

# ITOC IT- & Office - Consulting GmbH

Netzwerkbetreuung - Hard-/Software - Telekommunikation - WebDesign - Schulungen  
Fibu-Kontierungshilfe - Lohnabrechnungserstellung - Büroservice

ITOC GmbH – Durlacher Str. 13 – 10715 Berlin

Info - Anschreiben

Personalbüro

**Büro Berlin**  
Durlacher Str.13  
10715 Berlin  
Tel. 030/85 72 71 65  
Fax. 030/85 72 71 64

info@itoc-GmbH.de  
www.itoc-GmbH.de

Berlin, den 06.12.2004

Betreff: **Kurzfristige Beschäftigungen**

Die kurzfristige Beschäftigung zählt zu den geringfügigen Beschäftigungen, die mit Wirkung zum 01.04.2003 neu geregelt wurden. Allerdings muss bei der Einstellung und bei der Gestaltung des Arbeitsvertrages beachtet werden. Es gibt zwei Möglichkeiten für geringfügige Beschäftigungen:

## **1.) 400 € Job ( § 8 Abs.1 Nr.1 SGB IV )**

Der Mitarbeiter arbeitet dauerhaft oder regelmäßig als Aushilfe. Sein Verdienst beträgt max. 400,00 € im Monat. Der Arbeitgeber zahlt eine Pauschale von 23% für Kranken – u. Rentenversicherung. Ist die Aushilfe Mitglied einer privaten Krankenversicherung, dann entfällt die pauschale Krankenversicherung von 11%. Der Arbeitgeber oder aber die Aushilfskraft zahlt pauschal 2% Steuern. Alternativ kann eine Abrechnung auf der Basis einer vorgelegten Lohnsteuerkarte durchgeführt werden.

## **2.) Kurzfristige Beschäftigung ( §8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV ):**

Die Aushilfe arbeitet max. 50 Tage oder zwei Monate im Kalenderjahr. Der Verdienst ist beliebig. Es fallen keine Sozialversicherungsbeiträge für Arbeitgeber und Arbeitnehmer an. Fällig werden aber 25% Lohnsteuern, 5,5% Solidaritätszuschlag und ggf. eine individuelle Kirchensteuer oder aber es erfolgt eine Abrechnung über die Lohnsteuerkarte.

## **Die Vorteile**

Die kurzfristige Beschäftigung hat Vorteile:

Keine Beiträge zur Sozialversicherung. Weder Arbeitgeber noch Arbeitnehmer zahlen Beiträge – auch keine pauschalen Beiträge zur Kranken -, Pflege – oder Rentenversicherung. Die gilt unabhängig von der Höhe des Arbeitslohns, den der Arbeitnehmer erhält.

Der Arbeitgeber muss nicht kündigen. Das Arbeitsverhältnis mit der Aushilfe ist von vornherein befristet und endet mit dem Ablauf der vereinbarten Zeit von selbst.

Die Aushilfe kann später fest eingestellt werden. Ist der Arbeitgeber nach Ablauf der befristeten Zeit von dem Arbeitnehmer so überzeugt, dass er ihn dauerhaft beschäftigen möchte, ist ein unkomplizierter Übergang in einen 400,00 €- Job, eine Teilzeit – oder Vollbeschäftigung möglich. Die Sozialversicherungsbeiträge müssen dann auch nicht rückwirkend, sondern erst ab der Umstellung gezahlt werden.

## **Zeitliche Begrenzung**

Die kurzfristige Beschäftigung ist zeitlich auf nicht mehr als **50 Tage** oder **2 Monate** bei ein und demselben oder anderen Arbeitgebern in einem Kalenderjahr, also vom 01.01. – 31.12. begrenzt. Hat die Aushilfe nebenbei noch einen 400,00 €- Job und/oder eine reguläre sozialversicherungspflichtige Hauptbeschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber, ist das unerheblich.

Bankverbindung: Konto **607 200 901**  
Amtsgericht: Bln Charlottenburg HRB 90562  
Steuer-Nr. 27/022/01724  
Erfüllungsort u. Gerichtsstand: Berlin  
Geschäftsführer: Ingo Buhlke, Berlin

BLZ: 8600 100 90  
Betriebsnummer: 90763165  
USt-Identifikationsnummer: DE 813817749  
Ralf Wiescher, Hamburg

Postbank : Leipzig

Die Empfehlung lautet in einem solchen Fall aber: der Arbeitgeber sollte sich von der Aushilfe schriftlich bestätigen lassen, ob und wann sie im laufenden Kalenderjahr schon kurzfristig beschäftigt war. Dann weiß der Arbeitgeber Bescheid, wie viele Tage der kurzfristigen Beschäftigung ( noch ) zulässig sind.

### **Befristung wirksam vereinbaren**

Die Befristung des Arbeitsverhältnisses auf max. 50 Tage oder 2 Monate kann entweder in einem Arbeitsvertrag festgelegt werden, oder sich auch ohne ausdrückliche Regelung eindeutig aus den Umständen ergeben. In jedem Fall ist es besser, die Befristung ausdrücklich im Arbeitsvertrag zu verankern. So lassen sich Mißverständnisse vermeiden. Ein befristeter Arbeitsvertrag darf ohne sachlichen Grund nur abgeschlossen werden, wenn der betreffende Arbeitnehmer noch nie im Unternehmen gearbeitet hat oder älter als 52 Jahre ist. Wird eine jüngere Aushilfe häufiger kurzfristig beschäftigt, ist ein sachlicher Grund für die Befristungen anzugeben, wie z.B. Saisonarbeit i.S. § 14 Abs. 1 Nr. 1 Teilzeit – u. Befristungsgesetz ( TzBfG). Hierbei besteht nur ein vorübergehender Bedarf an der Arbeitskraft im Betrieb. Der Befristungsgrund sollte auch in diesem Fall im Arbeitsvertrag genannt werden. Ein befristeter Arbeitsvertrag ist nicht ordentlich kündbar – es sei denn, dies ist ausdrücklich im Arbeitsvertrag vereinbart.

### **Keine regelmäßige Beschäftigung**

Die Aushilfskraft darf die Aushilftätigkeit im Betrieb nur gelegentlich und nicht regelmäßig ausüben. Wann Regelmäßigkeit vorliegt, ergibt sich aus den Geringfügigkeitsrichtlinien v. 25.02.2003. Danach arbeitet eine Aushilfskraft regelmäßig und nicht kurzfristig, wenn

- sie unmittelbar im Anschluss an einen 400,00 € - Job für dieselbe Tätigkeit kurzfristig eingestellt wird ( es müssen mindestens 2 Monate Pause dazwischen liegen )
- oder
- sich ihre Tätigkeit ständig wiederholt und für länger als ein Jahr ausgeübt werden soll. Das gilt auch, wenn sie in einem Jahr nicht mehr als 50 Tage arbeitet.

Unbefristete Beschäftigungen sind nicht kurzfristig Dann sollte ein befristeter Rahmenarbeitsvertrag mit einer Dauer von bis zu einem Jahr abgeschlossen werden. Dann gilt die Arbeit als gelegentlich und bleibt sozialversicherungsfrei, wenn die Aushilfe nicht mehr als 50 Tage im Kalenderjahr kurzfristig beschäftigt ist.

### **Sonderregelung zum Jahreswechsel**

Grundsätzlich darf eine Aushilfe 50 Tage bzw. 2 Monate kurzfristig beschäftigt arbeiten. Aber Vorsicht: läuft eine kurzfristige Beschäftigung über den Jahreswechsel hinweg, beginnt die 50-Tage – bzw. 2 – Monats – Frist am 01. Januar nicht neu.

So wird verhindert, dass ein Mitarbeiter über den Jahreswechsel bis zu 4 Monate am Stück sozialversicherungsfrei eingestellt werden kann. Eine Paus von einem Arbeitstag reicht jedoch aus, damit die Beschäftigungen nicht als ein Arbeitsverhältnis zusammengezählt werden.

### **Berufsmäßigkeit vs. Kurzfristigkeit**

Erhält die Aushilfe monatlich mehr als 400,00 €, darf sie die Tätigkeit nicht berufsmäßig ausüben. Wenn doch, handelt es sich nicht mehr um eine geringfügige, sondern um eine reguläre sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Der Lohn, der einem kurzfristig beschäftigten Mitarbeiter gezahlt wird, ist in der Höhe nicht beschränkt. Er unterliegt ohne Einschränkung aber der Lohnsteuerpflicht. Für die Besteuerung können folgende Varianten angewendet werden:

- 1.) die Aushilfe versteuert den Arbeitslohn individuell über die Lohnsteuerkarte – fällt Lohnsteuer überhaupt an, wird diese vom Lohn einbehalten und an das Finanzamt abgeführt.
- 2.) wenn bestimmte Voraussetzungen gegeben sind, können pauschal 25% des Lohns als Lohnsteuer abgeführt werden – ohne Lohnsteuerkarte. Hinzu kommen noch 5,5 % Solidaritätszuschlag und ggf. die nach Landesrecht individuelle Kirchensteuer. Der Arbeitgeber schuldet dem Finanzamt diese Steuern, er kann jedoch mit dem Mitarbeiter vereinbaren, dass sie vom Lohn einbehalten werden. Pauschal versteuert darf der Lohn nur dann werden, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

der Mitarbeiter darf nicht mehr als 18 Stunden zusammenhängende Arbeitstage beschäftigt sein

sein Stundenlohn übersteigt 12,00 € nicht

sein durchschnittlicher Arbeitslohn übersteigt 62,00 € pro Arbeitstag nicht, es sei denn, es handelt um eine unvorhersehbare Mehrbeschäftigung.

Die Pauschalsteuer kann auf den Mitarbeiter abgewälzt werden, denn die Pauschalierung lohnt sich dann für ihn, wenn sein durchschnittlicher Steuersatz mehr als 25% beträgt – z.B. weil der Ehepartner sehr gut verdient. Ist das nicht der Fall, ist es vorteilhafter, den Arbeitslohn über die Steuerkarte des Arbeitnehmers abzurechnen.

Bankverbindung: Konto **607 200 901**

BLZ: 8600 100 90

Postbank : Leipzig

Amtsgericht: Bln Charlottenburg HRB 90562

Betriebsnummer: 90763165

Steuer-Nr. 27/022/01724

USt-Identifikationsnummer: DE 813817749

Erfüllungsort u. Gerichtsstand: Berlin

Geschäftsführer: Ingo Buhlke, Berlin

Ralf Wiescher, Hamburg

## Korrekte Anmeldung

Vor der Anmeldung der Aushilfskraft ist es wichtig, das Arbeitsverhältniskorrekt einzuordnen. Geht der Arbeitgeber irrtümlich von einer kurzfristigen Beschäftigung aus, droht die spätere Nachzahlung von Sozialversicherungsbeiträgen. Die Aushilfe muss alle wesentlichen Fakten wahrheitsgemäß mitteilen. Diese Angaben sollten schriftlich in den Arbeitsvertrag oder als Anhang zum Arbeitsvertrag aufgenommen werden.

Nach dem Vertragsabschluss ist die Anmeldung der Aushilfskraft zum ersten Arbeitsvertrag bei der BUNDESKNAPPSCHAFT in Essen vorzunehmen.

Die pauschale Lohnsteuer von 2% aus geringfügigen Beschäftigungen ist ebenfalls an die Bundesknappschaft abzuführen und nicht an das zuständige Betriebsstättenfinanzamt. An das Finanzamt wird aber die Lohnsteuer abgeführt, die sich aus der Versteuerung der Anwendung der Lohnsteuerkarte ergibt. Ebenfalls wird die pauschale Lohnsteuer über 25% für kurzfristige Beschäftigungen an das Betriebsstättenfinanzamt gemeldet und abgeführt.

Quelle: GVmanager 11/2004

Angaben ohne Gewähr

Bankverbindung: Konto **607 200 901**  
Amtsgericht: Bln Charlottenburg HRB 90562  
Steuer-Nr. 27/022/01724  
Erfüllungsort u. Gerichtsstand: Berlin  
Geschäftsführer: Ingo Buhlke, Berlin

BLZ: 8600 100 90  
Betriebsnummer: 90763165  
USt-Identifikationsnummer: DE 813817749  
Ralf Wiescher, Hamburg

Postbank : Leipzig