

# SCHRIFTENREIHE

ZUM ARBEITS- UND SOZIALRECHT

## Minijobs und Gründungszuschuss

LFH

UNTERNEHMERVERBAND  
HANDWERK NRW E.V.

LANDESVEREINIGUNG DER FACHVERBÄNDE  
DES HANDWERKS

# **Minijobs und Gründungszuschuss**

SCHRIFTENREIHE ZUM ARBEITS- UND SOZIALRECHT

---

MINIJOBS UND GRÜNDUNGSZUSCHUSS

Minijobs und Gründungszuschuss

Impressum

Herausgeber: Unternehmerverband Handwerk NRW e.V.  
Georg-Schulhoff-Platz 1  
40221 Düsseldorf  
Tel.: 0211 / 30 82 36  
Fax: 0211 / 39 75 88  
E-Mail: [kontakt@lfh-nrw.de](mailto:kontakt@lfh-nrw.de)  
Internet: [www.lfh-nrw.de](http://www.lfh-nrw.de)

Verantwortlich: Hauptgeschäftsführer Dr. Frank Wackers

Redaktion: Rechtsanwältin Sonja Dominikowski, LL.M.

Stand: Februar 2009

---

<b>1. Einführung</b>	<b>5</b>
<b>2. Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, § 8 SGB IV</b>	<b>5</b>
2.1 Geringfügig entlohnte Beschäftigung	5
2.1.1 Inhalt	5
2.1.2 Sozialversicherungs- und steuerrechtliche Behandlung	7
2.2 Kurzfristige Beschäftigungen	9
2.2.1 Inhalt	9
2.2.2 Anwendungsausschluss	10
2.2.3 Sozialversicherungs- und steuerrechtliche Behandlung	11
2.2.4 Arbeitsrechtliche Behandlung	12
2.3 Geringfügige Beschäftigung im Privathaushalt	13
2.4 Zusammentreffen mehrerer Beschäftigungen	14
2.4.1 Mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen	14
2.4.2 Geringfügig entlohnte neben kurzfristigen Beschäftigungen	15
2.4.3 Mehrere kurzfristige Beschäftigungen	15
2.4.4 Mehrere geringfügig entlohnte Minijobs und eine versicherungspflichtige Hauptbeschäftigung	15
2.4.5 Mehrere kurzfristige Minijobs und eine versicherungspflichtige Hauptbeschäftigung	16
2.4.6 Konsequenzen der Zusammenrechnung	16
2.5 Zuständige Einzugsstelle	16
2.6 Entgeltfortzahlungs- und Unfallversicherung	17
2.7 Checkliste: Pauschale Abgaben bei Minijobs	18
<b>3. Gleitzone, § 20 SGB IV</b>	<b>19</b>
3.1 Inhalt	19
3.2 Beitragsanteil und -berechnung	20

## MINIJOBS UND GRÜNDUNGSZUSCHUSS

3.2.1 Besonderheiten bei der Beitragsermittlung bei mehreren Beschäftigungen	23
3.2.2 Besonderheiten beim schwankenden Arbeitsentgelt	24
3.3 Ausschluss der Gleitzone Regelung	24
3.4 Zuständige Einzugsstelle	25
3.5 Entgeltfortzahlungs- und Unfallversicherung	25
3.6 Steuerrechtliche Behandlung	25
<b>4. Gründungszuschuss</b>	<b>26</b>
4.1 Inhalt	26
4.2 Voraussetzungen	27
4.2.1 Arbeitslosigkeit	27
4.2.2 Arbeitslosengeld	28
4.2.3 Tragfähigkeit	28
4.2.4 Kenntnisse und Fähigkeiten	28
4.2.5 Hauptberufliche Tätigkeit	29
4.3 Sozialversicherungsrechtliche Behandlung	29
4.4 Steuerliche Behandlung des Gründungszuschusses	30
<b>5. Änderung der Scheinselbstständigkeit, § 7 SGB IV</b>	<b>30</b>
<b>6. Geringverdienergrenze für Auszubildende</b>	<b>31</b>

## 1. Einführung

Die Gesetzeslage um Minijobs und Ich-AG ist stets im Wandel. War heute noch die Ich-AG aktuell, ist morgen bereits schon vom Gründungszuschuss die Rede. Im Folgenden werden die aktuellen Regelungen basierend auf dem am 1.1.2003 in Kraft getretenen Hartz-II-Gesetz zu geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen und zum Gründungszuschuss dargestellt.

## 2. Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, § 8 SGB IV

Die Bestimmungen zur geringfügigen Beschäftigung sind mit dem Zweiten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt zum 1.1.2003 nahezu komplett neu geregelt worden und befinden sich in § 8 Viertes Sozialgesetzbuch (SGB IV). Es sind drei Erscheinungsformen der sog. Minijobs zu unterscheiden: Die Entgeltgeringfügigkeit, die Zeitgeringfügigkeit und die geringfügig entlohnte Beschäftigung in Privathaushalten.

### 2.1 Geringfügig entlohnte Beschäftigung

#### 2.1.1 Inhalt

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung liegt vor, wenn das **regelmäßige Arbeitsentgelt 400 Euro** im Monat nicht überschreitet. Eine zeitliche Beschränkung der Beschäftigung auf 15 Wochenstunden gibt es nicht mehr.

Zum regelmäßigen Arbeitsentgelt zählen alle **laufenden und einmaligen Zahlungen**, auf die der Arbeitnehmer einen **Anspruch** hat, etwa aufgrund arbeitsvertragsrechtlicher oder tarifrechtlicher Regelungen oder einer Betriebsvereinbarung. **Einmalzahlungen** wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld werden dabei nur mitgerechnet, sofern sie mit hinreichender Sicherheit zu erwarten sind und **tatsächlich ausgezahlt** werden (Zuflussprinzip). Unliebsame Überraschungen bei Nichtzahlung tariflich zustehender Leistungen, etwa die Überschreitung der Geringfügigkeitsgrenze mit der Konsequenz rückwirkender Sozialversicherungspflicht, können damit künftig nicht mehr eintreten.

Einmalzahlungen sind ferner nicht nur auf den Monat, sondern auf den Zeitraum, für den sie gewährt werden, umzulegen. Beträgt das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt dann maximal 400 Euro, handelt es sich um eine geringfügig entlohnte Beschäftigung. Außer Betracht bei der Entgeltberechnung bleiben **einmalige Zahlungen**, wie Jubiläumsgewährungen, die unter dem Vorbehalt der Freiwilligkeit gezahlt wurden. Gleiches gilt für **steuerfreie Aufwandsentschädigungen** bis zu einer Höhe von 2.100 Euro jährlich, die beispielsweise aus einer nebenberuflichen Tätigkeit als Übungsleiter oder Ausbilder stammen.

Bei **schwankendem Arbeitsentgelt** hat der Arbeitgeber das künftige durchschnittliche Entgelt nach denselben Grundsätzen zu ermitteln, die für die Schätzung des Jahresarbeitsentgelts in der Krankenversicherung bei schwankenden Bezügen gelten. Bei abweichender Entwicklung bleibt es für die Vergangenheit bei der angenommenen Versicherungsfreiheit bzw. -pflicht.

Beginnt oder endet die Beschäftigung während eines laufenden Monats, muss für die Beschäftigungszeit ein anteiliger Monatswert berechnet werden nach der Formel:

$$\text{anteiliger Monatswert} = \frac{400 \times \text{Kalendertage des Beschäftigungsverhältnisses}}{30}$$

Droht eine Überschreitung der Geringfügigkeitsgrenze, kann der Arbeitnehmer – soweit dies arbeitsrechtlich möglich ist – sozialrechtlich auf die Zahlung des überschreitenden Entgelts im Voraus schriftlich verzichten (z. B. auf die Zahlung von Weihnachtsgeld). Auf die verzichteten Einnahmen kann bei der Ermittlung des regelmäßigen Entgelts nämlich nicht mehr zurückgegriffen werden.

Tritt die Überschreitung der Entgeltgrenze **unvorhersehbar** ein, etwa wegen eines zusätzlichen Einsatzes als Krankheitsvertretung, bleibt die Tätigkeit versicherungsfrei. Dies ist innerhalb eines Jahres jedoch **maximal für zwei Monate** möglich.

### 2.1.2 Sozialversicherungs- und steuerrechtliche Behandlung

Während der Minijob für den geringfügig Beschäftigten sozialversicherungs- und steuerfrei ist, hat der Arbeitgeber auf das Entgelt Pauschalabgaben von maximal 30% zu leisten. Die Pauschalabgaben teilen sich wie folgt auf:

- ▶ **13 % zur Krankenversicherung;** sofern der Beschäftigte gesetzlich krankenversichert ist, etwa über eine versicherungspflichtige Hauptbeschäftigung oder eine Familienversicherung,
- ▶ **15 % zur Rentensicherung;** mit Aufstockungsoption für den Arbeitnehmer,



## MINIJOBS UND GRÜNDUNGSZUSCHUSS

- ▶ **2% Pauschalsteuer**; einschließlich Kirchensteuer (auch, wenn der Arbeitnehmer keiner erhebungsberechtigten Religionsgemeinschaft angehört) und Solidaritätszuschlag (sofern nicht per Lohnsteuerkarte abgerechnet wird),
- ▶ **0,67% Umlage** zum Ausgleich der Arbeitgebераufwendungen bei Krankheit und Mutterschaft.

Pauschale Beiträge zur Pflege- und Arbeitslosenversicherung werden nach wie vor nicht erhoben.

Um in den Genuss des vollen Rentenversicherungsschutzes zu gelangen, kann der Arbeitnehmer von der **Aufstockungsoption zur Rentenversicherung** Gebrauch machen. In diesem Fall hat er den Differenzbetrag zum vollen Beitragssatz von derzeit 19,9%, also 4,9%, selbst zu tragen. Für eine derartige Aufstockung wird ein **Mindestentgelt von 155 Euro** zugrunde gelegt, auch wenn die Entlohnung im Einzelfall tatsächlich niedriger ist. Den Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit hat der Arbeitnehmer **schriftlich** gegenüber dem Arbeitgeber vorzunehmen. Er wirkt nur für die Zukunft und ist für die gesamte Dauer der Beschäftigung **bindend**. Nur wenn die Erklärung innerhalb von zwei Wochen nach Aufnahme der Beschäftigung beim Arbeitgeber eingeht, wirkt sie auf den Beginn der Beschäftigung zurück, sofern der Arbeitnehmer dies wünscht. Bei mehreren Beschäftigungsverhältnissen kann der Verzicht nur einheitlich erklärt werden. Der **Arbeitgeber** ist gesetzlich verpflichtet, seine 400-Euro-Kräfte auf die Aufstockungsoption **hinzuweisen**. Kommt er dieser Informationspflicht nicht nach, können Schadensersatzansprüche des Arbeitnehmers drohen, wenn dieser etwa bei Eintritt einer Erwerbsminderung keine Rente bekommt. Ein entsprechender Hinweis auf die Beitragsaufstockung sollte daher – schon aus Gründen der Beweissicherheit – im Arbeitsvertrag oder in einer Zusatzvereinbarung aufgenommen werden.

Seit 2003 ist die **Steuerfreiheit entfallen**. An die Stelle der Steuerfreiheit ist die Pauschalsteuer von 2 % getreten, sofern der Arbeitgeber den gesetzlichen Rentenversicherungsbeitrag von 15 % entrichtet. Anderenfalls kann eine pauschale Lohnsteuer i. H. v. 20 % des Arbeitsentgeltes veranschlagt werden, wobei in diesem Steuersatz weder der Solidaritätszuschlag noch die Kirchensteuer enthalten sind. Alternativ ist die Lohnsteuer nach Maßgabe der vorgelegten Lohnsteuerkarte zu erheben. Die Höhe des Lohnsteuerabzugs bestimmt sich dann nach der Lohnsteuerklasse des Beschäftigten. Empfehlenswert ist die Versteuerung nach Lohnsteuerkarte insbesondere dann, wenn der Arbeitnehmer keine weiteren Einkünfte erzielt, denn bis 400 Euro besteht in den Klassen I – IV keine Steuerlast. Zudem könnte sich der Arbeitgeber die 2 % Pauschalsteuer sparen.

## 2.2 Kurzfristige Beschäftigungen

### 2.2.1 Inhalt

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt vor, wenn die Beschäftigungsdauer von vornherein

- ▶ nach ihrer Eigenart oder vertraglich auf **zwei Monate (bzw. 60 Kalendertage)** oder **50 Tage** in einem Kalenderjahr beschränkt ist, und
- ▶ der Arbeitnehmer **nicht berufsmäßig** beschäftigt ist.

Welche Zeitobergrenze im Einzelfall einzuhalten ist, entscheidet sich danach, wie die Tätigkeit ausgeübt wird. Wird in einer **5- oder 6-Tage-Woche** gearbeitet, gilt die Zweimonatsgrenze. Wird der Beschäftigte an **maximal vier Tagen** in der Woche eingesetzt, ist die 50-Tage-Grenze maßgeblich. Werden mehrere kurzfristige Beschäftigungen aufeinander folgend ausgeübt, müssen die jeweiligen Zeiten zusammengerechnet wer-

## MINIJOBS UND GRÜNDUNGSZUSCHUSS

den. Hier wird die Geringfügigkeitsgrenze bei **60 Tagen** gezogen. Etwas anderes gilt nur, wenn die verschiedenen Beschäftigungsverhältnisse volle Monate lang ausgeübt wurden. Dann gilt wiederum die Zweimonatsgrenze. Zu beachten ist, dass anders als bei der 50-Tage-Frist bei der Berechnung der 60-Tage- bzw. Zweimonatsgrenze nicht die tatsächlichen Arbeitstage, sondern die einzelnen Kalendertage zählen. Die Beschäftigungsdauer kann hier also nicht durch das Anhängen arbeitsfreier Tage, wie Sonn- und Feiertage, verlängert werden.

Die Einhaltung der jeweiligen Zeitgrenze bemisst sich nach dem **Kalenderjahr**. Die Beschäftigten können folglich unabhängig davon eingesetzt werden, an wie vielen Monaten oder Tagen sie im Vorjahr im Betrieb kurzfristig tätig waren. Wird jedoch bei der Zusammenrechnung mehrerer kurzfristiger Minijobs im ersten Kalenderjahr mit einer weiteren, über den **Jahreswechsel** hinausgehenden kurzfristigen Tätigkeit die Zeitgrenze überschritten, tritt volle Versicherungspflicht ein – auch wenn bei isolierter Betrachtung in jedem Kalenderjahr die Frist eingehalten würde.

### 2.2.2 Anwendungsausschluss

Bei einer kurzfristigen Beschäftigung kann das monatliche Entgelt auch 400 Euro überschreiten. Etwas anderes gilt nur, wenn eine berufsmäßige Tätigkeit vorliegt. Eine solche Berufsmäßigkeit ist zu bejahen, wenn die Beschäftigung für den betreffenden Arbeitnehmer von nicht **untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung** ist. D. h., sie darf nicht allein für die Sicherung des Lebensunterhalts bzw. -standards bestimmt sein. Die Berufsmäßigkeit wird regelmäßig ohne weitere Prüfung angenommen, wenn die Person die Tätigkeit während der Elternzeit oder des Wehr- bzw. Zivildienstes, eines unbezahlten Urlaubs oder als Schüler bzw. Student nach der (Hoch-)Schulentlassung bis zur ersten Aufnahme einer Dauer-

beschäftigung oder eines Ausbildungsverhältnisses ausübt. Gleiches gilt etwa für Bezieher von Leistungen der Bundesagentur für Arbeit. Im Gegensatz dazu wird grundsätzlich eine berufsmäßige Ausübung ausgeschlossen, wenn der Minijob neben einer Hauptbeschäftigung ausgeübt wird oder der Arbeitnehmer nach seiner Lebensstellung im Allgemeinen keiner Versicherungspflicht begründenden Tätigkeit nachgeht. Das ist z. B. bei Hausfrauen, Rentnern oder Schülern bzw. Studenten während der Semesterferien der Fall.

### 2.2.3 Sozialversicherungs- und steuerrechtliche Behandlung

Kurzfristige Minijobs sind sozialversicherungsfrei. D. h. weder der Arbeitnehmer noch der Arbeitgeber muss Beiträge zur Kranken- und Rentenversicherung zahlen. Gleiches gilt für die Arbeitslosenversicherung, es sei denn, bei dem Beschäftigten handelt es sich um einen Arbeitslosengeldbezieher, der mehr als 15 Stunden wöchentlich tätig ist. Für den Arbeitgeber fallen allerdings in der Regel die Umlagebeträge zum Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen bei Krankheit und Mutterschaft in Höhe von insgesamt 0,67% des Bruttoarbeitsentgelts an.

In steuerlicher Hinsicht kann der Arbeitgeber unter Verzicht auf die Vorlage einer Lohnsteuerkarte das Arbeitsentgelt mit einem **Pauschalsteuersatz von 25%** zuzüglich Solidaritätszuschlag und ggf. Kirchensteuer veranlagern. Das setzt jedoch voraus, dass der Arbeitnehmer gelegentlich und nicht regelmäßig wiederkehrend beschäftigt wird, die Beschäftigung 18 zusammenhängende Kalendertage pro Kalenderjahr bei einem Arbeitsentgelt von durchschnittlich 62 Euro pro Arbeitstag nicht überschreitet oder der Arbeitseinsatz unvorhersehbar sofort erforderlich wird. Anderenfalls ist das Arbeitsentgelt steuerlich regulär nach **Lohnsteuerkarte** zu versteuern.

### 2.2.4 Arbeitsrechtliche Behandlung

Die Vereinbarung kurzfristiger Beschäftigungsverhältnisse setzt stets einen wirksam befristeten Arbeitsvertrag voraus. Das bedeutet, dass nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz die **Schriftform** einzuhalten ist und zudem die Regelungen zur **inhaltlichen Zulässigkeit** der Befristung (insbesondere Befristungsgrund) zu beachten sind.

Ein kurzfristiger Minijob liegt nicht vor, wenn zwar die Zeitdauer von 50 Arbeitstagen im Laufe eines Kalenderjahres nicht überschritten wird, jedoch die Beschäftigung im Rahmen eines Dauerarbeitsverhältnisses oder eines regelmäßig wiederkehrenden Arbeitsverhältnisses ausgeübt wird. Das ist der Fall, wenn sie von vornherein auf ständige Wiederholung gerichtet ist und über einen längeren Zeitraum ausgeübt werden soll.

Es besteht aber die Möglichkeit, eine Beschäftigung für maximal ein Jahr zu befristen und damit die Voraussetzungen für einen kurzfristigen Minijob zu erfüllen, wenn dies über einen sog. Rahmenvertrag erfolgt, der einen Arbeitseinsatz von maximal 50 Arbeitstagen vorsieht. Um die Geringfügigkeit der Tätigkeit zu erhalten, dürfen diese Rahmenarbeitsverträge nicht unmittelbar aneinander anschließend geschlossen werden. Vielmehr sollten zwischen dem Ende der ersten Beschäftigung und dem neuen Vertrag **mindestens zwei Monate** liegen. Soll der Beschäftigte im Zeitraum vom 1.10.2009 bis zum 31.12.2009 nur 50 Tage arbeiten, darf das neue Arbeitsverhältnis also frühestens am 1.3.2010 in Form eines Rahmenarbeitsvertrages abgeschlossen werden. Diese von den Sozialversicherungsträgern gebilligte Aneinanderreihung befristeter **Kettenarbeitsverträge** ist allerdings nicht unbedenklich. Wird nämlich der Befristungsgrund – regelmäßig wird dies der nur vorübergehende Bedarf

an der Arbeitsleistung sein – nicht anerkannt, kann nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz ein unbefristetes Arbeitsverhältnis entstehen.

### 2.3 Geringfügige Beschäftigung im Privathaushalt

Die geringfügige Beschäftigung in Privathaushalten, die 2003 eingeführt wurde, kann in Form der Entgelt- und der Zeitgeringfügigkeit vorkommen. Voraussetzung ist, dass die Beschäftigung **durch einen Privathaushalt** (bzw. durch eine natürliche Person) begründet wurde und die Tätigkeit sonst **gewöhnlich** durch Mitglieder des privaten Haushalts erledigt wird, wie Kochen, Putzen, Betreuung von Kindern und Gartenarbeit. Vergünstigungen werden allerdings nur unbefristeten geringfügig entlohnten Beschäftigten (sog. 400-Euro-Jobber) eingeräumt.

Im Unterschied zu gewerblichen Minijobs, hat der Arbeitgeber von Minijobs im Privathaushalt niedrigere Beiträge zur Sozialversicherung zu leisten. Die Pauschalbeiträge zur **Renten- und Krankenversicherung** belaufen sich auf **jeweils 5 %**. Hinzu kommen Umlagen zum Ausgleichsverfahren nach dem AAG in Höhe von 0,67 % sowie Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung in Höhe von 1,6 %, die seit dem 1.1.2006 von der Minijob-Zentrale eingezogen werden.

Auch Beschäftigte in Privathaushalten haben die Möglichkeit auf die Rentenversicherungsfreiheit zu verzichten und den Rentenversicherungsbeitrag aufzustocken. Die entsprechende Differenz zum derzeitigen vollen Beitragssatz von 19,9 %, also 14,9 %, haben sie selbst zu tragen.

Ebenfalls kann bei der geringfügigen Beschäftigung in Privathaushalten eine einheitliche **Pauschalsteuer i. H. v. 2 %** auf das gezahlte Arbeits-

## MINIJOBS UND GRÜNDUNGSZUSCHUSS

entgelt zugrunde gelegt werden. Zahlt der Arbeitgeber jedoch keine pauschalen Rentenversicherungsbeiträge, wird das Arbeitsentgelt mit einer Pauschalsteuer i. H. v. 20 % belegt oder nach der vorgelegten Lohnsteuerkarte veranlagt.

Insgesamt belaufen sich die Abgaben bei einem Minijob im Privathaushalt im Regelfall auf lediglich 14,27 %.

Dieser Minijob kann der Minijob-Zentrale zudem in einem vereinfachten Verfahren, sog. Haushaltsscheckverfahren, gemeldet werden. Dafür stellt die Minijob-Zentrale entsprechende Formulare zur Verfügung. Sie übernimmt sowohl die Berechnung als auch den Einzug der Abgaben sowie die Meldung zur Unfallversicherung.

### 2.4 Zusammentreffen mehrerer Beschäftigungen

Übt ein Arbeitnehmer mehrere Beschäftigungen aus, müssen in der Sozialversicherung zahlreiche Besonderheiten berücksichtigt werden. Zu beachten sind insbesondere die folgenden Konstellationen.

#### 2.4.1 Mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen

Werden die Minijobs bei **demselben** Arbeitgeber ausgeübt, ist – unabhängig von der arbeitsrechtlichen Ausgestaltung – von einem einheitlichen Beschäftigungsverhältnis auszugehen. Das heißt, alle Beschäftigungen werden als eine angesehen und die Arbeitsentgelte zusammengerechnet. Auch wenn die Minijobs bei **verschiedenen Arbeitgebern** nebeneinander ausgeübt werden, sind die einzelnen Verdienste zu addieren. Überschreiten die Entgelte in beiden Fallalternativen die Geringfügigkeitsgrenze von 400 Euro, sind alle Arbeitsverhältnisse sozialversicherungspflichtig.

### 2.4.2 Geringfügig entlohnte neben kurzfristigen Beschäftigungen

Diese Minijobs können nebeneinander bei verschiedenen Arbeitgebern ausgeübt werden, ohne dass eine Zusammenrechnung erfolgt.

### 2.4.3 Mehrere kurzfristige Beschäftigungen

Treffen mehrere dieser Minijobs aufeinander, muss eine Zusammenrechnung vorgenommen werden. Unabhängig von der Höhe der erzielten Arbeitsentgelte ist daher bei Beginn einer neuen Beschäftigung zu überprüfen, ob bei der Addition der schon im laufenden Kalenderjahr ausgeübten Tätigkeiten die maßgeblichen Zeitgrenzen von zwei Monaten bzw. 60 oder 50 Tagen überschritten werden. Ist das der Fall, ist das neue Arbeitsverhältnis sozialversicherungspflichtig. Das gilt auch dann, wenn die neue Beschäftigung über den Jahreswechsel hinaus ausgeübt werden soll.

### 2.4.4 Mehrere geringfügig entlohnte Minijobs und eine versicherungspflichtige Hauptbeschäftigung

Übt der Arbeitnehmer die Beschäftigungen bei einem Arbeitgeber aus, sind die Entgelte als ein Arbeitseinkommen zusammenzurechnen. Eine Zusammenrechnung hat auch zu erfolgen, wenn die Minijobs und die versicherungspflichtige Hauptbeschäftigung bei verschiedenen Arbeitgebern ausgeübt werden – mit einer Ausnahme: **Eine** geringfügig entlohnte Nebentätigkeit ist stets von der Addition ausgenommen. Das heißt, es ist ein Nebenjob neben einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung versicherungsfrei. Nach den Geringfügigkeitsrichtlinien der Spitzenverbände der Sozialversicherer trifft dies immer auf den **zeitlich zuerst** auf-



## MINIJOBS UND GRÜNDUNGSZUSCHUSS

genommenen Minijob zu. Bei gleichzeitigem Beginn soll die höher entlohnte Tätigkeit versicherungsfrei bleiben. Zu beachten ist im Übrigen, dass für alle Fälle der Zusammenrechnung von Haupt- und Nebenjob in der Arbeitslosenversicherung generell keine Zusammenrechnung vorzunehmen ist. Für Nebenjobs besteht hier also stets Versicherungsfreiheit.

### 2.4.5 Mehrere kurzfristige Minijobs und eine versicherungspflichtige Hauptbeschäftigung

Beim Zusammentreffen von kurzfristigen Beschäftigungen mit einer Hauptbeschäftigung erfolgt keine Addition der Entgelte.

### 2.4.6 Konsequenzen der Zusammenrechnung

Stellt sich bei der Zusammenrechnung mehrerer Beschäftigungen heraus, dass keine Geringfügigkeit mehr vorliegt, tritt Versicherungspflicht ein. Diese beginnt jedoch erst mit der **Bekanntgabe** eines entsprechenden Bescheides durch die Einzugsstelle oder den Rentenversicherungsträger. Voraussetzung ist jedoch, dass der Arbeitgeber **sorgfältig** die Arbeitnehmer-Eigenschaft und bei geringfügig entlohnten und kurzfristigen Beschäftigungen deren Voraussetzungen geprüft hat. Schon allein aus Beweisgründen empfiehlt sich hier, die genaue Nachfrage und Auskunft des Arbeitnehmers im Arbeitsvertrag zu dokumentieren.

## 2.5 Zuständige Einzugsstelle

Zuständige Einzugsstelle für Abgaben im Rahmen der geringfügigen Beschäftigung ist allein die Bundesknappschaft in 45115 Essen. An diese Stelle hat der Arbeitgeber alle Pauschalen zur Sozialversicherung sowie die einheitliche pauschale Lohnsteuer i. H. v. 2 % abzuführen. Die Bundes-

knappschaft verteilt nach einem normierten Schlüssel die Abgaben auf die erhebungsberechtigten Körperschaften. Die Veranlagung der pauschalen Lohnsteuer i. H. v. 20% sowie der Lohnsteuerabzug nach Lohnsteuerkarte erfolgt über das Finanzamt.

## 2.6 Entgeltfortzahlungs- und Unfallversicherung

Da die Arbeitgeber im Falle der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit (sofern die Beschäftigungsdauer bereits mehr als vier Wochen beträgt) und von Beschäftigungsverboten aufgrund einer Mutterschaft den Minijobbern Entgelt fortzuzahlen haben, sieht der Gesetzgeber insbesondere für die kleineren und mittleren Unternehmen mit maximal 30 Beschäftigten die Erstattung dieser **Arbeitgeberaufwendungen** vor. Dabei nehmen am sog. Ausgleichsverfahren bei Krankheit nur Arbeitgeber mit maximal 30 Beschäftigten teil. Am Ausgleichsverfahren bei Schwangerschaft und Mutterschaft nehmen alle Arbeitgeber – unabhängig von ihrer Betriebsgröße – teil. Zum 1.1.2006 wurde das entsprechende Erstattungsverfahren der Arbeitgeberaufwendungen bei Arbeitsunfähigkeit (U 1) und Mutterschaft (U 2) neu geregelt. Das Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG) ersetzt seit dem das Lohnfortzahlungsgesetz. Die U 1 für den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen bei Krankheit beträgt derzeit 0,6% des Bruttoarbeitsentgelts. Die U 2 für den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen bei Schwangerschaft und Mutterschaft wurde für den Zeitraum vom 1.1.2005 bis zum 31.12.2008 nicht erhoben. Seit dem 1.1.2009 ist sie jedoch zu leisten und beträgt 0,07% des Bruttoarbeitsentgelts.

Die Ausgleichsversicherung für die Minijobber führt die Knappschaft durch, unabhängig davon, bei welcher Krankenkasse der Minijobber versichert ist.

## MINIJOBS UND GRÜNDUNGSZUSCHUSS

Daneben besteht für Arbeitgeber von geringfügig Beschäftigten eine Beitragspflicht zur **gesetzlichen Unfallversicherung**. Sie greift bei Arbeitsunfällen oder Berufskrankheiten ein. Sie wird nicht automatisch über die Minijob-Zentrale abgedeckt, vielmehr bedarf es einer gesonderten Meldung bei der entsprechenden Berufsgenossenschaft.

### 2.7 Checkliste: Pauschale Abgaben bei Minijobs

	400 Euro Mini-jobs (gewerblich)	Minijobs im Privathaushalt	Kurzfristige Minijobs <sup>1</sup>
Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung (KV)	13 %	5 %	–
Pauschalbeiträge zur Rentenversicherung (RV)	15 %	5 %	–
Aufstockung der RV-Beiträge	Aufstockung durch den Arbeitnehmer bis zum vollen Beitragssatz auf 19,9 %	Aufstockung durch den Arbeitnehmer bis zum vollen Beitragssatz auf 19,9 %	nicht möglich
Einheitliche Pauschalsteuer <sup>2</sup>	2 %	2 %	–
Umlage (U 1) bei Krankheit <sup>3</sup>	0,6 %	0,6 %	0,6 %
Umlage (U 2) bei Schwangerschaft/ Mutterschaft	0,07 %	0,07 %	0,07 %

- 1 Arbeitsentgelt von kurzfristigen Beschäftigungen ist stets steuerpflichtig
- 2 bei Verzicht auf die Vorlage der Lohnsteuerkarte
- 3 bei einer Beschäftigungsdauer von mehr als 4 Wochen

Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung	individuelle Beiträge an den zuständigen Unfallversicherungsträger	1,6 %	individuelle Beiträge an den zuständigen Unfallversicherungsträger in Privathaushalten 1,6 %
Insolvenzgeldumlage <sup>4</sup>	0,10 %	–	0,10 % in Privathaushalten keine

### 3. Gleitzone, § 20 SGB IV

Zum 1.4.2003 wurde die sog. **Gleitzone** eingeführt, die bei einem regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelt von 400,01 Euro beginnt und bei 800 Euro endet. Sie ist dadurch gekennzeichnet, dass die in diesen Bereich fallenden Arbeitsentgelte für beide Arbeitsvertragsparteien zwar **sozialversicherungspflichtig** sind, jedoch für den Arbeitnehmer Sonderregelungen hinsichtlich der Beitragsbemessungsgrundlage und der Beitragstragung gelten.

#### 3.1 Inhalt

Ein Beschäftigungsverhältnis liegt in der Gleitzone, wenn das Arbeitsentgelt des versicherungspflichtig Beschäftigten

- ▶ zwischen **400,01 Euro** und **800 Euro** im Monat beträgt und
- ▶ 800 Euro im Monat **regelmäßig** nicht überschritten werden.

4 Der Bund, die Länder, die Gemeinden sowie Körperschaften, Stiftungen und Anstalten des öffentlichen Rechts, über deren Vermögen ein Insolvenzverfahren nicht zulässig ist, und solche juristische Personen des öffentlichen Rechts, bei denen der Bund, ein Land oder eine Gemeinde kraft Gesetzes die Zahlungsfähigkeit sichert, und private Haushalte werden nicht in die Umlage einbezogen.

## MINIJOBS UND GRÜNDUNGSZUSCHUSS

Zur Bestimmung des relevanten **regelmäßigen** Arbeitsentgeltes können die oben dargestellten Grundsätze zur geringfügigen Beschäftigung herangezogen werden. Hiernach ist ein monatlicher Durchschnittswert zu ermitteln.

Übt der Arbeitnehmer **mehrere Beschäftigungen** aus, ist das insgesamt erzielte Arbeitsentgelt maßgeblich. Die Einkünfte der verschiedenen Beschäftigungen sind also zusammenzurechnen. Von dieser Addition ausgeschlossen ist allerdings stets die **zeitlich zuerst** neben einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung aufgenommene geringfügig entlohnte Nebentätigkeit (400-Euro-Job). Diese bleibt versicherungsfrei. Zu beachten ist zudem, dass bei der Zusammenrechnung nur die Arbeitsentgelte zu berücksichtigen sind, die aus versicherungspflichtigen Beschäftigungen erzielt werden (z. B. keine Berücksichtigung einer versicherungsfreien Beschäftigung als Beamter). Wird dabei die 400-Euro-, nicht aber die 800-Euro-Grenze überschritten, gelten die besonderen Regelungen der Gleitzone – selbst wenn die einzelnen Entgelte für sich genommen die Geringfügigkeitsgrenze von 400 Euro nicht überschreiten und an sich versicherungsfrei sind. Wird die Grenze von 800 Euro überstiegen, tragen die Arbeitsvertragsparteien die Sozialversicherungsbeiträge wie bei regulären Beschäftigungsverhältnissen je zur Hälfte.

### 3.2 Beitragsanteil und -berechnung

Im Gegensatz zu regulären Beschäftigungsverhältnissen, bei denen die Arbeitsvertragsparteien die Sozialversicherungsbeiträge jeweils zur Hälfte tragen, hat der **Arbeitgeber** bei Anwendung der Gleitzone weiterhin seinen **vollen** Beitragsanteil zu den einzelnen Versicherungszweigen zu leisten. Der **Arbeitnehmer** muss dagegen nur einen reduzierten Beitrags-

anteil zahlen – linear steigend von ca. **4 %** bei 400,01 Euro bis auf den vollen Arbeitnehmerbeitrag von ca. **21 %** bei 800 Euro.

Um das genaue beitragspflichtige Entgelt des Arbeitnehmers aus **einer Beschäftigung** in der Gleitzone ermitteln zu können, muss zunächst eine **fiktive Beitragsbemessungsgrundlage** festgelegt werden. Diese wird mit folgender Formel errechnet:

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

AE ist das monatliche Arbeitsentgelt. Der Faktor F ergibt sich aus dem **durchschnittlichen Gesamtsozialversicherungsbeitrag** und ist für alle Beschäftigten gleich hoch. Er wird jedes Jahr von der Bundesregierung bis spätestens 31.12. für das folgende Jahr bekannt gegeben. Im Kalenderjahr 2009 beträgt er 0,7472. Für das Jahr 2009 heißt die Formel also:

$$0,7472 \times 400 + (2 - 0,7472) \times (AE - 400)$$

Nachdem das Arbeitsentgelt mit der genannten Formel reduziert wurde, ist in einem nächsten Schritt der Gesamtbeitrag zum entsprechenden Versicherungsweig zu ermitteln. Dazu wird das Bemessungsentgelt mit dem **Beitragssatz** des jeweiligen Sozialversicherungszweiges multipliziert.

Anschließend ist der **Arbeitgeberanteil** zu ermitteln. Dieser berechnet sich aus dem **tatsächlichen** Arbeitsentgelt und zwar nach der Formel:

$$\text{Arbeitgeberanteil} = \text{Arbeitsentgelt} \times \frac{1}{2} \text{ Beitragssatz}$$

## MINIJOBS UND GRÜNDUNGSZUSCHUSS

Der **Arbeitnehmerbeitrag** ergibt sich schließlich aus der **Differenz** zwischen dem Gesamtbeitrag und dem Arbeitgeberanteil, also folgendermaßen:

$$\text{Arbeitnehmeranteil} = \text{Gesamtbeitrag} - \text{Arbeitgeberanteil}$$

**Beispiel:** Beitragsberechnung in der Rentenversicherung

Monatliches Arbeitsentgelt (AE) des Beschäftigten	= 480 €
Zu zahlende Rentenversicherungsbeiträge:	
1. Schritt: Beitragsbemessungsgrundlage	
$0,7472 \times 400 + (2 - 0,7472) \times (480 - 400)$	= 399,10 €
2. Schritt: Gesamtbetrag zur Rentenversicherung	
$399,10 \text{ €} \times 19,9 \%$	= 79,42 €
3. Schritt: Arbeitgeberanteil	
$480 \text{ €} \times 9,95 \%$	= 47,76 €
4. Schritt: Arbeitnehmeranteil	
$79,42 \text{ €} - 47,76 \text{ €}$	= 31,66 €

Die Berechnung ist für **jeden** Versicherungszweig gesondert durchzuführen. Verzichtet der Arbeitnehmer auf die Beitragsbefreiung zur Rentenversicherung, um die rentenmindernden Auswirkungen der Gleitzone-Regelung zu vermeiden, orientieren sich die Abgaben zu diesem Versicherungszweig nach dem tatsächlich ausgezahlten Arbeitsentgelt. In den anderen Sozialversicherungszweigen bleibt es bei der verminderten Berechnungsgrundlage. Hinsichtlich der Aufstockung der Rentenversicherungsbeiträge gelten die gleichen Grundsätze wie bei geringfügig Beschäftigten.

### 3.2.1 Besonderheiten bei der Beitragsermittlung bei mehreren Beschäftigungen

In einigen Fällen ergeben sich bei der Berechnungsgrundlage Besonderheiten.

Übt der Arbeitnehmer mehrere versicherungspflichtige Beschäftigungen aus und liegt die Summe der erlangten Entlohnung innerhalb der Gleitzone, können die Beiträge für die einzelnen Beschäftigungsverhältnisse nicht nach obiger Formel berechnet werden. Stattdessen wird das **beitragspflichtige Entgelt für jede Tätigkeit** wie folgt berechnet:

$$\frac{[F \times 400 + (2 - F) \times (GAE - 400)] \times EAE}{GAE}$$

Dabei ist  $F = 0,7472$ ;  $GAE$  = Gesamt-Arbeitsentgelt;  $EAE$  = Einzel-Arbeitsentgelt im jeweiligen Beschäftigungsverhältnis.



### 3.2.2 Besonderheiten beim schwankenden Arbeitsentgelt

Bewegt sich das monatliche Arbeitsentgelt zwar **regelmäßig** innerhalb der Gleitzone, liegt das **tatsächliche** Arbeitsentgelt aber unter oder über der Gleitzone, gilt Folgendes:

In Monaten, in denen der tatsächliche Verdienst unter 400,01 Euro liegt, ist für die Berechnung der beitragspflichtigen Einnahmen das tatsächliche Arbeitsentgelt mit dem Faktor F (0,7472) zu multiplizieren.

Beitragspflichtige Einnahmen = tatsächliches Arbeitsentgelt × F

Überschreitet das Entgelt dagegen in einzelnen Monaten unvorhergesehen die 800-Euro-Grenze, sind die Beiträge nach den allgemeinen Regeln zu berechnen und die Arbeitsvertragsparteien haben die Beiträge in diesen Monaten je zu 50 % zu tragen.

Wird bei einem monatlichen Verdienst innerhalb der Gleitzone aufgrund der Gewährung von **Sonderzahlungen** ein durchschnittliches Entgelt von mehr als 800 Euro gewährt, gelten die Privilegierungen der Gleitzone-regelung für keinen Monat.

### 3.3 Ausschluss der Gleitzone-regelung

Die Regelung der Gleitzone ist nicht anwendbar auf Personen, die zu ihrer Berufsausbildung (hierzu zählen auch Praktikanten) beschäftigt sind, sich in Altersteilzeit befinden, Vereinbarungen über flexible Arbeitszeiten getroffen haben oder an Wiedereingliederungsmaßnahmen nach Arbeitsunfähigkeit teilnehmen, selbst wenn ihr Arbeitsentgelt in die Gleitzone

fällt. Gleiches gilt für Arbeitnehmer, die Kurzarbeiter- bzw. Winterausfallgeld beziehen oder kurzfristig beschäftigt sind.

### **3.4 Zuständige Einzugsstelle**

Wie bei regulären Beschäftigungsverhältnissen ist die Krankenkasse des jeweiligen Arbeitnehmers die zuständige Einzugsstelle für den gesamten Sozialversicherungsbeitrag. Von dort aus werden die Beträge an die jeweiligen Träger weitergeleitet.

### **3.5 Entgeltfortzahlungs- und Unfallversicherung**

Die Umlage nach dem AAG wird anhand des reduzierten beitragspflichtigen Arbeitsentgeltes berechnet. Etwas anderes gilt nur, wenn auf die Reduzierung verzichtet wurde.

Auch Beschäftigte im Rahmen der Gleitzone sind in der Unfallversicherung versicherungspflichtig. Die Beitragspflicht obliegt dabei allein dem Arbeitgeber.

### **3.6 Steuerrechtliche Behandlung**

Die Versteuerung des Einkommens in der Gleitzone erfolgt entsprechend dem persönlichen Steuersatz des Arbeitnehmers. Daher ist die Vorlage der Lohnsteuerkarte des Arbeitnehmers grundsätzlich erforderlich. Aufgrund des Steuergrundfreibetrages von derzeit 7.834 Euro beginnt eine steuerliche Belastung aber erst ab einem monatlichen Entgelt von über 652,83 Euro. Für die effektive Besteuerung muss die individuelle Steuerklasse beachtet werden.

### 4. Gründungszuschuss

Zum 1.8.2006 wurden der Existenzgründungszuschuss (Ich-AG) und das Überbrückungsgeld durch ein einheitliches Förderinstrument ersetzt: den Gründungszuschuss. Anspruch auf den Gründungszuschuss haben diejenigen Gründer, die durch Aufnahme einer selbstständigen, hauptberuflichen Tätigkeit die Arbeitslosigkeit beenden. Der Gründungszuschuss soll dabei der Sicherung des Lebensunterhalts und der sozialen Sicherheit in der Zeit nach der Existenzgründung dienen. Geregelt ist er in den §§ 57 und 58 SGB III.

#### 4.1 Inhalt

Der Gründungszuschuss wird in zwei Phasen geleistet. Für neun Monate erhalten die Gründer in der ersten Phase monatlich einen Zuschuss zur Sicherung des Lebensunterhalts in Höhe des zuletzt bezogenen Arbeitslosengeldes. Daneben wird in dieser Zeit zusätzlich eine Pauschale in Höhe von 300 Euro zur sozialen Absicherung geleistet. Dadurch wird es den Gründern ermöglicht, sich freiwillig in den gesetzlichen Sozialversicherungen abzusichern.

Nach diesen neun Monaten wird davon ausgegangen, dass sich die Gründung soweit gefestigt und am Markt bewährt hat, dass der Lebensunterhalt aus der selbstständigen Tätigkeit bestritten werden kann. In der zweiten Phase kann daher nur die Pauschale in Höhe von 300 Euro pro Monat zur sozialen Absicherung für weitere sechs Monate bewilligt werden. Voraussetzungen dafür sind aber eine intensive Geschäftstätigkeit sowie hauptberufliche unternehmerische Aktivitäten, die auch entsprechend dar-

gelegt werden müssen. Bei der zweiten Phase handelt es sich um eine sog. Ermessensleistung (die Leistung kann, muss aber nicht bewilligt werden), während die erste Förderphase eine Pflichtleistung beinhaltet.

Keinen Anspruch mehr auf Gründungszuschuss haben geförderte Personen ab dem Monat, in dem sie das Lebensjahr für den Anspruch auf Regelaltersrente im Sinne des SGB VI vollenden.

Mehrfache Förderungen sind nicht ohne weiteres möglich. Insbesondere scheidet eine erneute Förderung aus, wenn seit dem Ende einer Förderung und der Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit noch nicht 24 Monate vergangen sind.

Alle bereits vor dem 1.8.2006 bewilligten Förderungen mit einem Existenzgründungszuschuss oder einem Überbrückungsgeld bleiben von den Änderungen unberührt und werden auch nach dem 1.8.2006 bis zum Ablauf ihrer jeweiligen Förderdauer weiter gefördert. Entsprechend laufen zum 31.7.2009 alle »alten« Förderfälle aus.

## **4.2 Voraussetzungen**

Den Gründungszuschuss erhalten nur diejenigen Gründer, welche die entsprechenden – nachfolgend dargestellten – Voraussetzungen erfüllen.

### **4.2.1 Arbeitslosigkeit**

Gründer müssen arbeitslos sein und ihre Arbeitslosigkeit durch die Existenzgründung beenden. Ein direkter Übergang von einer Beschäftigung in eine geförderte Selbstständigkeit ist nicht möglich. Üben sie eine Be-

## MINIJOBS UND GRÜNDUNGSZUSCHUSS

schäftigung aus, die als Arbeitsbeschaffungsmaßnahme nach dem SGB III gefördert wird, ist ebenfalls eine Förderung der Existenzgründung möglich.

### **4.2.2 Arbeitslosengeld**

Bei Aufnahme der selbstständigen Tätigkeit müssen die Gründer noch einen Restanspruch auf Arbeitslosengeld von mindestens 90 Tagen haben. Damit haben die Arbeitslosen vor Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit ausreichend Zeit für eine (Neu-)Orientierung am Arbeitsmarkt. Zugleich werden aber auch Anreize für eine frühzeitige Gründung gesetzt und Kosten reduziert. Der noch bestehende Anspruch auf Arbeitslosengeld wird während der Förderung dadurch verbraucht, dass für jeden Tag der Förderung der Anspruch auf Arbeitslosengeld um einen Tag gesenkt wird.

### **4.2.3 Tragfähigkeit**

Gefördert wird nur ein Gründungsvorhaben, das nachweisbar tragfähig ist. Es muss sich bei dem Gründungsvorhaben also um eine schlüssige Geschäftsidee handeln. Daher ist die Stellungnahme einer fachkundigen Stelle über die Tragfähigkeit der Existenzgründung erforderlich. Fachkundige Stellen sind Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern, Kreditinstitute und Gründungszentren. Grundlagen der Stellungnahme dieser Stellen sind die Kurzbeschreibung des Existenzgründungsvorhabens, der Lebenslauf, der Kapitalbedarfs- und Finanzierungsplan sowie die Umsatz- und Rentabilitätsvorschau.

### **4.2.4 Kenntnisse und Fähigkeiten**

Ein Gründer muss die notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten zur Ausübung der selbstständigen Tätigkeit haben. Hat die Arbeitsagentur daran

begründete Zweifel, kann sie von dem Gründer die Teilnahme an einer Maßnahme zur Eignungsfeststellung oder einem Kurs zur Vorbereitung von Existenzgründungen verlangen.

#### 4.2.5 Hauptberufliche Tätigkeit

Schließlich werden nur solche Gründungen gefördert, deren Tätigkeit der Haupterwerb darstellt. Eine hauptberufliche Tätigkeit liegt vor, wenn sie in zeitlich höherem Umfang ausgeübt wird als die Summe der Nebentätigkeiten.

### 4.3 Sozialversicherungsrechtliche Behandlung

Während des Bezugs des Gründungszuschusses besteht für den Gründer keine Versicherungspflicht in der gesetzlichen **Rentenversicherung**. Vielmehr gelten die allgemeinen Regeln für Selbstständige bzgl. der Mitgliedschaft in der gesetzlichen Rentenversicherung. Gründer sollten daher prüfen, ob es möglich und sinnvoll ist, sich bei der gesetzlichen Rentenversicherung freiwillig zu versichern. Denn dann besteht z. B. Anspruch auf eine Erwerbsminderungsrente. Alternativen sind die »Riester-Rente« oder »Rürup-Rente« sowie eine Berufsunfähigkeitsversicherung.

In der gesetzlichen **Krankenversicherung** können sich Bezieher des Gründungszuschusses bei Vorliegen der Vorbeschäftigungszeiten **freiwillig** versichern. Grundsätzlich wird für Selbstständige die monatliche Beitragsbemessungsgrenze als beitragspflichtige Einnahmen zugrunde gelegt. Bei Nachweis von geringeren Einnahmen reduziert sich der Beitrag entsprechend. Jedoch gibt es auch bei geringeren Einnahmen einen Mindestbeitrag. Für Bezieher des Gründungszuschusses wird für das Jahr 2009 diesbezüglich ein Betrag in Höhe von 1.260 Euro der Beitragsbe-

## MINIJOBS UND GRÜNDUNGSZUSCHUSS

messung zugrunde gelegt. Damit fällt bei einem Beitragssatz von z. B. 14 % ein Mindestbeitrag von etwa 176 Euro an. Mit zu den Einnahmen zählt der von der Arbeitsagentur ausgezahlte Zuschuss in Höhe des zuletzt bezogenen Arbeitslosengeldes. Dagegen zählen die zur sozialen Absicherung vorgesehenen monatlichen 300 Euro nicht zu den Einnahmen.

In der **Arbeitslosenversicherung** besteht keine Versicherungspflicht, jedoch haben die Gründer die Möglichkeit der freiwilligen Versicherung. Der Antrag auf freiwillige Weiterversicherung ist spätestens innerhalb eines Monats nach Aufnahme der selbstständigen Tätigkeit zu stellen. Die monatlichen Beiträge belaufen sich auf rund 40 Euro in West- und rund 34 Euro in Ostdeutschland.

### 4.4 Steuerliche Behandlung des Gründungszuschusses

Auf den Gründungszuschuss müssen keine Steuern gezahlt werden.

## 5. Änderung der Scheinselbstständigkeit, § 7 SGB IV

Die frühere Regelung, nach der für »erwerbsmäßig Tätige« im Fall der mangelnden Mithilfe der Vertragsparteien bei der Feststellung der Versicherungspflicht gegenüber den Sozialversicherern anhand eines 5-Punkte-Katalogs vermutet wurde, dass ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis besteht, ist schon mit Einführung des alten Existenzgründungszuschusses entfallen. Wie bei diesem damaligen Existenzgründungszuschuss wird auch nunmehr zugunsten der Personen, die einen **Gründungszuschuss** nach § 421 I SGB III beantragt haben, **widerlegbar vermutet**, dass sie diese Tätigkeit als Selbstständige ausüben. Ist der Zuschuss gewährt worden, wird für die Bezugsdauer **unwider-**

**legbar vermutet**, dass der Bezieher selbstständig ist. Vermutungsregelungen zur Unselbstständigkeit einer Beschäftigung gibt es nicht. Selbst bei mangelnder Mitwirkung des Erwerbstätigen müssen die **Einzugstellen und Rentenversicherungsträger** individuell prüfen und **selbst beweisen**, dass eine nicht selbstständige Beschäftigung vorliegt, wenn sie Versicherungsbeiträge erheben wollen.

## 6. Geringverdienergrenze für Auszubildende

Die Geringverdienergrenze für Auszubildende beträgt nach wie vor monatlich **325 Euro**. Bereits im Jahre 2003 wurde die damals durch die »Minijob-Gesetze« nur vier Monate gültige 400-Euro-Grenze um 75 Euro auf 325 Euro gesenkt. Demnach müssen Arbeitgeber im Rahmen eines Ausbildungsverhältnisses nur bis zu einem Verdienst von 325 Euro monatlich die Sozialabgaben selbst in vollem Umfang tragen.



