

Das Märchen Mini-Jobs: Geringfügig Beschäftigte sind teuer

VON RALPH WIBGOTT*

Wer glaubt, dass geringfügig Beschäftigte für den ambulanten Pflegedienst günstiger sind als fest angestellte Mitarbeiter, irrt. Die Vorteile liegen beim Mitarbeiter, nicht beim Unternehmen.

Bochum. Viele Unternehmer sind der festen Auffassung, dass geringfügig beschäftigte Mitarbeiter für sie und das Unternehmen besser, weil günstiger sind. Das ist jedoch in jeder Hinsicht ein Irrtum wie folgende Stichpunkte aufzeigen: Für „Geringfügige“ betragen die Lohnnebenkosten 25 Prozent. Für sozialversicherungspflichtige Mitarbeiter jedoch nur etwa 20,85 Prozent (je nach Beitragssatz der einzelnen Krankenkasse). „Geringfügige“ haben Anspruch auf Urlaub, auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und unterliegen dem Kündigungsschutz.

Eine Vergütungspflicht von mindestens 10 Wochenstunden für Teilzeitbeschäftigte ist vom Gesetzgeber vorgeschrieben. Auch „Geringfügige“ sind Teilzeitkräfte.

Der Vorteil aus der geringfügigen Beschäftigung liegt ausschließlich beim Mitarbeiter, für diesen sind Einkünfte bis zu 400,- Euro monatlich sozialversicherungs- und steuerfrei, somit also reines Nettoeinkommen. Für den Unternehmer hingegen ist der „Geringfügige“ teurer.

Wer nun als Unternehmer argumentiert, dass diese Mitarbeiter flexibler einsetzbar

sind bzw. nur die Stunden zu vergüten sind, die auch wirklich geleistet wurden, es also keine vertraglich zugesicherte Arbeitszeit gibt, dem ist zu sagen, dass er gleiche Verträge genau so gut mit sozialversicherungspflichtigen Mitarbeitern schließen kann. Hinweis: Beachten Sie die 10-Stunden-Regelung!

Zu warnen ist an dieser Stelle vor der allzu gängigen Praxis, „Geringfügigen“ mehr geleistete Stunden „unter der Hand“ zu vergüten. Nicht nur, dass diese Ausgaben nicht gewinn- und somit auch nicht steuermindernd sind, dieses

Verhalten erfüllt auch den Tatbestand des Steuer- und Sozialversicherungs Betrugs. Dies gilt für den Unternehmer wie für den Angestellten, wobei die drohende Strafe für den Unternehmer höher ausfallen dürfte als für den Mitarbeiter. Hinzu kommt eine mögliche Abhängigkeit des Unternehmers.

In diesen Fällen sollte Unternehmer über eine offizielle, weitergehende Beschäftigung der Mitarbeiter nachdenken. Bis zu einem Einkommen von monatlich 800 Euro ist der Sozialversicherungsanteil des Mitarbeiters geringer, als der des Arbeitgebers. Erst ab dieser Summe monatlicher Bezüge werden die Sozialversicherungsabgaben paritätisch (50/50) zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer aufgeteilt. Sicher ist eine solche Regelung zum Nachteil des Mitarbeiters. Sie ist jedoch zu 100 Prozent legal und für den Unternehmer kostengünstiger.

* Kontakt zum Autor:
Ralph Wißgott, Tel.: (02 34) 3 61 63 94, E-Mail:  rw@uw-b.de