



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

Sehr geehrte Mandantin,
sehr geehrter Mandant,

oftmals lohnt es sich für kleinere Aufgaben im Betrieb nicht, eine Vollzeitstelle zu schaffen. Hier können Sie als Arbeitgeber ein geringfügig entlohntes Beschäftigungsverhältnis anbieten. Diese Beschäftigungsform bietet Ihnen nicht nur Flexibilität, sondern Sie sparen auch bei der Lohnsteuer und den Sozialversicherungsbeiträgen, da Sie nur ermäßigte Pauschalen abführen müssen. Für den Minijobber lohnt sich das ebenfalls, da er sein Arbeitsentgelt überwiegend netto ausgezahlt bekommt

Bei der Beschäftigung von Minijobbern lauern allerdings auch einige Fallstricke: So darf der Verdienst im Jahresdurchschnitt nicht über 450 € im Monat liegen und weitere Arbeitsverhältnisse sind dabei mit einzubeziehen. Sie dürfen auch nicht vergessen, dass Sie Ihre geringfügig beschäftigten Mitarbeiter arbeitsrechtlich als vollwertige Arbeitnehmer behandeln müssen. So gelten für Minijobber u.a. dieselben Regelungen zum Urlaubsanspruch und zum Mindestlohn wie für alle anderen Arbeitnehmer. Und sie haben Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Mutterschutz und unterliegen nach sechs Monaten dem gesetzlichen Kündigungsschutz.



Unsere **Infografik auf der nächsten Seite** bietet Ihnen einen Überblick über lohnsteuer- und sozialversicherungsrechtliche Details bei der Einstellung von geringfügig beschäftigten Arbeitnehmern. Bei Rückfragen stehen wir gerne zu Ihrer Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

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

Kennen Sie die Vor- und Nachteile der geringfügigen Beschäftigung!

Soll das monatliche Arbeitsentgelt Ihres Arbeitnehmers im Jahresdurchschnitt nicht mehr als 450 € betragen (inkl. regelmäßiger Sonderzahlungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld)?

Ja

Nein

Lohnsteuer und Sozialversicherung

Sie müssen Sonderregelungen beachten und folgende Pauschalen auf Basis des Bruttolohns an die Minijob-Zentrale bzw. das Finanzamt abführen:

- 15 % Arbeitgeber-Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung*
- 13 % Arbeitgeber-Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung (ist der Arbeitnehmer privat krankenversichert, entfällt dieser Beitrag)
- individueller Beitrag an den Unfallversicherungsträger
- 2 % pauschale Lohnsteuer (bei Verzicht auf Pauschalierung Abrechnung nach Lohnsteuermerkmalen)

* **Befreiungsmöglichkeit:** Den Verzicht auf die Rentenversicherungspflicht muss Ihr Minijobber ausdrücklich erklären. Ansonsten müssen Sie weitere 3,6 % für ihn vom Lohn abführen.

Besondere Pauschalsätze gibt es für geringfügig Beschäftigte im Privathaushalt (vgl. Infografik diesem Thema).

Sie müssen neben der tariflichen Lohnsteuer die folgenden Sozialversicherungssätze auf Grundlage des Bruttolohns an das Finanzamt bzw. die Krankenkasse abführen:

Die Sozialversicherungsbeiträge werden von Ihnen und Ihrem Arbeitnehmer hälftig getragen.

- 18,6 % gesetzliche Rentenversicherung
- 14,6 % gesetzliche Krankenversicherung (allgemeiner Satz)
- 3,05 % gesetzliche Pflegeversicherung (Zusatzbeitrag von 0,25 % bei Kinderlosen)
- 2,4 % Arbeitslosenversicherung
- Gesetzliche Unfallversicherung: Höhe je nach Art des Berufs

Arbeitsrecht

Mehrere Beschäftigungsverhältnisse des Arbeitnehmers:

- Geht der Arbeitnehmer zudem **einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung** nach, gelten für die geringfügige Beschäftigung die o.g. 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 ohne eine versicherungspflichtige Hauptbeschäftigung**, werden die Arbeitsentgelte zusammengerechnet. Wird dabei die Grenze von 450 € überschritten, sind alle Beschäftigungen versicherungspflichtig und die o.g. Pauschalen gelten nicht mehr. Sie müssen die regulären Beiträge zur Sozialversicherung abführen.

Geringfügig Beschäftigten stehen grundsätzlich dieselben Rechte zu wie regulär Beschäftigten, z.B.:

- Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld und sonstige Gratifikationen
- sowohl aktives als auch passives Wahlrecht zum Betriebsrat
- Lohnfortzahlung im Fall einer Erkrankung oder an gesetzlichen Feiertagen
- Mutterschutz
- Kündigungsschutz, wenn das Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate besteht (bei Betrieben mit mehr als zehn Arbeitskräften)
- Mindestlohn (vgl. Infografik zum Thema „Mindestlohn“)



Gut zu wissen

Lassen Sie sich von Ihrem geringfügig Beschäftigten schriftlich bestätigen, dass er keine weiteren geringfügigen Beschäftigungen bzw. nicht auch noch eine Hauptbeschäftigung ausübt. 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 zur Einstellung von geringfügig Beschäftigten können Sie gerne einen Termin mit uns vereinbaren.

Alle Angaben nach bestem Wissen, jedoch ohne Gewähr. Diese Information ersetzt nicht die individuelle Beratung. Rechtsstand: Dezember 2019.