

Risiko 400-Euro-Beschäftigung

Gerade in Anbetracht der derzeit unsicheren wirtschaftlichen Lage, überlegen sich einige Zahnärzte, derzeit anstatt einer neuen Vollzeitkraft doch lieber zunächst nur einen 400-€-Jobber einzustellen. Bei der Beschäftigung einer 400-€-Kraft gilt es aber für den Arbeitgeber einige Sondervorschriften zu beachten, um später keine böse Überraschung erleben zu müssen.

Anna Brix



Anna Brix

400-Euro-Jobs sind geringfügig entlohnte Beschäftigungen. Eine Beschäftigung ist geringfügig entlohnt, wenn das regelmäßige Arbeitsentgelt die Höchstgrenze von 400,00 Euro im Monat nicht überschreitet. Ist dieses Kriterium erfüllt, ist die Tätigkeit sozialversicherungsfrei. Das heißt, verdient der Arbeitnehmer bis zu 400,00 Euro regelmäßig im Monat, muss er hierfür keine Sozialversicherungsbeiträge zahlen. Die pauschalen Abgaben und Beiträge zur Sozialversicherung übernimmt der Arbeitgeber. Diese setzen sich folgendermaßen zusammen:

15 Prozent für die Rentenversicherung, 13 Prozent für die Krankenversicherung, 2 Prozent Pauschalsteuer, 0,1 Prozent Umlage nach dem Aufwendungsgesetz. Daraus ergeben sich insgesamt Abgaben in Höhe von 30,1 Prozent. Für die Abwicklung der Beitragszahlungen ist die Bundesknappschaft-/Minijob-Zentrale zuständig. Dort meldet der Zahnarzt seine Minijobber an und dort entrichtet er auch seine Abgaben. Darüber hinaus ist es für ihn wichtig zu wissen, dass von dem Mitarbeiter neben der geringfügigen Beschäftigung allenfalls noch eine Hauptbeschäftigung, aber kein weiterer Minijob ausgeübt wird. Nur in diesem Fall bleibt die 400-€-Beschäftigung nämlich in allen Versicherungszweigen für den Minijobber versicherungsfrei, da die Beträge des Minijobs und der Hauptbeschäftigung weder in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung addiert werden.

Hat ein 400-€-Jobber hingegen noch einen weiteren Minijob bei einem anderen Arbeitgeber, werden die Verdienste aus beiden Beschäftigungen zusammengerechnet. Damit steigt der Gesamtverdienst regelmäßig über die 400 € und es werden Renten-, Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung fällig. Ist der Arbeitgeber über diesen Sachverhalt nicht informiert, besteht die Gefahr, dass der Zahnarzt später die Sozialversicherungsbeiträge nachzahlen muss. Zwar hat das Landessozialgericht Baden-Württemberg im vergangenen Jahr entschieden, dass der Arbeitgeber Sozialversicherungsbeiträge nicht rückwirkend begleichen muss (Urteil vom 9. 4. 2008, Az.: L 5 R 2125/07). Begründet wurde dies damit, dass die Versicherungspflicht für den Mini-Jobber erst mit der Bekanntgabe des Bescheids, der die Versicherungspflicht feststellt, beginnt. Allerdings hat das Bundessozialgericht noch nicht zu dieser Frage entschieden, so dass abzuwarten bleibt, ob sich auch andere Gerichte dieser Rechtsauffassung anschließen werden.

Vor diesem Hintergrund ist es ratsam, in den schriftlichen Arbeitsvertrag eine Regelung aufzunehmen, die den Arbeitnehmer verpflichtet, den Zahnarzt über die von ihm ausgeübten Tätigkeiten bzw. über eingetretene Änderungen hinsichtlich der Beschäftigungsverhältnisse umgehend zu informieren. Zudem sollte bei der Einstellung schriftlich festgehalten werden, welche Beschäftigungsverhältnisse zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses bestehen. Ebenso ist zu bedenken, dass der anstellende Zahnarzt auch gegenüber Minijobbern eine Reihe von arbeitsrechtlichen Pflichten zu erfüllen hat. So muss er bei unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit bis zu sechs Wochen lang Entgeltfortzahlung an den Arbeitnehmer leisten, er muss dem Arbeitnehmer bezahlten Erholungsurlaub gewähren und für die Arbeitszeit, die wegen eines gesetzlichen Feiertages ausfällt, das Arbeitsentgelt fortzahlen. Selbstverständlich sind außerdem die gesetzlichen Kündigungsfristen einzuhalten.


Praxistipp: Die versicherungsrechtliche Beurteilung von geringfügig Beschäftigten kann für den Zahnarzt durchaus kompliziert werden. Daher empfiehlt es sich bereits im Arbeitsvertrag, auf die Besonderheiten im Rahmen der geringfügigen Beschäftigung einzugehen. Zwei wesentliche Punkte, die abweichend von dem Standardvertrag unbedingt in den Arbeitsvertrag aufgenommen werden sollten sind:

- Die Bestätigung des Arbeitnehmers, dass keinen weiteren Beschäftigungen nachgegangen wird sowie
- Ein Hinweis, dass der Arbeitnehmer in der gesetzlichen Rentenversicherung die Stellung eines versicherungspflichtigen Arbeitnehmers erwerben kann, wenn er gemäß § 5 Absatz 2 Satz 2 SGB VI auf die Versicherungsfreiheit durch Erklärung gegenüber dem Arbeitnehmer verzichtet.

Diese Regelungen schützen den Zahnarzt vor späteren Nachzahlungen und eventuellen Schadensersatzansprüchen des Arbeitnehmers.

— **AUTORIN**
Anna Brix, Rechtsanwältin

— **KONTAKT**

Medizinanwälte 
Lyck & Pätzold

Medizinanwälte L&P
Louisenstraße 21–23
61348 Bad Homburg
Tel.: 06172/13 99 60
Fax: 06172/13 99 66
E-Mail: kanzlei@medizinanwaelte.de
Internet: www.medizinanwaelte.de