

Irmelind R. Koch

WALHALLA

450-Euro-Jobs: Maximaler Profit mit Minijobs

Was Arbeitnehmer und Arbeitgeber
wissen müssen

9., aktualisierte Auflage

eBOOK



Mit dem neuen
Mindestlohn

[Wissen für die Praxis]

Mindestlohn

Beachten Sie unbedingt auch alle Regelungen zum Mindestlohn. Seit 2019 gilt ein Mindestlohn von 9,19 EUR, der ab 2020 auf mindestens 9,35 EUR pro Stunde erhöht wird.

! WICHTIG:

Bei der Zahlung des Mindestlohns kann es dazu kommen, dass Ihr Arbeitnehmer bei einer Erhöhung des Mindestlohns nicht mehr so lange arbeiten darf, wie vor der Erhöhung.

Beispiel:

Sie haben Ihrem Arbeitnehmer im Jahr 2018 den gesetzlichen Mindestlohn von 8,84 EUR pro Stunde gezahlt. Pro Monat leistete der Arbeitnehmer 50 Arbeitsstunden und erzielte ein Arbeitsentgelt von insgesamt 442 EUR pro Monat. Würde der Arbeitnehmer im Jahr 2019 unverändert 50 Stunden im Monat arbeiten, würde er bei einem Mindestlohn von 9,19 EUR pro Stunde auf insgesamt 459,50 EUR kommen und wäre damit kein Minijobber mehr. Der Arbeitnehmer darf 2019 also nur noch höchstens 48,9 Stunden arbeiten. So bleibt der Arbeitnehmer mit einem Entgelt von 449,39 EUR unter der Minijob-Grenze.

Flexible Arbeitszeitregelungen

Dazu können Arbeitszeitkonten zum Aufbau von Wertguthaben geführt werden.

Bereits seit 01.01.2009 sind flexible Arbeitszeitregelungen auch für den Minijob möglich. In der Praxis sind solche flexible Arbeitszeitregelungen von Bedeutung, bei denen mit Gleitzeit- oder Jahreszeitkonten trotz unterschiedlicher Arbeitsauslastung ein verstetigtes Gehalt vereinbart wird. Auf diese Weise können betriebliche Produktions- und Arbeitszeitzyklen ausgeglichen werden.

Der Beitragspflicht unterliegt ausschließlich das ausgezahlte vertraglich geschuldete verstetigte Arbeitsentgelt. Die tatsächlich im Rahmen einer geringeren oder höheren Arbeitszeit erbrachte Arbeitsleistung ist davon unabhängig.

Bei kurzfristigen Beschäftigungen ist eine Wertguthabenvereinbarung nicht möglich, weil die versicherungsfreie kurzfristige Beschäftigung im Voraus auf einen kurzen Zeitraum begrenzt wird.

! WICHTIG:

Die sonstigen flexiblen Arbeitszeitregelungen für geringfügig Beschäftigte müssen neben dem Aufbau von Zeitguthaben auch deren tatsächlichen Abbau ermöglichen. Ist der Abbau eines Zeitguthabens von vornherein nicht beabsichtigt, ist die Arbeitszeitvereinbarung sozialversicherungsrechtlich irrelevant. In diesen Fällen wäre – unabhängig von der Führung eines Arbeitszeitkontos – vom Beginn der Beschäftigung an der versicherungs- und beitragsrechtlichen Beurteilung das tatsächlich erarbeitete Arbeitsentgelt zugrunde zu legen.

Bei flexibler Arbeitszeit muss sichergestellt sein, dass die Geringfügigkeitsgrenze nicht überschritten wird. Dazu ist eine vorausschauende Jahresbetrachtung anzustellen. Hierbei ist nicht nur der Lohnanspruch, sondern auch das zu erwartende Arbeitszeitguthaben einzubeziehen.

Demzufolge darf das durchschnittliche monatliche Arbeitsentgelt in einem Jahr unter Berücksichtigung des zum Ende des Jahres in einem Zeitguthaben zu erwartenden Arbeitsentgeltanspruchs die entgeltliche Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigen.

Beispiel:

Ein Hausmeister wird zum 01.04. auf Stundenlohnbasis eingestellt und erhält einen

Stundenlohn von 10 EUR. Das Arbeitsentgelt soll monatlich in Höhe von 420 EUR ausgezahlt werden. Dies entspricht einer monatlichen Arbeitszeit von 42 Stunden. Im Jahr hat der Hausmeister somit 504 Stunden zu leisten. Der Arbeitseinsatz soll flexibel erfolgen und die wöchentliche Arbeitszeit demnach schwanken. Der Arbeitgeber schließt mit dem Hausmeister daher eine Gleitzeitvereinbarung über die Einrichtung eines Arbeitszeitkontos ab. Das ermöglicht es dem Hausmeister, monatliche Überstunden auf- und abzubauen.

Der Arbeitgeber muss in einer vorausschauenden Betrachtung davon ausgehen können, dass auf das Arbeitszeitkonto zum Ende des maßgebenden Zeitjahres (31.03. des Folgejahres) maximal 5.400 EUR gezahlt werden. Da das Zeitguthaben mit einbezogen werden muss, darf das Restguthaben am Ende des Zeitjahres maximal 36 Stunden betragen. In diesem Fall wäre der Hausmeister versicherungsfrei, weil das durchschnittliche Arbeitsentgelt 450 EUR nicht übersteigt ($504 + 36 = 540$ Stunden : $12 \text{ Monate} \times 10 \text{ EUR} = 450 \text{ EUR}$). Der Arbeitgeber hat von dem verstetigten Arbeitsentgelt den Pauschalbeitrag zur Kranken- und Rentenversicherung zu zahlen. Zusammen mit dem Arbeitnehmer hat der Arbeitgeber auch Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung zu zahlen. Allerdings kann der Arbeitnehmer die Befreiung von der Rentenversicherung beantragen.

Diese Feststellung bleibt für die Vergangenheit auch dann maßgebend, wenn sich die erwartete Arbeitszeit infolge nicht sicher voraussehbarer Umstände im Laufe der Beschäftigung als unzutreffend erweist. Erbringen Sie als Arbeitnehmer vor Ablauf des maßgebenden Jahreszeitraums eine Arbeitsleistung, die einem Anspruch auf Arbeitsentgelt oberhalb der Jahresentgeltgrenze von 5.400 EUR entspricht, bleibt es beim Minijob. In diesen Fällen ergibt sich erst ab dem Monat eine Versicherungspflicht, von dem an ein Überschreiten der Jahresentgeltgrenze aufgrund der tatsächlich erbrachten Arbeitsleistung absehbar ist.

Versicherungsfreiheit tritt ab dem Zeitpunkt wieder ein, von dem an Sie in einer neu angestellten Jahresbetrachtung davon ausgehen können, dass das regelmäßige Arbeitsentgelt unter Berücksichtigung des sich aus dem bereits bestehenden und dem zu erwartenden Arbeitszeitguthaben abzuleitenden Arbeitsentgeltanspruchs regelmäßig 450 EUR nicht übersteigt.

2. Klarheit im Versicherungsrecht

Grundsätzliches zum Minijob

Geringfügige Beschäftigung

Kurzfristige Beschäftigung

Tricks bei Überschreiten der Arbeitsentgelt- und Zeitgrenzen

Grundsätzliches zum Minijob

450-Euro-Jobs sind für Sie als Arbeitnehmer grundsätzlich versicherungsfrei. Das bedeutet, dass Sie als Arbeitnehmer keine Beiträge zur Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung zahlen müssen – zahlen muss der Arbeitgeber. Er hat sogenannte Pauschalbeiträge zu entrichten. Voraussetzung: Es muss eine geringfügige Beschäftigung vorliegen.

Allerdings müssen Sie im Fall der Rentenversicherungspflicht einen Eigenanteil zur Rentenversicherung leisten, der den Pauschalbeitrag des Arbeitgebers bis zum vollen Rentenversicherungsbeitragssatz von 18,6 Prozent aufstockt.



PRAXIS-TIPP:

Sofern Sie wegen eines 450-Euro-Jobs in der Krankenversicherung versicherungsfrei sind, folgt daraus für diese Beschäftigung auch Versicherungsfreiheit in der Pflegeversicherung.