

im Zusammenwirken mit:

SERVOS & WINTER PARTNER

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft · Steuerberatungsgesellschaft



Sören Riebenstahl,
Fachanwalt für Arbeitsrecht
– Winter, Jansen, Lamsfuß –



Christian Servos,
Dipl.-Kfm. Steuerberater
– Servos, Winter, Partner –

So können Sie Mini-Jobs flexibel und professionell einsetzen

Mini-Jobs werden in unterschiedlichen Varianten in nahezu allen Betrieben und Wirtschaftszweigen angeboten. Sie sind aus der betrieblichen Praxis heute nicht mehr wegzudenken. Allein in NRW gab es im 1. Quartal 2008 ca. 1,6 Mio. Mini-Jobs. Ein Mini-Job (auch geringfügige Beschäftigung oder 400-Euro-Job genannt) liegt vor, wenn das Arbeitsentgelt regelmäßig im Monat 400,- € nicht übersteigt. Die Aufwendungen sind beim Arbeitgeber **100% Betriebsausgaben** und beim Arbeitnehmer – **Brutto wie Netto** – Einkünfte, die auf der Privatebene nicht mehr besteuert werden. Ausgangspunkt ist das von Arbeitgeber und Arbeitnehmer vertraglich vereinbarte Monatsentgelt. Häufig besteht das Bedürfnis, diese Grenze flexibler handhaben zu können. Da-

zu bieten sich die folgenden Möglichkeiten an:

Kindergartenzuschüsse

Kindergartenzuschüsse für die Betreuung nicht schulpflichtiger Kinder sind steuer- und damit auch abgabenfrei.

IT-Geräte

Telekommunikationsgeräte oder Computer, die dem Arbeitgeber gehören, die der geringfügig Beschäftigte aber privat nutzen darf, sind steuer- und damit abgabenfrei. Steuerfrei sind auch die Nutzungsentgelte, wenn also der Arbeitnehmer das Mobiltelefon privat nutzen darf, ist die Mobilfunkrechnung steuerfrei.

Rabattfreibeträge für Personaleinkauf

Rabattfreibeträge für Personaleinkauf sind bis zu

1.224,- €/Jahr steuer- und damit abgabenfrei.

Sachbezüge

Sachbezüge innerhalb von **44,- €** Freigrenze/Monat sind steuerfrei und zählen nicht zum beitragspflichtigen Arbeitsentgelt. In der Praxis werden oft Warengutscheine oder Job-Tickets in Form des Sachbezug ausgegeben.

Trinkgelder

Steuer- und abgabenfrei sind auch im gesetzlichen Rahmen bleibende Trinkgelder, wenn kein vertraglicher Anspruch hierauf besteht. Damit gemeint ist also das klassische Trinkgeld, auch wenn der Kellner mit dem Arbeitgeber vereinbart hat, dass er dieses behalten darf. Ein vertraglicher Anspruch und damit steuerpflichtiger Arbeitslohn

besteht hier nur, wenn dem Gast ein Bedienungszuschlag direkt aufgeschlagen wird. Vorsicht ist geboten, wenn das Trinkgeld erst in eine gemeinsame Kasse fließt, aus welcher nach Gutdünken des Wirtes (oder Leistung) an die Kellner verteilt wird.

Übungsleiterpauschale

Aufwandsentschädigungen für nebenberufliche Tätigkeiten als Übungsleiter, Ausbilder, Erzieher, Betreuer oder für vergleichbare Tätigkeiten sowie für die Pflege alter, kranker oder behinderter Menschen sind bis zur Höhe von insgesamt **2.100,- €** im Kalenderjahr steuerfrei und bleiben bei dem Arbeitsentgelt unberücksichtigt. Diese „Übungsleiterpauschale“ kann auf das Jahr verteilt mit monatlich 175,- € angesetzt wer-

den oder en bloc etwa zu Jahresbeginn bzw. zu Beginn der Beschäftigung ausgeschöpft werden.

Beispiel: Eine Rentnerin (Lohnsteuerklasse I) möchte sich in der stationären Altenpflege die Rente aufbessern und pflegt dort ältere Mitmenschen für ca. 57 Stunden/Monat zu je 9,20 €, also 524,40 € brutto. 175,- € netto können als Übungsleiterpauschale abgesetzt werden, sodass lediglich noch 349,40 € als steuerpflichtiges Brutto verbleiben. Der Arbeitgeber hat hierauf nur die Sozialversicherungsbeiträge in Höhe von ca. 97,83 € zu leisten (28%, da keine Pauschalsteuer von 2%). Die Rentnerin erhält so volle 524,40 € netto und der Arbeitgeber zahlt 622,23 € AG-Brutto. Lohnsteuer fällt keine an. Die Übungsleiterpauschale ist damit gerade in den Pflegeberufen ein sinnvolles und attraktives Gestaltungsmittel.

Weitere Möglichkeiten

Leistungen der betrieblichen Altersversorgung, Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit ebenso Reisekosten, (Fahrtkosten, Verpflegungsmehraufwendungen, Übernachtungskosten) sind bis zum geregelten Rahmen des Steuerrechts steuer- und abgabenfrei.

Kombination

Eine Kombination der aufgelisteten Möglichkeiten ist nicht ausgeschlossen, so dass sich vielgestaltige Wege ergeben, die 400-Euro-Grenze faktisch deutlich zu erhöhen. Voraussetzung ist natürlich, dass weder Scheingeschäfte oder Missbrauch rechtlicher

Gestaltungsmöglichkeiten vorliegen (s. u.). Bitte denken Sie daran, dass Sie wegen der Risiken und Nebenwirkungen vor Ihren Entscheidungen grundsätzlich qualifizierte Beratung in Anspruch nehmen.

Gleitzone

(400,01 € bis 800,- €)

Eine Vergleichsberechnung zeigt, dass ein Arbeitgeber, der seinem Beschäftigten 420,- € monatlich zahlt, sich in der Abgabenbelastung gegenüber einem geringfügig Beschäftigten praktisch gleich stellt, dieser dagegen aber durch die Beschäftigung in der Gleitzone den vollen Sozialversicherungsschutz genießt. Arbeitslohn ist nach den individuellen Merkmalen der Lohnsteuerkarte an das Finanzamt abzuführen. Allerdings fällt aufgrund des steuerlichen Grundfreibetrags der zusätzlichen Frei- und Pauschalbeträge bei Arbeitslöhnen im Bereich der Gleitzone in den Steuerklassen I-IV regelmäßig keine Lohnsteuer an.

Risiken und Nebenwirkungen:

Diese Gestaltungsmöglichkeiten des Einkommenssteuergesetzes laden natürlich auf beiden Seiten zum Missbrauch ein. Wichtig ist, dass der Arbeitgeber sich schriftlich vom Arbeitnehmer bestätigen lässt, dass dieser Job der einzige Mini-Job des Arbeitnehmer ist, da ansonsten der Arbeitgeber evtl. für Lohnsteuer und Sozialabgaben in die Haftung genommen wird. Jeder Arbeitnehmer darf nur einen Mini-Job haben.

Aus arbeitsrechtlicher Sicht muss eine Entgeltver-

einbarung transparent und nicht widersprüchlich oder überraschend sein, da anderenfalls die Vereinbarung zum Nachteil des Arbeitgebers für unwirksam erklärt werden könnte. Die Arbeitsgerichte prüfen Entgeltvereinbarungen an einem sehr strengen Maßstab wie AGB's, da der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber wie ein Kunde gegenüber dem Unternehmer behandelt wird.

In sozialversicherungsrechtlicher Hinsicht ist noch größere Vorsicht geboten. Denn bei einer Betriebsprü-

fung durch die Deutsche Rentenversicherung könnte diese die Nichtanerkennung der beitragsfreien Entgeltbestandteile und damit die Einstufung der Beschäftigung als sozialversicherungspflichtig zur Folge haben. Damit würden nicht unerhebliche Beitragsnachforderungen rückwirkend bis zu 4 Jahren auf den Arbeitgeber zukommen. Dieser Anspruch kann gegenüber dem Beschäftigten nur sehr eingeschränkt durch Abzug bei den drei nächsten Lohn- oder Gehaltszahlungen nachgeholt werden.

Ganzheitliche Beratung – alles unter einem Dach

Unsere Wirtschaftswelt ist vielfältig. Steuerliche Vorgänge, wirtschaftliche und rechtliche Aspekte greifen ineinander und beeinflussen sich wechselseitig. Unsere Mandanten schätzen deshalb besonders unsere persönliche und ganzheitliche Beratung, die alle rechtlichen, steuerlichen und wirtschaftlichen Belange miteinander verknüpft. Seit Jahren kooperieren die Rechtsanwaltskanzlei Winter, Jansen, Lamsfuß und die Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft Servos, Winter, Partner am gemeinsamen Standort, um die Ziele unserer Mandanten erfolgreich durch hochwertige Beratung und Betreuung zu erreichen.

Winter, Jansen, Lamsfuß

Odenthaler Straße 213-215

51467 Bergisch Gladbach

Telefon 0 22 02 / 93 30-0

Telefax 0 22 02 / 93 30-20

www.winter-jansen-lamsfuss.de

kontakt@winter-jansen-lamsfuss.de

Servos, Winter, Partner

Odenthaler Straße 213-215

51467 Bergisch Gladbach

Telefon 0 22 02 / 93 30-30

Telefax 0 22 02 / 93 30-25

www.servos-winter.de

kontakt@servos-winter.de