

Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Abgrenzung Vollzeit-/Teilzeitarbeitnehmer
3. Begriffsbestimmung: geringfügig entlohnte/geringfügig kurzfristig Beschäftigte
4. Sozialversicherung, Steuer
5. Arbeitsrecht
6. Rechtsprechungs-ABC
 - 6.1 Kurzzzeit-Beschäftigte (Befristung)
 - 6.2 Überlassung eines Firmen-Pkw

Information

1. Allgemeines

Der Arbeitgeber trifft die unternehmerische Entscheidung, in welcher Beschäftigungsform und in welchem Beschäftigungsumfang er seine Arbeitnehmer einsetzt. Die **Vollzeitbeschäftigung** ist die klassische Form, eine **Teilzeitbeschäftigung** die flexible Variante. Das Gesetz lässt es sogar zu, dass Arbeitnehmer nur geringfügig beschäftigt werden. Diese **geringfügige Beschäftigung** kann geringfügig kurzfristig oder geringfügig entlohnt sein.

Praxistipp:

Bei der Wahl einer Beschäftigungsform gibt es arbeitsrechtlich kein richtig oder falsch - nur bei ihrer Ausgestaltung. Letztlich ist es eine betriebswirtschaftliche Entscheidung, welches Arbeitsvolumen und welche Art von Beschäftigung der Arbeitgeber seinen Mitarbeitern anbietet.

Eine **geringfügig entlohnte Beschäftigung** liegt nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV vor, wenn das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung regelmäßig 450 EUR im Monat nicht übersteigt. Eine **geringfügig kurzfristige Beschäftigung** besteht, wenn diese Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens zwei Monate oder 50 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt (§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV). So richtig **sozialversicherungsfrei** ist nur letztere - bei der geringfügig entlohnten Beschäftigung fallen Pauschalbeiträge an.

Praxistipp:

Arbeitsrechtlich sind geringfügige Beschäftigungsverhältnisse dagegen Arbeitsverhältnisse wie alle anderen auch.

2. Abgrenzung Vollzeit-/Teilzeitarbeitnehmer

Vollzeitbeschäftigt sind Arbeitnehmer, die jeweils die volle tarifliche, branchen-, orts- oder betriebsübliche Arbeitszeit leisten.

Beispiele:

Der Branchentarifvertrag sieht für Arbeitgeber A1 eine Regelarbeitszeit von 37,5 Wochenstunden vor. Im Betrieb von Arbeitgeber A2 beträgt die betriebsübliche Arbeitszeit 40 Wochenstunden. Arbeitgeber A3 hat mit seinem Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung "Jahresarbeitszeit" geschlossen und darin eine Jahresarbeitszeit von 1976 Stunden abgemacht. Bei A1 und A2 sind alle Mitarbeiter Vollzeitmitarbeiter,

die 37,5 bzw. 40 Wochenstunden arbeiten. Bei A3 sind alle Mitarbeiter mit einer Jahresarbeitszeit von 1976 Stunden Vollzeit Arbeitnehmer.

Teilzeitbeschäftigt sind Arbeitnehmer, deren regelmäßige Wochenarbeitszeit kürzer ist als die regelmäßige Wochenarbeitszeit vergleichbarer vollbeschäftigter Arbeitnehmer des Betriebs, § 2 Abs. 1 TzBfG . Wurde keine regelmäßige Wochenarbeitszeit vereinbart, ist ein Arbeitnehmer teilzeitbeschäftigt, *"wenn seine regelmäßige Arbeitszeit im Durchschnitt eines bis zu einem Jahr reichenden Beschäftigungszeitraums unter der eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers liegt"* (§ 2 Abs. 1 Satz 2 TzBfG).

Beispiele:

1. Bei A1 und A2 aus dem vorausgehenden Beispiel sind alle Arbeitnehmer Teilzeitbeschäftigte, die weniger als 37,5 Stunden bzw. 40 Stunden arbeiten.
2. Bei A3 aus dem vorausgehenden Beispiel sind alle Arbeitnehmer Teilzeitbeschäftigte, die weniger als 1.976 Jahresarbeitsstunden arbeiten. Vereinbaren A3 und Mitarbeiter M einen Arbeitsvertrag über 1.040 Jahresstunden, ist M teilzeitbeschäftigt.

Praxistipp:

In den Fällen des § 2 Abs. 1 Satz 2 TzBfG kann man die "regelmäßige Wochenarbeitszeit" ganz einfach dadurch errechnen, dass man den Stunden-Jahreswert durch 52 Wochen teilt. So ergibt sich im Fall des M aus dem Beispiel oben für vergleichbare Vollzeit Arbeitnehmer eine regelmäßige Voll-Wochenarbeitszeit von $(1.976 : 52 =) 38$ Wochenstunden. M selbst arbeitet mit regelmäßig $(1.040 : 52 =) 20$ Wochenstunden Teilzeit.

Teilzeitbeschäftigt ist auch ein Arbeitnehmer, der eine **geringfügige Beschäftigung** i.S.d. § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV ausübt (§ 2 Abs. 2 TzBfG).

Beispiel:

Der Branchentarifvertrag legt als regelmäßige tarifliche Wochenarbeitszeit die 36,5-Stunden-Woche fest. Alle Arbeitnehmer, die mit dieser Wochenstundenzahl beschäftigt werden, sind Vollzeitmitarbeiter. Teilzeitarbeitnehmer sind dann folgerichtig die Beschäftigten, die weniger als 38,5 Stunden in der Woche arbeiten. Arbeitgeber A vereinbart mit Arbeitnehmer N einen Stundenlohn von 10,00 EUR und möchte ihn geringfügig entlohnt sozialversicherungsfrei beschäftigen. Das darf er, wenn er die Entgeltgrenze von 450 EUR nicht übersteigen will, dann nur mit 45 Stunden pro Monat und $(45 : 4,333 =) 10,385$ Stunden pro Woche tun. N ist geringfügig teilzeitbeschäftigt i.S.d. § 2 Abs. 2 TzBfG .

Teilzeitbeschäftigte, also auch die geringfügig Beschäftigten, dürfen **wegen ihrer Teilzeitarbeit nicht schlechter gestellt** werden als ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer (§ 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG).

3. Begriffsbestimmung: geringfügig entlohnte/geringfügig kurzfristig Beschäftigte

Eine geringfügige Beschäftigung liegt nach § 8 Abs. 1 SGB IV vor, wenn

- das **Arbeitsentgelt** aus dieser Beschäftigung regelmäßig im Monat **450 EUR** nicht übersteigt (§ 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV),
- die **Beschäftigung** innerhalb eines Kalenderjahres seit ihrem Beginn 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 450 EUR im Monat übersteigt (§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV).

Hinweis:

In der Zeit vom 01.01.2015 **bis zum 31.12.2018** durften Arbeitnehmer wegen Einführung des MiLoG kurzfristig drei Monate oder 70 Arbeitstage geringfügig beschäftigt werden (§ 115 SGB IV a.F.). Diese Möglichkeit ist mit Ablauf ihrer Befristung entfallen. Seit dem 01.01.2019 gilt wieder die zwei Monate-/50-Arbeitstage-Regel.

Geringfügig entlohnt Beschäftigte i.S.d. § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV sind immer Teilzeitbeschäftigte i.S.d. § 2 Abs. 2 TzBfG .

Geringfügig kurzfristig Beschäftigte i.S.d. § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV sind nicht zwingend Teilzeitbeschäftigte. Sie können während ihrer begrenzten Tätigkeit auch Vollzeit Arbeitnehmer sein.

Beispiele:

1. Arbeitnehmer N1 arbeitet bei Arbeitgeber A geringfügig entlohnt. Sein monatliches Arbeitsentgelt beträgt 450 EUR. Die regelmäßige Wochenarbeitszeit in Arbeitgeber A's Betriebs sind 37,5 Stunden (= 7,5 Stunden pro Tag in der 5-Tage-Woche). Der Stundenlohn des N1 beträgt 7,50 EUR. Er kann mit maximal ($450 : 7,50 =$) 60,00 Stunden monatlich in Teilzeit beschäftigt werden. Der hier fiktiv angenommene Lohn liegt unter dem MiLoG-Lohn von zurzeit (Stand: 01.01.2019) 9,19 EUR (ab 01.01.2020: 9,35 EUR). Die 450-Euro-Vorgabe ist daher auf den gesetzlichen Mindestlohn auszurichten).
2. Arbeitnehmer N2, ein Lebenskünstler par excellence, hält Arbeit für eine eher zu vernachlässigende Größe. Trotzdem schafft er im Jahr 50 Arbeitstage in A's Betrieb, um sich mal "etwas Größeres" leisten zu können. N2 kann an diesen 50 Tagen jeweils 7,5 Stunden täglich in "Vollzeit" arbeiten und damit immer noch geringfügig kurzfristig beschäftigt i.S.d. § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV bleiben.
3. Arbeitnehmer N3 arbeitet in der Zeit vom 01.06. bis zum 31.07. geringfügig kurzfristig. Seine tägliche Arbeitszeit beträgt 7,5 Stunden, seine wöchentliche 37,5. N3 arbeitet in den vereinbarten zwei Monaten "Vollzeit".

Selbstverständlich können geringfügig kurzfristig Beschäftigte auch **Teilzeitarbeitnehmer** sein.

Beispiel:

Mitarbeiter M hilft bei Arbeitgeber A für die Dauer des Weihnachtsgeschäfts vom 15.11. bis zum 14.01. als geringfügig kurzfristig Beschäftigter aus. Die betriebsübliche Wochenarbeitszeit beträgt 40 Stunden. A und M vereinbaren, dass M 30 Wochenstunden arbeitet. Damit arbeitet M als geringfügig kurzfristig Beschäftigter Teilzeit.

Entscheidend ist in diesen Fällen immer das **Verhältnis** der tariflichen, orts-, branchen- oder betriebsüblichen Arbeitszeit zur individuell vereinbarten.

4. Sozialversicherung, Steuer

Man spricht zwar immer davon, dass die geringfügige Beschäftigung "sozialversicherungsfrei" sei - so ganz richtig ist das allerdings i.d.R. nicht. Lediglich die **geringfügig kurzfristig Beschäftigten** i.S.d. § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV bleiben wirklich **beitragsfrei**. Für **geringfügig entlohnt Beschäftigte** i.S.d. § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV zahlt der Arbeitgeber in der Regel

- 13 % des Arbeitsentgelts als **Pauschalbeitrag** in die Krankenversicherung,
- 15 % des Arbeitsentgelts als **Pauschalbeitrag** in die Rentenversicherung und
- 2 % des Arbeitsentgelts als **pauschale Lohnsteuer**.

Wichtig: Während **geringfügig entlohnte Beschäftigte** bis zum 31.12.2012 auf ihre

Rentenversicherungsfreiheit verzichten konnten, gilt **ab dem 01.01.2013**: Geringfügig entlohnt Beschäftigte sind grundsätzlich **rentenversicherungspflichtig**. Sie können allerdings nach Maßgabe des § 6 Abs. 1b SGB VI "auf Antrag von der Versicherungspflicht befreit" werden. Dieser **Befreiungsantrag**

- ist dem Arbeitgeber schriftlich zu übergeben (§ 6 Abs. 1b Satz 2 SGB VI),
- kann bei mehreren geringfügigen Beschäftigungen nur einheitlich gestellt werden und
- ist für die Dauer der Beschäftigung bindend (§ 6 Abs. 1b Satz 4 SGB VI).

Die §§ 229 , 230 SGB VI enthalten **Übergangsvorschriften** für geringfügig entlohnte Beschäftigte, die als 400-Euro-Jobber in ihrer Beschäftigung **nach altem Recht** versicherungsfrei waren (mehr dazu in den Stichwörtern des Sozialversicherungslexikons).

Das Entgelt aller geringfügig Beschäftigten gehört zur Entgeltsumme, die der Arbeitgeber seiner **Berufsgenossenschaft** für den gesetzlichen **Unfallschutz** seiner Mitarbeiter nachweisen muss. Insoweit sind auch die geringfügig Beschäftigten Versicherte i.S.d. SGB VII . § 8 SGB IV gilt auch für **geringfügig Beschäftigte im Privathaushalt**, § 8a SGB IV . Für sie gibt es das so genannte Haushaltsscheck-Verfahren.

Praxistipp:

Während eine geringfügig entlohnte Beschäftigung neben einer **Hauptbeschäftigung** "sozialversicherungsfrei" bleibt, kann es passieren, dass andere geringfügige Beschäftigungen mit einer Hauptbeschäftigung oder **mehrere geringfügige Beschäftigungen** miteinander **zusammengerechnet** werden. Das führt dann in der Regel zur vollen Sozialversicherungspflicht.

Dort, wo der Arbeitgeber das **Arbeitsentgelt** seiner geringfügig Beschäftigten **pauschal versteuert**, fällt bei kurzfristig geringfügig Beschäftigten auch eine von Bundesland zu Bundesland unterschiedlich hohe **pauschale Kirchensteuer** an. Bei geringfügig entlohnt Beschäftigten ist eine ebenfalls pauschalierte Kirchensteuer bereits im zweiprozentigen Pauschalsteuersatz enthalten.

Weitere Informationen zur "Sozialversicherungsfreiheit" geringfügig Beschäftigter lesen Sie in den Stichwörtern Geringfügige Beschäftigung - Privathaushalt , Geringfügige Beschäftigung - Sozialversicherung und Geringfügige Beschäftigung - Zusammenrechnung und in den entsprechenden Stichwörtern des Sozialversicherungslexikons.

5. Arbeitsrecht

Geringfügig Beschäftigte sind **genauso Arbeitnehmer wie alle anderen Arbeitnehmer**. Sie haben **die gleichen Rechte** und **die gleichen Pflichten**. Im Gegenzug haben auch ihre Arbeitgeber die gleichen Rechte und Pflichten. Die meisten geringfügig Beschäftigten arbeiten weniger als die betriebsübliche Arbeitszeit. Für sie betont § 2 Abs. 2 TzBfG daher ausdrücklich:

"Teilzeitbeschäftigt ist auch ein Arbeitnehmer, der eine geringfügige Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch ausübt."

Die gleichen **Rechte und Pflichten** wie alle anderen Arbeitnehmer heißt für geringfügig Beschäftigte insbesondere:

- sie haben Anspruch auf das gleiche (im Verhältnis zur Arbeitszeit anteilige) **Arbeitsentgelt**, das ein vergleichbarer nicht geringfügig beschäftigter Arbeitnehmer erhält - eine geringere Vergütung ist deshalb nur mit sachlichen Gründen - etwa einer geringeren Qualifikation - zu rechtfertigen;
- soweit kein vorübergehendes Aushilfsarbeitsverhältnis - hier: maximal einen Monat - besteht, muss der Arbeitgeber auch einem geringfügig Beschäftigten einen **Arbeitsnachweis** nach dem NachwG erstellen;
- geht es um ihre **Arbeitszeit**, muss der Arbeitgeber wie bei nicht geringfügig Beschäftigten die Regelungen im ArbZG beachten;
- soll ein **befristeter Arbeitsvertrag** geschlossen werden, müssen sich Arbeitgeber und geringfügig Beschäftigter an das TzBfG halten;

- auch soweit es das **Betriebsverfassungsrecht** - insbesondere das aktive und passive Wahlrecht - betrifft, gibt es keine Besonderheiten für geringfügig Beschäftigte - der Arbeitgeber muss seinen Betriebsrat vor ihrer Einstellung nach Maßgabe des § 99 BetrVG beteiligen und vor ihrer Kündigung nach § 102 BetrVG anhören;
- eine **Diskriminierung** geringfügig Beschäftigter ist sowohl nach dem AGG als auch nach TzBfG untersagt;
- sieht ein Tarifvertrag die **Eingruppierung** von Arbeitnehmern in Entgeltgruppen vor, muss der Arbeitgeber das tarifliche Eingruppierungsschema auch für geringfügig Beschäftigte anwenden;
- wird ein geringfügig Beschäftigter arbeitsunfähig krank, hat er nach Maßgabe der §§ 3 ff. EFZG Anspruch auf **Entgeltfortzahlung** im Krankheitsfall;
- fällt die Arbeit eines geringfügig Beschäftigten wegen eines Feiertags aus, hat er nach Maßgabe des § 2 EFZG für diesen **Feiertag** Anspruch auf Feiertagslohn;
- handelt es sich nicht um ein vorübergehendes Aushilfsarbeitsverhältnis i.S.d. § 622 Abs. 5 Satz 1 Nr. 1 BGB (maximal drei Monate), muss der Arbeitgeber auch bei geringfügig Beschäftigten die maßgeblichen Kündigungsfristen beachten - umgekehrt muss sich auch der geringfügig Beschäftigte an die Kündigungsfristen halten;
- arbeitet ein geringfügig Beschäftigter ununterbrochen länger als sechs Monate in einem Betrieb mit mehr als zehn Arbeitnehmern, hat er nach Maßgabe des KSchG (Kündigungsschutz);
- ihnen steht seit dem 01.01.2015 der gesetzliche **Mindestlohn** zu (bis 31.12.2016: 8,50 EUR, bis 31.12.2018: 8,84 EUR; ab 01.01.2019: 9,19 EUR; ab 01.01.2020: 9,35 EUR);
- auch geringfügig Beschäftigte haben Anspruch auf den gesetzlichen 24-tägigen **Mindesturlaub** des BUrlG - wobei ihr Urlaubsanspruch in vielen Fällen auf Arbeitstage umzurechnen ist;
- wird eine geringfügig Beschäftigte schwanger, hat sie den gleichen Mutterschutz nach dem MuSchG wie eine nicht geringfügig beschäftigte Arbeitnehmerin;
- ist ein **Tarifvertrag** auf das Arbeitsverhältnis eines geringfügig Beschäftigten anzuwenden, muss der Arbeitgeber diesen Tarifvertrag beachten;
- Zuschläge für Überstunden fallen in der Regel erst dann an, wenn auch vergleichbare Vollzeitbeschäftigte einen Anspruch auf Überstundenzuschläge haben;
- bekommen vergleichbare nicht geringfügig Beschäftigte Arbeitnehmer ein **Urlaubsgeld**, steht dieses Urlaubsgeld den geringfügig Beschäftigten zumindest anteilig zu - natürlich immer vorausgesetzt, dass sie die Voraussetzungen der Anspruchsgrundlage erfüllen;
- haben nicht geringfügig Beschäftigte Anspruch auf ein Weihnachtsgeld (z.B. aus Arbeitsvertrag, betrieblicher Übung , Tarifvertrag), muss der Arbeitgeber es geringfügig Beschäftigten anteilig zahlen, wenn sie die maßgeblichen Voraussetzungen erfüllen.

Eine ausführlichere Darstellung einzelner arbeitsrechtlicher Aspekte der geringfügigen Beschäftigung enthält das Stichwort Geringfügige Beschäftigung - Arbeitsrecht .

6. Rechtsprechungs-ABC

An dieser Stelle werden einige der interessantesten **Entscheidungen** zu allgemeinen Themen geringfügiger Beschäftigung **in alphabetischer Reihenfolge** nach Stichwörtern geordnet hinterlegt:

6.1 Kurzzeit-Beschäftigte (Befristung)

Der Code du travail des Königreichs Luxemburg sieht zwar ein **eingeschränktes Befristungsverbot** vor, sagt aber auch in Art. L. 122-5 (3) Nr. 2: "Abweichend von den Bestimmungen des vorliegenden Artikels dürfen folgende befristete Arbeitsverträge mehr als zweimal und auch für eine Gesamtdauer von mehr als 24 Monaten verlängert werden, ohne dass sie als unbefristete Arbeitsverträge gelten: (...). 2. die **von Kurzzeit-Beschäftigten des Kulturbetriebs** i.S.v. Art. 4 des [geänderten Gesetzes vom 30. Juli 1999] geschlossene Arbeitsverträge". Der EuGH dazu: "Das Großherzogtum Luxemburg hat dadurch gegen seine Verpflichtungen aus Paragraph 5 der (...) Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge im Anhang der Richtlinie 1999/70/EG (...) verstoßen, dass es Ausnahmen von den Maßnahmen zur **Vermeidung von Missbrauch** durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge mit Kurzzeit-Beschäftigten des Kulturbetriebs beibehalten hat" (EuGH, 26.02.2015 - C-238/14 - Leitsatz 1. - Luxemburg).

6.2 Überlassung eines Firmen-Pkw

1. Die Überlassung eines Dienstwagens zur unbeschränkten und selbstbeteiligungsfreien Privatnutzung des Arbeitnehmers ist im Rahmen eines geringfügigen - **zwischen Ehegatten** geschlossenen - Beschäftigungsverhältnisses (§ 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV) **fremdunüblich**. 2. Ein Arbeitgeber wird bei lebensnaher und die unternehmerische Gewinnerwartung einzubeziehender Betrachtungsweise typischerweise nur dann bereit sein, einem Arbeitnehmer ein Firmenfahrzeug zur Privatnutzung zur Verfügung zu stellen, wenn nach einer überschlägigen, allerdings vorsichtigen Kalkulation der sich für ihn hieraus ergebende tatsächliche Kostenaufwand zuzüglich des vertraglich vereinbarten Barlohns als **wertangemessene Gegenleistung** für die Zurverfügungstellung der Arbeitskraft anzusehen ist. 3. Je geringer der Gesamtvergütungsanspruch des Arbeitnehmers ist, desto eher erreicht der Arbeitgeber die Risikoschwelle, nach der sich wegen einer nicht abschätzbaren intensiven Privatnutzung die Fahrzeugüberlassung als nicht mehr wirtschaftlich erweist (BFH, 10.10.2018 - X R 44-45/17 - Leitsätze).