

## **Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse ab 01.07.2006**

Sogenannte geringfügige Beschäftigungsverhältnisse erfreuen sich sowohl bei Arbeitgebern als auch Arbeitnehmern einer dauerhaften Beliebtheit. Dabei sind diese Beschäftigungsverhältnisse sowohl vom Umfang, als auch von der Vergütungshöhe her als geringfügig anzusehen, was jedoch keinerlei Einschränkung hinsichtlich bestehender Rechtsansprüche zur Folge hat. Es bestehen für den Arbeitnehmer demnach die üblichen Ansprüche auf bezahlten Urlaub, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, Einhaltung von Kündigungsfristen etc..

Ein Beschäftigungsverhältnis mit einem monatlichen Verdienst von maximal € 400,00 erfüllt die steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Voraussetzungen für ein sogenanntes geringfügiges Beschäftigungsverhältnis. Daraus resultieren folgende Konsequenzen:

### 1) Sozialversicherung

Im Bereich der Sozialversicherung gibt es verschiedene Varianten, die sich überwiegend an den persönlichen Verhältnissen des geringfügig beschäftigten Arbeitnehmers orientieren:

Auf das Entgelt eines geringfügig beschäftigten Arbeitnehmers hat der Arbeitgeber pauschale Beiträge zu Kranken- (13 %) und Rentenversicherung (15 %) an die Bundesknappschaft abzuführen. Dabei entfällt der vorstehend genannte pauschale Versicherungsbeitrag zur Krankenversicherung, sofern der Arbeitnehmer nicht in der gesetzlichen Krankenversicherung (sondern privat) versichert ist.

Für in Privathaushalten geringfügig Beschäftigte gelten abweichend von den vorgenannten Prozentsätzen verminderte pauschale Beiträge zur Sozialversicherung, die bei jeweils 5% für Kranken- und Rentenversicherung liegen.

Leistungsansprüche resultieren aus der Beitragszahlung im Bereich der Krankenversicherung nicht. Für die Rentenversicherung sind solche jedoch gegeben. Daher besteht diesbezüglich auch die Möglichkeit, dass der Arbeitnehmer aus eigenen Mitteln den pauschalen Beitrag zur Rentenversicherung von 15 % auf den aktuellen Beitragssatz in Höhe von 19,5 % aufstockt, um für sich eine entsprechend bessere Altersvorsorge zu bewirken.

Zu beachten sind auch die sonstigen Betätigungen des betreffenden Arbeitnehmers; wird die vorgenannte Verdienstobergrenze von 400,00 € durch anderweitig bestehende geringfügige Beschäftigungsverhältnisse überschritten, kommt es u.U. zur Beitragspflicht in den einzelnen Bereichen der Sozialversicherung nach den allgemein üblichen Kriterien. Insgesamt bleibt eine Nebenbeschäftigung neben einem (steuer- und sozialversicherungspflichtigem) Hauptbeschäftigungsverhältnis anrechnungsfrei.

## 2) Steuer

- a) Sofern die unter 1. genannten pauschalen Beiträge zur Rentenversicherung entrichtet werden, kann die Steuerpflicht der Aushilfsvergütung durch Entrichtung eines pauschalen Steuerbetrages (bereits inklusive Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer) in Höhe von 2% des Aushilfslohns an die Bundesknappschaft abgegolten werden.
- b) Selbstverständlich besteht auch die Möglichkeit der Vornahme eines Lohnsteuerabzugs gemäß Regelversteuerung unter Berücksichtigung der auf der vom Arbeitnehmer einzureichenden Lohnsteuerkarte vermerkten Steuerklasse. Auch Solidaritätszuschlag und Kirchensteuerbeträge wären in diesem Fall gemäß den üblichen Gegebenheiten vom Arbeitgeber einzubehalten und an das zuständige Finanzamt abzuführen.
- c) Schlussendlich kann der Arbeitgeber die Steuerpflicht auch pauschal mit einer 20 %-igen Lohnsteuer (zzgl. Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer) abgelten, so dass eine Versteuerung durch den Arbeitnehmer nicht mehr erfolgen muss. Diese Konstellation kann sich dabei in den Fällen als günstig erweisen, in denen es gemäß den Ausführungen unter Punkt 1. zu keiner Entrichtung von pauschalen Rentenversicherungsbeiträgen kommt bzw. kommen kann und somit die vorstehende – günstige – Variante a) nicht anwendbar ist.

Grundsätzlich ist zu berücksichtigen, dass es sich auch bei geringfügig beschäftigten Aushilfen um ordnungsgemäß anzumeldende und abzurechnende Arbeitnehmer handelt. Dabei können Besonderheiten, wie bspw. die Gewährung einer Jahresprämie (Weihnachtsgeld o.ä.), eines geldwerten Vorteils, die Zuwendung eines „zu teuren“ Geschenks etc. zu einer Überschreitung der Entgeltobergrenze von 400,00 €, und damit zum ggf. rückwirkenden Eintritt „normaler“ Steuer- und (u.U. auch innerhalb der sogenannten Gleitzone begünstigten) Sozialversicherungspflicht führen.

Im Zweifelsfall empfiehlt es sich, hinsichtlich konkreter Überlegungen etc. den mit der Lohnbuchführung betrauten Steuerberater vorab zu kontaktieren.