

Mindestlohn und Minijobs – worauf Arbeitnehmer und ihre Chefs achten sollten

Aktuellen Angaben der Minijobzentrale zufolge sind bundesweit mehr als 6,8 Millionen Menschen im gewerblichen Bereich und etwa 280.000 in Privathaushalten als Minijobber tätig. Nach dem seit Anfang des Jahres geltenden „Gesetz zur Regelung eines Mindestlohns“ (MiLoG), haben – abgesehen von einigen Übergangs- und Ausnahmeregelungen - alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in Deutschland beschäftigt sind, einen Anspruch auf Zahlung eines Arbeitsentgelts in Höhe von mindestens 8,50 Euro pro Stunde. Das wird für viele geringfügig Beschäftigte ein deutliches Lohnplus mit sich bringen, kann aber andererseits zur „Falle“ werden, wenn damit der steuerlich und sozialversicherungspflichtig günstige Status des Minijobbers verloren geht.

Wer ist Minijobber?

Eine Geringfügigkeit der Beschäftigung, die Voraussetzung für die Anerkennung als Minijob ist, kann sich einerseits aus der geringen Höhe des Arbeitsentgeltes und andererseits aus der kurzen Dauer einer Beschäftigung ergeben. Beide Varianten können einen Minijob begründen. Im ersten Fall darf das monatliche Arbeitsentgelt regelmäßig 450 Euro nicht übersteigen. Der zweite Fall trifft dann zu, wenn die Beschäftigung auf maximal drei Monate oder 70 Arbeitstage (bis zum 31. Dezember 2014: zwei Monate oder 50 Arbeitstage) im Kalenderjahr befristet ist und bezogen auf das durchschnittliche Monatseinkommen ebenfalls nicht über 450 Euro liegt. Erzielt ein Arbeitnehmer mit seiner Beschäftigung durchschnittlich mehr als diesen Betrag pro Monat, bleibt aber unter 850 Euro, dann befindet er sich in der Gleitzone, in der steuerliche und versicherungspflichtige Sonderregelungen zum Tragen kommen.

Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns

Anpassungsbedarf besteht in allen Fällen, bei denen bisher eine arbeitsvertragliche Vergütung von unter 8,50 Euro pro Stunde zugrunde liegt. Insofern ist jeder Arbeitgeber verpflichtet, die versicherungsrechtliche Beurteilung seiner Minijobber ab 2015 neu zu prüfen, und zwar unter Berücksichtigung des (Mindest-)Stundenlohns und der vereinbarten Arbeitszeit. Außerdem hat der gewerbliche Arbeitgeber insbesondere § 17 des MiLoG zu beachten, nach dem für Minijobber zeitnah, aber mindestens wöchentlich, detaillierte Stundenaufzeichnungen zu führen sind. Für Minijobber in Privathaushalten gilt diese aufwendige Erfassungspflicht nicht.

Soll also für den Arbeitnehmer nach Zahlung des Mindestlohns die 450-Euro-Grenze weiterhin nicht überschritten werden, dann müsste - aller Voraussicht nach - in vielen Fällen die Arbeitszeit gekürzt werden. Oder es bleibt bei der bisherigen Arbeitszeit, dann liegt der Lohn womöglich über der 450-Euro-Grenze, was für den Arbeitnehmer auch Nachteile bedeuten kann. Denn während die geringfügige Beschäftigung bis 450 Euro monatlich für den Arbeitnehmer weitgehend abgabefrei bleibt, ist bei Verdiensten in der Gleitzone mit höheren Abgaben für den Arbeitnehmer zu rechnen.

Tätigkeit im Gleitzonenbereich

Mit einem Arbeitsentgelt zwischen 450,01 und 850 Euro befindet sich der Arbeitnehmer in eben dieser Gleitzone und sein Anteil an den Sozialversicherungsbeiträgen steigt linear mit dem Einkommen an. Das bedeutet, bei geringer Überschreitung der 450-Euro-Grenze sind auch die zu zahlenden Sozialversicherungsbeiträge mit etwa 15 Prozent noch relativ niedrig.

Sie können jedoch in Abhängigkeit von der Höhe des Verdienstes auf bis zu 20 Prozent bei 850 Euro ansteigen. Außerdem ist das Arbeitsentgelt in der Gleitzone prinzipiell steuerpflichtig. Die Steuerpflicht richtet sich für den Arbeitnehmer jeweils nach den individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmalen. Grundsätzlich werden Lohnsteuer, Solidaritätszuschlag und gegebenenfalls Kirchensteuer fällig.

Beispielhafte Berechnungen

Verdient beispielsweise ein Minijobber im Privathaushalt ein Monatsbrutto von 450 Euro, dann hat er in aller Regel nach Abzug der gut 13-prozentigen Rentenversicherung ein Monatsnetto von 388,35 Euro. Beim gewerblichen Arbeitnehmer sind die Rentenversicherungsbeiträge geringer, da der Arbeitgeber einen höheren Beitrag und u. a. eine Lohnsteuerpauschale von 2 Prozent trägt. So bleiben diesem Arbeitnehmer 433,35 Euro Monatsnetto. Bei 7,50 Euro pro Stunde wurde bisher der Höchstverdienst von 450 Euro für geringfügig Beschäftigte bei 60 Arbeitsstunden pro Monat erreicht. Mit Einführung des Mindestlohns steigt der Bruttoverdienst des Arbeitnehmers exemplarisch bei gleicher Arbeitsstundenzahl und einer Vergütung von 8,50 Euro pro Stunde auf 510 Euro an. Er rutscht damit in die Gleitzone. Der gewerbliche Arbeitnehmer bekommt nun nach Abzug der Sozialversicherungsbeiträge rund 442 Euro ausgezahlt. Trotz höherer Bruttobezüge von 60 Euro hat er leider nur einen geringen finanziellen Vorteil von weniger als 9 Euro im Monat.

Anders sieht es für Arbeitnehmer aus, die bisher mit 50 Stunden für einen Stundenlohn von 7,50 Euro tätig waren und somit 375 Euro im Monat verdienten. Werden Ihre 50 Stunden künftig mit 8,50 Euro vergütet, dann erhalten sie 425 Euro monatlich, bleiben weiterhin unter der 450 Euro-Minijob-Grenze und können sich über den höheren Reallohnzuwachs freuen. Der liegt – wiederum exemplarisch berechnet – im Privathaushalt bei etwa 43 Euro und im Betrieb bzw. gewerblichen Sektor bei etwa 48 Euro.

Fazit

Der gesamte Bereich geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse, ihrer möglichen Kombination mit anderen Tätigkeiten und den daraus resultierenden Steuern und Abgaben ist durch die Einführung des Mindestlohns nicht einfacher geworden sondern komplexer, als dies hier dargestellt werden kann. Profis für derartige Beratungen sind zu finden im Steuerberater-Suchdienst auf der Internetseite der Steuerberaterkammer Brandenburg unter **www.stbk-brandenburg.de** .