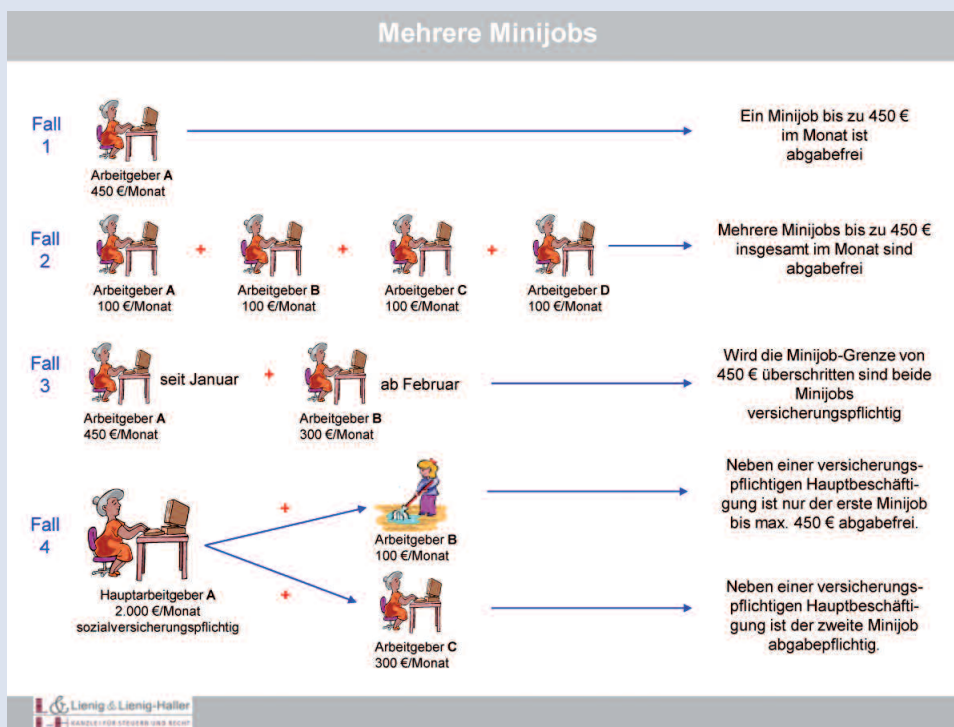


Soll der Minijob abgeschafft werden?

Diese Frage kann man sich – nein muss man sich – in der Tat stellen, betrachtet man die Entwicklung des Mindestlohns. Dieser erhöht sich laufend, nicht aber die monatliche Mindestgrenze des Minijobs. Die bleibt unverändert bei monatlich 450 €. Bleibt es bei dem vorgesehenen Mindestlohn von 9,19 € ab 1.1.2019, bedeutet das, dass ein Minijobber ab 2019 monatlich nur noch 48,96 Stunden (2018 noch 50,90 Stunden) arbeiten darf.

Aufgrund dieser Entwicklung werden die Minijobs ganz verstärkt in den Fokus der zukünftigen Lohnsteuer- und Sozialversicherungsprüfungen geraten. Es lohnt also, sich mit den verschiedenen Konstellationen bei Minijobs und deren Abrechnungen auseinanderzusetzen. Dazu soll diesmal der „4 Seiten-Tipp“ einige Hinweise geben.



Ein Minijob

Für jede beschäftigte Person ist ein Minijob bis 450 € monatlich abgabefrei, d. h. der Arbeitgeber zahlt i. d. Regel an die Bundesknappschaft die Minijobpauschale von 30 % zzgl. Umlagen. Ausnahmen bestehen bei Beschäftigten im Haushalt, privat krankenversicherten Beschäftigten und Rentnern.

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung (Minijob) liegt dann vor, wenn das Arbeitsentgelt regelmäßig im Monat 450 € nicht überschreitet. Die wöchentliche Arbeitszeit spielt dabei grundsätzlich keine Rolle. Aber Achtung – der Mindestlohn gilt auch für Minijobber und damit ist die zulässige monatliche Arbeitszeit vorgegeben.

Fall 1:

Der selbständige Steuerberater möchte seine Urlaubskasse auffüllen und räumt beim Discounter um die Ecke Regale ein. Er erhält dafür monatlich 450 €.

Lösung:

Da der Steuerberater selbständig tätig und nicht Arbeitnehmer ist, sind die 450 € monatlich für ihn abgabefrei. Der Discounter zahlt 30 % Minijobabgabe (= 135 €) zzgl. Umlagen.

WICHTIG Der Minijobber muss spätestens zum Ende des ersten Beschäftigungsmonats einen Befreiungsantrag zur Rentenversicherung stellen, da seit 2013 der Minijobber persönlich mit dem jeweiligen Differenzbetrag zum Höchstsatz der Rentenversicherung versicherungspflichtig ist.

Fehlt der Befreiungsantrag, müssen für 2018 dem Minijobber 3,6 % von 450 € (= 16,20 €) einbehalten werden, d. h. er erhält nur 433,80 € ausbezahlt.

Mehrere Minijobs

Mehrere Minijobs nebeneinander sind nur möglich, wenn die beschäftigte Person keine sozialversicherungspflichtige Hauptbeschäftigung ausübt.

Fall 2:

Der Minijobber hat vier Minijobs zu je 100 € monatlich bei vier verschiedenen Arbeitgebern.

Lösung:

Hat der Minijobber **keine versicherungspflichtige Hauptbeschäftigung**, kann er mehrere 450-€-Minijobs nebeneinander ausführen, wenn er insgesamt nicht mehr als 450 € monatlich verdient.

Achtung: Überschreitet er die Verdienstgrenze insgesamt, sind alle Jobs versicherungspflichtig – und damit keine Minijobs.

Fall 3:

Ein Arbeitnehmer arbeitet seit dem 1.1. bei Arbeitgeber A und verdient monatlich 450 €. Einen Monat später, am 1.2., nimmt er bei Arbeitgeber B einen weiteren Minijob auf und erhält dort monatlich 300 €.

Lösung:

Im Monat Januar finden die Minijob-Regelungen Anwendung, da das monatliche Arbeitsentgelt maximal 450 € beträgt. Mit der zweiten Beschäftigung bei Arbeitgeber B übersteigt der Arbeitnehmer jedoch die 450-€-Grenze und ist ab Februar sozialversicherungspflichtig in beiden Beschäftigungen.

Hat der Minijobber eine **sozialversicherungspflichtige Hauptbeschäftigung**, gilt das sog. Prioritätsprinzip, d. h. nur der zeitlich zuerst begonnene Minijob ist für den Arbeitnehmer abgabefrei.

Fall 4:

Eine beim Arbeitgeber A sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmerin hat im Januar einen Minijob beim Arbeitgeber B mit einer monatlichen Vergütung von 100 € aufgenommen.

Lösung:

Der Arbeitgeber B kann an die Bundesknappschaft die Minijobpauschale von 30 % abführen.

Abwandlung:

Die Arbeitnehmerin übernimmt ab Juli bei ihrem Verein (Arbeitgeber C) die Mitgliederverwaltung für monatlich 300 €.

Lösung:

Obwohl die Minijobgrenze insgesamt nicht überschritten ist (100 € + 300 €), darf der Verein die Minijobpauschale nicht berücksichtigen. Es müssen von der monatlichen Vergütung der Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil zur Sozialversicherung (Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung, nicht Arbeitslosenversicherung) an die Krankenversicherung abgeführt werden. Für den Verein wirds billiger, die Mitarbeiterin erhält nach Abzug des Arbeitgeberanteils und der Lohnsteuer aber weniger als die vorgesehenen 300 € ausbezahlt.



Minijobs im Verein

Auch bei gemeinnützigen Vereinen spielt der Minijob eine ganz bedeutende Rolle. Ohne diese hätten Vereine kaum, zumindest aber wesentlich weniger Mitarbeiter in der Verwaltung und im Zweckbetrieb oder wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb. Je nach Einsatz eines Minijobbers können steuerliche Vergünstigungen nach § 3 Nr. 26 und 26a EStG in Anspruch genommen werden. Einige Beispiele dafür sind

Ideeller Bereich

Mitarbeiterin in der Mitgliederverwaltung – monatliche Vergütung	510 €
./.. Ehrenamtspauschale § 3 Nr. 26a EStG	<u>60 €</u>
Minijobgrenze wird nicht überschritten	450 €

Zweckbetrieb Sport / Kultur

Abteilungsleiter / Sportorganisator / Platzwart / Notenwart	510 €
./.. Ehrenamtspauschale § 3 Nr. 26a EStG (keine unterrichtende Tätigkeit)	<u>60 €</u>
Minijobgrenze wird nicht überschritten	450 €

Trainer / Übungsleiter / Musiklehrer / Dirigent	650 €
./.. Übungsleiterpauschale § 3 Nr. 26 EStG (unterrichtende, betreuende Tätigkeit)	<u>200 €</u>
Minijobgrenze wird nicht überschritten	450 €



Hinweis:

Die Tätigkeit muss von Beginn an als Minijob gemeldet und die Pauschalen monatlich in Anspruch genommen werden. Verzichten Verein auf die Anmeldung in den ersten Monaten bis die jährliche Ehrenamtspauschale von 720 € oder die Übungsleiterpauschale von 2.400 € erreicht ist, kann das Ganze danach nicht mehr als Minijob abgerechnet werden.

Da die Pauschalen nur einmal pro Person jährlich steuer- und sozialversicherungsfrei sind, sollte sich der Verein jährlich eine Bestätigung von den ehrenamtlich tätigen Personen geben lassen und diese für Prüfungen bei den Personalunterlagen aufbewahren.

Wirtschaftlicher Geschäftsbetrieb

Ehrenamts- oder Übungsleiterpauschale ist hier unzulässig	0 €
Mitarbeit beim Verkauf von Speisen und Getränken	450 €

Besonderheit beim Sportler

Für die Frage, ob ein Sportler im Sinne der Gemeinnützigkeit nach § 67a AO ein bezahlter oder unbezahlter Sportler ist, gilt nach wie vor die Grenze von monatlich 400 €. Beschäftigt ein Verein demzufolge einen Sportler als Minijobber und zahlt ihm monatlich 450 €, handelt es sich um einen „bezahlten Sportler“, was letztendlich bedeutet, dass die Ausgaben für den Sportler ggf. für die ganze Mannschaft nicht mehr aus Mitgliedsbeiträgen Spenden und Zuschüssen finanziert werden dürfen.

Mindestlohngesetz

Auch bei Minijobbern ist der Verein verpflichtet, schriftlich nach § 2 Abs. 1 NachwG spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn eines Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen. Nachfolgend eine stichwortartige Aufstellung des Mindest-Inhalts der Niederschrift bei inländischen Tätigkeiten:

1. Name und Anschrift der Vertragsparteien,
2. Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses,
3. bei befristeten Arbeitsverhältnissen, die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses,
4. Arbeitsort(e),
5. kurze Charakterisierung oder Beschreibung der Tätigkeit,
6. Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts und deren Fälligkeit,

7. vereinbarte Arbeitszeit,
8. Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs,
9. Kündigungsfristen,
10. Hinweise auf Tarifverträge, Betriebs- und Dienstvereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind.

Werden Arbeitsverträge abgeschlossen, in denen die Positionen 1-10 geregelt sind, entfällt die Verpflichtung einer (zusätzlichen) Niederschrift.



Hinweis:

Die Arbeitsverträge mit Minijobbern sind rechtzeitig vor dem 1.1.2019 zu überprüfen und entsprechend anzupassen.

Phantomlohn

Zurück zur eingangs gestellten Frage nach der Abschaffung von Minijobs „durch die Hintertür“. Seit Einführung des Mindestlohns zum 1.1.2015 mit 8,50 €, hat sich dieser zum 1.1.2017 auf 8,84 € erhöht und wird sich ab 2019 auf voraussichtlich 9,19 € erhöhen. Die nächste Erhöhung ab 2020 – derzeit noch ohne konkreten Betrag – wird auch schon diskutiert. Dies wäre laut Mindestlohngesetz allerdings ein Jahr zu früh, da eine Überprüfung und Anpassung nur alle zwei Jahre erfolgen soll. Damit ergibt sich folgende monatliche Höchst-arbeitszeit für einen Minijobber bei 450 €

2015/2016	—> 450,00 € : 8,50 €	52,94 Stunden
2017/2018	—> 450,00 € : 8,84 €	50,90 Stunden
2019/2020	—> 450,00 € : 9,19 €	48,96 Stunden

Und was heißt jetzt Phantomlohn?

Wenn ein Platzwart im Jahr 2015 für seine Tätigkeit monatlich 450 € erhielt und der Verein den Mindestlohn von 8,50 € laut Stundenaufzeichnungen bei einer monatlichen Arbeitszeit von 52,94 Stunden einhielt, ergeben sich 2017/2018 und erst recht ab 2019 Probleme. Der Platzwart dürfte für die gleiche Tätigkeit (die gepflegten Flächen werden ja nicht weniger) in 2019 nur noch 48,96 Stunden erbringen, um den Mindestlohn einzuhalten.

Der nächste Sozialversicherungsprüfer wird aber folgende Rechnung aufmachen:

Für die zu pflegenden Flächen wurde in 2015 folgende Arbeitszeit angesetzt	52,94 Stunden
Bei gleichbleibenden Flächen bedeutet das für 2019	48,96 Stunden

Da in der Sozialversicherung ein sog. „Anspruchsprinzip“, und nicht wie in der Lohnsteuer ein „Zahlungsprinzip“ gilt, würde der Prüfer ab 2019 den Minijob nicht mehr anerkennen.

52,94 Stunden x Mindestlohn 9,19 €	486,51 €
------------------------------------	----------

Da die Grenze von 450,00 € überschritten ist, hat der Verein sowohl den Arbeitgeber- als auch den Arbeitnehmeranteil zur Sozialversicherung (ca. 39 %) nachzuzahlen. Die Minijob-pauschale wird erstattet.

Gleichzeitig wird der Sozialversicherungsprüfer dem Zoll als Prüfinstanz für den Mindestlohn folgende Mitteilung machen

Platzwart erhält 2019 —> 450,00 € bei 52,94 Arbeitsstunden	8,50 €
--	--------

Damit ist der Mindestlohn 2019 von 9,19 € unterschritten, was einen Verstoß gegen das Mindestlohngesetz bedeutet. Die Sanktionen sind Bußgelder bis zu einer Höhe von 500.000 € und ggf. weitaus schlimmer die Aberkennung der Gemeinnützigkeit.

Deshalb: —> Vertragsverhältnisse und Verträge dringend überprüfen!!!