

► Arbeitgeberleistungen

Arbeitgeber vergibt Genussrechte: Zahlungen sind Kapitalerträge

| Bietet ein Unternehmen Mitarbeitern hochverzinsliche Genussrechte an, stellen die Zinsen bei den Arbeitnehmern Kapitalerträge dar, die nur der 25-prozentigen Abgeltungsteuer unterliegen (und nicht dem individuellen Grenzsteuersatz). Es handelt sich selbst dann nicht um Arbeitslohn, wenn das Unternehmen die Genussrechte nur leitenden Mitarbeitern anbietet. Diese erfreuliche Ansicht vertritt das FG Münster. |

Als Kapitalanlage sind solche Vereinbarungen immer dann zu werten, wenn der Arbeitnehmer das Genussrechtskapital aus seinem eigenen Vermögen erbringt und ein effektives Verlustrisiko trägt (FG Münster, Urteil vom 07.12.2018, Az. 4 K 1366/17 E, Abruf-Nr. 207221, rechtskräftig).

► Geringfügige Beschäftigung

Überschreiten der Jahresentgeltgrenze von 5.400 Euro

| Ein Leser fragt, wann ein Minijobber die Jahresentgeltgrenze von 5.400 Euro überschreiten darf, ohne dass er sozialversicherungspflichtig wird. |

Antwort | Bei einem 450-Euro-Job kann der Minijobber monatlich bis zu 450 Euro verdienen. Die jährliche Verdienstgrenze liegt bei 5.400 Euro. Übersteigt der Jahresverdienst die 5.400 Euro, weil der Minijobber in einzelnen Monaten mehr als 450 Euro verdient, kommt es darauf an, ob dies regelmäßig und vorhersehbar oder gelegentlich und nicht vorhersehbar geschieht:

- Erhöht sich der Verdienst des Minijobbers auf mehr als 450 Euro **gelegentlich und nicht vorhersehbar**, spricht bis zu drei Mal in einem Zwölf-Monats-Zeitraum, z. B. bei einer plötzlichen Krankheitsvertretung, bleibt die Tätigkeit ein Minijob. Dann darf der Jahresverdienst auch weit mehr als 5.400 Euro betragen.
- Verdient der Minijobber dagegen **regelmäßig und vorhersehbar** über 450 Euro im Monat, ist die Beschäftigung kein Minijob mehr, sondern sozialversicherungspflichtig.

Wichtig | Schwankt das Arbeitsentgelt eines Minijobbers unvorhersehbar oder werden bei einer Dauerbeschäftigung saisonbedingt vorhersehbar unterschiedliche Arbeitsentgelte erzielt, ist dies unschädlich für das Vorliegen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung, solange die jährliche Entgeltgrenze von 5.400 Euro nicht überschritten wird. Dies gilt nicht, wenn eine regelmäßige geringfügig entlohnte Beschäftigung auszuschließen ist, weil deren Umfang erheblichen Schwankungen unterliegt. Das ist dann der Fall, wenn eine in wenigen Monaten eines Jahres ausgeübte mehr als geringfügig entlohnte Beschäftigung nur deshalb geringfügig ausgeübt würde, weil die Arbeitszeit und das Arbeitsentgelt in den übrigen Monaten des Jahres lediglich soweit reduziert werden, dass das Jahresarbeitsentgelt 5.400 Euro nicht übersteigt. Dies gilt auch, wenn unverhältnismäßige Schwankungen saisonbedingt begründet werden. In diesen Fällen liegt in den Monaten des Überschreitens der Entgeltgrenze keine geringfügig entlohnte Beschäftigung vor (Geringfügigkeits-Richtlinien vom 21.11.2018, Abruf-Nr. 206032).

Verlustrisiko spricht
gegen Arbeitslohn

Ein Leser fragt –
LGP antwortet