

► Wissenswertes zur Beschäftigung von Aushilfen

Für geringfügig oder kurzfristig beschäftigte Aushilfen fallen Sozialabgaben und Lohnsteuer nur in vermindertem Umfang an. Dies kann für Arbeitgeber und Arbeitnehmer erfreuliche Einspareffekte bringen. Aber nur wenn alle Regeln beachtet werden. Andernfalls kann es teuer werden.

Für **geringfügig beschäftigte Aushilfen (Minijobber)** gelten folgende Sonderregeln:

- ✓ die Sozialabgaben betragen 28%. Sie setzen sich zusammen aus Beiträgen zur Krankenversicherung (13%) und zur Rentenversicherung (15%). Dazu fallen 1,15% Umlagebeiträge an. Diese Abgaben werden vom Arbeitgeber alleine getragen. Der Minijobber erwirbt dadurch keine eigenen Versicherungsansprüche oder Rentenanwartschaften
- ✓ hinsichtlich der Lohnsteuer besteht ein Wahlrecht: entweder pauschale Abführung in Höhe von 2% durch den Arbeitgeber oder Abrechnung gemäß vorgelegter Lohnsteuerkarte

Wenn die Aushilfe einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung nachgeht, darf daneben nur ein Minijob ausgeübt werden.

Andernfalls, also wenn nur Minijobs vorliegen, unterliegt die Anzahl der Minijobs keiner Begrenzung. Allerdings darf der Verdienst aus allen Minijobs zusammen monatlich 520 Euro nicht überschreiten. Es ist also zulässig, dass ein Arbeitnehmer drei Minijobs mit einem monatlichen Verdienst von jeweils 170 Euro eingeht, wenn er keine versicherungspflichtige Hauptbeschäftigung hat.

Beträgt das Gesamteinkommen jedoch mehr als 520 Euro, werden alle Arbeitsverhältnisse in vollem Umfang steuer- und sozialabgabenpflichtig.

Den Schaden daraus haben die Arbeitgeber häufig alleine zu tragen, da sie für die Abführung der Steuern und Sozialabgaben in vollem Umfang verantwortlich sind. Deshalb empfehlen wir dringend die Verwendung unseres „**Personalfragebogens Minijob**“. Durch die exakte Datenerhebung verringern Sie Ihr Fehlerrisiko erheblich. Dies bringt Sie als Arbeitgeber zwar nicht aus der Zahlungspflicht gegenüber den Behörden, ermöglicht aber zumindest die Geltendmachung des Schadens beim Arbeitnehmer.

Darüber hinaus sind Sie als Arbeitgeber dazu verpflichtet, den Minijobber „regelmäßig“ zu befragen, ob weitere Beschäftigungsverhältnisse vorliegen und dies zu dokumentieren.

Außerdem müssen Sie als Arbeitgeber mit dem Minijobber die Möglichkeit der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht klären. Er hat die Möglichkeit, die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht zu beantragen. Geschieht dies nicht, müssen vom Gehalt des Minijobbers weitere 3,6% als Rentenversicherungsbeitrag abgeführt werden. Dies ist ein Eigenanteil des Minijobbers. Nimmt der Minijobber die Möglichkeit der Befreiung wahr, fällt dieser Abzug weg.

Außerdem müssen Sie einen Stundennachweis führen.

Für **kurzfristig beschäftigte Aushilfen** gelten folgende Sonderregeln:

- ✓ es fallen keine Sozialabgaben an
- ✓ die Lohnsteuer kann vom Arbeitgeber in Höhe von 25% pauschal abgeführt werden, wenn die Beschäftigungsdauer nicht mehr als 18 zusammenhängende Arbeitstage und der durchschnittliche Stundenlohn nicht mehr als 19 € beträgt. Außerdem darf der Arbeitslohn pro Tag 150 Euro nicht übersteigen, es sei denn, die Beschäftigung ist zu einem unvorhergesehen Zeitpunkt erforderlich (z.B. Krankheitsvertretung).

Für die Annahme einer kurzfristigen Beschäftigung müssen folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

- ✓ die Beschäftigung muss von vornherein **auf 3 Monate oder auf 70 Arbeitstage** im Kalenderjahr begrenzt sein
- ✓ die Beschäftigung darf **nicht berufsmäßig** sein, falls das Entgelt über 520 Euro im Monat liegt

Beide Voraussetzungen führen in der Praxis häufig zu Problemen. Deshalb ist bei kurzfristigen Aushilfen die exakte Datenerhebung besonders wichtig. Hierfür empfehlen wir die Verwendung unseres **„Personalfragebogens für kurzfristig Beschäftigte“**.

Anders als bei den geringfügigen Aushilfen reicht es nicht aus, die gegenwärtig bestehenden sonstigen Arbeitsverhältnisse abzufragen. Es müssen auch die Arbeitsverhältnisse der letzten 12 Monate erfragt werden. Es muss vor Antritt ein schriftlicher Arbeitsvertrag abgeschlossen sein, da andernfalls die Befristung nicht anerkannt wird. Außerdem müssen die Arbeitszeiten dokumentiert werden.

Der Begriff der „berufsmäßigen Beschäftigung“ ist auslegungsbedürftig, bedeutet jedoch nach Definition der Sozialversicherungsträger ganz konkret:

eine (schädliche) berufsmäßige Beschäftigung ist immer anzunehmen bei:

- ✓ Nebenbeschäftigung während des Bezugs von Arbeitslosengeldes oder von Sozialleistungen
- ✓ Nebenbeschäftigung während des Ruhens einer Beschäftigung z.B. wegen Elternzeit oder Wehrdienst.

Eine kurzfristige „nicht berufsmäßige Beschäftigung“ kann dagegen ausgeübt werden

- ✓ neben einer sozialversicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung
- ✓ von Hausfrauen
- ✓ von Rentnern
- ✓ von Vorrüheständlern
- ✓ zwischen Schulabschluss und Wehrdienst.