

## Geringfügige Beschäftigung

### 1. Begriffsbestimmung

Unter den Begriff einer geringfügig entlohnten Beschäftigung (GfB) fallen seit 1. April 2003 alle Beschäftigungsverhältnisse, deren Arbeitsentgelt **nicht mehr als 400 EUR monatlich beträgt** – ohne Rücksicht auf die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit!

Eine geringfügige — und damit sozialversicherungsfrei — Beschäftigung liegt nach § 8 SGB IV vor, wenn

1. das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung regelmäßig im Monat 400 EUR nicht übersteigt (sogenannte geringfügig entlohnte Beschäftigung) oder

2. die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens zwei Monate oder 50 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist, es sei denn, dass die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und ihr Entgelt 400 EUR im Monat übersteigt (sogenannte kurzfristige Beschäftigung).

Für die sogenannte kurzfristige Beschäftigung tritt an die Stelle des Zeitjahres das Kalenderjahr. Somit sind alle kurzfristigen Beschäftigungen im Laufe eines Kalenderjahres für die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung zusammenzurechnen. Sobald kurzfristig — nicht berufsmäßig tätige — Beschäftigte länger als zwei Monate oder 50 Arbeitstage im Kalenderjahr beschäftigt werden, unterliegt diese Beschäftigung fortan der Sozialversicherungspflicht.

### 2. Feststellung der geringfügigen Beschäftigung (§ 8 Abs. 2 SGB IV)

#### 2.1 Zusammenrechnung geringfügig entlohnter Beschäftigungen

Wie bisher sind bei der sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung die Arbeitsentgelte der geringfügig entlohnten Beschäftigungen (§ 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV) zusammenzurechnen. Wird dabei die Entgeltgrenze von 400 EUR im Monat überschritten, tritt Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung ein. Damit sind diese Beschäftigungen dann **alle** sozialversicherungspflichtig.

Die Sozialversicherungspflicht tritt erst mit dem Tage der Bekanntgabe durch den Arbeitnehmer, der Feststellung durch die Einzugsstelle oder einen Träger der Rentenversicherung ein. Mit dieser Regelung soll vermieden werden, dass Arbeitgeber rückwirkend mit anderen als den Pauschalbeträgen finanziell belastet zu werden, wenn der geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer sie nicht über die zusätzlich ausgeübte geringfügig entlohnte Beschäftigung informiert hat.

Es bleibt jedoch dabei, dass der Arbeitgeber bei Vertragsbegründung ausdrücklich Nebenbeschäftigungen zu erfragen hat.

ACHTUNG: Eine Zusammenrechnung einer geringfügig entlohnten Beschäftigung mit einer kurzfristigen Beschäftigung ist weiterhin nicht vorgesehen.

#### 2.2 Geringfügig entlohnte Beschäftigung neben Hauptbeschäftigung

NEU: Ohne versicherungsrechtliche Folgen bleibt die Ausübung **einer(!)** geringfügig entlohnten Beschäftigung (§ 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV) neben einer versicherungspflichtigen (Haupt)Beschäftigung.

Werden allerdings neben einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung **zwei oder mehr** geringfügig entlohnte Beschäftigungen ausgeübt, unterliegen diese der Sozialversicherungspflicht. Der Gesetzgeber befreit hier nur eine geringfügig entlohnte Beschäftigung von der Sozialversicherungspflicht. Die Frage, welche von mehreren Nebenbeschäftigungen dann sozialversicherungsfrei ist, hat der Gesetzgeber nicht beantwortet. Die Sozialversicherungsträger arbeiten an einer Richtlinie dafür.

### 2.3 Erklärung der geringfügig Beschäftigten

Die Arbeitgeber haben die Pflicht, von ihren geringfügig Beschäftigten eine Erklärung über weitere Beschäftigungen zu verlangen, um eine Prüfung gem. Punkt 2.1 und 2.2. (§ 8 Abs. 2 SGB IV) vornehmen zu können.

Anlage 1

Der Arbeitgeber haftet für die Anforderung der Erklärung.  
Die Erklärung ist als Beleg mit dem Lohnkonto aufzubewahren.

## 3. Abgaben für geringfügig entlohnte Beschäftigungen (§ 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV)

### 3.1 Sozialversicherungsbeiträge

Der Arbeitgeber hat ab 1. Juli 2006 für die geringfügig entlohnten Beschäftigten (die Mini-Jobs) Pauschalbeiträge in Höhe von:

15 v.H. für die gesetzliche Rentenversicherung und  
13 v.H. für die gesetzliche Krankenversicherung

des Arbeitsentgelts (Brutto) zu tragen.  
Die geringfügig entlohnten Beschäftigten (Arbeitnehmer) haben keine Beiträge zu leisten.

#### 3.1.1 Verzicht auf die Rentenversicherungs-Freiheit

Der Arbeitnehmer kann weiterhin auf die Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung verzichten. Dann hat er den Arbeitgeberbeitrag von 15 v.H. auf den vollen Beitragssatz in der Rentenversicherung 19,5 v.H. aufzustocken.

Arbeitnehmer, deren Arbeitsentgelt 155 EUR/mtl. nicht übersteigt, haben einen Mindestbetrag zu zahlen.

Anlage 2

### 3.2 Besteuerung

Die geänderte Vorschrift des § 40a EStG erlaubt dem Arbeitgeber, unter Verzicht der Vorlage einer Lohnsteuerkarte durch den Arbeitnehmer, die Lohnsteuer für das Arbeitsentgelt aus einer geringfügigen Beschäftigung pauschal zu leisten.

Über den Verzicht der Vorlage einer Lohnsteuerkarte muss der Gemeindegemeinderat entscheiden, da dieser das Leitungsgremium der Kirchengemeinde ist, das über die Anstellung von Mitarbeitern und in welchem Rahmen dies geschieht entscheidet.

Der geringfügig Beschäftigte selbst hat über Vorlage oder Nichtvorlage der Lohnsteuerkarte keine Entscheidungsbefugnis.

#### 3.2.1 Steuerpauschale

Der Arbeitgeber kann unter Verzicht auf die Vorlage einer Lohnsteuerkarte die Lohnsteuer einschließlich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer (einheitliche Pauschsteuer) für das Arbeitsentgelt aus geringfügigen Beschäftigungen, für das er Beiträge für versicherungsfreie geringfügig Beschäftigte zur Rentenversicherung zu entrichten hat, mit einer einheitlichen Pauschsteuer in Höhe von insgesamt 2 v.H. des Arbeitsentgelts erheben. Diesen Pauschbetrag hat der Arbeitgeber allein zu tragen.

ACHTUNG: Kommt es bei der Zusammenrechnung von mehreren geringfügigen Beschäftigungen bzw. einer Hauptbeschäftigung und mehreren geringfügigen Beschäftigungen zur Sozialversicherungspflicht ist die Pauschalversteuerung mit 2 v.H. nicht möglich.

### 3.2.2 Lohnsteuerkarte

Bei Vorlage der Lohnsteuerkarte durch den Arbeitnehmer ist das Arbeitsentgelt individuell zu versteuern. Das heißt: Die Höhe der Lohnsteuer ist gemäß der auf der Lohnsteuerkarte eingetragenen Lohnsteuer-Klasse in der Lohnsteuertabelle zu ermitteln – ebenso Kirchensteuer und Solidaritätszuschlag (SolZ) -, vom Bruttogehalt des Arbeitnehmers einzubehalten und dem zuständigen Finanzamt auf elektronischem Wege anzumelden und abzuführen.

ACHTUNG: Bei Vorlage einer Lohnsteuerkarte mit den Lohnsteuerklassen I, II, III oder IV fallen keine Steuern an.

### 3.3 Kirchliche Zusatzversorgung

Geringfügig entlohnte Beschäftigte nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV sind versicherungspflichtig in der Zusatzversorgung sofern sie die übrigen Versicherungsvoraussetzungen erfüllen. Die Beiträge dafür hat allein der Arbeitgeber aufzubringen.

Handelt es sich bei der geringfügig entlohnten Beschäftigung um eine weitere Beschäftigung (egal ob die erste eine Haupt- oder Nebenbeschäftigung ist) und liegt dafür keine Lohnsteuerkarte mit den Lohnsteuerklassen I bis V vor, sind die Beiträge des Arbeitgebers für die KZVK für den Arbeitnehmer steuerpflichtig.

## 4. Zuständige Melde- und Einzugsstelle für geringfügig entlohnte Beschäftigungen

Als zentrale Einzugs- und Meldestelle für geringfügig entlohnte Beschäftigungen ist die Bundesknappschaft, Verwaltungsstelle Cottbus, bestimmt worden.

Die Pauschbeträge für die geringfügig entlohnten Beschäftigten sind bei dieser Kasse anzumelden und zu überweisen. Die Bundesknappschaft zieht auch die für die geringfügig entlohnten Beschäftigten ohne Lohnsteuerkarte zu entrichtende Pauschsteuer mit ein.

Für die geringfügig entlohnten Beschäftigten hat der Arbeitgeber der Einzugsstelle seit 1. 1. 2006 auf elektronischem Wege durch Datenübertragung die allgemein für die Beschäftigten üblichen Meldungen zu erstatten.

## 5. Gehaltsabrechnung

Wegen der in Pkt. 3 und 4 genannten Aufgaben für den Arbeitgeber kann der AG die Gehaltsberechnung NUR über die ZGASt (Rechenzentrum KID/GAST Verwaltungsamt Görlitz) abrechnen lassen. Die Berechnung von Lohnsteuer, Kirchensteuer, SolZ und der Pauschalbeiträge, die Abführung dieser sowie die Abgabe der Meldungen erfolgt dann – wie vom Gesetzgeber ab 1. 1. 2006 gefordert – auf elektronischem Wege.

Die jeweils neuen gesetzlichen Bestimmungen werden vom Rechenzentrum KID umgesetzt. So dass die Arbeitgeber nur die geringfügig entlohnten Beschäftigten bei der ZGASt anmelden müssen. Die Mühe – Einschalten einer neuen Krankenkasse – bleibt damit erspart.