

Arbeitgeber-Merkblatt: Geringfügige Beschäftigung und Mindestlohn. Stand Januar 2016

Informationen und Hinweise, die für problematische Sachverhalte sensibilisieren sollen.

Fragen Sie in Zweifelsfällen Ihren Steuerberater, Ihr Lohnbüro oder kontaktieren Sie die Minijob-Zentrale www.minijob-zentrale.de.

Das Merkblatt informiert u.a. über folgende Themen:

- Arbeitszeitgrenzen aufgrund des Mindestlohns
- Jahresprognose für geringfügig entlohnte Beschäftigungen und Abrechnung nach tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden
- Problematik der detaillierten Aufzeichnungspflicht
- Behandlung von Zuschlägen, Zulagen und Einmalzahlungen
- Ausfüllhinweise zum Erklärungsbogen Nr. 718-0115 und Beispielberechnungen

Grundsätzliches zum Mindestlohn

Seit dem 1.1.2015 hat jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer in einer Beschäftigung in Deutschland Anspruch auf den flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohn von **8,50 € pro Stunde**; dies gilt bis auf wenige Ausnahmen – siehe Randtext – *unabhängig von Alter, Status, Sprachkenntnissen, Qualifikation und auch unabhängig von Staatsangehörigkeit und Wohnsitz. Daraus folgt eindeutig, dass die Vergütung von Flüchtlingen unterhalb des Mindestlohns ist derzeit nicht möglich!*

Insbesondere haben alle geringfügig Beschäftigten Anspruch auf den Mindestlohn, auch die in Privathaushalten Beschäftigten. **Bei den geringfügig entlohnt Beschäftigten („Minijobbern“) ist dabei allein auf den konkreten (Netto-)Entgeltbetrag abzustellen**; eine Hochrechnung auf ein fiktives Bruttoentgelt unter Einbeziehung der pauschalen Arbeitgeberbeiträge wird von der derzeit maßgeblichen, herrschenden Meinung ausdrücklich abgelehnt. Lediglich der vom Beschäftigten zu tragende Rentenversicherungsbeitrag – sofern nicht abgewählt – zählt zum Bestandteil des Mindestlohns. Das heißt, für „Minijobber“ ist stets das ausbezahlte Entgelt (ggf. zuzüglich des Rentenversicherungsbeitrags des Beschäftigten) durch die Anzahl der geleisteten Stunden zu teilen. Hierbei muss sich mindestens ein Betrag von 8,50 € ergeben.

Der Mindestlohn gilt auch für kurzfristig Beschäftigte (Saisonarbeiter); lediglich für Saisonarbeiter in der Landwirtschaft wurden in einer Übergangsfrist niedrigere Mindestlöhne vereinbart, siehe Randtext. Darüber hinaus wurde die Zeitgrenze der sozialversicherungsfreien kurzfristigen Beschäftigung von 50 auf 70 Tage (bzw. 3 statt 2 Monate) erhöht. Diese Ausweitung der Zeitgrenzen gilt befristet bis zum 31.12.2018.

Geltungsbereich und Ausnahmen

Der gesetzliche Mindestlohn gilt – bis auf die im Gesetz genannten Ausnahmen – für alle Personenkreise, also auch für Rentner, Studenten, Schüler über 18 und im übrigen auch für Ehegatten-Arbeitsverhältnisse. Sollten für bestimmte Branchen aufgrund von Rechtsverordnungen oder allgemeinverbindlichen Tarifverträgen abweichende Mindestlöhne bereits gelten, ersetzen diese den Mindestlohns von 8,50 €.

Von den **personenbezogenen Ausnahmen**, die das Mindestlohngesetz vorsieht, sind im Bereich der geringfügigen Beschäftigung nur die Ausnahmen für **Jugendliche unter 18 Jahren ohne Berufsabschluss (insbesondere Schüler)** und die für **ehrenamtlich Tätige** von Bedeutung. Die Ausnahme vom Mindestlohn bei ehrenamtlicher Tätigkeit ist jedoch auf den Bereich öffentlich-rechtlicher, religiöser oder gemeinnütziger Einrichtungen beschränkt und **gilt ausschließlich für nebenberufliche Beschäftigungen**, bei denen nicht die finanzielle Gegenleistung, sondern der persönliche Einsatz für das Gemeinwohl im Fokus des Beschäftigten liegt. Dies betrifft z.B. ehrenamtliche Übungsleiter und Mitarbeiter in Vereinen, die in der Regel lediglich eine Aufwandsentschädigung erhalten.

Anmerkung: Auszubildende können nur als Jugendliche unter 18 Jahren ohne Berufsabschluss in einer geringfügigen (Neben-)Beschäftigung vom Mindestlohn ausgenommen sein, für das Ausbildungsverhältnis selbst kommt eine geringfügige Beschäftigung nicht in Betracht.

Fälligkeit des Mindestlohns

Der Mindestlohn muss zum Zeitpunkt der vereinbarten Fälligkeit, spätestens jedoch am letzten Bankarbeitstag des Monats gezahlt werden, der auf dem Monat folgt, in dem die Leistung erbracht wurde. Wenn nichts vereinbart wurde und der Lohn nach Zeitabschnitten zu bemessen ist, wird der Mindestlohn nach Ablauf der einzelnen Zeitabschnitte fällig. Da bei Arbeitsverhältnissen üblicherweise eine monatliche Bemessung erfolgt, ist der Mindestlohn nach Ablauf des Monats, also am Ersten des Folgemonats zu zahlen.

Verstöße gegen die Verpflichtung, den gesetzlichen Mindestlohn zu zahlen oder gegen die Dokumentationspflichten sowie die nicht rechtzeitige Zahlung des Mindestlohns können mit empfindlichen Geldbußen geahndet werden.

Im Hinblick auf die zu erwartende stärkere Kontrolle der Einhaltung des Mindestlohns durch Prüfer der Rentenversicherung und des Zolls sind für alle geringfügig Beschäftigten schriftliche Arbeitsverträge unabdingbar, die im übrigen ohnehin vorgeschrieben sind. *Der Erklärungsbogen für geringfügig Beschäftigte ist hierfür nicht ausreichend, allein weil er keinerlei Angaben zu Urlaubsansprüchen und Feiertagsbezahlung enthält.*

Ausnahmen vom Mindestlohn gelten gem. MiLoG für

- Jugendliche unter 18 Jahren ohne Berufsabschluss; insb. Schüler
- Auszubildende
- Pflichtpraktikanten oder Absolventen eines freiwilligen Praktikums bis zu 3 Monaten
- Langzeitarbeitslose in der Phase des Wiedereinstiegs während der ersten sechs Monate
- ehrenamtlich Tätige

Niedrigere Mindestlöhne aufgrund Übergangsregelungen

In einigen Branchen *mit bereits bestehenden niedrigeren Mindestlöhnen* gelten diese weiter. Sie sind in einer Übergangsfrist bis zum 31.12.2016 stufenweise an 8,50 € anzupassen, so. z.B. in

- Fleischwirtschaft
- Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft
- Leiharbeit
- Friseurhandwerk
- Land- und Forstwirtschaft, Gartenbau
- Textil- und Bekleidungsindustrie (nur in bestimmten Bundesländern)
- Zeitungszusteller

Höhere Mindestlöhne

aufgrund Tarifverträgen oder Rechtsverordnungen gelten z.B. für:

- Abfallwirtschaft
- Baugewerbe
- Dachdeckerhandwerk
- Elektrohandwerk (Montage)
- Gebäudereinigerhandwerk
- Gerüstbauerhandwerk
- Maler- /Lackiererhandwerk
- Pflegebranche
- Wach- und Sicherheitsgewerbe

Eine Übersicht über die einzelnen Branchen-Mindestlöhne und alle Fakten finden Sie im Internet unter www.der-mindestlohn-wirkt.de des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

Vorsicht:

Geringfügig Beschäftigte haben aufgrund des Gleichheitsgrundsatzes nicht nur Anspruch auf den Mindestlohn, sondern auf die übliche Vergütung, die für vergleichbare Tätigkeiten im Unternehmen oder der Branche gilt.

Abrechnung tatsächlich geleisteter Arbeitsstunden empfohlen

Beachte: Die Geringfügigkeitsgrenze von monatlich 450 € bezieht sich auf den regelmäßigen (durchschnittlichen) Monatslohn; geringe Abweichungen nach oben sind nicht ausgeschlossen, sofern sie durch entsprechende Abweichungen nach unten ausgeglichen werden

Aufzeichnungspflichten: Sorgfältige Vorausplanung unverzichtbar

Durch die Dokumentation der Arbeitszeit wird zum einen die Zahlung des Mindestlohnes und zum anderen der sozialversicherungsrechtliche Status eindeutig nachvollziehbar.

Typische Einmalzahlungen unter bestimmten Bedingungen auf den Mindestlohn anrechenbar?

Sofern Sie für Ihre geringfügig Beschäftigten bisher bereits Weihnachtsgeld bzw. ein zusätzliches Urlaubsgeld zahlen, informieren Sie sich bei Ihrem Berater, inwieweit eine Umstellung auf monatliche Zahlungsweise tatsächlich zur Anrechnung auf den Mindestlohn in Ihrem speziellen Fall in Betracht kommen könnte.

Obere Zeitgrenze für geringfügig entlohnte Beschäftigten

Sofern keine weiteren Zuschläge oder Sonderzahlungen zu zahlen sind, ergibt sich bei einem Mindestlohn von 8,50 € pro Stunde rein rechnerisch eine maximale monatliche Stundenzahl von 52,9 (sinnvoll abgerundet 52 Stunden), was umgerechnet ca. 12 Wochenstunden bedeutet. Ausgehend von der Jahresentgeltgrenze 5.400 € ergeben sich max. 635 Stunden pro Jahr. Sollte der branchenbezogene Mindestlohn bzw. die übliche Vergütung für vergleichbare Tätigkeiten höher sein, vermindert sich die mögliche monatliche Stundenzahl entsprechend. Der Mindestlohn gilt als unterste Grenze für den Grundlohn, der zu zahlen ist. Eine Vergütungsvereinbarung unterhalb der Mindestlohngrenze ist unwirksam.

Festes Monatsentgelt umstritten

Strittig bleibt weiterhin, wie mit einem festen monatlichen Entgelt bei einer fixen wöchentlichen Stundenzahl zu verfahren ist. Obwohl der Betriebsprüfungsamt der Rentenversicherung mitgeteilt hat, dass er eine verstetigte Entgeltzahlung akzeptieren wird, wenn der Mindestlohn nach der Formel [wöchentliche Arbeitszeit x 13 : 3] gezahlt wird, ist diese Akzeptanz seitens der Prüfungen durch den Zoll noch offen. Aufgrund der schwankenden Zahl von Arbeitstagen in den einzelnen Monaten würde hierbei der Mindestlohn in „langen“ Monaten unterschritten. Nach herrschender Meinung verbiete sich der Ausgleich durch nachfolgende Monate mit geringeren Stundenzahlen, weil der Mindestlohn laut MiLoG spätestens im Folgemonat nach Arbeitsleistung zu zahlen ist.

Die Alternative, ein festes Stundenkontingent zu vereinbaren und anfallende Mehrstunden in einem Arbeitszeitkonto zu verwalten, bietet im Bereich der geringfügig entlohnten Beschäftigten keinen zusätzlichen Gestaltungsspielraum. Im Fall verstetigten Arbeitsentgelts bei schwankenden Arbeitszeiten sind für die Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts auch die sich aus der zu erwartenden Gesamtjahresarbeitszeit abzuleitenden Ansprüche auf Arbeitsentgelt zu berücksichtigen. Die Prüfung der Jahresentgeltgrenze von 5.400 € muss zu erwartende Arbeitszeitguthaben einbeziehen (2.2.1.2 der Geringfügigkeitsrichtlinien). Demzufolge erweist sich die Jahresvorausschau nicht einfacher als eine detaillierte Vorausplanung der Arbeitseinsätze bei Abrechnung der tatsächlich geleisteten monatlichen Arbeitsstunden. Auch bestehen laut Expertenmeinung hinsichtlich der Führung von Arbeitszeitkonten im Zusammenhang mit dem Mindestlohn noch Rechtsunsicherheiten. **Eine Abrechnung nach Arbeitsstunden ist einem festen Entgelt eindeutig vorzuziehen.**

Im übrigen bestätigen die Geringfügigkeitsrichtlinien vom 12.11.2014 bei unvorhersehbaren und *vorhersehbar schwankenden Monatsentgelten* die Durchschnittsrechnung zur Ermittlung des regelmäßigen Monatsentgelts und lassen darüber hinaus eine Jahresprognose zu, bei welcher allein die Einhaltung der jährlichen Geringfügigkeitsgrenze von 5.400 € zu prüfen ist. Hierbei darf im Vorfeld sogar auf die Festlegung der Arbeitseinsätze und der zu erwartenden Arbeitsentgelte für die einzelnen Monate verzichtet werden. Ein Über- und Unterschreiten der monatlichen Entgeltgrenze allein aufgrund unterschiedlich langer Monate dürfte damit als unschädlich zu bewerten sein.

Aufzeichnungspflichten für geringfügig Beschäftigte im gewerblichen Bereich

Seit dem 1.01.2015 schreibt § 17 Abs. 1 MiLoG eine detaillierte Arbeitszeitaufzeichnung (Beginn, Dauer und Ende) für alle geringfügig Beschäftigten vor. Diese Dokumentation muss wöchentlich erfolgen (spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages) und ist vom Beschäftigten zu unterzeichnen; die Aufzeichnungen sind mindestens zwei Jahre aufzubewahren. **Ausgenommen von der Dokumentationspflicht** sind beschäftigte **enge Familienangehörige (Ehegatten, eingetragene Lebenspartner, Kinder und Eltern des Arbeitgebers)**. Dies gilt jedoch ausschließlich für die genannten Personenkreise, Geschwister und weiter entfernte Verwandte sind von der Vereinfachungsregelung nicht erfasst. Anstelle der Arbeitszeitaufzeichnungen sind Dokumente zum Nachweis des Verwandtschaftsverhältnisses vorzuhalten.

→ Aufgrund der Aufzeichnungspflicht ist eine sorgfältige Vorausplanung der Arbeitseinsätze im Rahmen Jahresvorausschau geboten. Erst die sich dabei ergebenden Arbeitstage und Stunden können in den Erklärungsbogen übertragen werden. Eventuell kann es hilfreich sein, die Vordrucke für die Arbeitszeiterfassung mit den in der Planung erarbeiteten „Soll“-Zeiten zu versehen.

Einmalzahlungen und Zuschläge

Grundsätzlich sind nur solche Zahlungen des Arbeitgebers als Bestandteile des Mindestlohns anzuerkennen, die der Arbeitgeber für die „Normalleistung“ des Arbeitnehmers erbringt.

Zahlungen, die Arbeitnehmer als Ausgleich für zusätzliche Leistungen erhalten, wenn sie auf Verlangen ein Mehr an Arbeit oder Arbeit zu besonderem Zeiten bzw. unter besonderen Bedingungen leisten, *sind nicht berücksichtigungsfähig*. Nicht anrechenbar auf den Mindestlohn, sondern stets zusätzlich zu vergüten, sind danach Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit, Nachtzuschläge, (Wechsel-)Schichtzulagen oder Überstundenzuschläge sowie Schmutz- und Gefahrenzulagen. Ebenfalls nicht berücksichtigungsfähig sind Akkord- und Qualitätsprämien.

Typische Einmalzahlungen wie zum Beispiel ein Weihnachtsgeld oder ein zusätzlich gezahltes Urlaubsgeld werden *jedoch als Mindestlohnfüllung anerkannt, wenn der Arbeitnehmer den anteiligen Betrag regelmäßig jeweils zu dem für den Mindestlohn maßgeblichen Fälligkeitzeitpunkt tatsächlich und unwiderruflich ausbezahlt erhält*. **Die Möglichkeit dürfte jedoch nur dann bestehen, wenn der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf die Einmalzahlungen aufgrund von Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarung hat.**

ggf. Änderungsvereinbarung ab	5	Datum	T T M M J J J J	voraussichtl. wöchentliche Arbeitszeit	4	51	Stunden	A	Tage	B	voraussichtl. tägl. bzw. wö. Netto-/Bruttolohn ¹⁾	6	37	47	EUR	C
vereinbarter Stundenlohn	5	47	EUR	ggf. hinzu zu rechnen	51	EUR	Std.-Lohn EUR	F	voraussichtl. Entgelt/Monat	21	EUR	ggf. voraussichtl. Sonderzahlung/en	EUR jährlich (gesamt)	H		
ggf. hinzu zu rechnen mtl.	23	51	EUR	ggf. steuerfreie Aufwandsentsch. mtl. bzw. jährlich ¹⁾	25	EUR	regelmäß. Entgelt/Monat	23	EUR	K	Entgelt Jahresprognose ...	23a	51	EUR jährlich	L	

Praxisbezogene Erläuterung (Für Arbeitszeiten und die auf Tage, Wochen, Monate hochgerechneten Entgelte sind *voraussichtliche* Werte anzugeben):

- A. Bei einer geringfügig entlohnten Beschäftigung, die durchgängig wöchentlich ausgeübt wird, ergibt sich bei einem Mindestlohn von 8,50 € ein Maximum von regelmäßig rund 12 Wochenstunden. Sollte die Beschäftigung jedoch „en bloc“, z.B. zu Beginn oder am Ende des Monats ausgeübt werden, ist nur die monatliche Obergrenze von ca. 52 Arbeitsstunden maßgebend. Bei höheren Branchen-Mindestlöhnen bzw. dem Anspruch auf eine höhere vergleichbare Vergütung verringern sich die Zeitgrenzen entsprechend.
- Der Festlegung der Arbeitseinsätze in einer geringfügig entlohnten Beschäftigung, deren Umfang nahe der Obergrenzen liegt, sollte eine detaillierte Zeitplanung für alle Wochen des zu beurteilenden Zeitraums (i.d.R. eines Jahres) vorausgehen, deren Eckpunkte danach in Arbeitsvertrag und Erklärungsbogen übernommen werden.
- Durch die Verpflichtung zur Aufzeichnung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit und zur fristgemäßen Abrechnung und Auszahlung des Arbeitslohns werden die prognostizierten Angaben einer ständigen Kontrolle unterworfen.
- Es besteht die Möglichkeit, die Prüfung der Entgeltgrenze statt auf die monatliche auf die Jahresentgeltgrenze abzustellen, siehe Punkt L und die umseitig aufgeführten Beispiele.
- Im Erklärungsbogen sind bezahlte Urlaubs- und Feiertage wie Arbeitstage in den Berechnungen zur Prüfung der Entgeltgrenzen zu berücksichtigen.
- B. Die Anzahl der Arbeitstage pro Woche ist im Rahmen einer kurzfristigen Beschäftigung Grundlage für die Abgrenzung der Monats- von der Wochengrenze.
- C. Nur notwendig bei kurzfristigen Beschäftigungen.
- D. Mindestlohn von 8,50 € (bzw. Branchen-Mindestlohn, ggf. Lohn für vergleichbare Tätigkeiten) beachten, vgl. aber Punkt E.
- E. Schätzwert für Zuschläge, die nicht auf den Mindestlohn anrechenbar sind, aber in die Entgeltbetrachtung einfließen müssen **oder** anteilige, auf Stundenbasis umgerechnete Beträge der jährlichen Sonderzahlungen (H), die unter bestimmten Voraussetzungen auf den Mindestlohn anrechenbar sind, sofern dies im Arbeitsvertrag vereinbart wird und sofern die Beträge monatlich ausgezahlt werden. Informieren Sie sich vorab!
- F. Um Zulagen bzw. Zuschläge richtiger Stundenlohn.
- G. Das Entgelt ist durch Schätzung bzw. Durchschnittsberechnung zu ermitteln.
- H. Sonderzahlungen wie Weihnachtsgeld oder zusätzliches Urlaubsgeld gesamt.
- I. Auf den Monat umgerechnete Anteile der Sonderzahlungen bzw. zu berücksichtigender Zuschläge. Sofern Sonderzahlungen auf den Mindestlohn angerechnet werden (E), müssen sie zwingend lfd. in monatlichen Teilbeträgen ausgezahlt werden.
- J. Abzugsbetrag für ehrenamtlich Tätige.
- K. Entgelt pro Monat, einschließlich aller anteiligen Sonderzahlungen und Zuschläge, durch Schätzung bzw. Durchschnittsberechnung zu ermitteln.
- L. Voraussichtliches Jahresentgelt, einschließlich aller Sonderzahlungen und Zuschläge. Bei der **Jahresprognose** wird allein die Einhaltung der Jahresentgeltgrenze von 5.400 € geprüft. Wenn das Beschäftigungsverhältnis weniger als 12 Monate besteht, ist die Jahresentgeltgrenze entsprechend zu kürzen.

Sofern keine Zuschläge zu zahlen bzw. keine Sonderzahlungen zu leisten sind (oder falls diese Sonderzahlungen bereits in die monatlichen Zahlungen und damit in den Mindestlohn eingeflossen sind, ergibt sich für den Gesamtzeitraum von 12 Monaten bei einem Mindestlohn von 8,50 € ein jährlicher maximaler Arbeitszeitrahmen von 635 Stunden ($635 \times 8,50 \text{ €} = 5.397,50 \text{ €}$) statt 624 (12×52) Stunden für saisonal bedingte Arbeitszeitschwankungen, aber auch für normale Arbeitszeitschwankungen aufgrund unterschiedlich langer Monate. Beispiele umseitig.

Die Jahresbetrachtung ist allerdings nicht mehr zulässig, wenn der Umfang der Beschäftigung erheblichen Schwankungen unterliegt: Wenn in wenigen Monaten eines Jahres eine Vollzeitbeschäftigung ausgeübt würde und in den übrigen Monaten des Jahres die Arbeitszeit und das Entgelt soweit reduziert werden, dass die Jahresarbeitsentgeltgrenze von 5.400 € nicht überschritten wird, liegt in den Monaten des Überschreitens der Entgeltgrenze keine geringfügig entlohnte Beschäftigung mehr vor. Dies gilt auch dann, wenn unverhältnismäßige Schwankungen saisonbedingt begründet werden.

Der Erklärungsbogen für geringfügig Beschäftigte dient einerseits als Hilfsmittel bei der versicherungsrechtlichen Beurteilung einer Beschäftigung, die der Arbeitgeber im Voraus vorzunehmen hat, andererseits als Nachweis ihrer Vornahme im Rahmen einer Betriebsprüfung.

Es wird dokumentiert, dass der Arbeitnehmer auf seine Auskunftspflichten hingewiesen wurde.

Einzelne Angaben zum Arbeitsverhältnis werden darüber hinaus für die Eingabe in Lohnabrechnungsprogramme beim steuerlichen Berater bzw. Lohnabrechnungsdienstleister benötigt.

Achtung!

Alle angegebenen Obergrenzen einer geringfügig entlohnte Beschäftigung für Arbeitszeiten von 12 Std. pro Woche, 52 Stunden pro Monat und max. 635 Stunden pro Jahr verringern sich bei höheren Branchen-Mindestlöhnen bzw. bei Anspruch auf eine höhere vergleichbare Vergütung entsprechend!

Gleiches gilt bei Ansprüchen auf Zuschläge und Zulagen, soweit diese nicht steuer- und beitragsfrei sind.

Beispielrechnungen für verschiedene regelmäßige wöchentliche Arbeitszeiten einer geringfügig entlohnten Beschäftigung unter Zugrundelegung des gesetzlichen Mindestlohns von 8,50 €. (Nicht gültig bei höheren Branchen-Mindestlöhnen bzw. einer höheren vergleichbaren Vergütung, oder bei zusätzlichen Einmalzahlungen wie z.B. Weihnachtsgeld oder Urlaubsgeld).

In den nachfolgenden Tabellen sehen Sie die monatlichen Arbeitstage, Arbeitsstunden und Entgelte für die Jahre 2016 und 2017 sowie die summierten Entgelte für jeweils jahresüberschreitende Betrachtung. Aus Vereinfachungsgründen wurden bei der Berechnung der Beispiele alle Feiertage wie Arbeitstage erfasst, was jedoch nicht falsch ist, da geringfügig entlohnt Beschäftigte einen Lohnfortzahlungsanspruch haben, sofern die Feiertage auf einen regelmäßigen Arbeitstag fallen.

Beispiel 1: 6-Tage-Woche Mo-Sa, 12 Wochenstunden (2 Std. pro Arbeitstag)

Monat	2016				2017				anteilige Jahresgrenze €	Für in 2016 begonnene Beschäftigung 12-monatige jahresüberschreitende Betrachtung des Entgelts Jahr € :	
	Tage mtl.	Std. mtl.	Entgelt € mtl.	Entgelt Summe € aufgel.	Tage mtl.	Std. mtl.	Entgelt € mtl.	Entgelt Summe € aufgel.			
Januar	26	52	442,00	442,00	26	52	442,00	442,00	450,00	Feb 2016 – Jan 2017	5.338,00
Februar	25	50	425,00	867,00	24	48	408,00	850,00	900,00	Mrz 2016 – Feb 2017	5.321,00
März	27	54	459,00	1.326,00	27	54	459,00	1.309,00	1.350,00	Apr 2016 – Mrz 2017	5.321,00
April	26	52	442,00	1.768,00	25	50	425,00	1.734,00	1.800,00	Mai 2016 – Apr 2017	5.304,00
Mai	26	52	442,00	2.210,00	27	54	459,00	2.193,00	2.250,00	Jun 2016 – Mai 2017	5.321,00
Juni	26	52	442,00	2.652,00	26	52	442,00	2.635,00	2.700,00	Jun 2016 – Jun 2017	5.321,00
Juli	26	52	442,00	3.094,00	26	52	442,00	3.077,00	3.150,00	Aug 2016 – Jul 2017	5.321,00
August	27	54	459,00	3.553,00	27	54	459,00	3.536,00	3.600,00	Sep 2016 – Aug 2017	5.321,00
September	26	52	442,00	3.995,00	26	52	442,00	3.978,00	4.050,00	Okt 2016 – Sep 2017	5.321,00
Oktober	26	52	442,00	4.437,00	26	52	442,00	4.420,00	4.500,00	Nov 2016 – Okt 2017	5.321,00
November	26	52	442,00	4.879,00	26	52	442,00	4.862,00	4.950,00	Dez 2016 – Nov 2017	5.304,00
Dezember	27	54	459,00	5.338,00	26	52	442,00	5.304,00	5.400,00		
durchschn.		52	444,83			52	442,00				

In Beispiel 1 wird erkennbar, dass trotz des dreimaligen (bzw. zweimaligen) Überschreitens der monatlichen Entgeltgrenze in der Jahresprognose die jährliche Geringfügigkeitsgrenze von 5.400 € eingehalten wird. Ein ähnliches Ergebnis erhält man, wenn von einer 5-Tage-Woche mit regelmäßig 11,25 Wochenstunden (2,25 Arbeitsstunden pro Tag) ausgegangen wird.

Beispiel 2: 3-Tage-Woche Mo, Mi, Fr, 12 Wochenstunden (4 Std. pro Arbeitstag)

Monat	2016				2017				anteilige Jahresgrenze €	Für in 2016 begonnene Beschäftigung 12-monatige jahresüberschreitende Betrachtung des Entgelts Jahr € :	
	Tage mtl.	Std. mtl.	Entgelt € mtl.	Entgelt Summe € aufgel.	Tage mtl.	Std. mtl.	Entgelt € mtl.	Entgelt Summe € aufgel.			
Januar	13	52	442,00	442,00	13	52	442,00	442,00	450,00	Feb 2016 – Jan 2017	5.338,00
Februar	13	52	442,00	884,00	11	44	374,00	816,00	900,00	Mrz 2016 – Feb 2017	5.270,00
März	13	52	442,00	1.326,00	14	56	476,00	1.292,00	1.350,00	Apr 2016 – Mrz 2017	5.304,00
April	13	52	442,00	1.768,00	12	48	408,00	1.700,00	1.800,00	Mai 2016 – Apr 2017	5.270,00
Mai	13	52	442,00	2.210,00	14	56	476,00	2.176,00	2.250,00	Jun 2016 – Mai 2017	5.304,00
Juni	13	52	442,00	2.652,00	13	52	442,00	2.618,00	2.700,00	Jun 2016 – Jun 2017	5.304,00
Juli	13	52	442,00	3.094,00	13	52	442,00	3.060,00	3.150,00	Aug 2016 – Jul 2017	5.304,00
August	14	56	476,00	3.570,00	13	52	442,00	3.502,00	3.600,00	Sep 2016 – Aug 2017	5.270,00
September	13	52	442,00	4.012,00	13	52	442,00	3.944,00	4.050,00	Okt 2016 – Sep 2017	5.270,00
Oktober	13	52	442,00	4.454,00	13	52	442,00	4.386,00	4.500,00	Nov 2016 – Okt 2017	5.270,00
November	13	52	442,00	4.896,00	13	52	442,00	4.828,00	4.950,00	Dez 2016 – Nov 2017	5.270,00
Dezember	13	52	442,00	5.338,00	13	52	442,00	5.270,00	5.400,00		
durchschn.		52	444,83			52	439,17				

Das Beispiel 2 gilt für eine regelmäßig an drei Wochentagen ausgeübte geringfügige Beschäftigung mit je 4 Arbeitsstunden. Hier wurden die Tage Montag, Mittwoch und Freitag zugrunde gelegt, vergleichbare Ergebnisse erhält man jedoch auch bei anderen Kombinationen von Wochentagen, ebenso bei einer 4-Tage-Woche mit jeweils 3 Arbeitsstunden.

Beispiel 3: 2-Tage-Woche Sa-So, 12 Wochenstunden (Freitag 4 Std., Samstag 8 Std.)

Monat	2016				2017				anteilige Jahresgrenze €	Für in 2016 begonnene Beschäftigung 12-monatige jahresüberschreitende Betrachtung des Entgelts Jahr € :	
	Tage mtl.	Std. mtl.	Entgelt € mtl.	Entgelt Summe € aufgel.	Tage mtl.	Std. mtl.	Entgelt € mtl.	Entgelt Summe € aufgel.			
Januar	10	60	510,00	510,00	8	48	408,00	408,00	450,00	Feb 2016 – Jan 2017	5.304,00
Februar	8	48	408,00	918,00	8	48	408,00	816,00	900,00	Mrz 2016 – Feb 2017	5.304,00
März	8	48	408,00	1.326,00	9	52	442,00	1.258,00	1.350,00	Apr 2016 – Mrz 2017	5.338,00
April	10	60	510,00	1.836,00	9	56	476,00	1.734,00	1.800,00	Mai 2016 – Apr 2017	5.304,00
Mai	8	48	408,00	2.244,00	8	48	408,00	2.142,00	2.250,00	Jun 2016 – Mai 2017	5.304,00
Juni	8	48	408,00	2.652,00	9	52	442,00	2.584,00	2.700,00	Jun 2016 – Jun 2017	5.338,00
Juli	10	60	510,00	3.162,00	9	56	476,00	3.060,00	3.150,00	Aug 2016 – Jul 2017	5.304,00
August	8	48	408,00	3.570,00	8	48	408,00	3.468,00	3.600,00	Sep 2016 – Aug 2017	5.304,00
September	9	52	442,00	4.012,00	10	60	510,00	3.978,00	4.050,00	Okt 2016 – Sep 2017	5.372,00
Oktober	9	56	476,00	4.488,00	8	48	408,00	4.386,00	4.500,00	Nov 2016 – Okt 2017	5.304,00
November	8	48	408,00	4.896,00	8	48	408,00	4.794,00	4.950,00	Dez 2016 – Nov 2017	5.304,00
Dezember	10	60	510,00	5.406,00	10	60	510,00	5.304,00	5.400,00		
durchschn.		53	450,50			52	442,00				

Beispiel 3: Sofern die 12 Wochenstunden an nur 2 Arbeitstagen abgeleistet werden, muss in 2016 in einem der Abrechnungszeiträume Januar, April, Juli oder Dezember ein Arbeitseinsatz entfallen, um den Status der geringfügigen Beschäftigung zu erhalten. Ohne diese Einschränkung würde sowohl die Jahres-Entgeltgrenze in der Jahresprognose für 2016 überschritten, als auch die monatliche Entgeltgrenze durch das durchschnittliche Monatsentgelt [hervorgehoben durch Raster]. Eine ab Februar 2016 neu aufgenommene Beschäftigung hingegen erweist sich als unproblematisch, wie die Tabelle rechts (jahresübergreifende Betrachtung) zeigt.

Im Downloadbereich unserer Homepage www.erik-verlag.de können Sie eine Excel-Tabelle kostenlos herunterladen, mit der Sie diese Beispiele nachvollziehen und eigene, individuellere Konstellationen für Ihre Planung erstellen können.