

Kurzfristige Beschäftigung – Steuer und Sozialversicherung



Für Personen, die ein Arbeitgeber nur kurzfristig beschäftigt, kann eine „kurzfristige Beschäftigung“ in Frage kommen. Das lohnt sich immer dann, wenn der Personalbedarf nur von kurzfristiger Dauer ist.

Typische kurzfristige Beschäftigungen sind Verkaufstätigkeiten auf dem Weihnachtsmarkt oder Insolvenz Helfer.

Voraussetzung für Versicherungsfreiheit (§ 8 Abs.1 Nr.2 SGB IV)

Damit eine kurzfristige Beschäftigung versicherungsfrei bleibt, darf die Beschäftigungszeit höchstens drei Monate oder 70 Arbeitstage betragen. Wird an 5 Tagen in der Woche gearbeitet, so wird von der „Zwei Monatsregel“ ausgegangen. Bei weniger als 5 Arbeitstagen ist die „50 Tageregel“ anzuwenden. Wichtig ist auch, dass die Tätigkeit entweder vertraglich oder in ihrer Eigenart begrenzt ist. Sollte im Vorfeld feststehen, dass die Beschäftigung längerfristig ist, so wird sie sofort sozialversicherungspflichtig. Solange Arbeitsentgeltgrenze von 450 Euro im Monat nicht überschritten wird.

Die kurzfristige Beschäftigung sollte nicht berufsmäßig sein und das erhaltene Entgelt sollte für den Beschäftigten eine wirtschaftlich untergeordnete Rolle spielen. Berufsmäßig wäre z.B. auch die Beschäftigung von Hartz IV- und ALG 1-

Empfängern.

Weitere Voraussetzungen – Kurzfristige Beschäftigung (§ 40a EStG)

Der Arbeitgeber kann wählen, ob er bei der kurzfristigen Beschäftigung eine Lohnsteuerpauschalierung von 25% oder die Besteuerung nach Lohnsteuerkarte.

Die Beschäftigung im Unternehmen sollte kurzfristig und gelegentlich, aber nicht regelmäßig sein. Die Beschäftigung darf an maximal 18 zusammenhängenden Arbeitstagen stattfinden. Außerdem darf das Entgelt im Durchschnitt nicht mehr als 62 Euro je Arbeitstag und 12 Euro je Stunde betragen.

Kirchensteuer und Soli

Zusätzlich muss der Arbeitgeber zwischen 4-7% Kirchensteuer und 5,5% Solidaritätszuschlag abführen, ebenso wie Umlagen (U1+U2+Insolvenz) zahlen.