

## **INHALTSVERZEICHNIS**

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS .....	II
A. EINLEITUNG .....	1
B. ARBEITSRECHT .....	3
C. SOZIALVERSICHERUNGSRECHT .....	3
I. BEGRIFF DER GERINGFÜGIGEN BESCHÄFTIGUNG .....	4
II. GERINGFÜGIG ENTLOHNTE BESCHÄFTIGUNG .....	5
1. Allgemeine Voraussetzungen .....	5
a) Wöchentliche Arbeitszeit .....	5
b) Arbeitsentgeltgrenzen .....	6
c) Überschreiten der Arbeitsentgelt- und Zeitgrenzen .....	6
2. Bestehen mehrerer Beschäftigungsverhältnisse .....	7
a) Mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen .....	8
b) Geringfügig entlohnte Beschäftigung neben nicht geringfügiger Beschäftigung .....	9
3. Beitragsrecht .....	10
a) Krankenversicherung .....	10
b) Rentenversicherung .....	11
c) Berechnung und Abführung der Beiträge .....	12
III. GERINGFÜGIG KURZFRISTIGE BESCHÄFTIGUNGEN .....	12
1. Zeitliche Grenzen .....	13
2. Überschreiten der Zeitgrenzen .....	14
3. Berufsmäßigkeit .....	14
4. Zusammenrechnung mehrerer kurzfristiger Beschäftigungen .....	15
D. LOHNSTEUERRECHT .....	16
I. GERINGFÜGIG ENTLOHNTE BESCHÄFTIGUNG .....	16
1. Steuerfreiheit .....	17
2. Pauschale Lohnsteuer .....	18
3. Besteuerung nach Lohnsteuerkarte .....	18
II. KURZFRISTIGE BESCHÄFTIGUNG .....	19
1. Pauschale Lohnsteuer .....	19
2. Besteuerung nach Lohnsteuerkarte .....	19
E. FAZIT .....	20
LITERATURVERZEICHNIS .....	III

## **ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS**

a.a.O.	am angegebenen Ort
Abs.	Absatz
AOK	Allgemeine Ortskrankenkasse
ArbG	Arbeitsgericht
AV	Arbeitslosenversicherung
BAG	Bundesarbeitsgericht
BGBI. I	Bundesgesetzblatt Teil I
BMA	Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung
BSG	Bundessozialgericht
bzw.	beziehungsweise
DB	Der Betrieb
d. h.	das heißt
DIW	Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung
DM	Deutsche Mark
DP	Das Personal-Büro in Recht und Praxis
EStG	Einkommensteuergesetz
evtl.	eventuell(e)
gem.	gemäß
ggf.	gegebenenfalls
Hrsg.	Herausgeber
i. d. R.	in der Regel
iSd	im Sinne des
i. V. m.	in Verbindung mit
KV	Krankenversicherung
lt.	laut
LSt	Lohnsteuer
Nr.	Nummer
o. g.	oben genannt (en)
o. V.	ohne Verfasser
PV	Pflegeversicherung
Rdnr.	Randnummer
RV	Rentenversicherung
S.	Seite
SGB I - XI	Sozialgesetzbuch – Erstes Buch bis Elftes Buch
SozVers	Sozialversicherung
SozVRecht	Sozialversicherungsrecht
u. a.	unter anderem
vgl.	vergleiche
z. B.	zum Beispiel

## A. Einleitung

Wenn eine Teilzeitbeschäftigung die sogenannte Geringfügigkeitsgrenze nicht überschreitet, spricht man von einer geringfügigen Beschäftigung. Der Gesetzgeber wollte damit die Möglichkeit für den Arbeitnehmer schaffen, ohne Sozialabgaben und letztlich für den Arbeitnehmer steuerfrei in gewissem Umfang einer "Aushilfsbeschäftigung" nachzugehen. Dies war bis zur Neuregelung der geringfügigen Beschäftigung für den Arbeitnehmer, der ausschließlich in geringfügigem Umfang beschäftigt war, mit schwerwiegenden sozialversicherungsrechtlichen Nachteilen verbunden, da solche Beschäftigungen bis 1. April 1999 in der Renten-, Arbeitslosen-, Kranken- und Pflegeversicherung versicherungsfrei waren und somit keinen sozialen Schutz im Fall von Krankheit, Arbeitslosigkeit, im Alter und bei Pflegebedürftigkeit erlangten. Bei diesen Beschäftigten handelt es sich zum großen Teil um Frauen.<sup>1</sup>

Die Vermutung, dass Arbeitnehmer in solchen Beschäftigungsverhältnissen nicht ausreichend gesichert seien und die Befürchtung, dass die Unternehmen das Instrument der geringfügigen Beschäftigung zur Vermeidung von Lohnnebenkosten ausnutzten, indem sie sozialversicherungspflichtige in nicht sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse umwandelten, führte zur Forderung die Sozialversicherungsfreiheit für geringfügig Beschäftigungsverhältnisse abzuschaffen.<sup>2</sup>

So nahm der Anteil sozialversicherungspflichtig Beschäftigter in der Bundesrepublik Deutschland von 1992 bis 1997 von 29.325 Millionen auf 27.298 Millionen ab, während die Zahl der geringfügig Beschäftigten im gleichen Zeitraum von 4,2 auf 5,6 Millionen stieg. Besonders häufig wird diese Form der Beschäftigung in privaten Haushalten, im Einzelhandel, Gastgewerbe und Handwerk ausgeübt.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> vgl. Hanau/Peters-Lange, a.a.O. S. 162

<sup>2</sup> vgl. Schwarze, a.a.O. S. 3

<sup>3</sup> vgl. Rombach, SGB 5/99, S. 216

Aufgrund dieser stetig ansteigenden Zahl an sozial ungeschützten Beschäftigungsverhältnissen wurde durch das „Gesetz zur Neuregelung der geringfügigen Beschäftigung“<sup>4</sup> – in Kraft seit 1. April 1999 – die bisherige sozialversicherungsrechtliche Behandlung derartiger Beschäftigungen grundlegend neu geregelt. Auch im Steuerrecht sind Änderungen vorgenommen worden.<sup>5</sup>

Die Neuregelung zielt darauf ab:

- „mittelfristig die Ausweitung der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse einzudämmen,
- die Finanzgrundlagen der beitragsfinanzierten Sozialversicherung zu sichern,
- Frauen, die vor allem in diesen Beschäftigungsverhältnissen arbeiten, eine verbesserte Alterssicherung zu ermöglichen,
- Ausweichreaktionen in den Bereich der Schwarzarbeit sowie eine weitere Aufteilung der normalen Beschäftigungsverhältnisse zu verhindern und
- die Kontrollmöglichkeiten zu verbessern.“<sup>6</sup>

In dieser Arbeit möchte ich die gesetzlichen Regelungen zur geringfügigen Beschäftigung in ihren Grundzügen darstellen. Dazu werde ich zunächst die geringfügige Beschäftigung arbeitsrechtlich einordnen. Anschließend eingehend die sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen erläutern und diese an Beispielen veranschaulichen. Danach werde ich etwas kürzer die lohnsteuerrechtlichen Aspekte der geringfügigen Beschäftigung erörtern. Abschließend werde ich die gesetzlichen Regelungen zur geringfügigen Beschäftigung werten, indem ich erläutere, ob die o. g. angestrebten Ziele erreicht wurden und aufzeige, welche Probleme die Neuregelung aufwirft. In dieser Arbeit verzichte ich darauf, die neue Fassung mit der alten Fassung des Gesetzes zu vergleichen, da die neue Fassung seit nunmehr zwei Jahren in Kraft ist (und wohl auch in nächster Zukunft nicht geändert werden wird). Auch werde ich nicht auf alle Ausnahme- und Einzelregelungen, die es für bestimmte Personengruppen gibt, eingehen, da das den Rahmen dieser Arbeit sprengen würde.

---

<sup>4</sup> vgl. BGBl. I. Nr. 14 vom 29.3.1999, S. 388 ff.

<sup>5</sup> vgl. Rombach, SGB 5/99, S. 215

<sup>6</sup> vgl. o. V. (BMA), a.a.O. S. 5

## **B. Arbeitsrecht**

Arbeitsrechtlich gesehen, ist die geringfügige Beschäftigung eine Sonderform des Arbeitsverhältnisses, da sie zu den Teilzeitarbeitsverhältnissen gezählt wird. Somit gelten zumindest arbeitsrechtlich grundsätzlich alle Merkmale der Teilzeitbeschäftigung auch für die geringfügige Beschäftigung. Es handelt sich aber trotzdem um ein vollwertiges Arbeitsverhältnis, demzufolge unterliegen geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer dem Schutz des gesamten Arbeitsrechts. Abweichungen ergeben sich für diese Form der Beschäftigung hauptsächlich im Bereich des Sozialversicherungsrechts.<sup>7</sup>

## **C. Sozialversicherungsrecht**

Die geringfügige Beschäftigung ist grundsätzlich im SGB geregelt. Der Personenkreis der geringfügig Beschäftigten ist eine Ausnahme vom Prinzip des deutschen SozVRechts, welches darin besteht, dass gegen Entgelt beschäftigte Arbeitnehmer in KV, RV, PV und AV versicherungspflichtig sind. Denn nach § 1 Satz 1 SGB VI und § 5 Abs. 1 SGB V unterliegen der Versicherungspflicht in der gesetzlichen RV und KV Arbeiter, Angestellte und zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte, die gegen Arbeitsentgelt beschäftigt sind. Es sei denn, dass sie nach § 5 Abs. 2 Nr. 1 SGB VI und § 7 SGB V wegen Ausübung einer geringfügigen Beschäftigung iSd § 8 Abs. 1 SGB IV versicherungsfrei sind.<sup>8</sup> Aus der Krankenversicherungsfreiheit folgt, dass in dieser Beschäftigung auch keine Versicherungspflicht in der PV nach § 20 SGB XI besteht. Die Arbeitslosenversicherungsfreiheit geringfügiger Beschäftigungen ergibt sich aus § 27 Abs. 2 SGB III.<sup>9</sup>

Arbeitnehmer, welche ausschließlich eine geringfügige Beschäftigung iSd § 8 Abs. 1 SGB IV ausüben, sind folglich grundsätzlich in allen Zweigen der SozVers, nämlich in der KV, RV, PV und AV, versicherungsfrei gem. §§ 7 SGB V; 5 Abs. 2 SGB VI; 27 Abs. 2 SGB III und 20 Abs. 1 SGB XI.

---

<sup>7</sup> vgl. o. V. (DP), a.a.O. S. 287

<sup>8</sup> vgl. Küttner, a.a.O. S. 1042 - 1043

<sup>9</sup> vgl. Hungenberg/Tonscheidt, a.a.O. S. 162

Ausnahme:

Versicherungsfreiheit in der RV, KV, PV und AV wegen Geringfügigkeit der Beschäftigung kommt gem. § 7 SGB V, § 5 Abs. 2 SGB VI und § 27 Abs. 2 SGB III für Personen grundsätzlich nicht in Betracht, die

- im Rahmen betrieblicher Berufsbildung (z.B. Auszubildende und Praktikanten),
- im Rahmen des Gesetzes zur Förderung eines freiwilligen sozialen Jahres,
- im Rahmen des Gesetzes zur Förderung eines freiwilligen ökologischen Jahres,
- als Behinderte in geschützten Einrichtungen,
- als Jugendliche in Einrichtungen der Jugendhilfe und als Behinderte in Berufsbildungswerken,
- aufgrund einer stufenweisen Wiedereingliederung in das Erwerbsleben nach § 74 SGB V

beschäftigt sind.<sup>10</sup>

## I. Begriff der geringfügigen Beschäftigung

Der Begriff „geringfügige Beschäftigung“ stammt aus dem SozVRecht; er ist ein Oberbegriff und kommt in zwei Arten vor, die in § 8 Abs. 1 SGB IV bestimmt werden. Zum einen die **geringfügig entlohnte** Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV und zum anderen die **geringfügig kurzfristige** Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV. Ersteres liegt vor, wenn die Beschäftigung wegen der geringen wöchentlichen Arbeitszeit und der Höhe des erzielten Arbeitsentgelts geringfügig ist. Kurzfristig ist eine Beschäftigung, wenn sie aufgrund einer zeitlichen Begrenzung eine bestimmte Dauer nicht überschreitet.<sup>11</sup> Bei der zu beurteilenden Beschäftigung ist aus beitragsrechtlichen Gründen zu unterscheiden, ob es sich um eine geringfügig entlohnte Beschäftigung oder um eine kurzfristige Beschäftigung handelt. Die eindeutige Zuordnung einer geringfügigen Beschäftigung zu der einen oder der anderen Art ist wegen der unterschiedlichen Rechtsfolge besonders wichtig.<sup>12</sup>

Es muss also zunächst geprüft und entschieden werden, ob eine regelmäßige Beschäftigung vorliegt, dann erfolgt die Prüfung nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV – welche ich im nächsten Abschnitt erläutern werde - oder ob es sich nur um eine gelegentliche Tätigkeit handelt, dann erfolgt die Prüfung der Geringfügigkeit nach § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV.

---

<sup>10</sup> vgl. Hungenberg/Tonscheidt, a.a.O. S. 162

<sup>11</sup> vgl. o. V. (DP), a.a.O. S. 172

<sup>12</sup> vgl. o.V. (AOK), a.a.O. S. 3

## **II. Geringfügig entlohnte Beschäftigung**

### **1. Allgemeine Voraussetzungen**

Nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV ist eine geringfügig entlohnte Beschäftigung gegeben und von der Versicherungspflicht ausgenommen, wenn:

- die wöchentliche Arbeitszeit regelmäßig weniger als 15 Stunden in der Woche beträgt und
- das monatliche Arbeitsentgelt regelmäßig 630 DM nicht überschreitet.

Beide Voraussetzungen sind kumulativ zu erfüllen, andernfalls ist die Beschäftigung nicht mehr als geringfügig entlohnte versicherungsfrei.<sup>13</sup>

Nach der Rechtsprechung des BSG ist eine Beschäftigung, regelmäßig iSd § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV, wenn diese von vorne herein auf ständige Wiederholung gerichtet ist und über mehrere Jahre hinweg ausgeübt werden soll. Weiterhin liegt Regelmäßigkeit erst dann vor, wenn die Arbeit nicht in unvorhergesehener und in wechselnder Häufigkeit stattfindet, sondern wenn sie aufgrund eines Rahmenvertrages im Sinn einer auf Dauer angelegten Rechtsbeziehung in kurzem Abstand erfolgt.<sup>14</sup>

Im Folgenden werde ich auf die in § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV festgelegten Tatbestandsmerkmale der geringfügig entlohnten Beschäftigung näher eingehen und die Folgen aufzeigen, wenn diese nicht eingehalten werden.

#### **a) Wöchentliche Arbeitszeit**

Für die versicherungsrechtliche Beurteilung kann die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit entweder aus dem Arbeitsvertrag oder aus der Eigenart der Beschäftigung abgeleitet werden. Nur wenn die Arbeitszeit von Woche zu Woche schwankt, ist die regelmäßige Wochenarbeitszeit zu schätzen. Zu diesem Zweck sind die voraussichtlichen Arbeitsstunden der drei folgenden Kalendermonate, dies entspricht 13 Wochen, zu addieren und dann durch 13 zu dividieren. Ist eine vorausschauende Betrachtung nicht möglich, dann kann auf die Arbeitszeit ggf. vergleichbarer Arbeitnehmer in den letzten drei Kalendermonaten zurückgegriffen werden. Nicht bezahlte Pausen und Arbeitsbereitschaftszeiten werden bei der Ermittlung der Arbeitszeit außer Acht gelassen.<sup>15</sup>

---

<sup>13</sup> vgl. Schaub, a.a.O. S. 323 oder Bauer/Schuster, DB, S. 689

<sup>14</sup> vgl. BSG vom 11.5.1993 – 12 RK 23/91 – SozR 3-2400 zu § 8 SGB IV

<sup>15</sup> Vgl. Mader/Perach, a.a.O. Rdnr. 1120

## b) Arbeitsentgeltgrenzen

Die für die versicherungsrechtliche Beurteilung von geringfügigen Beschäftigungen maßgebende Arbeitsentgeltgrenze wurde vom 1. April 1999 an in den alten und neuen Bundesländern einheitlich und ausschließlich auf die Geringfügigkeitsgrenze von 630 DM bzw. 322,11 EUR gesetzlich festgeschrieben.<sup>16</sup>

Bei der Ermittlung des Arbeitsentgelts ist vom regelmäßigen Arbeitsentgelt auszugehen. Dabei ist zu beachten, dass einmalige Einnahmen bzw. Sonderzahlungen, wie z. B. Urlaubs- und Weihnachtsgatifikationen beim monatlichen Arbeitsentgelt anteilmäßig mit berücksichtigt werden, wenn sie vertraglich mindestens einmal jährlich beansprucht werden können oder mit hinreichender Sicherheit (z. B. aufgrund eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrags) mindestens einmal jährlich zu erwarten sind.<sup>17</sup>

### Beispiel:

Eine Arbeitnehmerin arbeitet 10 Stunden in der Woche gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 600 DM. Außerdem erhält sie jeweils im Dezember ein ihr vertraglich zugesichertes Weihnachtsgeld in Höhe von 480 DM. Das maßgebende Arbeitsentgelt ist wie folgt zu ermitteln:

laufendes Arbeitsentgelt (600 DM x 12 =)	7.200 DM
+ Weihnachtsgeld	<u>480 DM</u>
= zusammen	7.680 DM

→ Ein Zwölftel dieses Betrages (7.680 DM : 12) beträgt 640 DM und übersteigt die Arbeitsentgeltgrenze von 630 DM, so dass die Arbeitnehmerin versicherungspflichtig ist.

Ist das Arbeitsentgelt im Rahmen eines Dauerarbeitsverhältnisses monatlich nicht gleichbleibend, wird aus dem Jahresverdienst ein Monatsdurchschnitt ermittelt. Ist vertraglich kein festes Arbeitsentgelt vereinbart worden, sondern schwankt dieses von Monat zu Monat, ist das monatliche Arbeitsentgelt zu schätzen.<sup>18</sup>

## c) Überschreiten der Arbeitsentgelt- und Zeitgrenzen

Versicherungsfreiheit wegen Geringfügigkeit besteht nur solange, wie die Arbeitsentgelt- und Zeitgrenzen nicht überschritten werden. Erreicht die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit mindestens 15 Stunden oder überschreitet das Arbeitsentgelt regelmäßig 630 DM, so tritt vom Tage des Erreichens bzw. Über-

---

<sup>16</sup> Vgl. Mader/Perach, a.a.O. Rdnr. 1121

<sup>17</sup> vgl. BSG vom 28.2.1984 – 12 RK 21/83 – USK 8401 zu § 8 SGB IV

<sup>18</sup> vgl. o. V. (AOK), a.a.O. S. 6



schreitens an Versicherungspflicht ein. Für die zurückliegende Zeit verbleibt es bei der Versicherungsfreiheit.<sup>19</sup>

Beispiel:

Eine Arbeitnehmerin arbeitet 14 Stunden in der Woche gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 600 DM. Es wird eine Erhöhung des Arbeitsentgelts auf 650 DM mit Wirkung vom 1. Juni 2001 vereinbart.

→ Da das Arbeitsentgelt ab 1. Juni 2001 630 DM übersteigt, endet die Versicherungsfreiheit in der RV, KV, PV und AV am 31. Mai 2001.

Allerdings endet nicht bei jeder Überschreitung der Grenzwerte sogleich auch die Versicherungsfreiheit. Unschädlich sind Überschreitungen, die nur gelegentlich und nicht vorhersehbar sind. Typische Fälle sind die Urlaubs- und Krankheitsvertretung sowie der nicht kalkulierbare Arbeitsmehraufwand. Als gelegentlich ist dabei ein Zeitraum von bis zu zwei Monaten pro Jahr anzusehen.<sup>20</sup>

Bei der sozialversicherungsrechtlichen Behandlung der geringfügig entlohnten Beschäftigung ist weiterhin danach zu unterscheiden, ob die geringfügige Beschäftigung das einzige Beschäftigungsverhältnis des Beschäftigten ist, oder ob daneben noch ein oder mehrere andere Beschäftigungsverhältnisse ausgeübt werden. Denn nur unter Einhaltung o. g. Voraussetzungen besteht grundsätzlich Versicherungsfreiheit des geringfügig Beschäftigten in allen Zweigen der SozVers gem. §§ 27 Abs. 2 SGB III, 7 SGB V, 5 Abs. 2 SGB VI, 20 Abs. 1 SGB XI.

## **2. Bestehen mehrerer Beschäftigungsverhältnisse**

Arbeitet ein Arbeitnehmer gleichzeitig bei verschiedenen Arbeitgebern, werden die wöchentlichen Arbeitszeiten und Arbeitsentgelte aus mehreren geringfügig entlohnten Beschäftigungen sowie aus geringfügig entlohnten mit nicht geringfügigen Beschäftigungen lt. § 8 Abs. 2 SGB IV zusammengerechnet.<sup>21</sup>

Um diese Zusammenrechnung realisieren zu können, hat der Arbeitnehmer die Pflicht seinen Arbeitgeber, bei dem er geringfügig Beschäftigt ist, von seiner Hauptbeschäftigung bzw. von der Aufnahme einer weiteren geringfügigen Beschäftigung zu informieren. Damit der Arbeitgeber prüfen kann, ob die Versicherungsfreiheit weiterhin gegeben ist. Verletzt der Arbeitnehmer diese Anzeigepflicht ist er dem Arbeitgeber ggf. zum Schadenersatz verpflichtet.

---

<sup>19</sup> vgl. Hungenberg/Tonscheidt, a.a.O. S. 168

<sup>20</sup> vgl. o. V. (AOK), a.a.O. S. 6

<sup>21</sup> vgl. Mader/Perach, a.a.O. Rdnr. 1123

Das bedeutet, dass der Arbeitnehmer, wenn er durch die Aufnahme einer weiteren geringfügigen Beschäftigung versicherungspflichtig geworden ist, die Arbeitnehmer-Anteile der SozVers-Beiträge seinem Arbeitgeber nachentrichten muß, welche der Arbeitgeber zunächst einmal tragen mußte.<sup>22</sup>

Übt ein Arbeitnehmer bei demselben Arbeitgeber gleichzeitig mehrere Beschäftigungsverhältnisse aus, so ist ohne Rücksicht auf die arbeitsvertragliche Gestaltung sozialversicherungsrechtlich von einem einheitlichen Beschäftigungsverhältnis auszugehen. Das bedeutet, dass für die kranken-, renten-, pflege- und arbeitslosenversicherungsrechtliche Beurteilung des Arbeitnehmers die Arbeitsentgelte und Arbeitszeiten aus allen Beschäftigungen zusammenzurechnen sind.<sup>23</sup>

### **a) Mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen**

Werden mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen bei verschiedenen Arbeitgebern nebeneinander ausgeübt, dann sind für die Beurteilung der Frage, ob die Grenzen erreicht bzw. überschritten werden, die wöchentlichen Arbeitszeiten und die Arbeitsentgelte aus den einzelnen Beschäftigungen zusammenzurechnen; dies wird durch § 8 Abs. 2 SGB IV festgelegt.<sup>24</sup>

Werden durch die Zusammenrechnung von geringfügigen Beschäftigungen iSd § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV die Grenzen überschritten, gelten für diese Beschäftigungen die allgemeinen sozialversicherungsbeitrags- und leistungsrechtlichen Regeln. Das Arbeitsentgelt unterliegt dann der üblichen Beitragspflicht und Arbeitgeber und Arbeitnehmer müssen die Renten-, Kranken-, Pflege- sowie Arbeitslosenversicherungsbeiträge je zur Hälfte tragen.<sup>25</sup>

#### Beispiel:

Eine Arbeitnehmerin arbeitet in zwei Privathaushalten. Im ersten Arbeitsverhältnis erhält sie für 8 Stunden wöchentlich ein monatliches Arbeitsentgelt von 350 DM. Aus dem anderen Arbeitsverhältnis erhält sie 310 DM bei einer Arbeitszeit von 7 Stunden in der Woche.

→ Das Beschäftigungsverhältnis ist kranken-, pflege-, renten- und arbeitslosenversicherungspflichtig, weil die erzielten Arbeitsentgelte aus beiden Beschäftigungen zusammen 660 DM betragen und somit die Arbeitsentgeltgrenze von 630 DM übersteigen. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt insgesamt 15 Stunden in der Woche; die Arbeitszeitgrenze wird somit ebenfalls überschritten.

---

<sup>22</sup> vgl. BAG vom 18.11.1988 – 8 AZR 12/86 - BAGE 60, 135

<sup>23</sup> vgl. BSG vom 16.2.1983 – 12 RK 26/81 – USK 8310 zu § 8 SGB IV

<sup>24</sup> vgl. Schaub, a.a.O. Rdnr. 39

<sup>25</sup> vgl. o. V. (BMA), a.a.O. S. 8

## **b) Geringfügig entlohnte Beschäftigung neben nicht geringfügiger Beschäftigung**

Übt ein Arbeitnehmer neben einer nicht geringfügigen Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber eine geringfügig entlohnte Beschäftigung aus, dann erfolgt nach § 8 Abs. 2 Satz 1 SGB IV i. V. m. § 7 Satz 2 SGB V bzw. § 5 Abs. 2 Satz 1 SGB VI in der gesetzlichen RV, KV und PV ebenfalls eine Zusammenrechnung mit der Folge, dass auch die geringfügig entlohnte Beschäftigung versicherungspflichtig wird.<sup>26</sup>

In der gesetzlichen AV erfolgt lt. § 27 Abs. 2 S. 1 SGB III keine Zusammenrechnung von geringfügig entlohten Beschäftigungen mit nicht geringfügigen Beschäftigungen. Somit bleiben die geringfügig entlohten Beschäftigungen in der AV versicherungsfrei, es sei denn, dass die wöchentlichen Arbeitszeiten oder Arbeitsentgelte aus mehreren nebeneinander ausgeübten geringfügig entlohten Beschäftigungen insgesamt die o. g. Grenzen überschreiten.<sup>27</sup>

### Beispiel:

Ein Arbeitnehmer arbeitet 38 Stunden in der Woche gegen ein monatliches Entgelt von 4.000 DM. Er nimmt eine weitere Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber auf; dort arbeitet er wöchentlich 8 Stunden und erhält 620 DM im Monat.

→ Der Arbeitnehmer ist aufgrund der Beschäftigung bei seinem Haupt-Arbeitgeber in KV, RV, AV und PV versicherungspflichtig. Die Beschäftigung bei seinem zweiten Arbeitgeber begründet ebenfalls Versicherungspflicht in RV, KV und PV, weil sie neben einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung ausgeübt wird; in der AV besteht jedoch Versicherungsfreiheit.

### Ausnahme:

In der gesetzlichen RV und KV erfolgt eine Zusammenrechnung von geringfügiger und nicht geringfügiger Beschäftigung nur dann, wenn der Arbeitnehmer in der Hauptbeschäftigung versicherungspflichtig ist (§ 7 Satz 2 SGB V bzw. § 5 Abs. 2 SGB VI). Das bedeutet z. B., dass die geringfügige Beschäftigung eines versicherungsfreien Beamten oder eines von der Rentenversicherungspflicht befreiten Selbständigen nicht mit der jeweiligen Hauptbeschäftigung dieser Personen zusammengerechnet werden bzw., dass bei einer geringfügigen Nebenbeschäftigung eines privat krankenversicherten Beschäftigten keine Zusammenrechnung erfolgt.<sup>28</sup>

---

<sup>26</sup> vgl. Hungenberg/Tonscheidt, a.a.O. S. 164

<sup>27</sup> vgl. o. V. (DP), a.a.O. S. 177

<sup>28</sup> vgl. Pelikan, a.a.O. S. 40

### 3. Beitragsrecht

Für versicherungsfreie geringfügig entlohnte Beschäftigung hat der Arbeitgeber unter bestimmten Voraussetzungen Pauschalbeiträge zur KV und RV zu zahlen, nicht dagegen zur PV und AV. Pauschalbeiträge kommen nur dann in Betracht, wenn der Arbeitnehmer versicherungsfrei ist. Dies ist immer dann der Fall, wenn er eine geringfügige Beschäftigung unter Einhaltung o. g. Tatbestandsmerkmale ausübt.<sup>29</sup>

#### Beispiel:

Eine Arbeitnehmerin arbeitet 14 Stunden in der Woche. Sie erhält ein monatliches Arbeitsentgelt von 600 DM.

→ Die Beschäftigung ist sozialversicherungsfrei, da sowohl die wöchentliche Arbeitszeit unter 15 Stunden bleibt als auch das Arbeitsentgelt die Grenze von 630 DM nicht übersteigt. Der Arbeitgeber hat jedoch aufgrund der geringfügigen versicherungsfreien Beschäftigung Pauschalbeiträge zur KV und RV zu übernehmen.

Die Pauschalbeiträge zur RV und KV hat der Arbeitgeber allein zu tragen und können auch nach § 32 Abs. 1 SGB I nicht durch Vertrag auf den Arbeitnehmer abgewälzt werden.<sup>30</sup>

#### a) Krankenversicherung

Der Arbeitgeber muß gem. § 249 b Satz 1 SGB V für geringfügig entlohnte Beschäftigungsverhältnisse ein Pauschalbeitrag in Höhe von 10 % des Bruttoarbeitsentgeltes entrichten, wenn der Arbeitnehmer in der geringfügig entlohnten Beschäftigung nach § 7 SGB V krankenversicherungsfrei oder nicht krankenversicherungspflichtig und in einer gesetzlichen KV versichert ist. Dabei ist es unerheblich, ob es sich um eine Pflicht- oder freiwillige Versicherung handelt oder ob der geringfügig Beschäftigte familienversichert ist.<sup>31</sup>

Für geringfügig Beschäftigte, die privat oder gar nicht krankenversichert sind, fallen keine Pauschalbeiträge an (z.B. Beamte, privat krankenversicherte Selbständige). Jedoch für solche geringfügig entlohnten Arbeitnehmer die aus einem der in § 6 SGB V genannten Gründe krankenversicherungsfrei (z. B. nach § 6 Abs. 1 Nr. 3 SGB V krankenversicherungsfreie Werkstudenten) oder die nach § 8 SGB V von der Krankenversicherungspflicht befreit worden sind.<sup>32</sup>

---

<sup>29</sup> vgl. Hungenberg/Tonscheidt, a.a.O. S. 169

<sup>30</sup> vgl. ArbG Kassel vom 13.1.2000 - 6 Ca 513/88 zu § 32 SGB I

<sup>31</sup> vgl. Hungenberg/Tonscheidt, a.a.O. S. 169

<sup>32</sup> vgl. Pelikan, a.a.O. S. 41

## **b) Rentenversicherung**

Liegt eine geringfügige Beschäftigung iSd § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV vor, so entsteht zwar keine Versicherungspflicht zur gesetzlichen RV für den Arbeitnehmer, aber eine Beitragspflicht des Arbeitgebers. Gemäß § 172 Abs. 3 Satz 1 SGB VI hat der Arbeitgeber einen Pauschalbeitrag in Höhe von 12 % des Arbeitsentgeltes zu zahlen, wenn der Arbeitnehmer in der geringfügig entlohnten Beschäftigung gemäß § 5 Abs. 2 Satz 1 SGB VI rentenversicherungsfrei, hiervon befreit gemäß § 6 SGB VI oder nach § 5 Abs. 4 SGB VI rentenversicherungsfrei ist. Ausgenommen hiervon sind Studierende, die nach § 5 Abs. 3 SGB VI versicherungsfrei sind, weil sie ein in ihrer Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschriebenes Praktikum ableisten. Während Studenten, die sonst einem Job nachgehen, erfasst werden.<sup>33</sup>

### Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit:

Der geringfügig entlohnte Beschäftigte kann auf seine Rentenversicherungsfreiheit verzichten lt. § 168 Abs. 1 Nr. 1 b SGB VI, um sich einen vollen Anspruch auf Leistungen der Rentenversicherung zu erwerben. Dies muss er grundsätzlich jedem Arbeitgeber gegenüber schriftlich erklären. Der Verzicht ist gem. § 5 Abs. 2 Satz 2 SGB VI nicht widerufbar und bis zum Ende des Beschäftigungsverhältnisses bindend. Bestehen mehrere Arbeitsverhältnisse, die alle versicherungsfrei sind, weil geringfügige Beschäftigung vorliegt, so wirkt ein einem Arbeitgeber erklärter Verzicht auch gegenüber allen anderen. Hier besteht die Pflicht des Arbeitnehmers, die anderen über seinen Verzicht zu informieren. Nach einem Verzicht fällt der volle Rentenbeitrag von derzeit 19,1 % an.<sup>34</sup>

Die Mindestbeitragsbemessungsgrundlage beträgt hierbei 300 DM (§ 163 Abs. 8 SGB VI). Bei einem Beitragssatz von 19,1 % bedeutet dies, dass mindestens ein Beitrag von 57,30 DM pro Monat zu zahlen ist. Hier gilt keine hälftige Beitragslastverteilung. Der Arbeitgeber hat einen Beitrag von 12 % des zugrunde liegenden Arbeitsentgeltes zu tragen; den Restbeitrag von 7,1 % hat gem. § 168 Abs. 1 Nr. 6 SGB VI der Arbeitnehmer aufzubringen. Da aber mindestens 57,30 DM zu zahlen sind, muss der Arbeitnehmer eventuell aufstocken, wenn aufgrund seines geringen Arbeitsentgeltes der Beitrag darunter liegt. Dieser Aufstockungsbetrag ist dann vom Arbeitsentgelt einzubehalten.<sup>35</sup>

---

<sup>33</sup> vgl. o. V. (DP), a.a.O. S. 191

<sup>34</sup> vgl. Mader/Perach, a.a.O. Rdnr. 1126

<sup>35</sup> vgl. o. V. (DP), a.a.O. S. 192

### **c) Berechnung und Abführung der Beiträge**

Pauschalbeiträge sind gem. § 172 Abs. 3 SGB VI und § 249 b SGB V aus dem tatsächlich erzielten Arbeitsentgelt zu berechnen, also auch gegebenenfalls aus einem 630 DM übersteigenden Betrag (z. B. bei schwankenden Arbeitsentgelten). Beginnt oder endet die Beschäftigung im Laufe eines Monats, so sind Pauschalbeiträge nur für den entsprechenden Teilmonat zu berechnen.<sup>36</sup>

Die Beiträge sind im Rahmen des allgemeinen Beitragsverfahrens zu entrichten, d. h. der Arbeitgeber hat diese an die zuständige Einzugsstelle zu entrichten gem. §§ 249 b SGB V, 172 Abs. 4 SGB VI i. V. m. § 28 i Abs. 1 SGB IV. Das ist die Krankenkasse, von der die Krankenversicherung durchgeführt wird. Bei einem familienversicherten geringfügig Beschäftigten ist das die Krankenkasse, bei der der Anspruch auf Familienversicherung besteht. Für geringfügig Beschäftigte, die bislang bei keiner Krankenkasse versichert sind, ist die Krankenkasse zuständig, bei der der geringfügig Beschäftigte zuletzt versichert war. War der Arbeitnehmer noch nie gesetzlich krankenversichert, kann der Arbeitgeber eine Krankenkasse wählen.<sup>37</sup>

### **III. Geringfügig kurzfristige Beschäftigungen**

Die zweite Form der geringfügigen Beschäftigung neben der geringfügig entlohnten Beschäftigung, ist die geringfügig kurzfristige Beschäftigung iSd § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV. Diese liegt vor, wenn bei ihrem Beginn feststeht, dass sie innerhalb eines Jahres (nicht Kalenderjahres) nicht länger als 2 Monate oder 50 Arbeitstage dauern wird, es sei denn, dass die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und die Grenzen der geringfügig entlohnten Beschäftigung überschritten werden.<sup>38</sup>

#### Beispiel:

Eine Hausfrau nimmt am 1. Juni 2000 eine Beschäftigung (Fünf-Tage-Woche) gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 3.500 DM auf. Sie vertritt nacheinander mehrere Angestellte während des Urlaubs. Die Urlaubsvertretung soll am 15. Juli 2000 beendet sein.

→ Da die Hausfrau bisher noch keine Aushilfsbeschäftigung ausgeübt hat, ist diese Beschäftigung kurzfristig und somit versicherungsfrei.

---

<sup>36</sup> vgl. Bauer/Schuster, DB 1999, S. 691

<sup>37</sup> vgl. o. V. (AOK), a.a.O. S. 30

<sup>38</sup> vgl. Pelikan, a.a.O. S. 38

Für kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse hat der Arbeitgeber im Gegensatz zu geringfügig entlohnten Beschäftigungen keine Pauschalbeiträge für RV und KV zu zahlen.<sup>39</sup>

Auch hier möchte ich die zu prüfenden Kriterien dieser Form der geringfügigen Beschäftigung näher erläutern.

### **1. Zeitliche Grenzen**

Die Beschäftigung muss entweder ihrer Eigenart nach oder im Voraus vertraglich auf nicht mehr als 2 Monate oder 50 Arbeitstage im Jahr begrenzt sein. Eine zeitliche Beschränkung der Beschäftigung nach ihrer Eigenart liegt vor, wenn sie sich aus der Art, dem Wesen oder dem Umfang der zu verrichtenden Arbeiten ergibt. Bei Beschäftigungen von regelmäßig weniger als fünf Tagen in der Woche ist bei der Beurteilung auf einen Zeitraum von 50 Arbeitstagen abzustellen.<sup>40</sup> Von dem Zweimonatszeitraum ist nur dann auszugehen, wenn die Beschäftigung an mindestens fünf Tagen in der Woche ausgeübt wird.<sup>41</sup>

#### Beispiel:

Ein Arbeitgeber stellt für das Weihnachtsgeschäft drei Aushilfen mit einer regelmäßigen Arbeitszeit von 1. sechs Tagen, 2. fünf Tagen und 3. vier Tagen in der Woche ein.

→ Da in den Fällen 1 und 2 die Beschäftigungen an mindestens fünf Tagen in der Woche ausgeübt werden, ist hier von der Zweimonatsfrist auszugehen. Im Fall 3 ist auf den Zeitraum von 50 Arbeitstagen abzustellen, weil die Beschäftigung an weniger als an fünf Tagen in der Woche ausgeübt wird.

Die maßgebliche Jahresfrist für kurzfristig Beschäftigte berechnet sich, indem zunächst der (voraussichtliche) Endzeitpunkt der zu beurteilenden Beschäftigung ermittelt wird und dann vom Endzeitpunkt an ein Jahr rückwärts gerechnet wird. Endet die kurzfristige Beschäftigung z. B. am 31. Mai 2001 ist für die Beurteilung der Dauer der Tätigkeit der Zeitraum vom 1. Juni 2000 bis 31. Mai 2001 zu betrachten.<sup>42</sup>

---

<sup>39</sup> vgl. o. V. (AOK), a.a.O. S. 13

<sup>40</sup> vgl. o. V. (DP), a.a.O. S. 182

<sup>41</sup> vgl. BSG vom 27.1.1971 - 12 RJ 118/70 – USK 7104 zu § 8 SGB IV

<sup>42</sup> vgl. Schaub, a.a.O. Rdnr. 36

## 2. Überschreiten der Zeitgrenzen

Überschreitet eine Beschäftigung, die als kurzfristig angesehen wird, entgegen der ursprünglichen Erwartung die o. g. Zeitdauer, so tritt vom Tage des Überschreitens an Versicherungspflicht ein. Es sei denn, dass die Merkmale einer geringfügig entlohnten Beschäftigung iSd § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV vorliegen. Stellt sich im Laufe der Beschäftigung heraus, dass sie länger dauern wird, so beginnt ggf. die Versicherungspflicht bereits mit dem Tage, an dem das Überschreiten der Zeitdauer erkennbar wird, also nicht erst nach Ablauf der zwei Monate bzw. 50 Arbeitstage. Für die zurückliegende Zeit verbleibt es jedoch bei der Versicherungsfreiheit.<sup>43</sup>

## 3. Berufsmäßigkeit

Eine kurzfristige Beschäftigung gilt nicht als versicherungsfreie geringfügige Beschäftigung, wenn sie berufsmäßig ausgeübt wird. Im SozVRrecht ist der Begriff Berufsmäßigkeit nicht näher erläutert. Nach der Rechtsprechung, liegt eine berufsmäßige Ausübung der Beschäftigung vor, wenn sie für die in Betracht kommende Person nicht von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist.<sup>44</sup> Das bedeutet, dass eine zeitlich befristete Beschäftigung dann berufsmäßig ausgeübt wird, wenn der Betreffende seinen Lebensunterhalt überwiegend oder in einem solchen Umfang erwirbt, dass seine wirtschaftliche Stellung zu einem erheblichen Teil auf der Beschäftigung beruht. Dabei sind die gesamten Lebensverhältnisse des Beschäftigten zu berücksichtigen.<sup>45</sup>

Nicht berufsmäßig sind z. B. Beschäftigungen, die nur gelegentlich (z.B. zwischen Abitur und Studium) ausgeübt werden, weil sie grundsätzlich von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung sind. Hausfrauen, Rentner, Schüler und Studenten sind i. d. R. nicht berufsmäßig beschäftigt. Wiederholen sich jedoch solche Beschäftigungen, liegt Berufsmäßigkeit vor, wenn anzunehmen ist, dass im Laufe eines Jahres mehrmals Beschäftigungen ausgeübt werden und dabei der Zeitraum von zwei Monaten oder 50 Arbeitstagen überschritten wird.<sup>46</sup>

---

<sup>43</sup> vgl. Hungenberg/Tonscheidt, a.a.O. S. 168

<sup>44</sup> vgl. BSG vom 28.10.1960 – 3 RK 31/56 - SozR Nr. 1 zu § 166 RVO

<sup>45</sup> vgl. o. V. (DP), a.a.O. S. 185

<sup>46</sup> vgl. Mader/Perach, a.a.O. Rdnr. 1130



Beispiel:

Eine Arbeitnehmerin hatte ihre langjährige Vollzeitbeschäftigung nach ihrer Heirat zum 15. Januar 2000 aufgegeben. Ab diesem Zeitpunkt war sie nicht mehr berufstätig. In der Zeit vom 15. Juni bis 31. Juli 2000 übernimmt sie eine Urlaubsvertretung.

→ Die bis zum 15. Januar ausgeübte Beschäftigung wird bei der Prüfung der Berufsmäßigkeit nicht berücksichtigt. Da die am 15. Juni aufgenommene Tätigkeit auf nicht mehr als zwei Monate befristet ist und nicht berufsmäßig ausgeübt wird, besteht Versicherungsfreiheit.

Die Frage der Berufsmäßigkeit ist nur im Rahmen von § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV, also bei der Zeitgeringfügigkeit relevant. Bei der geringfügig entlohnten (regelmäßigen) Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV ist sie hingegen ohne Bedeutung.

Auch bei der kurzfristigen Beschäftigung, sind für die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung, ob die zeitlichen Grenzen eingehalten werden bzw. überschritten werden, evtl. mehrere kurzfristige Beschäftigungen zusammenzurechnen.

#### **4. Zusammenrechnung mehrerer kurzfristiger Beschäftigungen**

Bei der Prüfung, ob die Zeiträume von zwei Monaten oder 50 Arbeitstagen überschritten werden, sind die Zeiten mehrerer aufeinanderfolgender kurzfristiger Beschäftigungen zusammenzurechnen. Diese Regelung gilt auch, wenn die einzelnen Beschäftigungen bei verschiedenen Arbeitgebern ausgeübt werden. Daher ist jeweils bei Beginn einer neuen Beschäftigung zu prüfen, ob diese zusammen mit den schon im Laufe eines Jahres ausgeübten kurzfristigen Beschäftigungen die o. g. maßgebende Zeitgrenze überschreitet.<sup>47</sup>

Bei einer Zusammenrechnung von mehreren Beschäftigungsverhältnissen, wird der Zweimonatszeitraum in 60 Kalendertage umgewandelt. Dies ist jedoch nicht notwendig, wenn es sich bei den einzelnen Beschäftigungsverhältnissen jeweils um volle Kalendermonate handelt. Bei einer Zusammenrechnung von kurzfristigen Beschäftigungen, in denen die eine Beschäftigung regelmäßig an mindestens 5 Tagen und die andere mit einer Arbeitszeit an weniger als 5 Tagen in der Woche ausgeübt wurde, ist einheitlich von einem Zeitraum von 50 Arbeitstagen auszugehen.<sup>48</sup>

Eine Zusammenrechnung von kurzfristigen mit geringfügig entlohnten oder nicht geringfügigen Beschäftigungen erfolgt nicht.

---

<sup>47</sup> vgl. Hungenberg/Tonscheidt, a.a.O. S. 167

<sup>48</sup> vgl. Mader/Perach, a.a.O. Rdnr. 1129

Auch lohnsteuerrechtlich ergeben sich für den geringfügig Beschäftigten Unterschiede im Vergleich zum „normal Beschäftigten“; auf die ich im nächsten Abschnitt kurz eingehen möchte.

## **D. Lohnsteuerrecht**

Der Arbeitslohn aus nichtselbständiger Arbeit unterliegt grundsätzlich der LSt nach den allgemeinen steuerrechtlichen Regelungen. Die Personengruppe der geringfügig Beschäftigten bildet jedoch von diesem Grundsatz eine Ausnahme. Auch lohnsteuerrechtlich ist die Unterscheidung der zwei Formen der geringfügigen Beschäftigung von Bedeutung, da sich auch hier unterschiedliche Rechtsfolgen ergeben.

### **I. Geringfügig entlohnte Beschäftigung**

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung iSd Steuerrechts liegt vor, wenn die Beschäftigung in geringem Umfang und gegen geringes Entgelt erfolgt. Das ist der Fall, wenn der Arbeitnehmer bei seinem Arbeitgeber laufend beschäftigt wird und der Arbeitslohn 630 DM nicht übersteigt; bei kürzeren Lohnzahlungszeiträumen darf der Arbeitslohn 147 DM wöchentlich nicht übersteigen nach § 40 a Abs. 2 EStG.<sup>49</sup>

Sind diese Voraussetzungen erfüllt, gibt es drei Möglichkeiten der Besteuerung. Es ist zunächst zu prüfen, ob das Arbeitsentgelt für diese Beschäftigung steuerfrei ausgezahlt werden kann. Ist das nicht der Fall, so ist zu prüfen, ob das Arbeitsentgelt pauschal versteuert werden kann und ob der Arbeitgeber die Pauschalbesteuerung durchführen will. Kann oder soll nicht pauschal besteuert werden, so ist eine Lohnsteuerkarte vorzulegen und die Versteuerung nach allgemeinen Vorschriften vorzunehmen.<sup>50</sup> Diese drei Varianten möchte ich im folgenden kurz erörtern.

---

<sup>49</sup> vgl. Küttner, a.a.O. S. 1040

<sup>50</sup> vgl. Popp, Personalführung, 8/1999, S. 91

## 1. Steuerfreiheit

Die Frage der Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 39 EStG fordert vorab die sozialversicherungsrechtliche Prüfung, ob überhaupt eine geringfügige Beschäftigung iSd § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV vorliegt. Nur wenn dies zutrifft, kann Steuerfreiheit gegeben sein.<sup>51</sup> Hierbei ist wiederum auf die Zusammenrechnung mehrerer Beschäftigungen zu achten. Als nächstes ist zu prüfen, ob für das Arbeitsentgelt aus der geringfügigen Beschäftigung pauschale Beiträge zur RV (und evtl. KV) zu entrichten sind. Darauf folgt die Prüfung, ob die Summe der anderen Einkünfte des Arbeitnehmers nicht positiv ist. Zu den anderen Einkünften gehören alle positiven und negativen Einkünfte iSd § 2 EStG (Einkünfte des Ehegatten, steuerfreie Einnahmen und pauschalbesteuertes Arbeitslohn werden nicht angesetzt). Diese Prüfung richtet sich ausschließlich nach dem Steuerrecht und wird, da sie dem Arbeitgeber nicht zuzumuten ist, auf Antrag des Arbeitnehmers vom Finanzamt durchgeführt.<sup>52</sup> Der Arbeitgeber darf das Entgelt nach § 39 b Abs. 7 EStG aber nur steuerfrei auszahlen, wenn ihm diese Bescheinigung des zuständigen Finanzamtes hierüber vorliegt. Diese Steuerfreistellungsbescheinigung erteilt gem. § 39 a Abs. 6 EStG das zuständige Finanzamt auf Antrag des Arbeitnehmers.<sup>53</sup> Werden alle Voraussetzungen erfüllt, ist das Arbeitsentgelt steuerfrei nach § 3 Nr. 39 EStG.

Hat der Arbeitgeber den Arbeitslohn steuerfrei ausgezahlt, steht aber noch nicht endgültig fest, dass er tatsächlich für den Arbeitnehmer auch steuerfrei ist. Die Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 39 EStG tritt letztendlich nur ein, wenn am Ende des Kalenderjahres tatsächlich die Summe der anderen Einkünfte nicht positiv ist. Stellt sich später, entgegen der Annahme des Finanzamtes, heraus, dass die Summe der anderen Einkünfte im Laufe des Kalenderjahres doch positiv ist, so ist eine Veranlagung zur Einkommensteuer nach § 46 Abs. 2a EStG durchzuführen.<sup>54</sup>

Hat der Arbeitnehmer also neben seinen Einkünften als geringfügig Beschäftigter iSd § 40 a Abs. 2 EStG noch andere, deren Summe positiv ist, kommt eine Steuerfreiheit nicht in Betracht, dann hat der Arbeitgeber die Möglichkeit der Pauschalierung der LSt.

---

<sup>51</sup> vgl. Bauer/Schuster, DB 1999, S. 692

<sup>52</sup> vgl. Popp, Personalführung, 8/1999, S. 92

<sup>53</sup> vgl. Küttner, a.a.O. S. 1040

<sup>54</sup> vgl. Popp, Personalführung, 8/1999, S. 93

## 2. Pauschale Lohnsteuer

Gemäß § 40 a Abs. 2 EStG kann der Arbeitgeber unter Verzicht auf die Vorlage einer LSt-karte die LSt mit einem Pauschalsteuersatz von 20 % des Arbeitslohns entrichten. Hinzu kommen ggf. die pauschalierte Kirchensteuer - i.d.R. 7 % der LSt - und der Solidaritätszuschlag von 5,5 % der LSt. Die Pauschalierung ist jedoch nach § 40 a Abs. 4 EStG nicht möglich, wenn der durchschnittliche Stundenlohn 22 DM überschreitet oder der Arbeitnehmer für eine andere Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber Arbeitsentgelt erhält, welches nach dem Regelbesteuerungsverfahren versteuert wird.<sup>55</sup>

Für die Frage, ob eine LSt-pauschalierung vorgenommen werden kann, ist lediglich zu prüfen, ob das durchschnittliche Arbeitsentgelt monatlich 630 DM (bzw. bei kürzeren Lohnzahlungszeiträumen wöchentlich 147 DM) und ein Stundenlohn von 22 DM nicht überschritten werden. Auf eine sozialversicherungsrechtliche Prüfung, ob eine geringfügige Beschäftigung iSd § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV vorliegt und eine maximale zeitliche Begrenzung der Arbeitsstunden sind hierbei ohne Bedeutung.<sup>56</sup> Auch findet, anders als in der SozVers, bei der Pauschalierung der LSt keine Zusammenrechnung mehrerer Beschäftigungen statt.<sup>57</sup>

Im Fall des Pauschalsteuerverfahrens ist der Arbeitgeber gem. §§ 40 a Abs. 5 und 40 Abs. 3 EStG als Schuldner der pauschalen LSt - da er die Zahlung der Steuerschuld übernimmt - gegenüber dem Finanzamt zur Zahlung der LSt verpflichtet.<sup>58</sup>

## 3. Besteuerung nach Lohnsteuerkarte

Ist das Arbeitsentgelt nicht steuerfrei und kann oder soll die LSt-pauschalierung nicht durchgeführt werden, hat der geringfügig Beschäftigte eine Lohnsteuerkarte abzugeben. Das Arbeitsentgelt wird dann je nach vorliegender LSt-klasse des Arbeitnehmers versteuert. Das führt in den LSt-klassen I bis IV nicht zum Einbehalt einer LSt, da hier bei 630 DM Monatslohn keine LSt anfällt. Wenn andere Einkünfte iSd § 2 EStG vorhanden sind, kann es aber trotzdem in einer Einkommensteuererklärung zu einer Steuerbelastung beim Arbeitnehmer kommen, wenn der Grundfreibetrag überschritten wird.<sup>59</sup>

---

<sup>55</sup> vgl. Richardi/Wlotzke, a.a.O. S.1265

<sup>56</sup> vgl. Popp, Personalführung 8/1999, S. 94

<sup>57</sup> vgl. Mensler/Pulte, DP 12/1999, S. 114

<sup>58</sup> vgl. Richardi/Wlotzke, a.a.O. S.1265

<sup>59</sup> vgl. Popp, Personalführung 8/1999, S. 94

## **II. Kurzfristige Beschäftigung**

Eine kurzfristige Beschäftigung gem. § 40 a Abs. 1 EStG liegt vor, wenn der Arbeitnehmer bei dem Arbeitgeber nur gelegentlich und nicht regelmäßig wiederkehrend beschäftigt wird. Die Arbeitsentgelte aus kurzfristigen geringfügigen Beschäftigungen sind grundsätzlich steuerpflichtig. Hier gibt es zwei Möglichkeiten; der Arbeitgeber kann entweder bei Arbeitnehmern, die nur in sehr geringem Umfang und gegen geringen Arbeitslohn beschäftigt sind, eine pauschale LSt des Arbeitslohns zahlen, lt. § 40 a Abs. 1 EStG. Ansonsten hat der Arbeitnehmer eine LSt-karte vorzulegen und die Besteuerung erfolgt dann nach den allgemeinen lohnsteuerrechtlichen Regelungen.<sup>60</sup>

### **1. Pauschale Lohnsteuer**

Der Arbeitgeber kann hier, unter Verzicht auf die Vorlage einer LSt-karte, die LSt mit einem Pauschalsteuersatz von 25 % der Arbeitslohns erheben, wenn die Dauer der Beschäftigung 18 zusammenhängende Arbeitstage nicht überschreiten und der durchschnittliche Arbeitslohn 120 DM je Arbeitstag nicht übersteigen. Weiterhin ist, wie auch bei den geringfügig entlohnten Beschäftigten, eine Pauschalierung unzulässig, wenn der durchschnittliche Arbeitslohn 22 DM je Arbeitsstunde übersteigt oder der Arbeitnehmer für eine andere Beschäftigung von demselben Arbeitgeber Arbeitslohn bezieht, der nach den §§ 39 b bis 39 d dem Lohnsteuerabzug unterworfen ist.<sup>61</sup>

### **2. Besteuerung nach Lohnsteuerkarte**

Das Arbeitsentgelt kann natürlich auch nach Maßgabe einer vorgelegten LSt-karte versteuert werden. Die Besteuerung nach LSt-karte des Arbeitnehmers führt jedoch nur zu einer Steuerbelastung, wenn das zu versteuernde Einkommen aus geringfügiger Beschäftigung und anderen Einkünften den Jahresgrundfreibetrag von 14.093 DM für Alleinstehende bzw. 28.187 DM für Verheiratete (bei Zusammenveranlagung) nicht überschreitet.<sup>62</sup>

---

<sup>60</sup> vgl. Rombach, SGB 5/99, S. 219,

<sup>61</sup> vgl. Mensler/Pulte, DP 12/1999, S. 112

<sup>62</sup> vgl. Mader/Perach, a.a.O. Rdnr. 1147

## E. FAZIT

Durch das Gesetz zur Neuregelung der geringfügigen Beschäftigung ist meines Erachtens eine relativ komplizierte Regelung geschaffen worden, die eine Reihe von Problemen schafft. Eines der größten Probleme besteht meiner Meinung nach darin, dass der Arbeitgeber bei der Einstellung eines geringfügig Beschäftigten, eine enorme Anzahl Kriterien zur vollständigen und korrekten - den gesetzlichen Regelungen entsprechenden – Einordnung des geringfügig Beschäftigten zu prüfen hat. Außerdem sind im Laufe der geringfügigen Beschäftigung einige dieser Kriterien wiederholt zu prüfen, damit der Arbeitgeber nicht das Risiko eingeht, die gesamten SozVers-Beiträge tragen zu müssen. Der Arbeitgeber ist dabei auf die richtigen und vollständigen Angaben, also auf die Zuverlässigkeit und Ehrlichkeit des Arbeitnehmers angewiesen. Insbesondere beim Bestehen mehrerer geringfügig entlohnter bzw. kurzfristiger Beschäftigungen können hier Probleme auftreten. Falsche bzw. unvollständige Angaben müssen dabei nicht unbedingt schuldhaft vom Arbeitnehmer gemacht werden. Aufgrund der sehr komplizierten und umfangreichen Regelungen dieses Gesetzes ist es verständlich, daß viele Arbeitnehmer die Konsequenzen, der von ihnen benötigten Informationen nicht einschätzen können und dadurch oftmals unwissentlich ungenaue Angaben machen bzw. Änderungen die sich im Laufe ihrer Beschäftigung ergeben gar nicht angeben. Nicht zuletzt entsteht dadurch für den Arbeitgeber ein hoher Kontrollaufwand.

Ob der Gesetzgeber mit diesem neugeregelten Gesetz die von ihm verfolgten Ziele erreicht hat, ist meines Erachtens auch eher fraglich. Da der Arbeitgeber immer noch die Möglichkeit hat, die Zahl der geringfügig entlohnten, zugunsten der kurzfristigen Beschäftigungsverhältnissen abzubauen, um somit die anfallenden pauschalen RV- und KV-Beiträgen zu umgehen. Auch schafft die Kann-Regelungen zur Aufstockung der RV-Beiträge keine Abhilfe, um den geringfügig Beschäftigten eine verbesserte soziale Sicherung zu gewährleisten. Da, meiner Ansicht nach, es sehr unwahrscheinlich ist, dass geringfügig entlohnte Beschäftigte, ihren Arbeitslohn noch zusätzlich reduzieren, indem sie Beiträge zur RV abführen. In die Kassen der gesetzlichen Kranken- und Rentenversicherungen ist zwar etwas Geld geflossen, aber bekanntlich nicht

genug, um das Rentenproblem zu lösen. Weiterhin kann auch die Gefahr der Zunahme von Schwarzarbeit angesichts der sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Verschärfungen, die diese Neuregelung darstellt, nicht geleugnet werden.

Die Neuregelung vom 1. April 1999 ist aufgrund der eben genannten Argumente keineswegs eine Vereinfachung der geringfügigen Beschäftigung, sondern stellt meines Erachtens eine Überregulierung dar, welche darüber hinaus nicht einmal die Ausgangsprobleme löst.

## **LITERATURVERZEICHNIS**

Bauer, Jobst-Hubertus / Schuster, Doris-Maria: Kassenschlager „Geringfügige Beschäftigung“; in: Der Betrieb (DB), Nr. 13, 1999, S. 689-692

Hanau, Peter / Peters-Lange, Susanne: Teilzeitarbeit – Ratgeber Recht, Suhrkamp, Frankfurt am Main, 1999

Hungenberg, Hans / Tonscheidt, Harald: Sozialversicherungsbeitrag-Handausgabe 2000, Stollfußverlag Bonn, Berlin 2000

Küttner, Wolfdieter (Hrsg.): Personalbuch 2000, Arbeitsrecht, Lohnsteuerrecht, Sozialversicherungsrecht; Beck, München, 2000

Mader, Klaus / Perach, Detlef: ABC des Lohnbüros 2001, Stollfußverlag, Bonn, Berlin 2001

Mensler, Stefan / Pulte, Peter: Berechnungsbeispiele aus dem Personalbereich; in: Das Personal-Büro in Recht und Praxis (DP), Nr. 12, 1999, S. 107-116

o. V.: Das 630-Mark-Gesetz, Die neuen Regeln zur geringfügigen Beschäftigung; Hrsg. Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, Bonn, 2001;  
zitiert: o. V. (BMA)

o. V.: Das Personal-Büro in Recht und Praxis; Hrsg. Rudolf Haufe Verlag GmbH & Co. KG, Freiburg, 2001;  
zitiert: o. V. (DP)

o. V.: Teilzeitjobs und Aushilfen – Neues Recht seit 1. April 1999; Hrsg. AOK, Essen, 1999;  
zitiert: o. V. (AOK)

Pelikan, Wolfgang: Aktuelle Probleme der Sozialgesetzgebung, C.H. Beck'sche Verlagsbuchhandlung, München 1999

Popp, Michael: Lohnsteuerrecht; in: Personalführung, Nr. 8, 1999, S. 91-94

Richardi, Reinhard / Wlotzke, Otfried (Hrsg.): Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Band I – Individualarbeitsrecht, Beck, München, 2000

Rombach, Wolfgang: Neuregelung für geringfügig Beschäftigte zum 1. April 1999; in: Die Sozialgerichtsbarkeit (SGb), Nr. 5, 1999, S. 215-219

Schaub, Günter: Arbeitsrechts-Handbuch, systematische Darstellung und Nachschlagewerk für die Praxis, Beck, München 2000

Schwarze, Johannes: Die Reform der geringfügigen Beschäftigung und das Arbeitsangebot verheirateter Frauen; DIW Diskussionspapier Nr. 165, Berlin, 1998