutzgesetz in Betrieben mit in der Regel mehr als 10 Arbeitnehmern (ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten). Für Arbeitnehmer, die am 31. Dezember 2003 in einem Betrieb mit 10 oder weniger Arbeitnehmern beschäftigt waren, findet das Kündigungsschutzgesetz auch dann Anwendung, wenn im Betrieb mehr als fünf Arbeitnehmer tätig sind, die am 31. Dezember 2003 schon beschäftigt waren. Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer werden jeweils anteilig berücksichtigt (bis 20 Wochenstunden mit 0,5, bis 30 Wochenstunden mit 0,75).

Die Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes setzt weiterhin voraus, dass das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen ununterbrochen mindestens sechs Monate bestanden hat. Nach dem Kündigungsschutzgesetz ist eine Kündigung nur dann rechtswirksam, wenn sie sozial gerechtfertigt ist, d. h., wenn sie durch Gründe, die in der Person oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen, oder durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers entgegenstehen, bedingt ist.

6.9 Kündigungsfristen

Die gesetzliche Grundkündigungsfrist, die Arbeitgeber und Arbeitnehmer einzuhalten haben, beträgt vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats (§ 622 Absatz 1 Bürgerliches Gesetzbuch - BGB). Bei einer mehr als zweijährigen Dauer des Arbeitsverhältnisses muss der Arbeitgeber längere Kündigungsfristen einhalten, z. B. nach zwei Jahren eine Frist von einem Monat zum Kalendermonatsende, nach fünf Jahren eine Frist von zwei Monaten zum Kalendermonatsende (§ 622 Absatz 2 BGB). Während einer vereinbarten Probezeit, längstens für die Dauer von sechs Monaten, kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden (§ 622 Absatz 3 BGB).

In Tarifverträgen können vom Gesetz abweichende (längere oder kürzere) Kündigungsfristen vereinbart werden (§ 622 Absatz 4 BGB).

Bei vorübergehender Aushilfe kann für die ersten drei Monate einzelvertraglich eine kürzere als die Grundkündigungsfrist vereinbart werden. Einzelvertraglich können längere als die gesetzlichen Fristen vereinbart werden. Die Kündigungsfrist für die Kündigung durch den Arbeitnehmer darf nicht länger sein als für die Kündigung durch den Arbeitgeber (§ 622 Absatz 6 BGB). § 169 SGB IX regelt für den besonderen Kündigungsschutz schwerbehinderter Menschen besondere Kündigungsfristen.

**Zu Kündigungsfristen
siehe dazu auch
§§ 622 und 626 BGB**

Ohne Einhaltung einer Frist kann das Arbeitsverhältnis gekündigt werden, wenn der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer hierfür einen wichtigen Grund hat,

der die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zum Ablauf eines befristeten Arbeitsvertrages unzumutbar macht (§ 626 BGB).

7. Steuerrecht

Das Arbeitsentgelt für eine geringfügige Beschäftigung ist stets steuerpflichtig (Einkünfte aus nicht-selbständiger Arbeit). Der Arbeitgeber hat die Lohnsteuer vom Arbeitsentgelt für geringfügig entlohnte Beschäftigungen oder geringfügig entlohnte Beschäftigungen in Privathaushalten pauschal oder nach den Lohnsteuerabzugsmerkmalen des Arbeitnehmers zu erheben.

**Es besteht
Steuerpflicht**

7.1 Lohnsteuerpauschalierung

Für die Lohnsteuerpauschalierung ist zu unterscheiden zwischen der einheitlichen Pauschsteuer von 2 % (§ 40a Absatz 2 Einkommensteuergesetz – EStG) und der pauschalen Lohnsteuer mit einem Steuersatz von 20 % des Arbeitsentgelts (§ 40a Absatz 2a EStG). In beiden Fällen der Lohnsteuerpauschalierung ist Voraussetzung, dass eine geringfügig entlohnte Beschäftigung (nach § 8 Absatz 1 Nummer 1 SGB IV) bzw. eine geringfügig entlohnte Beschäftigung im Privathaushalt (nach § 8a in Verbindung mit § 8 Absatz 1 Nummer 1 SGB IV) vorliegt. Das Steuerrecht knüpft damit an die Voraussetzungen des SGB IV an.

7.1.1 Einheitliche Pauschsteuer von 2%

Der Arbeitgeber kann auf die Anwendung der Lohnsteuerabzugsmerkmale verzichten und die Lohnsteuer einschließlich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer für das Arbeitsentgelt aus einer geringfügig entlohnten Beschäftigung oder aus einer geringfügig entlohnten Beschäftigung im Privathaushalt, für die er die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung von 15 % oder 5 % zu entrichten hat, mit einem einheitlichen Pauschsteuersatz von insgesamt 2 % des Arbeitsentgelts erheben (einheitliche Pauschsteuer, § 40a Absatz 2 EStG).

In dieser einheitlichen Pauschsteuer sind neben der Lohnsteuer auch der Solidaritätszuschlag und die Kirchensteuer enthalten. Der einheitliche Pauschsteuersatz von 2 % ist auch anzuwenden, wenn der Arbeitnehmer keiner erhebungsberechtigten Religionsgemeinschaft angehört.

Das Einkommensteuergesetz schließt eine arbeitsvertragliche Übernahme der einheitlichen Pauschsteuer durch den Arbeitnehmer nicht aus.

Für geringfügig Nebenbeschäftigte, die in der Haupt- und Nebenbeschäftigung in einem berufsständischen Versorgungswerk versichert sind, und für die keine Pauschalbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung zu entrichten sind, ist auch eine Lohnsteuerpauschalierung in Höhe von 2 % möglich.

7.1.2 Pauschaler Lohnsteuersatz von 20 %

Hat der Arbeitgeber für das Arbeitsentgelt aus einer geringfügigen Beschäftigung den Beitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung von 15 % oder 5 % nicht zu entrichten, kann er die pauschale Lohnsteuer mit einem Steuersatz von 20 % des Arbeitsentgelts erheben. Hinzu kommen der Solidaritätszuschlag (5,5 % der Lohnsteuer) und die Kirchensteuer nach dem jeweiligen Landesrecht.

Maßgebend für die Lohnsteuerpauschalierung ist die sozialversicherungsrechtliche Einordnung als geringfügig entlohnte Beschäftigung oder als geringfügig entlohnte Beschäftigung im Privathaushalt. Dabei ist die Arbeitsentgeltgrenze arbeitgeberbezogen zu prüfen. Eine Zusammenrechnung des Arbeitsentgelts für geringfügig entlohnte Beschäftigungen bei anderen Arbeitgebern erfolgt nicht.

7.2 Besteuerung nach Lohnsteuerabzugsmerkmalen

Die elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale (ELStAM z. B. Steuerklasse oder persönlicher Freibetrag) benötigt der Arbeitgeber für den zutreffenden Lohnsteuerabzug.

Lohnsteuerabzugs-
merkmale

Einzelheiten zur Bildung und Anwendung der ELStAM-Verfahren finden Sie im Internet (unter ELSTER, Ihr Online-Finanzamt (<https://www.elster.de/eportal/start>) in den Benutzergruppen „Privatperson“ sowie „Arbeitgeber“).

Ist es einem Arbeitgeber nicht möglich oder ist es ihm nicht zumutbar, das ELStAM-Verfahren anzuwenden, stellt das Finanzamt eine Bescheinigung zur Durchführung des Lohnsteuerabzugs aus (Ersatzverfahren). Hierfür ist ein Antrag des Arbeitgebers erforderlich (Härtefallregelung). Dieser Antrag ist mit einem amtlichen Vordruck zu stellen (Vordruck „Antrag des Arbeitgebers auf Nichtteilnahme am Abrufverfahren der elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale (ELStAM) für 201_“).

Das Ersatzverfahren gilt insbesondere für Arbeitgeber, die nicht über die technischen Möglichkeiten der Kommunikation über das Internet verfügen oder für die eine solche Kommunikationsform wirtschaftlich oder persönlich unzumutbar ist. Das Finanzamt hat dem Antrag stattzugeben, wenn Arbeitgeber ausschließlich Arbeitnehmer im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung in ihrem Privathaushalt (nach § 8a SGB IV) beschäftigen (§ 39e Absatz 7 Satz 2 EStG).

7.2.1 Anwendung der Lohnsteuerabzugsmerkmale

Wählt der Arbeitgeber für eine geringfügig entlohnte Beschäftigung (im Privathaushalt) die pauschale Lohnsteuererhebung nicht, so ist die Lohnsteuer nach Maßgabe der vom Finanzamt mitgeteilten Lohnsteuerabzugsmerkmale des Arbeitnehmers zu erheben (Regelverfahren). Die Höhe des Lohnsteuerabzugs hängt dann von der Lohnsteuerklasse und dem Lohnzahlungszeitraum ab. Der für die Lohnsteuerermittlung maßgebende Lohnzahlungszeitraum ist üblicherweise der Kalendermonat.

Bei den Lohnsteuerklassen I (Alleinstehende), II (Alleinerziehende mit Kind, denen der Entlastungsbetrag für Alleinerziehende zu gewähren ist) oder III und IV (verheiratete/verpartnerte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer) fällt für das Arbeitsentgelt aus einer geringfügigen Beschäftigung (höchstens 450 EUR monatlich) keine Lohnsteuer an; anders jedoch bei Lohnsteuerklasse V oder VI. Im Rahmen einer Einkommensteuerveranlagung sind auch Arbeitsentgelte als Einkünfte aus nichtselbständiger Tätigkeit anzusetzen, wenn diese nicht dem Lohnsteuerabzug unterlagen bzw. für diese keine Lohnsteuer einzubehalten war. Bei Zusammenrechnung mit weiteren Einkünften kann sich im Einzelfall für das Arbeitsentgelt eine Steuerbelastung ergeben.

Arbeitnehmer, die mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen ausüben oder neben einer Hauptbeschäftigung einer geringfügigen Nebenbeschäftigung nachgehen, werden für das zweite bzw. weitere Beschäftigungsverhältnis in die Lohnsteuerklasse VI eingereiht. Bezieht der Arbeitnehmer insgesamt geringe Arbeitslöhne, kann er beim Finanzamt einen Freibetrag (Hinzurechnungsbetrag) bilden lassen. Durch den Freibetrag kann ein Lohnsteuerabzug im zweiten oder weiteren Beschäftigungsverhältnis vermieden werden.

7.3 Anmeldung und Abführung der Lohnsteuer

Das Verfahren für die Anmeldung und Abführung der Lohnsteuer bei geringfügig entlohnter Beschäftigung richtet sich danach, ob die einheitliche Pauschsteuer von 2 % oder die Pauschsteuer von 20 % bzw. die Lohnsteuer im Regelverfahren erhoben wird.

7.3.1 Einheitliche Pauschsteuer von 2 %

Zuständig:
Minijob-Zentrale

Für die Fälle der einheitlichen Pauschsteuer von 2 % des Arbeitsentgelts ist stets die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See (Minijob-Zentrale) zuständig. Das gilt sowohl für den Privathaushalt als auch für andere Arbeitgeber.

Bei geringfügiger Beschäftigung in Privathaushalten ist ausschließlich der Haushaltsscheck zu verwenden. In diesem Haushaltsscheck gibt der Arbeitgeber das Arbeitsentgelt an und teilt mit, ob die Lohnsteuer mit der einheitlichen Pauschsteuer erhoben werden soll. Die Minijob-Zentrale berechnet die einheitliche Pauschsteuer und zieht sie zusammen mit den Beiträgen zur Kranken- und Rentenversicherung jeweils am 31. Juli des laufenden Jahres und zum 31. Januar des Folgejahres vom Arbeitgeber ein.

Andere Arbeitgeber berechnen die einheitliche Pauschsteuer selbst und teilen den Betrag der Minijob-Zentrale mit dem Beitragsnachweis mit.

7.3.2 Pauschaler Lohnsteuersatz von 20%, Lohnsteuer nach den Lohnsteuer- abzugsmerkmalen

Für die Fälle der Lohnsteuerpauschalierung von 20 % des Arbeitsentgelts oder der Besteuerung nach den Lohnsteuerabzugsmerkmalen des Arbeitnehmers ist stets das Betriebsstättenfinanzamt zuständig. Dies ist für den Privathaushalt als Arbeitgeber regelmäßig das für die Veranlagung zur Einkommensteuer zuständige Wohnsitzfinanzamt und für andere Arbeitgeber das Finanzamt, in dessen Bezirk sich der Betrieb befindet.

**Zuständig:
Finanzamt**

Die insgesamt einbehaltene und übernommene Lohnsteuer ist in der Lohnsteuer-Anmeldung anzugeben und an das Betriebsstättenfinanzamt abzuführen. Fällt keine Lohnsteuer an, ist eine sog. Nullmeldung abzugeben. Der Arbeitgeber braucht keine weiteren Nullmeldungen (Lohnsteuer-Anmeldungen) abzugeben, wenn er dem Betriebsstättenfinanzamt mitteilt, dass er in den folgenden Lohnsteuer-Anmeldungszeiträumen keine Lohnsteuer einzubehalten oder zu übernehmen hat, weil der gezahlte Arbeitslohn nicht steuerbelastet ist.

Der Arbeitgeber hat die Lohnsteuer-Anmeldung grundsätzlich elektronisch zu übermitteln. Zur Vermeidung unbilliger Härten kann das Betriebsstättenfinanzamt auf Antrag die Abgabe in Papierform zulassen. Ein Härtefall wird insbesondere vorliegen, wenn und solange es dem Arbeitgeber nicht zumutbar ist, die technischen Voraussetzungen für die Übermittlung der elektronischen Lohnsteuer-Anmeldung einzurichten.

**Grundsätzlich nur
elektronische
Übermittlung
möglich**

7.4 Bildung eines Freibetrags für ein zweites oder weiteres Beschäftigungsverhältnis und eines Hinzurechnungsbetrags

Ein Lohnsteuerabzug im zweiten oder weiteren Beschäftigungsverhältnis kann in bestimmten Fällen durch die Bildung eines Freibetrags als Lohnsteuerabzugsmerkmal vermieden werden. Dieser Freibetrag ist für Arbeitnehmer bestimmt, die nebeneinander mehrere Beschäftigungsverhältnisse mit jeweils geringem Arbeitslohn haben, von dem die Lohnsteuer nach den Lohnsteuerabzugsmerkmalen erhoben wird. Bei Rentnern, die neben einer Betriebsrente noch Arbeitslohn aus einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis beziehen oder die mehrere Betriebsrenten erhalten, kann ebenfalls der Lohnsteuerabzug vermieden werden.

Voraussetzung für den Freibetrag ist, dass der Jahresarbeitslohn aus dem ersten Beschäftigungsverhältnis unterhalb des Betrags liegt, für den nach der Steuerklasse des Arbeitnehmers erstmals Lohnsteuer zu erheben ist. Durch die korrespondierende Berücksichtigung eines Hinzurechnungsbetrags in gleicher Höhe im ersten Beschäftigungsverhältnis wird der erforderliche Ausgleich im Lohnsteuerabzugsverfahren sichergestellt.

Der Freibetrag ist gesetzlich begrenzt auf den Jahresbetrag der jeweiligen Steuerklasse, bis zu dem im ersten Beschäftigungsverhältnis Lohnsteuer nicht zu erheben ist. Nach Sinn und Zweck der Regelung soll der Arbeitnehmer den Freibetrag nur maximal in Höhe des restlichen nicht steuerbelasteten Arbeitslohns aus dem ersten Beschäftigungsverhältnis beantragen. Ist der Arbeitslohn im ersten Beschäftigungsverhältnis jedoch höher als zunächst angenommen, hat der Arbeitgeber ggf. Lohnsteuer einzubehalten.

Der Arbeitnehmer hat den Freibetrag nach amtlichem Vordruck beim Wohnsitzfinanzamt zu beantragen. Der Vordruck ist beim Finanzamt oder im Internet auf dem Formularserver des Bundes (<http://www.formulare-bfinv.de>) zum Abruf erhältlich.

Nach Ablauf des Kalenderjahres hat der Arbeitnehmer eine Einkommensteuererklärung abzugeben, weil er nebeneinander von mehreren Arbeitgebern Arbeitslohn bezogen hat (Pflichtveranlagung, § 46 Absatz 2 Nr. 2 EStG).

7.5 Steuerliche Förderung von Beschäftigungen in Privathaushalten

Für haushaltsnahe Beschäftigungsverhältnisse, die in einem in der Europäischen Union oder dem Europäischen Wirtschaftsraum liegenden Haushalt des Arbeitgebers ausgeübt werden, kann der Arbeitgeber eine steuerliche Förderung nach § 35a Absatz 1 EStG beanspruchen:

Gefördert werden geringfügige Beschäftigungen in Privathaushalten (im Sinne des § 8a SGB IV). Es handelt sich nur dann um ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis im Sinne des § 35a Absatz 1 EStG, wenn der Arbeitgeber am Haushaltsscheckverfahren teilnimmt. Die Einkommensteuer des Arbeitgebers ermäßigt sich um 20%, höchstens 510 Euro, seiner Aufwendungen.

Für andere haushaltsnahe Beschäftigungsverhältnisse ist eine Steuerermäßigung in Höhe von 20%, höchstens 4.000 Euro, der Aufwendungen möglich (§ 35a Absatz 2 EStG).

Die Steuerermäßigung kann der Arbeitgeber im Rahmen seiner Einkommensteuererklärung beantragen. Als Nachweis bei geringfügigen Beschäftigungen im Sinne des § 8a SGB IV dient die dem Arbeitgeber von der Einzugsstelle (Minijob-Zentrale) zum Jahresende erteilte Bescheinigung nach § 28h Absatz 4 SGB IV. Diese enthält den Zeitraum, für den Beiträge zur Rentenversicherung gezahlt wurden, die Höhe des Arbeitsentgelts sowie die vom Arbeitgeber getragenen Gesamtsozialversicherungsbeiträge und Umlagen. Zusätzlich wird in der Bescheinigung die Höhe der einbehaltenen Pauschsteuer beziffert.



Teil 2
Beschäftigung im
Übergangsbereich

1. Allgemeines

Entgeltgrenze
im Übergangsbereich
= 1.300 Euro

Für Arbeitsentgelte im Bereich von 450,01 Euro bis 1.300 Euro monatlich gilt ein sogenannter Übergangsbereich (Progressionszone). In diesem unterliegen die Arbeitsentgelte der Beitragspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung. Im Übergangsbereich wird bei der Beitragsbemessung ein reduziertes beitragspflichtiges Arbeitsentgelt zugrunde gelegt. Vor Einführung des Übergangsbereichs zum 1. Juli 2019 galt für Verdienste von 450,01 Euro bis 850 Euro eine Gleitzone, in der ebenfalls ein reduziertes beitragspflichtiges Arbeitsentgelt der Beitragsbemessung zugrunde gelegt wurde. Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen konnten hierauf verzichten und den Beitrag zur Rentenversicherung entsprechend ihres tatsächlichen Arbeitsentgeltes zahlen und damit höhere Rentenanwartschaften erwerben. Seit dem 1. Juli 2019 führen die reduzierten Rentenversicherungsbeiträge von Geringverdienerinnen und Geringverdienern im Übergangsbereich nicht mehr zu niedrigeren Rentenleistungen. Eine zusätzliche Beitragszahlung ist somit nicht mehr erforderlich.

Der Arbeitgeber zahlt für das gesamte Arbeitsentgelt grundsätzlich den vollen Arbeitgeberanteil ein, d. h., er trägt die Hälfte des Gesamtsozialversicherungsbeitrages (rund 20 %).

Der vom Arbeitnehmer zu zahlende Beitrag steigt linear von rund 10 % am Anfang des Übergangsbereichs bis zum vollen Arbeitnehmeranteil, d. h. bis zur Hälfte des Gesamtsozialversicherungsbeitrages, an.

Zur Glättung des Wechsels in den Übergangsbereich ist das beitragspflichtige Arbeitsentgelt so bemessen, dass sich bei einem Arbeitnehmer mit durchschnittlichem Gesamtsozialversicherungsbeitragsatz (2020 = 39,75 %) am Beginn des Übergangsbereichs ein Gesamtsozialversicherungsbeitragsatz von rund 30 % (entsprechend der Pauschalabgabe bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen) ergibt: Der Arbeitgeberanteil liegt bei rund 20 %; für den Arbeitnehmer ergibt sich hieraus der Startpunkt von rund 10 %.

Der vom Arbeitgeber zu zahlende Beitrag zur gesetzlichen Unfallversicherung wird vom zuständigen Unfallversicherungsträger festgelegt (siehe Punkt 1.1.4).

2. Sozialversicherung

2.1 Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge

Zur Berechnung der Beiträge im Einzelfall wird auf die Übergangsbereichsrechner auf den Internetseiten der Sozialversicherungsträger verwiesen.

2.2 Ermittlung des Bemessungsentgelts im Übergangsbereich

Das monatliche Bemessungsentgelt, aus dem der Gesamtbeitrag zur Sozialversicherung errechnet wird, ist für Arbeitnehmer im Übergangsbereich nach folgender Formel zu ermitteln:

$$F * 450 + \left(\left\{ \frac{1.300}{1.300 - 450} \right\} - \left\{ \frac{450}{1.300 - 450} \right\} * F \right) * (AE - 450)$$

AE ist das monatliche Arbeitsentgelt
 F (Übergangsbereichsfaktor) ist ein Faktor, der sich ergibt, wenn die Pauschalabgabe bei geringfügiger Beschäftigung (30 %) durch den Sozialversicherungsbeitrag aller Versicherten (2020 = 39,75 %) dividiert wird. Seit dem 1. Januar 2020 beträgt der Faktor F folglich: $30 \% / 39,75 \% = 0,7547$.

Der Gesamtsozialversicherungsbeitragssatz ergibt sich aus der Summe der für das Jahr 2020 geltenden Beitragssätze in der allgemeinen Rentenversicherung (18,6%), in der sozialen Pflegeversicherung (3,05%) und

zur Arbeitsförderung (2,4%) sowie des allgemeinen Beitragssatzes in der gesetzlichen Krankenversicherung 14,6% zuzüglich des durchschnittlichen Zusatzbeitragssatzes in Höhe von 1,1%.

2.3 Ermittlung des Sozialversicherungsbeitrages

Der Gesamtbeitrag zur Sozialversicherung wird aus dem reduzierten beitragspflichtigen Arbeitsentgelt (Bemessungsentgelt, siehe 2.2) ermittelt. Dazu wird das Bemessungsentgelt mit der Summe der jeweiligen Beitragssätze der Renten-, Arbeitslosen-, Kranken- und Pflegeversicherung (Gesamtsozialversicherungsbeitragssatz) multipliziert:

Bemessungs- entgelt	X	Gesamtsozial- versicherungs- beitragssatz	=	Gesamtbeitrag
--------------------------------	----------	--	----------	----------------------

Der Sozialversicherungsbeitrag zu einem Zweig der Sozialversicherung (Renten-, Arbeitslosen-, Kranken- oder Pflegeversicherung) errechnet sich wie folgt:

Bemessungs- entgelt	X	Beitragssatz des Versiche- rungszeitweiges	=	Beitrag des Versiche- rungszeitweiges
--------------------------------	----------	---	----------	--

In den einzelnen Sozialversicherungszweigen gelten folgende Beitragssätze:

- 18,6% zur Rentenversicherung
- 2,4% zur Arbeitslosenversicherung
- 14,6% zur Krankenversicherung zuzüglich des kassenindividuellen Zusatzbeitragssatzes

- 3,05% zur Pflegeversicherung
- 0,25% Zuschlag zur Pflegeversicherung, für Arbeitnehmer die 23 Jahre alt oder älter sind und noch keine Kinder haben (vom Arbeitnehmer allein zu tragen).

2.4 Ermittlung des Arbeitgeberanteils in der Sozialversicherung

Der Arbeitgeber zahlt grundsätzlich den vollen Arbeitgeberanteil für das tatsächliche Arbeitsentgelt.²

Arbeitsentgelt	X	1/2 Gesamtsozialversicherungsbeitragssatz	=	Arbeitgeberanteil
----------------	----------	--	----------	-------------------

2.5 Ermittlung des Arbeitnehmeranteils in der Sozialversicherung

Der vom Arbeitnehmer zu zahlende Beitrag ermittelt sich aus der Differenz zwischen dem Gesamtbeitrag und dem Arbeitgeberanteil.³ Der Gesamtbeitrag wird unter Berücksichtigung der Formel für den Übergangsbereich ermittelt. Die Beitragsentlastung aus dem Übergangsbereich wirkt sich folglich nur auf den Arbeitnehmeranteil, nicht aber auf den Arbeitgeberanteil aus.

Gesamtbeitrag	—	Arbeitgeberanteil	=	Arbeitnehmeranteil
---------------	----------	-------------------	----------	--------------------

2 u. 3 Eine Sonderregelung ergibt sich in Sachsen beim Arbeitgeberanteil für die Pflegeversicherung.

3. Steuerrecht

Weil bei einem monatlichen Arbeitsentgelt oberhalb von 450 Euro keine geringfügige Beschäftigung vorliegt und der Arbeitgeber keine entsprechenden Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung (in Höhe von 15 % oder 5 %) zu entrichten hat, ist die Lohnsteuerpauschalierung mit dem einheitlichen Pauschsteuersatz von 2 % oder mit dem Steuersatz von 20 % des Arbeitsentgelts nicht möglich. Deshalb hat der Arbeitgeber die Lohnsteuer vom Arbeitsentgelt nach Maßgabe der Lohnsteuerabzugsmerkmale des Arbeitnehmers (Regelverfahren) zu erheben.

4. Arbeitsrecht

Es gelten die gleichen arbeitsrechtlichen Ansprüche wie für geringfügig Beschäftigte (vgl. Ausführungen in Teil 1 Punkt 6).

5. Rechenbeispiele

Beispiele geringfügiger Beschäftigungen

Beispiel 1:

Geringfügig entlohnt beschäftigte Hausfrau, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert ist

Maria Maier ist Hausfrau. Um die Familienkasse aufzubessern, arbeitet sie als Kassiererin. Ihr Verdienst beträgt 450 Euro monatlich. Weitere Einkünfte bezieht sie nicht.

Es ergeben sich folgende Abgaben:

Entgelt	450,00 Euro
Beitrag des Arbeitgebers zur Krankenversicherung (13 %)	58,50 Euro
Beitrag des Arbeitgebers zur Rentenversicherung (15 %)	67,50 Euro
Beitrag der Arbeitnehmerin zur Rentenversicherung (3,6 %)	16,20 Euro
Steuer (2 %)	9,00 Euro

Befreiung von der
Versicherungspflicht
teilweise möglich

Frau Maier hat die Möglichkeit, sich von der Rentenversicherungspflicht befreien zu lassen. In diesem Fall zahlt lediglich der Arbeitgeber seine Beitragsanteile zur Renten- und Krankenversicherung sowie die Pauschalsteuer, außerdem erwirbt Frau Maier dann geringere Rentenanwartschaften.

Weil der Arbeitgeber für das Arbeitsentgelt der geringfügig entlohnten Beschäftigung gemäß § 8 Absatz 1 Nr. 1 SGB IV die pauschalen Rentenversicherungsbeiträge zu entrichten hat, kann er die Lohnsteuer einschließlich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer mit dem einheitlichen Pauschalsteuersatz von 2 % des Arbeitsentgelts oder aber nach den Lohnsteuerabzugsmerkmalen von Frau Maier erheben.

Beispiel 2:

In einem Privathaushalt geringfügig entlohnt beschäftigte Hausfrau, nicht gesetzlich krankenversichert

Elfriede Ölbaum ist Hausfrau. Um die Familienkasse aufzubessern, arbeitet sie an zwei Vormittagen in der Woche in einem privaten Haushalt. Ihr Verdienst beträgt 450 Euro monatlich. Weitere Einkünfte bezieht sie nicht. Ihr Ehemann ist Beamter. Da sie beihilfeberechtigt ist, gehört sie keiner gesetzlichen Krankenversicherung an.

Es ergeben sich folgende Abgaben:

Entgelt	450,00 Euro
Beitrag des Arbeitgebers zur Rentenversicherung (5 %)	22,50 Euro
Beitrag der Arbeitnehmerin zur Rentenversicherung (13,6 %)	61,20 Euro
Steuer (2 %)	9,00 Euro

Zur Krankenversicherung fällt kein Pauschalbeitrag an, weil Frau Ölbaum nicht gesetzlich krankenversichert ist.

Frau Ölbaum hat die Möglichkeit, sich von der Rentenversicherungspflicht befreien zu lassen. In diesem Fall zahlt lediglich der Arbeitgeber seine Beitragsanteile zur Rentenversicherung sowie die Pauschsteuer, außerdem erwirbt Frau Ölbaum dann geringere Rentenanwartschaften.

Weil der Arbeitgeber für das Arbeitsentgelt Rentenversicherungsbeiträge für eine geringfügig entlohnte Beschäftigung im Privathaushalt zu entrichten hat, kann er die Lohnsteuer einschließlich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer mit dem einheitlichen Pauschsteuersatz von 2 % des Arbeitsentgelts oder nach den Lohnsteuerabzugsmerkmalen von Frau Ölbaum erheben.

Beispiel 3:

Mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen

Hannelore Braun ist alleinerziehende Mutter. Sie hat vormittags mehrere Arbeitsstellen angenommen, für die sie je nach Arbeitszeit unterschiedlich entlohnt wird. Im Steuerbüro Jahn erhält sie 400 Euro monatlich, bei Rechtsanwalt Kahl 350 Euro monatlich, bei Familie Freund 350 Euro und im Haushalt Erhard 275 Euro monatlich. Der allgemeine Beitragssatz der gesetzlichen Krankenversicherung beträgt 14,6%. Daneben können Krankenkassen von ihren Mitgliedern einen Zusatzbeitrag erheben. Arbeitgeber und Arbeitnehmer tragen die Krankenversicherungsbeiträge jeweils hälftig.

Die Entgelte werden zusammengerechnet. Frau Braun erzielt also ein Arbeitsentgelt von 1.375 Euro monatlich und ist sozialversicherungspflichtig (außerhalb des Übergangsbereichs).

Es ergeben sich folgende Abgaben:

Entgelt Steuerbüro Jahn	400,00 Euro
Beitrag zur Rentenversicherung (18,6%)	
Arbeitgeberanteil (9,3%)	37,20 Euro
Arbeitnehmeranteil (9,3%)	37,20 Euro

**Beitrag zur Krankenversicherung
(14,6 % zzgl. des kassenindividuellen
Zusatzbeitrags)**

Arbeitgeberanteil (7,3 %)	29,20 Euro
Arbeitnehmeranteil (7,3 %)	29,20 Euro

**Beitrag zur Arbeitsförderung
(2,4 %)**

Arbeitgeberanteil (1,2 %)	4,80 Euro
Arbeitnehmeranteil (1,2 %)	4,80 Euro

**Beitrag zur Pflegeversicherung
(3,05 %)**

Arbeitgeberanteil (1,525 %)	6,10 Euro
Arbeitnehmeranteil (1,525 %)	6,10 Euro

Entgelt Rechtsanwalt Kahl	350,00 Euro
---------------------------	-------------

**Beitrag zur Rentenversicherung
(18,6 %)**

Arbeitgeberanteil (9,3 %)	32,55 Euro
Arbeitnehmeranteil (9,3 %)	32,55 Euro

**Beitrag zur Krankenversicherung
(14,6 % zzgl. des kassenindividuellen
Zusatzbeitrags)**

Arbeitgeberanteil (7,3 %)	25,55 Euro
Arbeitnehmeranteil (7,3 %)	25,55 Euro

**Beitrag zur Arbeitsförderung
(2,4 %)**

Arbeitgeberanteil (1,2 %)	4,20 Euro
Arbeitnehmeranteil (1,2 %)	4,20 Euro

**Beitrag zur Pflegeversicherung
(3,05 %)**

Arbeitgeberanteil (1,525 %)	5,34 Euro
Arbeitnehmeranteil (1,525 %)	5,34 Euro

Entgelt Familie Freund entspricht den Beiträgen bei Rechtsanwalt Kahl	350,00 Euro
Entgelt Haushalt Erhard	275,00 Euro
Beitrag zur Rentenversicherung (18,6%)	
Arbeitgeberanteil (9,3%)	25,58 Euro
Arbeitnehmeranteil (9,3%)	25,58 Euro
Beitrag zur Krankenversicherung (14,6% zzgl. des kassenindividuellen Zusatzbeitrags)	
Arbeitgeberanteil (7,3%)	20,08 Euro
Arbeitnehmeranteil (7,3%)	20,08 Euro
Beitrag zur Arbeitsförderung (2,4%)	
Arbeitgeberanteil (1,2%)	3,30 Euro
Arbeitnehmeranteil (1,2%)	3,30 Euro
Beitrag zur Pflegeversicherung (3,05%)	
Arbeitgeberanteil (1,525%)	4,19 Euro
Arbeitnehmeranteil (1,525%)	4,19 Euro

Steuer → siehe nachfolgende Erläuterung

Aufgrund dieser Beiträge erwirbt Frau Braun volle Ansprüche in der Sozialversicherung.

Für das Arbeitsentgelt der Beschäftigungen sind keine pauschalen Beiträge zur Rentenversicherung zu entrichten; deshalb ist die Lohnsteuerpauschalierung mit dem einheitlichen Pauschsteuersatz von 2% des Arbeitsentgelts nicht möglich.

Lohnsteuerlich werden die Arbeitsentgelte für bei mehreren Arbeitgebern ausgeübten geringfügig entlohnten Beschäftigungen nach § 8 Absatz 1 Nr. 1 SGB IV zur Prüfung der monatlichen Arbeitsentgeltgrenze in Höhe von 450 Euro nicht zusammengerechnet. Weil das monatliche Arbeitsentgelt der Beschäftigung im Steuerbüro Jahn, bei Rechtsanwalt Kahl, der Familie Freund sowie im Haushalt Erhard jeweils 450 Euro nicht übersteigt, liegen lohnsteuerlich jeweils geringfügig entlohnte Beschäftigungen vor. Die Arbeitgeber können die Lohnsteuer pauschal mit 20 % des Arbeitsentgelts (zuzüglich 5,5 % Solidaritätszuschlag von der pauschalen Lohnsteuer und ggf. Kirchensteuer) oder nach den Lohnsteuerabzugsmerkmalen von Frau Braun erheben.

Lohnsteuerabzug nach den Lohnsteuerabzugsmerkmalen

Weil der Jahresarbeitslohn aus dem ersten Beschäftigungsverhältnis von Frau Braun (bei Steuerbüro Jahn) unterhalb des Betrags liegt, für den nach der als Lohnsteuerabzugsmerkmal gebildeten Steuerklasse II erstmals Lohnsteuer zu erheben ist, kann sie beim Finanzamt für die weiteren Beschäftigungen (grundsätzlich nach der Steuerklasse VI zu besteuern) jeweils einen Freibetrag (Hinzurechnungsbetrag) bilden lassen. Für den Arbeitslohn bei Rechtsanwalt Karl monatlich 350 Euro, bei Familie Freund monatlich 350 Euro und für den Haushalt Erhard monatlich 275 Euro, können hierdurch die Arbeitslöhne ohne Lohnsteuerabzug ausgezahlt werden. Im ersten Beschäftigungsverhältnis ist für den Lohnsteuerabzug ein Hinzurechnungsbetrag von 975 Euro zu berücksichtigen.

Dadurch hat das Steuerbüro Jahn von einem rechnerischen Arbeitslohn in Höhe von 1.375 Euro (Arbeitslohn 400 Euro zuzüglich Hinzurechnungsbetrag 975 Euro) Lohnsteuer zu erheben. Nach Ablauf des Kalenderjahres hat Frau Braun eine Einkommensteuererklärung abzugeben, weil sie nebeneinander von mehreren Arbeitgebern Arbeitslohn bezogen hat. Ist aus Jahressicht insgesamt eine zu hohe Lohnsteuer einbehalten worden, wird sie erstattet oder auf eine etwaige Einkommensteuerschuld angerechnet.

Beispiel 4:

Nebenbeschäftigung von versicherungspflichtigen Arbeitnehmern

Franz Brauer verdient in seinem Hauptberuf als Einzelhandelsverkäufer 2.000 Euro brutto im Monat. Als Frühaufsteher ist er regelmäßig in einer Bäckerei beschäftigt und verdient monatlich 450 Euro hinzu.

Herr Brauer unterliegt in der Hauptbeschäftigung der Versicherungspflicht. Eine Zusammenrechnung der geringfügig entlohnten Beschäftigung mit der versicherungspflichtigen (Haupt-) Beschäftigung erfolgt nicht, weil das Arbeitsentgelt 450 Euro nicht übersteigt. Die Beschäftigung in der Bäckerei bleibt somit als geringfügig entlohnte Beschäftigung in der Kranken-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung versicherungsfrei. In der Rentenversicherung besteht auch bei dieser Beschäftigung Versicherungspflicht, allerdings besteht die Möglichkeit der Befreiung von der Versicherungspflicht. In diesem Fall erwirbt Herr Brauer jedoch geringere Rentenanwartschaften.

Weil der Arbeitgeber für das Arbeitsentgelt der geringfügig entlohnten Beschäftigung gemäß § 8 Absatz 1 Nr. 1 SGB IV die Rentenversicherungsbeiträge gemäß § 168 Absatz 1 Nr. 1b SGB VI zu entrichten hat, kann er die Lohnsteuer einschließlich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer mit dem einheitlichen Pauschsteuersatz von 2% des Arbeitsentgelts oder nach den Lohnsteuerabzugsmerkmalen von Herrn Brauer erheben.

Beispiel 5:

Wie Beispiel 4, aber Herr Brauer nimmt eine weitere geringfügig entlohnte Beschäftigung als Austräger von Wochenblättern mit einem monatlichen Arbeitsentgelt von 100 Euro auf.

Herr Brauer unterliegt in der Hauptbeschäftigung der Versicherungspflicht. Eine Zusammenrechnung der ersten geringfügig entlohnten Beschäftigung mit der versicherungspflichtigen (Haupt) Beschäftigung findet nicht statt, weil das Arbeitsentgelt 450 Euro nicht übersteigt. Die Beschäftigung in der Bäckerei bleibt somit als geringfügig entlohnte Beschäftigung in der Kranken-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung versicherungsfrei. In der Rentenversicherung besteht weiterhin Versicherungspflicht, allerdings besteht die Möglichkeit der Befreiung von der Versicherungspflicht (siehe Beispiel 4). In diesem Fall erwirbt Herr Brauer jedoch geringere Rentenanwartschaften.

Die weitere geringfügig entlohnte Beschäftigung als Zeitungsausträger wird jedoch mit der versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung zusammengerechnet und unterliegt der Sozialversicherungspflicht. Dies gilt jedoch nicht für die Arbeitslosenversicherung, da in diesem Versicherungszweig geringfügig entlohnte Beschäftigungen nur zusammengerechnet werden, wenn dadurch Versicherungspflicht begründet wird. Da Herr Bauer bereits eine versicherungspflichtige Hauptbeschäftigung ausübt, kommt eine Zusammenrechnung hier nicht in Betracht. Im Übrigen ergeben sich für den zweiten Nebenverdienst, in dem auch keine Befreiungsmöglichkeit in der Rentenversicherung besteht, folgende Beiträge:

Entgelt als Zeitungsausträger	100,00 Euro
Beitrag zur Rentenversicherung (18,6 %)	
Arbeitgeberanteil (9,3 %)	9,30 Euro
Arbeitnehmeranteil (9,3 %)	9,30 Euro
Beitrag zur Krankenversicherung (14,6 % zzgl. des kassenindividuellen Zusatzbeitrags)	
Arbeitgeberanteil (7,3 %)	7,30 Euro
Arbeitnehmeranteil (7,3 %)	7,30 Euro
Beitrag zur Pflegeversicherung (3,05 %)	
Arbeitgeberanteil (1,525 %)	1,53 Euro
Arbeitnehmeranteil (1,525 %)	1,53 Euro
(ggf. ist vom Arbeitnehmer ein Zuschlag für Kinderlose in Höhe von 0,25 % zu zahlen)	(0,25 Euro)

Für die weitere Tätigkeit als Zeitungsausträger, die zwar grundsätzlich eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ist, für die aber wegen der Zusammenrechnung mit der Hauptbeschäftigung in der Rentenversicherung nicht der Beitragssatz von 15 % gilt, kann der Arbeitgeber die Lohnsteuer nicht mit dem einheitlichen Pauschsteuersatz von 2 % erheben. Er muss zwischen der Lohnsteuerpauschalierung mit 20 % des Arbeitsentgelts (zuzüglich Solidaritätszuschlag in Höhe von 5,5 % der Lohnsteuer und ggf. Kirchensteuer nach der jeweiligen Landesregelung) oder dem Lohnsteuerabzug nach den Lohnsteuerabzugsmerkmalen von Herrn Brauer wählen.

Beispiel 6:

Nebenbeschäftigung von Beamten und Pensionären

Werner Richter ist im Hauptberuf Verwaltungsbeamter. Nach Feierabend erledigt er die Personalbuchhaltung für einen Handwerksbetrieb. Sein Monatsverdienst aus dieser Nebentätigkeit beträgt 450 Euro.

Es ergeben sich folgende Abgaben:

Entgelt	450,00 Euro
Beitrag des Arbeitgebers zur Rentenversicherung (15 %)	67,50 Euro
Beitrag des Arbeitnehmers zur Rentenversicherung (3,6 %)	16,20 Euro
Steuer (2 %)	9,00 Euro

Herr Richter hat einen Beitragsanteil von 3,6 % seines Entgelts (16,20 Euro) aus der Nebenbeschäftigung an die Rentenversicherung zu tragen. Dadurch erwirbt er Ansprüche auf das gesamte Leistungsspektrum der gesetzlichen Rentenversicherung. Zur Krankenversicherung ist kein Pauschalbeitrag zu entrichten, weil Herr Richter nicht gesetzlich krankenversichert ist. Er kann sich auf Antrag von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung befreien lassen. In diesem Fall erwirbt er jedoch geringere Rentenanwartschaften.

Weil der Arbeitgeber für das Arbeitsentgelt der geringfügig entlohnten Beschäftigung gemäß § 8 Absatz 1 Nr. 1 SGB IV die pauschalen Rentenversicherungsbeiträge zu entrichten hat, kann er die Lohnsteuer einschließlich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer mit dem einheitlichen Pauschsteuersatz von 2% des Arbeitsentgelts oder nach den Lohnsteuerabzugsmerkmalen von Herrn Richter erheben.

Beispiel 7:

Nebenbeschäftigung von Selbständigen

Fritz Dunkel betreibt als Selbständiger einen Zeitungskiosk. Er ist privat krankenversichert. Nebenbei betreut er das Anwesen, in dem er seine Geschäftsräume angemietet hat. Für diese Nebenbeschäftigung zahlt ihm der Hauseigentümer monatlich 100 Euro.

Es ergeben sich folgende Abgaben:

Entgelt	100,00 Euro
Mindestbeitragsbemessungsgrundlage	175,00 Euro
Beitrag des Arbeitgebers zur Rentenversicherung (15 % vom Arbeitsentgelt)	15,00 Euro
Gesamtbeitrag zur Rentenversicherung 18,6 % von 175 EUR	32,55 EUR
Beitrag des Arbeitnehmers (32,55 EUR - 15 EUR)	17,55 EUR

Der Rentenversicherungsbeitrag des Arbeitnehmers wird ausgehend von der Mindestbeitragsbemessungsgrundlage in Höhe von 175 EUR monatlich berechnet. Herr Dunkel hat die Möglichkeit, sich von der Rentenversicherungspflicht befreien zu lassen. In diesem Fall zahlt lediglich der Arbeitgeber seine Beitragsanteile zur Rentenversicherung in Höhe von 15 %, außerdem erwirbt Fritz Dunkel geringere Rentenanwartschaften.

Weil der Arbeitgeber Beiträge für eine geringfügig entlohnte Beschäftigung in Höhe von 15 % zur Rentenversicherung zahlt, kann er die Lohnsteuer einschließlich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer mit dem einheitlichen Pauschsteuersatz von 2 % des Arbeitsentgelts oder nach den Lohnsteuerabzugsmerkmalen von Herrn Dunkel erheben.

Beispiel 8:

Geringfügig beschäftigte Rentner, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind

Die 67-jährige Maria Weiß bezieht eine Altersvollrente, ist in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert und beaufsichtigt an zwei Tagen in der Woche die Kinder der Familie Neugebauer bei der Erledigung ihrer Schulaufgaben. Sie erhält ein monatliches Entgelt von 450 Euro.

Es ergeben sich folgende Abgaben:

Entgelt	450,00 Euro
Pauschalbeitrag des Arbeitgebers zur Rentenversicherung (5%)	22,50 Euro
Pauschalbeitrag des Arbeitgebers zur Krankenversicherung (5%)	22,50 Euro

Frau Weiß ist aufgrund ihres Altersvollrentenbezugs nach Erreichen der Regelaltersgrenze versicherungsfrei in der Rentenversicherung. Es fallen daher nur Arbeitgeberbeiträge an.

Weil der Arbeitgeber für das Arbeitsentgelt der geringfügig entlohnten Beschäftigung im Privathaushalt (§ 8a SGB IV) die pauschalen Rentenversicherungsbeiträge zu entrichten hat, kann er die Lohnsteuer einschließlich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer mit dem einheitlichen Pauschsteuersatz von 2% des Arbeitsentgelts oder nach den Lohnsteuerabzugsmerkmalen von Frau Weiß erheben.

Beispiel 9:

Geringfügig entlohnt beschäftigte Arbeitslose, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind

Der Bauarbeiter Ferdinand Bott ist arbeitslos geworden. Nun pflegt er im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung im Privathaushalt Haus und Garten eines Bekannten. Dafür erhält er ein monatliches Entgelt von 450 Euro.

Variante A)**Es ergeben sich folgende Abgaben:**

Entgelt	450,00 Euro
Beitrag des Arbeitgebers zur Rentenversicherung (5 %)	22,50 Euro
Beitrag des Arbeitnehmers zur Rentenversicherung (13,6 %)	61,20 Euro
Pauschalbeitrag des Arbeitgebers zur Krankenversicherung (5 %)	22,50 Euro

Variante B)**Bei Befreiung von der Rentenversicherungspflicht fallen folgende Beiträge an:**

Entgelt	450 Euro
Pauschalbeitrag des Arbeitgebers zur Rentenversicherung (5 %)	22,50 Euro
Pauschalbeitrag des Arbeitgebers zur Krankenversicherung (5 %)	22,50 Euro

Weil der Arbeitgeber für das Arbeitsentgelt der geringfügig entlohnten Beschäftigung gemäß § 8a in Verbindung mit § 8 Absatz 1 Nr. 1 SGB IV in beiden Varianten Rentenversicherungsbeiträge für einen geringfügig entlohnt Beschäftigten (nach § 168 Absatz 1 Nr. 1c SGB VI) zu entrichten hat, kann er in die Lohnsteuer einschließlich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer mit dem einheitlichen Pauschsteuersatz von 2 % des Arbeitsentgelts oder nach den Lohnsteuerabzugsmerkmalen von Herrn Bott erheben.

Da Herr Bott arbeitslos ist, ist er verpflichtet, den zeitlichen Umfang seiner geringfügigen Beschäftigung sowie die Höhe des daraus erzielten Entgeltes seiner zuständigen Arbeitsagentur zu melden. Diese prüft anschließend das weitere Vorliegen von Arbeitslosigkeit sowie eine eventuelle Anrechnung dieses Nebeneinkommens auf das Arbeitslosengeld. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, eine Nebenverdienstbescheinigung auszustellen (§ 313 SGB III).

Beispiel 10:

Geringfügig entlohnte Beschäftigung und Freibetrag nach § 3 Nr. 26 EStG (sog. Übungsleiterfreibetrag)

Eine familienversicherte Hausfrau übt im Rahmen einer abhängigen Beschäftigung bei einer öffentlich-rechtlichen oder als gemeinnützig anerkannten privaten Schule nebenberuflich eine Lehrtätigkeit aus. Sie erhält ein monatliches Arbeitsentgelt von 600 Euro und hat bei ihrem Arbeitgeber einen Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht hinterlegt, dem die Minijob-Zentrale nicht widersprochen hat. Für die nebenberufliche Lehrtätigkeit kommt ein jährlicher Freibetrag von höchstens 2.400 Euro in Betracht (§ 3 Nr. 26 EStG). Die Lehrerin hat beim Arbeitgeber schriftlich beantragt, von dem steuerfreien Jahresbetrag monatlich 150 Euro zu berücksichtigen, sodass das beitrags- und steuerpflichtige Arbeitsentgelt monatlich 450 Euro nicht übersteigt.

Weil der Arbeitgeber für das Arbeitsentgelt der geringfügig entlohnten Beschäftigung gem. § 8 Absatz 1 Nr. 1 SGB IV die pauschalen Rentenversicherungsbeiträge zu entrichten hat (da sie von der Rentenversicherungspflicht befreit ist, fallen nur pauschale Beiträge in Höhe von 15 % für den Arbeitgeber an), kann er die Lohnsteuer einschließlich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer mit dem einheitlichen Pauschsteuersatz von 2 % des Arbeitsentgelts oder nach den Lohnsteuerabzugsmerkmalen der Arbeitnehmerin erheben.

Beispiel 11:

Kurzfristige Beschäftigung

Frau Gabi Klein ist familienversichert und arbeitet als Raumpflegerin befristet

bei Familie Assmann vom 02.05. bis zum 18.06. (Sechs-Tage-Woche)	48 Kalendertage
--	-----------------

gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von	700,00 Euro
---	-------------

bei Familie Bauer vom 02.05. bis zum 03.08.	94 Kalendertage
--	-----------------

gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von	450,00 Euro
---	-------------

Die Beschäftigung bei Familie Assmann ist wegen ihrer Dauer und die Beschäftigung bei Familie Bauer wegen der Höhe des monatlichen Arbeitsentgelts geringfügig. Frau Klein ist in der Beschäftigung bei Familie Assmann versicherungsfrei in allen Zweigen der Sozialversicherung; in der Beschäftigung bei Familie Bauer hingegen nur in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. Sie hat für die Beschäftigung bei Familie Bauer Beiträge zur Rentenversicherung zu zahlen, wenn sie keinen Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht gestellt hat. Im Falle der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht würde sie für die Beschäftigung bei Familie Bauer jedoch geringere Rentenanwartschaften erwerben.

Eine Zusammenrechnung der beiden Beschäftigungen wird nicht vorgenommen, da es sich bei der Beschäftigung bei Familie Assmann um eine kurzfristige Beschäftigung und bei der Beschäftigung bei Familie Bauer um eine geringfügig entlohnte Beschäftigung im Privathaushalt handelt.

Entgelt bei Familie Assmann	700 Euro
Es fallen keine Beiträge an.	
Entgelt bei Familie Bauer	450 Euro
Beitrag des Arbeitgebers zur Rentenversicherung (5%)	22,50 Euro
Beitrag der Arbeitnehmerin zur Rentenversicherung (13,6%)	61,20 Euro
Pauschalbeitrag des Arbeitgebers zur Krankenversicherung (5%)	22,50 Euro

Für das Arbeitsentgelt kurzfristiger Beschäftigungen gemäß § 8 Absatz 1 Nr. 2 SGB IV kann die Lohnsteuer weder mit der einheitlichen Pauschsteuer von 2 % noch mit dem Pauschsteuersatz in Höhe von 20 % des Arbeitsentgelts erhoben werden. Auch die Pauschalierung der Lohnsteuer nach § 40a Absatz 1 EStG (kurzfristige Beschäftigung bis zu 18 zusammenhängenden Arbeitstagen) mit dem Steuersatz von 25 % ist nicht möglich. Deshalb hat der Arbeitgeber die Lohnsteuer nach den Lohnsteuerabzugsmerkmalen von Frau Klein zu erheben.

Für die geringfügige Beschäftigung im Privathaushalt bei Familie Bauer werden die entsprechenden Rentenversicherungsbeiträge für eine geringfügig entlohnte Beschäftigte nach § 168 Absatz 1 Nr. 1c SGB VI abgeführt. Folglich kann Familie Bauer die Lohnsteuer mit dem einheitlichen Pauschsteuersatz von 2 % des Arbeitsentgelts oder nach den Lohnsteuerabzugsmerkmalen von Frau Klein erheben.

Beispiele zur Errechnung des Bemessungsentgelts und des individuellen Arbeitnehmerbeitrages im Übergangsbereich

Bezüglich der Errechnung des Bemessungsentgelts und des individuellen Arbeitnehmerbeitrages im Übergangsbereich wird auf die Übergangsbereichsrechner auf den Internetseiten der Sozialversicherungsträger verwiesen. Diesen finden Sie u. a. auf der Homepage der Deutschen Rentenversicherung <http://www.deutsche-rentenversicherung.de>

Mit Weiterbildung die beruflichen Perspektiven verbessern – Das Bundesprogramm Bildungsprämie



Mit Weiterbildung bleiben Sie beruflich auf dem Laufenden und verbessern Ihre Chancen am Arbeitsmarkt. Die Bildungsprämie unterstützt Sie dabei, diese Chancen wahrzunehmen. Mit der Bildungsprämie beteiligt sich der Staat an den Kosten für Ihre Weiterbildung.

Programmwebseite:

www.bildungspraemie.info

kostenlose Hotline:
0800 2623000.

Die Bildungsprämie besteht aus dem Prämiegutschein und dem Spargutschein. Der Prämiegutschein kann bis zu 500 Euro wert sein. Mit dem Spargutschein haben Sie die Möglichkeit, angespartes Guthaben nach Vermögensbildungsgesetz für Ihre Weiterbildung zu nutzen.

Der Prämiegutschein

Mit dem Prämiegutschein übernimmt der Staat die Hälfte der Veranstaltungsgebühren*, höchstens 500 Euro. Sie zahlen daher nur einen Teil an den Weiterbildungsanbieter.

Einen Prämiegutschein können Sie bekommen,

- wenn Sie mindestens 15 Stunden pro Woche erwerbstätig sind und
- wenn Ihr zu versteuerndes Einkommen 20.000 Euro (40.000 Euro bei gemeinsam Veranlagten) nicht übersteigt.

Wichtig:

Prüfen Sie, ob Sie im Rahmen Ihrer Erwerbstätigkeit durchschnittlich 15 Stunden oder mehr pro Woche arbeiten!

Wenn Sie ausschließlich einer geringfügigen Beschäftigung nachgehen und 9,19 Euro (Mindestlohn) pro Stunde oder mehr verdienen, liegt die mögliche durchschnittliche Wochenarbeitszeit nur bei etwa 12 Stunden.

Ihren Prämiegutschein erhalten Sie direkt nach einem persönlichen Beratungsgespräch in einer der bundesweit rund 530 Bildungsprämienberatungsstellen. Wo es Beratungsstellen in Ihrer Nähe gibt sowie weitere Informationen, erfahren Sie unter www.bildungspraemie.info oder bei der kostenlosen Hotline: 0800 2623000

* Hinweis: Für Maßnahmen, die in den Bundesländern Rheinland-Pfalz, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Schleswig-Holstein stattfinden, können Prämiegutscheine nur genutzt werden, wenn die Veranstaltungsgebühren 1.000 Euro nicht übersteigen.

Der Spargutschein

Den Spargutschein können alle diejenigen nutzen, die über ein gefördertes Ansparguthaben nach dem Vermögensbildungsgesetz (VermBG) verfügen. Er ermöglicht die vorzeitige Entnahme des angesparten Guthabens, ohne dass dadurch die Arbeitnehmersparzulage verloren geht. Die Nutzung ist unabhängig von Jahreseinkommen, Alter, Höhe der Maßnahmenkosten sowie Umfang der Erwerbstätigkeit. Einen Spargutschein erhalten Sie ebenfalls in einer Bildungsprämienberatungsstelle.

Das Bundesprogramm Bildungsprämie wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und dem Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert.



Bürgertelefon

Montag bis Donnerstag von 8 bis 20 Uhr

Sie fragen – wir antworten

Rente: **030 221 911 001**

Unfallversicherung/Ehrenamt: **030 221 911 002**

Arbeitsmarktpolitik und -förderung: **030 221 911 003**

Arbeitsrecht: **030 221 911 004**

Teilzeit, Altersteilzeit, Minijobs: **030 221 911 005**

Infos für Menschen mit Behinderungen: **030 221 911 006**

Europäischer Sozialfonds/Soziales Europa: **030 221 911 007**

Mitarbeiterkapitalbeteiligung: **030 221 911 008**

Informationen zum Bildungspaket: **030 221 911 009**

Informationen zum Mindestlohn: **030 60 28 00 28**

Gehörlosen/Hörgeschädigten-Service:
info.gehoerlos@bmas.bund.de | Fax: 030 221 911 017
Gebärdentelefon: www.gebaerdentelefon.de/bmas

www.bmas.de | info@bmas.bund.de

Impressum

Herausgeber:
Bundesministerium für Arbeit und Soziales,
Referat Information, Monitoring, Bürgerservice, Bibliothek
53107 Bonn

Stand: Januar 2020

Wenn Sie Bestellungen aufgeben möchten:

Best.-Nr.: A 630
Telefon: 030 18 272 272 1
Telefax: 030 18 10 272 272 1
Schriftlich: Publikationsversand der Bundesregierung
Postfach 48 10 09
18132 Rostock
E-Mail: publikationen@bundesregierung.de
Internet: <http://www.bmas.de>

Gehörlosen/Hörgeschädigten-Service:

E-Mail: info.gehoerlos@bmas.bund.de
Fax: 030 221 911 017
Gebärdentelefon: www.gebaerdentelefon.de/bmas

Satz/Layout: Grafischer Bereich des BMAS, Bonn

Fotos: iStock.com (Titelbild: lola1960, Seite 9: sturti, Seite 51: LSOphoto)

Druck: Hausdruckerei BMAS, Bonn

Wenn Sie aus dieser Publikation zitieren wollen, dann bitte mit genauer Angabe des Herausgebers, des Titels und des Stands der Veröffentlichung. Bitte senden Sie zusätzlich ein Belegexemplar an den Herausgeber.

Diese Publikation wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlbewerbern oder Wahlhelfern während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Europa-, Bundestags-, Landtags- und Kommunalwahlen. Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Publikation dem Empfänger zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Bundesregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte. Außerdem ist diese kostenlose Publikation – gleichgültig wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Publikation dem Empfänger zugegangen ist – nicht zum Weiterverkauf bestimmt.