

# NEWSLETTER

## Personalwirtschaft

---

### Thema dieser Ausgabe

Sozialversicherungspflicht von Minijobs ohne geregelte Arbeitszeit seit dem 1.1.2019

---

Aufgrund einer Gesetzesänderung zum Jahreswechsel kann ein Minijob ohne das Zutun und ohne das Wissen der Beteiligten zu einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung werden. Dies kann zu deutlichen wirtschaftlichen Belastungen für den Arbeitgeber führen. Entscheidend kommt es auf eine Arbeitszeitregelung im Arbeitsvertrag an. Eine sogenannte Arbeit auf Abruf (Abrufarbeit) ohne Arbeitszeitregelung ist als Minijob nicht mehr möglich.

Zu den diesbezüglichen Fragestellungen wie folgt:

#### Was ist ein Minijob?

Ein Minijob ist eine geringfügige Beschäftigung im Sinne des Sozialversicherungsrechts. Geringfügig kann die Beschäftigung wegen der geringen Höhe des Arbeitsentgelts sein. Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung (auch „450-Euro-Job“) liegt vor, wenn das Arbeitsentgelt regelmäßig im Monat 450 Euro nicht überschreitet.

Die wöchentliche Arbeitszeit, die Anzahl der monatlichen Arbeitseinsätze sowie der Beschäftigungsbeginn während eines Kalendermonats sind dabei unerheblich. Daher kann der Minijobber bei einer durchgehenden, mindestens 12 Monate dauernden Beschäftigung maximal 5.400 Euro pro Jahr verdienen.

Ein Minijobber kann im gewerblichen Bereich oder im Privathaushalt beschäftigt sein.

#### Was ist der Vorteil eines Minijobs?

In der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung sind geringfügig entlohnte Beschäftigte nicht versicherungspflichtig. In der Rentenversicherung sind sie seit dem 1.1.2013 grundsätzlich versicherungspflichtig. Der Arbeitnehmer hat aber die Möglichkeit, eine Befreiung von der Rentenversicherungspflicht zu beantragen. Es kann beim Minijob also erreicht werden, dass vom Arbeitnehmer keine Sozialversicherung zu zahlen ist.

Arbeitgeber haben pauschale Beiträge zur Kranken- und Rentenversicherung, zur gesetzl. Unfallversicherung, Umlagen und pauschale Steuern zu tragen. Zur Pflege- und Arbeitslosenversicherung fallen solche Pauschalbeiträge nicht an.

Die Pauschalabgaben des Arbeitgebers für gewerbliche und haushaltsnahe Minijobs sind unterschiedlich hoch. Arbeitgeber im gewerblichen Bereich haben aktuell insgesamt höchstens 31,2 Prozent Abgaben zu zahlen.

#### Was hat sich zum 1.1.2019 geändert?

Das Recht der geringfügigen Beschäftigten als solches hat sich nicht geändert. Allerdings gab es Änderungen beim Mindestlohn und im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG), welche sich auf geringfügige Beschäftigten auswirken können:

- Zum 1.1.2019 wurde der allgemeine Mindestlohn erhöht. Er beträgt nun 9,19 Euro (bisher: 8,84 Euro; ab 01.01.2020 9,35 Euro). Damit die 450-Euro-Grenze nicht überschritten wird, könnten Minijobber monatlich nur noch 48 Stunden mindestlohnkonform arbeiten. Bislang waren 50 Stunden möglich. Der gestiegene Mindestlohn hat also die maximale monatliche Stundenzahl der Minijobs gesenkt.
- Im TzBfG wurde mit Wirkung zum 1.1.2019 geregelt, dass bei Abrufarbeit eine wöchentliche Arbeitszeit von 20 Stunden vermutet wird, sofern eine bestimmte Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht ausdrücklich festgelegt ist. Bislang lag die gesetzliche Vermutung bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 10 Stunden pro Woche.
- Nach altem, vor 2019 geltenden Recht, gab es kein Problem. Es galt eine Arbeitszeit von 10 Stunden je Woche bei einem Mindestlohn von 8,84 Euro als vereinbart. Damit lag der Monatslohn bei 382,77 Euro und unterhalb der 450-Euro-Grenze.

### Welches Risiko hat der Arbeitgeber?

Für den Arbeitgeber ergeben sich erhebliche finanzielle Risiken. Kann die oben dargestellte gesetzliche Vermutung bezüglich der Arbeitszeit nicht entkräftet werden,

- kann der Arbeitnehmer Lohn nachfordern;
- wird die Rentenversicherung nicht gezahlte Sozialversicherungsbeiträge rückwirkend bis zu vier Jahren nachfordern.

### Welche Auswirkungen ergeben sich für Minijobs?

Diese Gesetzesänderung können dazu führen, dass die Geringverdienergrenze von 450 Euro ohne das Zutun der Beteiligten überschritten wird. Es droht die Sozialversicherungspflicht, wenn keine feste Arbeitszeit vertraglich geregelt ist.

#### Beispiel

*Der Arbeitgeber hat die wöchentliche Arbeitszeit bei einer geringfügigen Beschäftigung nicht festgelegt. Es ist lediglich vereinbart, dass der Arbeitnehmer entsprechend dem Arbeitsanfall eine Woche im Voraus über seinen Arbeitseinsatz vom Arbeitgeber informiert wird.*

- Im Beispielsfall fällt ab 2019 Sozialversicherung an. Ein 450-Euro-Job liegt nicht vor. Da eine Arbeitszeit von 20 Stunden wöchentlich vermutet wird und ein Mindestlohn von 9,19 Euro gilt ergibt sich – unter Zugrundelegung eines Wochenfaktors von 4,33 – ein Monatsverdienst von 796,47 Euro. Die 450-Euro-Grenze ist überschritten.

### Was ist für den Arbeitgeber zu tun?

Wir empfehlen dringend, die Verträge mit Minijobbern zu prüfen, ob eine feste Arbeitszeit vertraglich geregelt ist und die Arbeitszeit monatlich nicht über 48 Stunden liegt. Gegebenenfalls sind Arbeitsverträge kurzfristig anzupassen. Nur lose Absprachen und mündliche Vereinbarungen sind zu vermeiden.

### Reicht ein Stundenzettel aus?

Zu beachten ist, dass ein Stundenzettel nicht ausreicht. Ein Stundenzettel dokumentiert lediglich die tatsächlich geleistete Arbeit. Eine Aussage zur vertraglich vereinbarten Zeit trifft der Stundenzettel nicht. Eine klare vertragliche Arbeitszeitregelung ist aber erforderlich.

13.03.2019  
Dr. Johannes Stehr  
Patrick Stadler

## Ansprechpartner

Für alle Fragestellungen stehen Ihnen gerne zur Verfügung



PETER STEHR sen.  
Vereidigter Buchprüfer | Steuerberater  
kanzlei@stehr-stadler.de



MICHAEL STADLER  
Vereidigter Buchprüfer | Steuerberater  
michael.stadler@stehr-stadler.de



PETER STEHR jun.  
Steuerberater  
peter.stehr.jun@stehr-stadler.de



ANNELIESE LINDNER  
Steuerberater  
anneliese.lindner@stehr-stadler.de



PAUL PICHLER  
Steuerberater  
paul.pichler@stehr-stadler.de



DR. JOHANNES STEHR  
Rechtsanwalt | Steuerberater | Fachanwalt für Steuerrecht  
johannes.stehr@stehr-stadler.de

**STEHR STADLER LINDNER PICHLER**  
**Vereidigte Buchprüfer Steuerberater**  
**Rechtsanwalt Partnerschaft mbB**

Peter Stehr sen., Dipl.-Bw. (FH), vBP, StB  
Michael Stadler, Bw., vBP, StB  
Peter Stehr jun., Dipl.-Bw. (FH), StB  
Anneliese Lindner, StB  
Paul Pichler, StB  
Dr. Johannes Stehr, RA, StB, FAFStR

Badstraße 26, 83646 Bad Tölz  
Tel.: 08041/7678-0, Fax: 7678-22  
E-Mail: kanzlei@stehr-stadler.de  
Homepage: www.stehr-stadler.de

Sitz der Gesellschaft: Bad Tölz  
AG München, PR 498  
USt.Id.Nr.: DE233818164

**Landwirtschaftliche Buchstelle**  
Peter Stehr sen., Dipl.-Bw. (FH), vBP, StB

**Kooperationen**

Rechtsanwalt Rudolf Röck  
Badstraße 26, 83646 Bad Tölz  
Sander & Sander Rechtsanwälte  
Salzstraße 11, 83646 Bad Tölz

Die Beiträge dieses Newsletters stellen eine Auswahl an allgemeinen Informationen über aktuelle Gesetzgebung, Rechtsprechung und Verwaltungsauffassung dar. Sie wurde nach bestem Wissen erstellt. Sie erheben keinerlei Anspruch auf Vollständigkeit und können die persönliche Beratung in keinem Fall ersetzen. Diese Mandanteninformation stellt keine Auskunft, Beratung oder sonstige Dienstleistung unserer Berufsträger dar. Für Inhalt, Richtigkeit, Aktualität und Vollständigkeit kann daher keinerlei Haftung – auch seitens der Verantwortlichen – übernommen werden.