



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



GERINGFÜGIGE BESCHÄFTIGUNG UND BESCHÄFTIGUNG IN DER GLEITZONE

Sozialversicherungsrecht | Arbeitsrecht
Steuerrecht | Beispiele

Inhalt

Inhalt	2
Einführung	6
<i>Was ist neu ab 1. Januar 2013?</i>	7
1. Geringfügig entlohnte Beschäftigung	9
1.1 Sozialversicherung	9
1.1.1 Krankenversicherung	9
1.1.2 Rentenversicherung	10
1.1.3 Arbeitslosen- und Pflegeversicherung	13
1.1.4 Unfallversicherung	13
1.2 Zusammentreffen mehrerer Beschäftigungen	14
1.2.1 Mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen	14
1.2.2 Geringfügige Beschäftigung(en) mit Hauptbeschäftigung	15
1.2.3 Mehrere Beschäftigungen bei demselben Arbeitgeber	15
1.3 Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze	16
2. Geringfügig entlohnte Beschäftigung in Privathaushalten	17
2.1 Sozialversicherung	17
2.1.1 Krankenversicherung	17
2.1.2 Rentenversicherung	18
2.1.3 Arbeitslosen- und Pflegeversicherung	21
2.1.4 Unfallversicherung	21
2.2 Zusammentreffen mehrerer Beschäftigungen	21

3. Altfälle – Beschäftigungsaufnahme vor dem	
1. Januar 2013	22
3.1 Verdienst bis 400 Euro monatlich	22
3.2 Verdienst im Bereich von 400,01 Euro bis 450 Euro monatlich	22
4. Kurzfristige Beschäftigung oder	
Saisonbeschäftigung	24
4.1 Sozialversicherung	24
4.2 Zusammentreffen mehrerer Beschäftigungen	25
4.2.1 Mehrere kurzfristige Beschäftigungen	25
4.2.2 Kurzfristige Beschäftigung und geringfügige Beschäftigung	26
4.2.3 Kurzfristige Beschäftigung und Hauptbeschäftigung	26
4.2.4. Mehrere Beschäftigungen bei demselben Arbeitgeber	26
4.3 Überschreiten der Zeitgrenze von zwei Monaten oder 50 Arbeitstagen	26
5. Verfahren	27
5.1 Geringfügige Beschäftigung	27
5.2 Geringfügig entlohnte Beschäftigung in Privathaushalten	28
5.3 Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht	28

6. Arbeitsrecht	30
6.1 Grundsatz der Gleichbehandlung	30
6.2 Bescheinigung über Arbeitsbedingungen	31
6.3 Erholungsurlaub	31
6.4 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall	31
6.5 Entgeltfortzahlung bei Arbeitsausfall an Feiertagen	33
6.6 Sonderzahlung/Gratifikationen	33
6.7 Kündigungsschutz	34
6.8 Kündigungsfristen	35
7. Steuerrecht	36
7.1 Lohnsteuerpauschalierung	36
7.1.1 Einheitliche Pauschsteuer von 2%	37
7.1.2 Pauschaler Lohnsteuersatz von 20%	38
7.2 Besteuerung nach Lohnsteuerabzugsmerkmalen	38
7.2.1 Anwendung der Lohnsteuerabzugs- merkmale	39
7.3 Anmeldung und Abführung der Lohnsteuer	41
7.3.1 Einheitliche Pauschsteuer von 2%	41
7.3.2 Pauschaler Lohnsteuersatz von 20%, Lohnsteuer nach den Lohnsteuer- abzugsmerkmalen	42
7.4 Bildung eines Freibetrags für ein zweites oder weiteres Beschäftigungsverhältnis und eines Hinzurechnungsbetrags	43
7.5 Steuerliche Förderung von Beschäftigungen in Privathaushalten	44

1. Allgemeines	47
2. Sozialversicherung	49
2.1 <i>Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge</i>	49
2.1.1 <i>Ermittlung des Bemessungsentgelts in der Gleitzone</i>	49
2.1.2 <i>Ermittlung des Sozialversicherungsbeitrages</i>	50
2.1.3 <i>Ermittlung des Arbeitgeberanteils in der Sozialversicherung</i>	51
2.1.4 <i>Ermittlung des Arbeitnehmeranteils in der Sozialversicherung</i>	51
2.2 <i>Altfälle – Beschäftigungsaufnahme vor dem 1. Januar 2013</i>	52
3. Steuerrecht	54
4. Arbeitsrecht	55
Anhang	56
<i>Beispiele geringfügiger Beschäftigungen</i>	56
<i>Beispiele zur Errechnung des Bemessungsentgelts und des individuellen Arbeitnehmerbeitrages in der Gleitzone</i>	76
Bürgertelefon	79
Impressum	80

Einführung

Durch das Gesetz zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung vom 5. Dezember 2012 wurde für die Zeit ab dem 1. Januar 2013 die generelle Rentenversicherungspflicht auf den Personenkreis der geringfügig entlohnt Beschäftigten ausgeweitet. Dadurch unterliegen diese Beschäftigten nunmehr grundsätzlich dem vollem Schutz der gesetzlichen Rentenversicherung, der sich u. a. auch auf den Fall der Erwerbsminderung erstreckt.

Darüber hinaus wurde mit diesem Gesetz die Entgeltgrenze für geringfügig entlohnte Beschäftigungen (Minijobs) ab dem Jahr 2013 auf 450 Euro monatlich angehoben und damit an die allgemeine Lohnentwicklung seit dem Jahr 2003 angepasst. Gleichzeitig wurde auch die obere Entgeltgrenze der Gleitzzone auf 850 Euro monatlich erhöht (Midijobs).

Für Beschäftigte, die ihre Beschäftigung vor dem 1. Januar 2013 aufgenommen haben, gelten Übergangsregelungen, die Sie dieser Broschüre entnehmen können.

Was ist neu ab 1. Januar 2013?

- Die Entgeltgrenze bei den geringfügig entlohnt Beschäftigten wird auf 450 Euro monatlich erhöht.
- Geringfügig entlohnt Beschäftigte sind versicherungspflichtig in der gesetzlichen Rentenversicherung und zahlen einen Beitrag in Höhe von 3,9 % ihres Bruttoarbeitsentgelts (bei Minijobbern in Privathaushalten beträgt der Arbeitnehmerbeitrag 13,9%). Sie können sich auf Antrag von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen.
- Neben einer sozialversicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung ist die Ausübung einer geringfügig entlohnten Beschäftigung möglich, für die der Beschäftigte lediglich einen Rentenversicherungsbeitrag in Höhe von 3,9% zu zahlen hat. Jeder weitere Minijob wird jedoch mit der Hauptbeschäftigung zusammengerechnet, sodass für den zweiten und alle weiteren Minijobs Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung eintritt.
- Die obere Gleitzonegrenze erhöht sich auf 850 Euro monatlich (Gleitzone von 450,01 Euro bis 850 Euro monatlich).
- Für vor dem 1. Januar 2013 aufgenommene Minijobs ist weiterhin grundsätzlich das bis zum 31. Dezember 2012 geltende Recht maßgeblich.
- Für Verdienste im Bereich von 400,01 bis 450 Euro sowie von 800,01 bis 850 Euro bestehen bestimmte Übergangsregelungen, wenn die Beschäftigung vor dem 1. Januar 2013 aufgenommen wurde (siehe Punkt 2.5 dieser Broschüre).
- Die Mindestbeitragsbemessungsgrundlage wird auf 175 Euro monatlich erhöht.

Neue Entgeltgrenze

450 Euro

Grundsätzliche
Versicherungspflicht
in der Renten-
versicherung



Teil 1
Geringfügige
Beschäftigung

1. Geringfügig entlohnte Beschäftigung

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

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

Neue Entgeltgrenze
450 Euro

1.1 Sozialversicherung

1.1.1 Krankenversicherung

Der Arbeitgeber zahlt Pauschalbeiträge in Höhe von 13 % des Arbeitsentgelts an die gesetzliche Krankenversicherung. Das gilt jedoch nur für geringfügig 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.

Arbeitgeber zahlt pauschal 13 % zur Krankenversicherung

Für geringfügig 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.

Die beitragsfreie Familienversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung ist an die Erhöhung der Geringfügigkeitsgrenze auf 450 Euro angepasst worden. Eine Familienversicherung ist auch dann gewährleistet, wenn das Gesamteinkommen der geringfügig Beschäftigten regelmäßig im Monat den Betrag von 450 Euro nicht überschreitet.

1.1.2 Rentenversicherung

Geringfügig entlohnt Beschäftigte unterliegen grundsätzlich der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung. Demnach zahlen sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer Beiträge zur Rentenversicherung.

Arbeitgeber-
beitrag 15 %

Arbeitnehmer-
beitrag 3,9 %

Der Arbeitgeber zahlt Beiträge in Höhe von 15 % des Arbeitsentgeltes zur Rentenversicherung, der Arbeitnehmer in Höhe von 3,9 %¹. Damit erwirbt der geringfügig entlohnt Beschäftigte Ansprüche auf das volle Leistungsspektrum der Rentenversicherung (Anspruch auf Rehabilitation, Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit, vorgezogene Altersrenten, Rentenberechnung nach Mindesteinkommen, Anspruch auf die Förderung nach der sog. Riester-Rente). Die monatliche Rente aus einem Jahr geringfügiger Beschäftigung mit einem monatlichen Entgelt von 450 Euro beträgt 4,45 Euro.

Aus jedem Kalendermonat einer versicherungspflichtigen geringfügig entlohnten Beschäftigung resultiert

¹ Der Arbeitnehmer trägt den Differenzbeitrag zwischen dem Beitragssatz in der allgemeinen Rentenversicherung (seit dem 1. Januar 2013 18,9 %) und dem Beitragsanteil des Arbeitgebers (15 %).

ein anrechenbarer Kalendermonat für die Wartezeit auf den späteren Rentenanspruch. Um beispielsweise eine Regelaltersrente zu erhalten, muss der Versicherte eine Wartezeit von fünf Jahren (60 Kalendermonate) erfüllen. Bei dieser Wartezeit werden Zeiten der rentenversicherungspflichtigen Beschäftigung oder Tätigkeit oder auch Zeiten der Kindererziehung berücksichtigt.

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 geringfügiger Beschäftigung mit einem monatlichen Entgelt von 450 Euro, in der sich der Arbeitnehmer von der Rentenversicherungspflicht hat befreien lassen, ergeben sich 3,53 Euro² monatliche Rente und fünf Monate Wartezeit.

Befreiung von der
Versicherungspflicht möglich

„Geringfügig entlohnt beschäftigte Rentnerinnen und Rentner, die eine Altersvollrente beziehen, sind versicherungsfrei in der Rentenversicherung. Dem gegenüber sind Rentnerinnen und Rentner, die eine Teilrente wegen Alters oder eine Rente wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung beziehen, grundsätzlich nicht versicherungsfrei in der Rentenversicherung. Bei gleichzeitiger Beschäftigung und

Altersvollrentner
sind versicherungsfrei

Bezug einer Altersteilrente oder einer Erwerbsminderungsrente gelten die gleichen Vorschriften wie für alle anderen geringfügig entlohnt Beschäftigten.“

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 Beitragsatz von 18,9 % (Differenz 3,9 %).

Beispiel:

Ein geringfügig Beschäftigter mit einem Verdienst von 450 Euro im Monat hat somit einen Beitrag von monatlich 17,55 Euro (3,9 % von 450 Euro) monatlich 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 18,9 % von 175 Euro, er beträgt somit 33,08 Euro³.

Beispiel:

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

Gesamtbeitrag: 18,9 % von 175 Euro = 33,08 Euro⁴
Davon

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

Arbeitnehmer: 33,08 Euro (Gesamtbeitrag)
abzüglich 22,50 Euro (Arbeitgeberbeitrag) =
10,58 Euro

1.1.3 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.

**Keine Beiträge zur
Arbeitslosen- und
Pflegeversicherung**

1.1.4 Unfallversicherung

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

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

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.

1.2 Zusammentreffen mehrerer Beschäftigungen

1.2.1 Mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen

Alle geringfügig entlohnnten Beschäftigungen werden zusammen-gerechnet

Mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen werden zusammengerechnet, ebenso geringfügige Beschäftigungen im gewerblichen Bereich mit geringfügigen Beschäftigungen im Privathaushalt. Wird die Geringfügigkeitsgrenze von 450 Euro überschritten, tritt vom Tag des Überschreitens an neben der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung auch Versicherungspflicht in den anderen Zweigen der Sozialversicherung und der Arbeitslosenversicherung ein (im Bereich von 450,01 Euro bis 850 Euro gemäß den Regelungen zur Gleitzone).

1.2.2 Geringfügige Beschäftigung(en) mit Hauptbeschäftigung

Neben einer sozialversicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung kann eine geringfügig entlohnte Beschäftigung kranken-, arbeitslosen- und pflegeversicherungsfrei ausgeübt werden. Außerdem gilt für diese Beschäftigung ein verminderter Beitragssatz in der gesetzlichen Rentenversicherung. Jede weitere geringfügige Beschäftigung wird mit der Hauptbeschäftigung zusammengerechnet und unterfällt damit der Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung (Ausnahme: Arbeitslosenversicherung).

Beachte:

In den Fällen, in denen ein Sozialversicherungsträger erst später feststellt, dass infolge 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

von 450,01 Euro
bis 850 Euro gelten
die Gleitzone-
regelungen

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 850 Euro gemäß den Regelungen zur Gleitzone).

2. Geringfügig entlohnte Beschäftigung in Privathaushalten

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

Eine geringfügige 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 Beschäftigungen im Privathaushalt gelten für den Arbeitgeber geringere Beitragssätze als bei einer geringfügigen Beschäftigung im gewerblichen Bereich.

2.1.1 Krankenversicherung

Der Arbeitgeber zahlt für geringfügig entlohnt 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 Krankenversiche-

5 % Arbeitgeber-
beitrag zur
Krankenversicherung

rungsschutz haben. Dementsprechend besteht auch kein Anspruch auf Krankengeld aus diesem Beschäftigungsverhältnis.

Die beitragsfreie Familienversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung ist an die Erhöhung der Geringfügigkeitsgrenze auf 450 Euro angepasst worden.

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 13,9% des Arbeitsentgeltes zur gesetzlichen Rentenversicherung⁵. Damit erwirbt der im Privathaushalt geringfügig entlohnt Beschäftigte Ansprüche auf das volle Leistungsspektrum der Rentenversicherung (Anspruch auf Rehabilitation, Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit, vorgezogene Altersrenten, Rentenberechnung nach Mindesteinkommen, Anspruch auf die Förderung nach der sog. Riester-Rente). Zu den Auswirkungen auf die Wartezeit und die Rentenhöhe siehe auch Punkt 1.1.2.

Geringfügig Beschäftigte in Privathaushalten, die sich von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen⁶, 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,

⁵ Der Arbeitnehmer trägt den Differenzbeitrag zwischen dem Beitragssatz in der allgemeinen Rentenversicherung (seit dem 1. Januar 2013 18,9%) und dem Beitragsanteil des Arbeitgebers (5 %).

⁶ Verfahren vgl. Punkt 5.2

aus dem wiederum in begrenztem Umfang Wartezeitmonate ermittelt werden. Aus einem Jahr geringfügiger Beschäftigung im Privathaushalt mit einem monatlichen Entgelt von 450 Euro, in der sich der Arbeitnehmer von der Rentenversicherungspflicht hat befreien lassen, ergeben sich 1,78 Euro⁷ monatliche Rente und zwei Monate Wartezeit.

„Geringfügig entlohnt beschäftigte Rentnerinnen und Rentner, die eine Altersvollrente beziehen, sind versicherungsfrei in der Rentenversicherung. Dem gegenüber sind Rentnerinnen und Rentner, die eine Teilrente wegen Alters oder eine Rente wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung beziehen, 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.“

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 18,9% (Differenz 13,9%).

Beispiel:

Ein geringfügig Beschäftigter im Privathaushalt mit einem Verdienst von 450 Euro im Monat hat somit einen Beitrag von monatlich 62,55 Euro (13,9 % 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 18,9 % von 175 Euro, er beträgt somit 33,08 Euro⁸.

Beispiel:

Beträgt der Verdienst eines geringfügig entlohnt Beschäftigten 150 Euro im Monat ergeben sich folgende Beiträge:
 Gesamtbeitrag: 18,9 % von 175 Euro = 33,08 Euro⁹

⁸ Stand Januar 2013

⁹ Stand Januar 2013

Davon

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

Arbeitnehmer: 33,08 Euro (Gesamtbeitrag)

abzüglich 7,50 Euro (Arbeitgeberbeitrag) = 22,58
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

Es gelten grundsätzlich die Ausführungen zu Punkt 1.1.3., allerdings mit dem Unterschied, dass für geringfügig Beschäftigte in Privathaushalten seit dem 1. Januar 2006 ein einheitlicher Unfallversicherungsbeitrag von 1,6% des Arbeitsentgelts zu zahlen ist, der über die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See eingezogen wird (s. auch Punkt 6.2).

**1,6 % Beitrag zur
Unfallversicherung**

2.2 Zusammentreffen mehrerer Beschäftigungen

Für das Zusammentreffen mehrerer nebeneinander ausgeübter geringfügiger 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

3.1 Verdienst bis 400 Euro monatlich

**Altes Recht
gilt weiter**

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.

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

3.2 Verdienst im Bereich von 400,01 Euro bis 450 Euro monatlich

Personen, die vor dem 1. Januar 2013 eine versicherungspflichtige Beschäftigung mit einem monatlichen Arbeitsentgelt im Bereich von 400,01 Euro bis 450 Euro aufgenommen haben und weiterhin ausüben, bleiben in diesem Beschäftigungsverhältnis grundsätzlich als Gleitzonenbeschäftigte versicherungspflichtig in der Renten-, Kranken-, Pflege und Arbeitslosenversicherung, längstens bis zum 31. Dezember 2014 (vgl. auch Punkt 2.2 in Teil 2 der Broschüre). In der Kranken- und Pflegeversicherung besteht diese Versicherungspflicht allerdings nur,

solange keine Familienversicherung über einen Angehörigen möglich ist.

Versicherungspflichtige können sich auf Antrag innerhalb von drei Monaten nach dem 1. Januar 2013 von der Kranken- und Pflegeversicherungspflicht befreien lassen. Eine Befreiungsmöglichkeit in der Rentenversicherung besteht bis zum 31. Dezember 2014 nicht. In der Arbeitslosenversicherung ist bis zum 31. März 2013 eine Befreiung mit Wirkung zum 1. Januar 2013 möglich, ab dem 1. April 2013 wirkt die Befreiung ab dem Monat, der dem Befreiungsantrag folgt.

4. Kurzfristige Beschäftigung oder Saisonbeschäftigung

(§ 8 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 Viertes Buch Sozial-
gesetzbuch)

Zwei Monate oder
50 Arbeitstage im
Jahr = kurzfristige
Beschäftigung

Eine kurzfristige Beschäftigung ist dadurch gekennzeichnet, dass das Beschäftigungsverhältnis auf längstens zwei Monate oder 50 Arbeitstage im Kalenderjahr begrenzt ist. Dies gilt auch für Saisonarbeitskräfte. Dabei muss die Beschäftigung aber entweder vertraglich oder nach der Art des Beschäftigungsverhältnisses begrenzt angelegt sein und darf nicht berufsmäßig ausgeübt werden. Auf die Höhe des Entgelts kommt es hier – anders als bei der geringfügig entlohnten Beschäftigung – zunächst nicht an.

4.1 Sozialversicherung

Keine Beiträge zur
Sozialversicherung

Für eine kurzfristige Beschäftigung sind weder vom Arbeitnehmer noch vom Arbeitgeber Beiträge abzuführen, es fallen auch keine Pauschalbeiträge für den Arbeitgeber an (Ausnahme: Der Arbeitgeber hat grundsätzlich die Umlagebeiträge sowie die Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung zu entrichten, siehe Punkt 1.1.3).

4.2 Zusammentreffen mehrerer Beschäftigungen

4.2.1 Mehrere kurzfristige Beschäftigungen

Bei der Prüfung, ob die Zeiträume von zwei Monaten oder 50 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 zwei Monaten oder 50 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 geringfügige 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 zwei Monaten oder 50 Arbeitstagen*

Überschreitet eine kurzfristige Beschäftigung entgegen der ursprünglichen Erwartung die Zeitdauer von zwei Monaten oder 50 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. Die Übergangsregelungen für Beschäftigungen, die schon vor dem 1. Januar 2013 bestanden und deren Entgelt regelmäßig zwischen 400,01 Euro und 450 Euro regelmäßigem Arbeitsentgelt lagen, sind zu beachten; siehe hierzu auch Punkt 3.2.

Der Arbeitgeber muss nicht nur die An- und Abmeldungen, sondern auch alle anderen Meldungen an die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See richten. Für kurzfristige Beschäftigungen von längstens zwei Monaten oder 50 Arbeitstagen im Kalenderjahr sind allerdings keine Unterbrechungs-meldungen und Jahresmeldungen abzugeben. Für die Meldungen der Beschäftigungsverhältnisse zur gesetzlichen Unfallversicherung gelten die Ausführungen zu Punkt 1.1.3.

5.2 Geringfügig entlohnte Beschäftigung in Privathaushalten

Haushaltsscheckverfahren bei der Minijobzentrale

Für geringfügig entlohnte Beschäftigungen in Privathaushalten ist mit dem Haushaltsscheckverfahren ein vereinfachtes Melde- und Beitragsverfahren obligatorisch. In diesem Rahmen ist ein sogenannter Haushaltsscheck auszufüllen. Das allgemeine Meldeverfahren ist also nicht zulässig. Unterlagen und Erläuterungen zum Haushaltsscheckverfahren finden sich im Internet unter www.minijobzentrale.de. Die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See (Minijobzentrale) vergibt die Betriebsnummer für den Arbeitgeber, berechnet den Gesamtsozialversicherungsbeitrag, die Umlagen nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz sowie die Pauschsteuer und zieht per Lastschriftverfahren an zwei Stichtagen (15. Januar und 15. Juli) die Beträge ein. Die Minijob-Zentrale bescheinigt dem Arbeitgeber auch die für die steuerliche Absetzbarkeit maßgebenden Aufwendungen. Seit dem 1. Januar 2006 ist auch die Unfallversicherung in das Haushaltsscheckverfahren integriert. Damit erfolgt - abweichend von Punkt 1.1.3 - die allgemeine Anmeldung und der Beitragseinzug nicht über die Unfallversicherungsträger, sondern ebenfalls über die Minijob-Zentrale.

5.3 Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht

Der Antrag auf Befreiung des Beschäftigten 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 den 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.

6. Arbeitsrecht

Gleiches Recht für alle Beschäftigten

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.

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

Der Arbeitgeber ist nach dem Nachweisgesetz verpflichtet, jedem Arbeitnehmer spätestens einen Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses einen schriftlichen Beleg über die wesentlichen Arbeitsbedingungen, z.B. Arbeitsentgelt und Arbeitszeit, auszustellen, es sei denn, dass ein schriftlicher Arbeitsvertrag ausgehändigt wurde.

6.3 Erholungsurlaub

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.

**Urlaubsanspruch
von mindestens
4 Wochen**

6.4 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz haben alle Arbeitnehmer Anspruch auf Fortzahlung ihres regelmäßigen Arbeitsentgelts durch den Arbeitgeber bis zu sechs Wochen, wenn sie unverschuldet durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert sind. Dieser Anspruch steht gleichermaßen auch den geringfügig beschäftigten Arbeitnehmern für die Tage zu, an denen sie ohne Arbeitsunfähigkeit zur Arbeitsleistung verpflichtet wären. Für Arbeitgeber mit in der Regel nicht mehr als dreißig Arbeitnehmern, ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten und schwerbehin-

derten Beschäftigten, übernimmt die Krankenkasse – mit Ausnahme der landwirtschaftlichen Krankenkassen – grundsätzlich 80% des an Arbeitnehmer fortzuzahlenden Arbeitsentgelts. Die Krankenkassen können diese Erstattungshöhe jedoch per Satzungsregelung einschränken, wobei Erstattungssätze von weniger als 40% unzulässig sind. Der Arbeitgeber muss sich für dieses Erstattungsverfahren zusätzlich zu seinen Pauschalabgaben an einer Umlage beteiligen. In Fällen, in denen die Krankenkasse die Erstattungshöhe eingeschränkt hat, ist auch die Höhe der Umlagesätze entsprechend abzusenken. Die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See ist für alle geringfügig Beschäftigten die zuständige Lohnausgleichskasse. Am Ausgleichsverfahren bei der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See nehmen alle Arbeitgeber mit maximal 30 Beschäftigten teil. Die Umlage 1 (U1) für den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen bei Krankheit beträgt derzeit 0,70% ¹⁰ des Bruttoarbeitsentgelts. Die Umlage 2 (U2) für den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen bei Schwangerschaft und Mutterschaft beträgt aktuell 0,14% ¹¹ des Bruttoarbeitsentgelts. Bei Beschäftigten innerhalb der Gleitzone ist die jeweilige Krankenkasse die zuständige Lohnausgleichskasse.

¹⁰ Stand Januar 2013

¹¹ Stand Januar 2013

6.5 Entgeltfortzahlung bei Arbeitsausfall an Feiertagen

Der Arbeitgeber hat den 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**

6.6 Sonderzahlung/Gratifikationen

Ein genereller gesetzlicher Anspruch des Arbeitnehmers auf eine Sonderzahlung oder Gratifikation (z.B. Weihnachtsgeld oder zusätzliches Urlaubsgeld) gegen seinen Arbeitgeber 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.

6.7 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 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.

6.8 Kündigungsfristen

Die gesetzliche Grundkündigungsfrist, die Arbeitgeber und Arbeitnehmer einzuhalten haben, beträgt vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats. 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. Während einer vereinbarten Probezeit, längstens für die Dauer von sechs Monaten, kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

In Tarifverträgen können vom Gesetz abweichende (längere oder kürzere) Kündigungsfristen vereinbart werden.

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 Bürgerliches Gesetzbuch).

Zu Kündigungsfristen

siehe dazu auch BGB

§§ 622 und 626

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 Bürgerliches Gesetzbuch).

7. Steuerrecht

Es besteht Steuerpflicht

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.

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 (nach § 168 Absatz 1 Nr. 1b oder 1c des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch – SGB VI) 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 i.H.v. 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

Ab 2013
elektronische
Lohnsteuerkarte

Im Kalenderjahr 2013 führt die Finanzverwaltung das Verfahren der elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale (ELStAM-Verfahren, mitunter auch elektronische Lohnsteuerkarte genannt) ein. In diesem Einführungsjahr können die Arbeitgeber selbst bestimmen, ab wann sie das ELStAM-Verfahren anwenden. Bis zur Umstellung gelten für den Lohnsteuerabzug die amtlichen Papierbescheinigungen (Lohnsteuerkarte 2010, Ersatzbescheinigung des Finanzamts) mit allen Eintragungen weiter fort.

Einzelheiten zum ELStAM-Verfahren finden Sie im Internet (im ElsterOnline-Portal unter der Benutzergruppe „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. 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 stets 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 (bestimmte Alleinerziehende mit Kind) oder III und IV (verheiratete ArbeitnehmerInnen) 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 wird auch nicht lohnsteuerbelastetes Arbeitsentgelt als Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit angesetzt. 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 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 %

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

Zuständig:
Minijobzentrale

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 15. Juli und zum 15. Januar vom Arbeitgeber ein.

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

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

Zuständig:**Finanzamt**

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.

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.

Grundsätzlich nur**elektronische****Übermittlung****möglich**

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.

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 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 beanspruchen:

Gefördert werden geringfügige Beschäftigungen in Privathaushalten (im Sinne des § 8a SGB IV). Es handelt sich nur dann um ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis im Sinne dieser Vorschrift, 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 Steuerermäßi-

gung in Höhe von 20% , höchstens 4.000 Euro, der Aufwendungen möglich (§ 35a EStG).

Die Steuerermäßigung kann der Arbeitgeber im Rahmen seiner Einkommensteuererklärung beantragen. Als Nachweis 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
in der Gleitzzone

1. Allgemeines

Für Arbeitsentgelte im Bereich von 450,01 Euro bis 850 Euro monatlich gilt eine sogenannte Gleitzone (Progressionszone). In dieser unterliegen die Arbeitsentgelte der Beitragspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung. In der Gleitzone wird bei der Beitragsbemessung ein reduziertes beitragspflichtiges Arbeitsentgelt zugrunde gelegt. Der Arbeitnehmer kann hierauf verzichten und den Beitrag zur Rentenversicherung entsprechend seines tatsächlichen Arbeitsentgeltes zahlen. Er erwirbt damit höhere Rentenanwartschaften.

**Neue Entgeltgrenze
in der Gleitzone =
850 Euro**

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 11 % am Anfang der Gleitzone bis zum vollen Arbeitnehmeranteil, d.h. bis zur Hälfte des Gesamtsozialversicherungsbeitrages, an.

Zur Glättung des Übergangs in die Gleitzone ist das beitragspflichtige Arbeitsentgelt so bemessen, dass sich bei einem Arbeitnehmer mit durchschnittlichem Gesamtsozialversicherungsbeitragssatz (2013 = 39,45 %) am Beginn der Gleitzone ein Gesamtsozialversicherungsbeitragssatz von rund 30 % (entsprechend der Pauschalabgabe bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen) ergibt: Der Arbeit-

geberanteil liegt bei rund 19%; für den Arbeitnehmer ergibt sich hieraus der Startpunkt von rund 11%.

Der vom Arbeitgeber zu zahlende Beitrag zur gesetzlichen Unfallversicherung wird vom zuständigen Unfallversicherungsträger festgelegt (siehe Punkt 1.1.3).

2. Sozialversicherung

2.1 Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge

(zur Berechnung der Beiträge im Einzelfall wird auf die Gleitzone-Rechner auf den Internetseiten der Sozialversicherungsträger verwiesen)

2.1.1 Ermittlung des Bemessungsentgelts in der Gleitzone

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

$$F + 450 + \left(\left\{ \frac{850}{850 - 450} \right\} - \left\{ \frac{450}{850 - 450} \right\} * F \right) * (AE - 450)$$

AE ist das monatliche Arbeitsentgelt

F (Gleitzonefaktor) ist ein Faktor, der sich ergibt, wenn die Pauschalabgabe bei geringfügiger Beschäftigung (30 %) durch den Sozialversicherungsbeitrag aller Versicherten (2013 = 39,45 %) dividiert wird. Seit dem 1. Januar 2013 beträgt der Faktor F folglich:
 $30\% / 39,45\% = 0,7605$

Für Beschäftigungen, die vor dem 1. Januar 2013 aufgenommen wurden (Altfälle), bleibt es bei folgender Berechnungsformel (längstens bis zum 31. Dezember 2014) – Grundlage ist der Gleitzonefaktor 2013:

$$\text{Bemessungsentgelt} = F \times 400 + (2 - F) \times (AE - 400)$$

2.1.2 Ermittlung des Sozialversicherungsbeitrages

Es kann sowohl der Gesamtsozialversicherungsbeitrag als auch der Beitrag für einen einzelnen Zweig der Sozialversicherung (z. B. gesetzliche Rentenversicherung) errechnet werden.

Der Gesamtsozialversicherungsbeitrag errechnet sich wie folgt:

Bemessungs- entgelt	X	Gesamtsozial- versicherungs- beitragssatz	=	Gesamt- beitrag
--------------------------------	----------	--	----------	----------------------------

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

Bemessungs- entgelt	X	Beitragssatz des Versiche- rungszweiges	=	Gesamt- beitrag
--------------------------------	----------	--	----------	----------------------------

Der Gesamtsozialversicherungsbeitragssatz für das Jahr 2013 beträgt:

39,45 %

Er ergibt sich aus der Summe der für das Jahr 2013 geltenden Beitragssätze in der allgemeinen Rentenversicherung (18,9%), in der gesetzlichen Pflegeversicherung (2,05%) und zur Arbeitsförderung (3%) sowie des allgemeinen Beitragssatzes in der gesetzlichen Krankenversicherung (15,5%).

2.1.3 Ermittlung des Arbeitgeberanteils in der Sozialversicherung

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

Arbeitsentgelt	X	1/2 Beitrags- satz	=	Arbeit- geberanteil
----------------	----------	-----------------------	----------	------------------------

2.1.4 Ermittlung des Arbeitnehmeranteils in der Sozialversicherung

Der vom Arbeitnehmer zu zahlende Beitrag ermittelt sich aus der Differenz zwischen dem insgesamt zu zahlenden Sozialversicherungsbeitrag und dem Arbeitgeberanteil.

Gesamtbeitrag	—	Arbeit- geberanteil	=	Arbeitneh- meranteil
---------------	----------	------------------------	----------	-------------------------

2.2 Altfälle – Beschäftigungsaufnahme vor dem 1. Januar 2013

Verdienst im Bereich von 400,01 Euro bis 450 Euro monatlich

Personen, die vor dem 1. Januar 2013 eine versicherungspflichtige Beschäftigung mit einem monatlichen Arbeitsentgelt in der Gleitzone im Bereich von 400,01 Euro bis 450 Euro aufgenommen haben und weiterhin ausüben, bleiben in dieser Beschäftigung in den Zweigen der Sozialversicherung und der Arbeitslosenversicherung grundsätzlich als Gleitzonebeschäftigte versicherungspflichtig, längstens bis zum 31. Dezember 2014. In der Kranken- und Pflegeversicherung besteht diese Versicherungspflicht nur, solange keine Familienversicherung über einen Angehörigen möglich ist.

Befreiung von der Versicherungspflicht teilweise möglich

Versicherungspflichtige können sich auf Antrag innerhalb von drei Monaten nach dem 1. Januar 2013 von der Kranken- und Pflegeversicherungspflicht befreien lassen. In der Arbeitslosenversicherung ist bis zum 31. März 2013 eine Befreiung mit Wirkung zum 1. Januar 2013 möglich, ab dem 1. April 2013 wirkt die Befreiung ab dem Monat, der dem Befreiungsantrag folgt¹². In der Rentenversicherung ist eine Befreiung bis zum 31. Dezember 2014 nicht möglich. Wird kein Befreiungsantrag gestellt bzw. in der Rentenversicherung nicht auf die Gleitzoneübergang verzichtet, gilt für diese Beschäftigung bis zum 31. Dezember 2014 die Versicherungspflicht und die

¹² für den Bereich der Arbeitslosenversicherung vgl. § 444 Absatz 2 SGB III i.V.m. § 276b Absatz 1 SGB VI

alte Gleitzonenformel (vgl. Punkte 1 und 2.1.1 in Teil 2 der Broschüre) weiter.

Verdienst im Bereich von 800,01 Euro bis 850 Euro monatlich

Personen, die vor dem 1. Januar 2013 ein Arbeitsentgelt von 800,01 Euro bis 850 Euro erhalten haben (also außerhalb der früheren Gleitzone) und in derselben Beschäftigung ab dem 1. Januar 2013 in der neuen Gleitzone beschäftigt sind, unterliegen auch ab dem 1. Januar 2013 nicht den neuen Gleitzonenregelungen. Sie können aber durch schriftliche Erklärung gegenüber ihrem Arbeitgeber die Anwendung der ab 2013 geltenden Gleitzonenregelung veranlassen. Eine solche Erklärung kann nur bis zum 31. Dezember 2014 erfolgen.

Auf Antrag ist die neue Gleitzonenregelung anzuwenden

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).

Anhang

Beispiele geringfügiger Beschäftigungen

Beispiel 1:

Geringfügig 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 (3,9%)	17,55 Euro
Steuer (2%)	9,00 Euro

Frau Meier 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 Meier dann geringere Rentenanwartschaften.

Weil der Arbeitgeber für das Arbeitsentgelt der geringfügigen 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 aber nach den Lohnsteuerabzugsmerkmalen von Frau Maier erheben.

Beispiel 2:

In einem Privathaushalt geringfügig 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 (13,9%)	62,55 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 geringfügige 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 geringfügige Beschäftigungen

Hannelore Braun ist alleinerziehende Mutter. Sie hat vormittags mehrere Arbeitsstellen angenommen, für die sie je nach Arbeitszeit unterschiedlich entlohnt wird. Bei Rechtsanwalt Kahl erhält sie 350 Euro monatlich, bei Familie Freund 350 Euro und im Haushalt Erhard 175 Euro monatlich. Der allgemeine Beitragssatz der gesetzlichen Krankenversicherung beträgt 15,5%. Er setzt sich zusammen aus einem vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer hälftig zu finanzierendem Beitragssatzanteil von 14,6% sowie einem Anteil von 0,9%, der nur von den Mitgliedern der Krankenkassen zu tragen ist.

Die Entgelte werden zusammengerechnet. Frau Braun erzielt also ein Arbeitsentgelt von 875 Euro monatlich und ist sozialversicherungspflichtig (außerhalb der Gleitzone).

Es ergeben sich folgende Abgaben:

Entgelt Rechtsanwalt Kahl	350,00 Euro
Beitrag zur Rentenversicherung (18,9%)	
Arbeitgeberanteil (9,45%)	33,08 Euro
Arbeitnehmeranteil (9,45%)	33,08 Euro

**Beitrag zur Krankenversicherung
(14,6%)**

Arbeitgeberanteil (7,3%)	25,55 Euro
Arbeitnehmeranteil (7,3%)	25,55 Euro
(zzgl. eines Anteils von 0,9 Beitrags- satzpunkten, den Frau Braun allein trägt.)	3,15 Euro

**Beitrag zur Arbeitslosen-
versicherung (3%)**

Arbeitgeberanteil (1,5%)	5,25 Euro
Arbeitnehmeranteil (1,5%)	5,25 Euro

**Beitrag zur Pflegeversicherung
(2,05%)**

Arbeitgeberanteil (1,025%)	3,59 Euro
Arbeitnehmeranteil (1,025%)	3,59 Euro

Entgelt Familie Freund entspricht den Beiträgen bei Rechtsanwalt Kahl	350,00 Euro
---	-------------

Entgelt Haushalt Erhard	175,00 Euro
-------------------------	-------------

**Beitrag zur Rentenversicherung
(18,9%)**

Arbeitgeberanteil (9,45%)	16,54 Euro
Arbeitnehmeranteil (9,45%)	16,54 Euro

**Beitrag zur Krankenversicherung
(14,6%)**

Arbeitgeberanteil (7,3%)	12,78 Euro
Arbeitnehmeranteil (7,3%)	12,78 Euro
(zzgl. eines Anteils von 0,9 Beitragssatzpunkten, der nur von den Mitgliedern zu tragen ist)	1,58 Euro

**Beitrag zur Arbeitslosen-
versicherung (3%)**

Arbeitgeberanteil (1,5%)	2,63 Euro
Arbeitnehmeranteil (1,5%)	2,63 Euro

**Beitrag zur Pflegeversicherung
(2,05 %)**

Arbeitgeberanteil (1,025 %)	1,79 Euro
Arbeitnehmeranteil (1,025 %)	1,79 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 Pauschalierung mit dem einheitlichen Pauschsteuersatz von 2 % des Arbeitsentgelts nicht möglich.

Lohnsteuerlich werden die Arbeitsentgelte für bei mehreren Arbeitgebern ausgeübten geringfügigen Beschäftigungen nach § 8 Absatz 1 Nr.1 SGB IV zur Prüfung der monatlichen Arbeitsentgeltgrenze i.H.v. 450 Euro nicht zusammengerechnet. Weil das monatliche Arbeitsentgelt der Beschäftigung bei Rechtsanwalt Kahl, der Familie Freund sowie des Haushalts Erhard jeweils 450 Euro nicht übersteigt, liegen lohnsteuerlich jeweils geringfügige 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 Rechtsanwalt Kahl) 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 jeweils einen Freibetrag bilden lassen. Für den Arbeitslohn bei Familie Freund monatlich 350 Euro und für den Haushalt Erhard monatlich 175 Euro; hierdurch können die Arbeitslöhne ohne Lohnsteuerabzug ausbezahlt werden. Im ersten Beschäftigungsverhältnis ist für den Lohnsteuerabzug ein Hinzurechnungsbetrag von 525 Euro zu berücksichtigen.

Dadurch hat Rechtsanwalt Kahl von einem rechnerischen Arbeitslohn i.H.v. 825 Euro (Arbeitslohn 350 Euro zuzüglich Hinzurechnungsbetrag 475 Euro) Lohnsteuer zu erheben. Für einen Monatslohn i.H.v. 825 Euro beträgt die Lohnsteuer nach der Steuerklasse II 0 Euro. Rechtsanwalt Kahl kann den Arbeitslohn also ohne Lohnsteuereinbehalt auszahlen. Nach Ablauf des Kalenderjahres hat Frau Braun eine Einkommensteuererklärung abzugeben, weil sie nebeneinander von mehreren Arbeitgebern Arbeitslohn bezogen hat. Eine zu hoch einbehaltene Lohnsteuer wird dann erstattet oder auf eine etwaige Einkommenssteuerschuld 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 entlohten 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 geringfügigen Beschäftigung gemäß § 8 Absatz 1 Nr. 1 SGB IV die Rentenversicherungsbeiträge für eine geringfügig entlohnte Beschäftigung (nach § 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 geringfügige 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 (18,9%)	
Arbeitgeberanteil (9,45%)	9,45 Euro
Arbeitnehmeranteil (9,45%)	9,45 Euro
Beitrag zur Krankenversicherung (15,5%)	
Arbeitgeberanteil (7,3%)	7,30 Euro
Arbeitnehmeranteil (7,3%)	7,30 Euro
(zzgl. ein Anteil von 0,9 Beitrags- satzpunkten, der nur von den Mitgliedern zu tragen ist.)	0,90 Euro
Beitrag zur Pflegeversicherung (2,05%)	
Arbeitgeberanteil (1,025%)	1,03 Euro
Arbeitnehmeranteil (1,025%)	1,03 Euro
(ggf. ist vom Arbeitnehmer ein Zu- schlag für Kinderlose in Höhe von 0,25% zu zahlen)	(0,25 Euro)

Steuer → siehe nachfolgende Erläuterungen

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 i.H.v. 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 (3,9 %)	17,55 Euro
Steuer (2 %)	9,00 Euro

Herr Richter hat einen Beitragsanteil von 3,9 % seines Entgelts (17,55 Euro) aus der Nebenbeschäftigung an die Rentenversicherung zu tragen. Dadurch erwirbt er Ansprüche auf Rente aus der 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 18,9% von 175 EUR	33,08 EUR
Beitrag des Arbeitnehmers (33,08 EUR - 15 EUR)	18,08 EUR

Steuer → siehe nachfolgende Erläuterung

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 volle Altersrente, 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 versicherungsfrei in der Rentenversicherung. Es fallen daher nur Arbeitgeberbeiträge an.

Weil der Arbeitgeber für das Arbeitsentgelt der geringfügigen 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 (13,9 %)	62,55 Euro
Pauschalbeitrag des Arbeitgebers zur Krankenversicherung (5 %)	22,50 Euro

Steuer → siehe nachfolgende Erläuterungen

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

Steuer → siehe nachfolgende Erläuterungen

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:

Geringfügige 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 Minijobzentrale nicht widersprochen hat. Für die nebenberufliche Lehrtätigkeit kommt ein jährlicher Freibetrag von höchstens 2.100¹³ Euro in Betracht (§ 3 Nr. 26 EStG). Die Lehrerin hat beim Arbeitgeber schriftlich beantragt, von dem steuerfreien Jahresbetrag monatlich 175 Euro zu berücksichtigen, sodass das beitrags- und steuerpflichtige Arbeitsentgelt monatlich 450 Euro nicht übersteigt.

Weil der Arbeitgeber für das Arbeitsentgelt der geringfügigen 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 Pauschsteuer-

¹³ Der Entwurf eines Gesetzes zur Entbürokratisierung des Gemeinnützigkeitsrechts sieht vor, den sog. Übungsleiterfreibetrag auf 2.400 Euro anzuheben; das Gesetzgebungsverfahren war bei Redaktionsschluss noch in der parlamentarischen Beratung.

satz 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 (13,9%)	62,55 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 i.H.v. 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 entlohnt 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 in der Gleitzone

Bezüglich der Errechnung des Bemessungsentgelts und des individuellen Arbeitnehmerbeitrages in der Gleitzone wird auf die Gleitzonenrechner auf den Internetseiten der Spitzenverbände verwiesen. So finden Sie auf der Homepage der Deutschen Rentenversicherung

<http://www.deutsche-rentenversicherung.de>

in der Rubrik Fachbereiche / Arbeitgeber und Steuerberater / Betriebsprüfdienst / Gleitzone einen Gleitzonenrechner.

Link:

http://www.deutsche-rentenversicherung.de/Allgemein/de/Navigation/3_Fachbereiche/02_ArbeitgeberUndSteuerberater/01_betriebspruefdienst/03_gleitzone/gleitzonenrechner_node.html

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 behinderte Menschen: **030 221 911 006**

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

Mitarbeiterkapitalbeteiligung: **030 221 911 008**

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

Gehörlosen/Hörgeschädigten-Service:

info.gehoerlos@bmas.bund.de

Gebärdentelefon: gebaerdentelefon@sip.bmas.buergerservice-bund.de

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

Impressum

Herausgeber:
Bundesministerium für Arbeit und Soziales,
Referat Information, Publikation, Redaktion
53107 Bonn

Stand: Januar 2013

Wenn Sie Bestellungen aufgeben möchten:

Best.-Nr.: A 630
Telefon: 01805 778090*
Telefax: 01805 778094*
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
Gebärdentelefon: gebaerdentelefon@sip.bmas.buergerservice-bund.de

* Festpreis 14 Cent/Min. aus den Festnetzen und maximal 42 Cent/Min. aus den Mobilfunknetzen.

Satz/Layout: Grafischer Bereich des BMAS, Bonn
Fotos: ©iStockphoto.com (Titelbild: lola1960)
Druck: GGP Media, Pößneck

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.