

geringfügige Beschäftigungsverhältnisse ab 2013

Die Beliebtheit sogenannter geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse bei Arbeitgebern und Arbeitnehmern ist ungebrochen. Dabei gilt ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis grundsätzlich als „normales“ Anstellungsverhältnis. Es bestehen somit für den Arbeitnehmer die üblichen Ansprüche auf bezahlten Urlaub, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, Einhaltung von Kündigungsfristen etc.; dem Arbeitgeber obliegt die Verpflichtung zur Fertigung ordnungsgemäßer Abrechnungen bzw. zur Anmeldung des Beschäftigungsverhältnisses bei der Sozialversicherung.

Für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse sind besondere lohnsteuerliche und sozialversicherungsrechtliche Handhabungen vorgesehen. Voraussetzung für die Anwendung dieser letztendlich als vereinfachende Vergünstigungen zu sehenden Besonderheiten ist, dass das geringfügige Beschäftigungsverhältnis sowohl vom Umfang, als auch von der Vergütungshöhe her einen durch die Sozialversicherungsgesetzgebung vorgegebenen Rahmen nicht überschreitet.

Dieser „Rahmen“ hat zum Jahr 2013 Änderungen erfahren, wobei für fortgeführte, bereits vor 2013 existente geringfügige Beschäftigungsverhältnisse (400,00 EUR-Jobs) – in dem bisherigen Umfang – die bis 2012 geltenden Regelungen (siehe Informationsschrift „geringfügige Beschäftigungsverhältnisse ab 01.07.2006“) allerdings weiter gelten. Für 2013 neu begründete geringfügige Beschäftigungsverhältnisse oder nach 2012 (insbesondere hinsichtlich der Höhe des Verdienstes) veränderte geringfügige Beschäftigungsverhältnisse gilt nun eine maximale Verdienstgrenze von monatlich € 450,00. Dieser Verdienst bleibt nach Maßgabe der nachstehenden Ausführungen für den Arbeitnehmer steuer- und weitestgehend sozialversicherungsfrei, wobei sich die steuerlichen Regelungen letztendlich an der sozialversicherungsrechtlichen Behandlung orientieren:

1) Sozialversicherung

Auf das monatlich € 450,00 nicht übersteigende Entgelt eines geringfügig beschäftigten Arbeitnehmers hat der Arbeitgeber pauschale Beiträge zu Kranken- (13 %) und Rentenversicherung (15 %) an die Bundesknappschaft abzuführen. Ergänzend sind vom Arbeitgeber in geringem Umfang (derzeit 0,84%) Beiträge zu diversen Umlageversicherungen sowie Beiträge gemäß der individuellen Versicherungspflicht in der Berufsgenossenschaft zu entrichten. Dabei entfällt der vorstehend genannte pauschale Versicherungsbeitrag zur Krankenversicherung, wenn der Arbeitnehmer nicht in der gesetzlichen Krankenversicherung (sondern privat) versichert ist.

Der Arbeitnehmer hat den Rentenversicherungsbeitrag aus Eigenmitteln um (in 2013) 3,9% bzw. 13,9% (Privathaushalt) aufzustocken, sofern er dieser Aufstockung nicht ausdrücklich (schriftlich) eine Absage erteilt. In diesem Punkt liegt die zweite Änderung gegenüber den bis 2012 geltenden (bzw. für Altbeschäftigungsverhältnisse [Entgelt monatlich max. 400,00 €] fortgeltenden) Rege-

lungen, indem sich die Möglichkeit zur Rentenversicherungsbeitragsaufstockung zur – abwählbaren – Pflicht gewandelt hat.

Aus den zu entrichtenden Rentenversicherungsbeiträgen erwachsen dem Arbeitnehmer (je nach Inanspruchnahme bzw. Verzicht auf das Aufstockungsmodell unterschiedlich hohe) Rentenansprüche. Demgegenüber sind Leistungsansprüche für den Bereich der Krankenversicherung trotz der diesbezüglich – durch den Arbeitgeber erfolgenden – Beitragszahlungen nicht gegeben; diese Überlegung inkludiert auch einen – nicht gegebenen – Krankengeldanspruch.

Ergänzend sind auch ggf. weitere Betätigungen des betreffenden Arbeitnehmers zu beachten; wird die vorgenannte Verdienstobergrenze von 450,00 € durch anderweitig bestehende geringfügige Beschäftigungsverhältnisse überschritten, kommt es u.U. zur Beitragspflicht in den einzelnen Bereichen der Sozialversicherung nach den allgemein üblichen Kriterien, so dass eine Entrichtung pauschaler Rentenversicherungsbeiträge nicht möglich ist. Eine Nebenbeschäftigung neben einem (steuer- und sozialversicherungspflichtigen) Hauptbeschäftigungsverhältnis bleibt dabei allerdings ohne Anrechnung.

In Privathaushalten geringfügig Beschäftigte Personen sind letztendlich über das sogenannte Haushaltsscheckverfahren abzurechnen. Abweichend von den vorgenannten Prozentsätzen gelten hier durch den Arbeitgeber zu entrichtende, verminderte pauschale Beiträge zur Sozialversicherung, die bei jeweils 5% für Kranken- und Rentenversicherung liegen.

2) Steuer

- a) Sofern die unter 1. genannten pauschalen Beiträge zur Rentenversicherung entrichtet werden, kann die Steuerpflicht der Vergütung durch Entrichtung einer Pauschalsteuer an die Bundesknappschaft abgegolten werden. Der diesbezügliche Steuersatz beläuft sich auf 2% (bereits inklusive Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer) des Aushilfslohns. Die Übernahme der Pauschalsteuer durch den Arbeitgeber ist ohne weitere steuer- und sozialversicherungsrechtliche Relevanz (bspw. Wertung als geldwerten Vorteil) möglich.
- b) Selbstverständlich besteht auch die Möglichkeit der Vornahme eines Lohnsteuerabzugs gemäß Regelversteuerung unter Berücksichtigung der für den Arbeitnehmer gespeicherten elektronischen Lohnsteuermerkmale (Steuerklasse etc.). Auch Solidaritätszuschlag und Kirchensteuerbeträge wären in diesem Fall vom Arbeitgeber gemäß den üblichen Gegebenheiten zu Lasten des Arbeitnehmers einzubehalten und an das zuständige Finanzamt abzuführen.
- c) Der Arbeitgeber kann die Steuerpflicht seines geringfügig beschäftigten Arbeitnehmers auch mit einer pauschalen Lohnsteuer von 20% (zzgl. Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer) des Aushilfslohns abgelden, 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. (bspw. wegen des Bestehens mehrerer geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse des Arbeitnehmers) zu keiner Entrichtung von pauschalen Rentenversicherungsbeiträgen kommt bzw. kommen kann und somit die vorstehende – günstige – Variante a) nicht anwendbar ist.

Besonderheiten, wie bspw. die Gewährung einer Jahresprämie (Weihnachtsgeld o.ä.) oder eines geldwerten Vorteils, die Zuwendung eines „zu teuren“ Geschenks etc. können zu einer Überschreitung der Entgeltobergrenze von 450,00 €, 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.