

# Rundbrief<sup>3</sup>

wichtige Informationen kurz vorgestellt

GRANOW | HESSE | SEIFERT

STEUERBERATUNGSGESELLSCHAFT

Liebe Mandanten,



mit diesem Rundbrief möchten wir Ihnen einen Überblick über die sogenannte „Minijob-Reform“, die ab 01.01.2013 in Kraft getreten ist, geben.

Der Zahlungsverkehr wird zum 01.02.2014 in Europa verpflichtend mit der **Umstellung auf SEPA** (Single Euro Payments Area) vereinheitlicht. Bitte beachten Sie hierzu auch unsere Beilage „Wir machen Sie fit für die SEPA-Umstellung“ und auf unserer Homepage [www.ghs-steuerberater.de](http://www.ghs-steuerberater.de) unter dem Menüpunkt Service → SEPA das Video „SEPA – kurz erklärt“.

Ihr Team von Granow Hesse Seifert



Danziger Str. 19  
37083 Göttingen

Telefon: +49 551 99899-0  
Telefax: +49 551 99899-99  
[www.ghs-steuerberater.de](http://www.ghs-steuerberater.de)

## Anpassung der Minijob-Regelungen zum 01.01.2013

### 1. Allgemeines

Mit dem „Gesetz zu Änderungen im Bereich der geringfügig entlohnten Beschäftigung“ traten zum 01.01.2013 zwei wesentliche Änderungen bei geringfügig entlohnten Beschäftigungen (400-Euro-Minijob) ein:

- Die Verdienstgrenze für geringfügig entlohnte Beschäftigungen steigt von 400 Euro auf 450 Euro.
- Personen, die vom 01.01.2013 an ein geringfügig entlohntes Beschäftigungsverhältnis auf

nehmen, unterliegen grundsätzlich der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung.

Um die **rentenrechtliche** Absicherung von geringfügig entlohnten Beschäftigten zu erhöhen, wird die bisher geltende Regelung zur Versicherungsfreiheit in der gesetzlichen Rentenversicherung durch eine Versicherungspflicht in diesem Versicherungszweig ersetzt.

Der Minijobber hat die Möglichkeit, sich auf Antrag von der Versicherungspflicht befreien zu lassen. Zu den Auswirkungen einer Befreiung von der Rentenversicherungspflicht siehe das beiliegende „Merkblatt über die möglichen Folgen einer Befreiung von der Rentenversicherungspflicht“.

Die bisherigen Regelungen zur Versicherungsfreiheit kurzfristiger Beschäftigungen ändern sich nicht.

### 2. Auswirkungen auf bestehende Beschäftigungsverhältnisse

Auch für geringfügig entlohnte Beschäftigten, die vor dem 01.01.2013 aufgenommen wurden, erhöht sich die Verdienstgrenze von 400 Euro auf 450 Euro.

**Was passiert bei Minijobbern, die vor dem 01.01.2013 bis 400 Euro verdient haben und auch 2013 nicht über diese Grenze kommen?**

Solange die bisher gültige Verdienstgrenze von 400 Euro auch nach dem 31.12.2012 nicht überschritten wird, ist diese Beschäftigung weiterhin wie

nach dem bisherigen Recht versicherungsfrei in allen Zweigen der Sozialversicherung; es ändert sich nichts.



Der Beschäftigte hat nach wie vor die Möglichkeit, auf die Versicherungs-

freiheit in der gesetzlichen Rentenversicherung zu verzichten (Beitragsaufstockung).

Eine vor dem 01.01.2013 ausgesprochene Verzichtserklärung hat in dieser und auch bei zeitgleich ausgeübten geringfügig entlohnten Beschäftigungen bei anderen Arbeitgebern weiterhin Bestand. Zu beachten ist in diesem Zusammenhang allerdings, dass der zu zahlende Pflichtbeitrag ab dem 01.01.2013 mindestens von einem Entgelt von 175 Euro (bisher 155 Euro) zu berechnen ist.

Ausführliche Informationen zur Beitragsaufstockung finden sie auf der Homepage [www.minijob-zentrale.de](http://www.minijob-zentrale.de).

### **Was passiert bei Minijobbern, die vor dem 01.01.2013 bis 400 Euro und ab 2013 mehr als 400 Euro verdienen?**

Wird nach dem 31.12.2012 das

Arbeitsentgelt auf über 400 Euro und bis zu 450 Euro erhöht, gilt für diese Beschäftigung das neue Recht. Es tritt bei dem bisher versicherungsfreien Minijob automatisch Versicherungspflicht in der Rentenversicherung ein.

Der Minijobber kann sich jedoch davon auf Antrag befreien lassen (für

weitere Informationen siehe das beigefügte Merkblatt).

Wurden in dieser Beschäftigung bereits vor dem 01.01.2013 Rentenversicherungsbeiträge aufgestockt, ist eine Befreiung von der Versicherungspflicht für die Dauer der bestehenden Beschäftigung nicht möglich.

### **3. Auswirkungen auf neue Beschäftigungsverhältnisse**

Für geringfügig entlohnte Beschäftigungen, die ab dem 01.01.2013 beginnen, gilt die Verdienstgrenze von 450 Euro. Die Minijobber sind automatisch versicherungspflichtig in der gesetzlichen Rentenversicherung.

Der volle Rentenversicherungsbeitrag ist mindestens von einem Arbeitsent-

gelt in Höhe von 175 Euro zu zahlen.

Der Arbeitgeberanteil beträgt 15 % vom tatsächlichen Arbeitsentgelt. Wie bisher trägt der Minijobber die Differenz zwischen dem vollen Beitrag zur Rentenversicherung in Höhe von 18,9 % (Beitragssatz zur Rentenversicherung ab dem 01.01.2013) und

dem Arbeitgeberanteil.

Der neu eingestellte Minijobber hat die Möglichkeit, sich auf Antrag von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung befreien zu lassen (bezüglich der Folgen siehe auch hier das beiliegende Merkblatt).

#### **Lohnt sich die Rentenversicherungspflicht für Minijobber**

Minijobber, deren Arbeitsverhältnis bis zum 31.12.2012 begründet wurde, sind von der Rentenversicherungspflicht befreit, hatten aber die Möglichkeit zur Versicherungspflicht zu optieren.

Bitte beachten Sie, dass die monatliche Mindestbeitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung ab dem 01.01.2013 175 Euro beträgt und sich der Eigenanteil in späteren Jahren so verändert wie der jeweilige Beitragssatz.

Bei einem monatlichen Arbeitsentgelt von 150 Euro beträgt der Rentenversicherungsbeitrag (175 Euro x 18,9 % =) 33,08 Euro. Entsprechend übernimmt der Arbeitgeber (150 Euro x 15 % =) 22,50 Euro. Der Arbeitnehmer trägt demnach die Differenz zum Mindestbeitrag von 10,58 Euro.

Durch die Versicherungspflicht ergeben sich aber für Minijobber folgende Vorteile:

- Die Beschäftigungszeit wird in vollem Umfang auf die erforderliche Mindestversicherungszeit (Wartezeit) für alle Leistungen der Rentenversicherung angerechnet.
- Durch die Berücksichtigung als vollwertige Pflichtbeitragszeit kann der Anspruch auf Leistungen der Rentenversicherung (Rehabilitationsleistungen, Renten wegen Erwerbsminderung) erfüllt oder aufrechterhalten werden.
- Das Entgelt wird in voller Höhe für die Rentenberechnung berücksichtigt. Bei einer Befreiung des Arbeitnehmers von der Rentenversicherungspflicht zählen die Beschäftigungszeiten nur anteilig für die Wartezeiten. Die Rente errechnet sich dann nur aus dem Arbeitgeberanteil.
- Durch die Aufstockung kann sich im Einzelfall ein früherer Rentenbeginn ergeben.

Der Minijobber erfüllt durch die Aufstockung die Zugangsvoraussetzungen für eine private Altersvorsorge mit staatlicher Förderung (Riester-Förderung) für sich und gegebenenfalls sogar für den Ehepartner. Die Zahlung eines jährlichen Eigenbeitrags von 60 Euro kann bei Minijobbern schon ausreichen, um die volle Zulage zu erhalten. Die Grundzulage beträgt 154 Euro und für Kinder 185 Euro pro Jahr. Für Kinder, die nach dem 31.12.2007 geboren wurden, werden 300 Euro erhöhte Kinderzulage pro Jahr gewährt.

Das Gesetz räumt grundsätzlich die Möglichkeit ein, sich – auch später noch – von der Rentenversicherungspflicht befreien zu lassen. Die Befreiung wirkt aber erst nach Ablauf des Kalendermonats, in dem der Antrag bei der Minijobzentrale eingegangen ist.

#### **Minijobs und Arbeitsverträge mit nahen Angehörigen**

Das Finanzgericht Düsseldorf hat in einem Urteil die Anforderungen an ein Arbeitsverhältnis mit Angehörigen (hier: ein Ehegatten-Arbeitsverhältnis) deutlich erhöht. Tenor des Urteils:

Einem Ehegattenarbeitsvertrag ist die steuerliche Anerkennung zu versagen, wenn weder feste Arbeitszeiten vereinbart wurden, noch Regelungen zur Einhaltung der vereinbarten Arbeitsstunden bestanden oder die zu

leistende Arbeit zumindest konkret festgelegt war.

Mit dieser Entscheidung verschärft das Finanzgericht Düsseldorf (Urteil vom 16.11.2012, Az. 9 K 2351/12-E)

die ohnehin schon hohen Anforderungen an Ehegattenarbeitsverträge.

### Hierauf muss insbesondere bei der Verwendung von Musterverträgen geachtet werden.

#### Der Fall

Der Kläger ist Zahnarzt und beschäftigte über Jahre seine Ehefrau. Im Jahr 2011 wurde bei ihm eine Betriebsprüfung für 2007 bis 2009 durchgeführt, bei der die Prüferin das Ehegattenarbeitsverhältnis beanstandete.

Zwar war die Erbringung der Arbeitsleistung zu keinem Zeitpunkt strittig. Dennoch erkannte die Prüferin das Arbeitsverhältnis nicht an, da nur eine monatliche Arbeitszeit festgelegt war und **keine Stundenzettel** erstellt worden waren.

Die für dieses Verfahren wichtigen Passagen des Arbeitsvertrages lauten:

- § 2 Tätigkeit: Der Aufgabenbereich der Arbeitnehmerin umfasst folgende Tätigkeiten: Mitwirkung bei verwaltungstechnischen Arbeiten in der Zahnarztpraxis, insbesondere die Vorbereitung der Buchhaltung, des Zahlungsverkehrs und der zahnärztlichen Kassen- und Privatabrechnung.
- § 3 Arbeitszeit: Die Arbeitszeit beträgt 45 Stunden monatlich, wobei die Arbeitszeit in Abhängigkeit von den betrieblichen Notwendigkeiten frei gestaltet werden kann.

#### Die Entscheidung

Nach Meinung des Finanzgerichts halten diese Vertragsklauseln einer Prüfung auf Fremdüblichkeit nicht stand. Die Begründung des Finanzgerichts lautet:

- Es ist unter Fremden nicht üblich, dass sich der Arbeitnehmer lediglich zu einer bestimmten wöchentlichen oder gar monatlichen Anzahl von Arbeitsstunden verpflichtet und es dabei völlig dem Arbeitgeber überlassen bleibt, zu bestimmen, wann die Arbeit im Einzelnen zu leisten ist oder aber dies in der freien Entscheidung des Arbeitnehmers liegt. Üblicherweise wird mindestens die Arbeitszeit festgelegt, d.h. an welchen Tagen und zu welchen Stunden der Arbeitnehmer zu arbeiten hat.
- In § 3 des Vertrages ist hinsichtlich der Arbeitszeit nur geregelt, dass monatlich 45 Stunden zu arbeiten sind. Zu welchen Zeiten diese Stunden abzarbeiten sind, ist nicht festgelegt. Dadurch, dass nicht festgelegt war, an welchen Tagen und zu welchen Uhrzeiten zu arbeiten war, bestand für den Arbeitgeber insoweit auch keine Möglichkeit zu kontrollieren, ob die vereinbarte Zahl von Arbeitsstunden tatsächlich abgeleistet wurde.
- Zwar werden bei einer Teilzeitbeschäftigung das Aufgabengebiet und der zeitliche Einsatz des Arbeitnehmers auch in Arbeitsverträgen unter fremden Dritten nicht stets in allen Einzelheiten festgelegt. Der Nachweis der vom Arbeitnehmer erbrachten Arbeitsleistung kann dann aber durch Belege, zum Beispiel in Form von Stundenzetteln, üblich sein. Das Finanzgericht stellte daher die Forderung auf, dass die Arbeitsleistung – sofern sie sich nicht aus der Art der Tätigkeit ergibt – durch Festlegung der Arbeitszeiten geregelt oder **durch Stundenaufzeichnungen nachgewiesen werden muss**.
- Eine Regelung der Arbeitszeiten wäre entbehrlich gewesen, wenn sich die Arbeitszeiten zumindest

annähernd aus der zu leistenden Tätigkeit ergeben hätten oder wenn nach der zu leistenden Arbeit zumindest eine gewisse Gewähr dafür bestanden hätte, dass die vereinbarten Arbeitsstunden abgearbeitet werden. Dies war jedoch bei der Beschreibung der Tätigkeit, wie sie sich aus § 2 des Arbeitsvertrages ergibt nicht der Fall.

- Wenn die Ehefrau des Zahnarztes in dieser Weise aber lediglich zur „Mitwirkung“ und „Vorbereitung“ verpflichtet war, war der genaue Umfang der zu leistenden Arbeit nicht bestimmt. Dadurch, dass sie die Arbeit zu Hause leisten konnte und nicht in der Praxis arbeiten musste, war eine Kontrolle, ob sie tatsächlich 45 Stunden pro Monat arbeitete, über die Anwesenheitszeiten in der Praxis nicht möglich. Es waren auf diese Weise auch die Zeiten, in denen sie die Arbeitsstunden leistete, nicht auf die Öffnungszeiten der Praxis eingegrenzt.

#### Praxishinweis

Über diesen Fall hinaus ist die Entscheidung vor allem für die Verwendung von Musterarbeitsverträgen bedeutsam, die den hier beanstandeten Klauseln ähneln. Denn das Finanzgericht „schließt im Übrigen (...) nicht aus, dass selbst bei einer Orientierung an dem Mustervertrag von IHK oder DATEV im Einzelfall einem Arbeitsverhältnis zwischen Ehegatten die steuerliche Anerkennung zu versagen sein kann.“ Da das Urteil rechtskräftig ist, kann damit gerechnet werden, dass Prüfer Arbeitsverhältnisse unter nahen Angehörigen künftig noch intensiver anschauen werden. Arbeitsverträge ohne näher konkretisierte Tätigkeitsbereiche, nicht festgelegte Arbeitszeiten sowie fehlende Nachweise für erbrachte Arbeitsleistungen könnten dann zu Problemen führen.

## Stundenaufzeichnungen bei Minijobbern - Anforderungen der Deutschen Rentenversicherung

### Stundenaufzeichnungen

Nach Wegfall der sogenannten 15-Stunden-Grenze zum 01.04.2003 werden Stundenaufzeichnungen bei Prüfungen regelmäßig nicht mehr kontrolliert.

Die Rentenversicherungsträger weisen jedoch in ihren Mitteilungen darauf hin, dass Aufzeichnungen über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit und die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden, auch bei gering-

fügigen Beschäftigten mit einem festen Monatsgehalt, weiterhin Gegenstand der Entgeltunterlagen sind bzw. zu diesen genommen werden müssen.

Dieser Nachweis ist erforderlich, damit die Prüfer der Rentenversicherung unter anderem im Rahmen von Betriebsprüfungen Folgendes nachvollziehen können:

- Entscheidungen des Arbeitgebers

über die Versicherungsfreiheit zur Arbeitslosenversicherung (§ 27 Abs. 5 i.V.m. § 119 Abs. 3 SGB III),

- Entscheidungen des Arbeitgebers über die Versicherungspflicht von beschäftigten Studenten,

- beitragsrechtliche Beurteilungen von Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeitszuschlägen, sowie

- Anwendungen des Entstehungsprinzips bei allgemein verbindlichen Tarifverträgen.

### Nur für Neue – Minijobs und Gleitzone

**Gleichzeitig steigt auch der Einkommenskorridor für versicherungspflichtige Beschäftigten in der Gleitzone um 50 Euro: Er liegt ab 01.01.2013 zwischen 450,01 Euro und 850,00 Euro im Monat.**

Arbeitnehmer in einer am 31.12.2012 bereits bestehenden Beschäftigung mit einem Arbeitsentgelt zwischen 400,01 Euro und 450,00 Euro monat-

lich bleiben grundsätzlich versicherungspflichtig.

Diese Übergangsregelung gilt bis Ende 2014. Die bisherigen Regelungen zur Gleitzone wirken für diese Arbeitnehmer bis dahin weiter.

In die neu definierte Gleitzone würden ab 2013 dem Grunde nach die Arbeitnehmer rutschen, die am 31.12.

2012 mit einem regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelt zwischen 800,01 Euro und 850,00 Euro beschäftigt waren. Wenn sich an der Beschäftigung grundsätzlich nichts ändert, werden die Gleitzone-Regeln aber nur dann angewendet, wenn der Arbeitnehmer dies wünscht und gegenüber seinem Arbeitgeber bis spätestens Ende 2014 schriftlich erklärt.

### Geringfügige Beschäftigte: So kann die 450-Euro-Grenze ausgedehnt werden

Bei der Prüfung der 450-Euro-Grenze bleibt steuerfreier und pauschal versteuerter Arbeitslohn grundsätzlich außer Betracht, wenn die Steuerfreiheit bzw. die Pauschalierung Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung auslöst. Mit den folgenden Leistungen können Sie als Arbeitgeber die Entgeltgrenze ausdehnen.

#### Warengutscheine

Für geringfügig entlohnte Beschäftigte sind die monatliche Sachbezugsfreigrenze von 44 Euro und der Rabattfreibetrag in Höhe von 1.080 Euro jährlich anwendbar.

Sachbezüge bleiben außer Ansatz, wenn die Vorteile – nach Anrechnung der vom Steuerpflichtigen gezahlten Entgelte – insgesamt **44 Euro (brutto)** im Kalendermonat nicht übersteigen. Die Freigrenze ist nur dann anzuwenden, wenn der Beschäftigte eine Sachzuwendung – nicht aber Barlohn – vom Arbeitgeber erhält.

Gerade bei Tankkarten, Benzin- und Geschenkgutscheinen des Arbeitgebers legte die Verwaltung den Begriff Sachzuwendung bislang äußerst restriktiv aus. Die jüngste Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs schafft hier jedoch praktikablere Lösungen (BFH, Urteile vom 11.11.2010, u.a. Az: VI R 21/09; Az: VI R 41/10).

#### Fahrtkostenzuschüsse

Für die Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte kann der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer einen Zuschuss zahlen, wenn er die Zahlungen pauschal mit 15 % versteuert (§ 40 Abs. 2 Satz 2 EStG). Dabei darf der Arbeitgeber maximal den Betrag zahlen, den der Arbeitnehmer nach der Entfernungspauschale geltend machen könnte.

#### Computer- und Telekommunikationsgeräte

Der Arbeitgeber kann seinem geringfügig beschäftigten Arbeitnehmer betriebliche PC (inklusive Zubehör und Software) und Telekommunikationsgeräte auch zur privaten Nutzung überlassen (§ 3 Nr. 45 EStG). Liegt eine Überlassung durch den Arbeitgeber vor, sind auch die vom Arbeitgeber getragenen laufenden Aufwendungen steuer- und sozialversicherungsfrei. Auf das Verhältnis der beruflichen zur privaten Nutzung kommt es in diesen Fällen nicht an (R 3.45 LStR).

#### Praxishinweis

Übereignet der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer einen PC nebst Zubehör verbilligt oder unentgeltlich, kann dieser geldwerte Vorteil pauschal mit 25 % versteuert werden (§ 40 Abs. 2 S. 1 Nr. 5 EStG).

#### Kindergartenzuschüsse

Steuer- und sozialabgabenfrei sind zusätzliche Arbeitgeberleistungen zur Unterbringung (einschließlich Unterkunft und Verpflegung) und Betreuung von nicht schulpflichtigen Kindern des Arbeitnehmers in Kindergärten oder vergleichbaren Einrichtungen (§ 3 Nr. 33 EStG, R 3.33 Abs. 1 Satz 1 LStR). Bei Barzuschüssen ist Voraussetzung, dass der geringfügig Beschäftigte dem Arbeitgeber die entsprechende Verwendung nachweist. Der Arbeitgeber hat die Nachweise im Original als Belege zum Lohnkonto aufzubewahren.

Die beispielhaft aufgeführten Arbeitgeberleistungen müssen zusätzlich zum vereinbarten Lohn gezahlt werden. Denn bei einer Gehaltsumwandlung sind die Zusatzleistungen oftmals sozialversicherungspflichtig und werden auf die 450-Euro-Grenze angerechnet.

Sind die steuerlichen Voraussetzungen nicht erfüllt, kann die Überschreitung der 450-Euro-Grenze zur vollen Sozialversicherungspflicht führen. Weitere Folge ist, dass die Pauschalbesteuerung nicht zulässig ist, sondern das gesamte Entgelt des Arbeitnehmers individuell zu versteuern ist.