

Geringfügig entlohnte Beschäftigung und kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse

Viele Betriebe nutzen bei geringem Arbeitsanfall, bei kurzfristigen Arbeitsspitzen oder auch bei saisonalem Arbeitsanfall die Möglichkeiten der geringfügigen Beschäftigung. Aufgrund der unterschiedlichen Rechtsfolgen der beiden Beschäftigungsarten als geringfügig entlohnte oder kurzfristige Beschäftigung ist eine gewissenhafte Unterscheidung und die korrekte Erfüllung der damit verbundenen Aufzeichnungspflichten zwingend notwendig. Dies wird auch lückenlos für alle Beschäftigungsverhältnisse durch Prüfer der Rentenversicherung kontrolliert.

1. Arten der geringfügigen Beschäftigung:

Eine geringfügige Beschäftigung liegt vor, wenn

1. das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung regelmäßig im Monat 450 Euro nicht übersteigt (geringfügig entlohnte Beschäftigung bzw. sogenannter Mini-Job) oder
2. die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens drei Monate oder 70 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 Euro im Monat übersteigt (kurzfristige Beschäftigung).

Die Regelungen über die geringfügige Beschäftigung gelten auch für Beschäftigten in Privathaushalten.

Für geringfügig Beschäftigte gelten nach dem Gleichbehandlungssatz des Art. 3 Abs. 1 Grundgesetz (GG) die normalen arbeitsrechtlichen Bestimmungen. Sie sind Teilzeitbeschäftigte i.S. des Teilzeit- und Befristungsgesetzes und es gelten die Regelungen zur Zahlung von Urlaubs- und Weihnachtsgeld, sie haben Anspruch auf Urlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, dem gesetzlichen Kündigungsschutz des Mutterschaftsgesetzes und weiterer arbeitsrechtlicher Bestimmungen.

1.1 Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Arbeitnehmer in einer geringfügig entlohnten Beschäftigung sind in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei. Sie sind jedoch grundsätzlich rentenversicherungspflichtig, haben aber die Möglichkeit, gegenüber dem Arbeitgeber die Befreiung von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung zu beantragen.

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung liegt vor, wenn sie

- > regelmäßig ausgeübt wird und
- > das regelmäßige Arbeitsentgelt 450 Euro nicht übersteigt

Bei der Entgeltgrenze von 450 Euro handelt es sich um einen Monatswert, d.h. er ist auch dann maßgebend, wenn die Beschäftigung nur an einem oder wenigen Tagen im Monat ausgeübt wird.

Beispiel 1:

Beschäftigung vom

- a) 21.10. - 25.10.2019 = 450 Euro
- b) 21.10. - 04.11.2019 = 900 Euro
- c) 21.10. - 21.10.2019 = 450 Euro

Lösung: Es liegt in allen Fällen eine geringfügig entlohnte Beschäftigung vor.

Anmerkung Mindestlohn:

Durch den gesetzlichen Mindestlohn in Höhe von 9,19 Euro war die Zahl der Arbeitsstunden auf 48,96 Stunden je Monat begrenzt. Ab 1.1.2020 steigt der Mindestlohn auf 9,35 Euro womit die mögliche Zahl der Arbeitsstunden entsprechend auf 48,13 Stunden im Monat sinkt.

1.2 Vorübergehendes Überschreiten der Entgeltgrenze

Ein nur gelegentliches und nicht vorhersehbares Überschreiten der Arbeitsentgeltgrenze führt nicht zur Beendigung der geringfügig entlohnten Beschäftigung; als gelegentlich ist dabei ein Zeitraum von bis zu drei Monaten innerhalb eines Zeitjahres anzusehen.

1.3 Zusammenrechnung mehrerer Beschäftigungen

Mehrere zeitgleich ausgeübte geringfügig entlohnte Beschäftigungen und nicht geringfügige Beschäftigungen werden zusammengerechnet. Hierbei bleibt allerdings die zuerst aufgenommene geringfügig entlohnte Beschäftigung von der Zusammenrechnung ausgenommen.

1.4 Sozialversicherungs- und steuerrechtliche Regelungen bei geringfügig entlohnter Beschäftigung

Die geringfügig entlohnte Beschäftigung bis zu einem regelmäßigen Entgelt von 450 Euro ist zwar sozialversicherungsfrei, sie ist jedoch nicht beitragsfrei. Der Arbeitgeber zahlt grundsätzlich Pauschalabgaben zur Sozialversicherung. Diese umfassen:

- > 13% Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung
- > 15% Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung
- > 0,90 % Umlage U1 (Ausgleich für Aufwendungen bei Krankheit)
- > 0,24 % Umlage 2 (Ausgleich für Aufwendungen bei Mutterschaft)
- > 0,06 % Insolvenzgeldumlage

1.5 Rentenversicherungspflicht mit Befreiungsmöglichkeit

Geringfügig entlohnt Beschäftigte unterliegen grundsätzlich der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung. Sie zahlen einen Arbeitnehmeranteil von lediglich 3,6%, womit sie in ihrem Versicherungskonto einen rentensteigernden, vollwertigen Beitragsmonat erwerben. Eine Befreiung von der Rentenversicherungspflicht ist nur auf schriftlichen Antrag bei dem Arbeitgeber möglich. Dieser Antrag ist für die Gesamtdauer des Beschäftigungsverhältnisses bindend und gilt auch für alle ggf. weiteren geringfügig entlohnten Beschäftigungen; ein Widerruf ist nicht möglich.

Wichtiger Hinweis:

Für Arbeitnehmer, die sich von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen, entstehen Lücken im Versicherungskonto, die unter Umständen erhebliche Nachteile bei den Rentenansprüchen (z.B. Verlust des Anspruchs auf Erwerbminderungsrente, Anspruch auf vorgezogene Altersrenten ohne Abschlag). Es ist deshalb dringend empfehlenswert, vor Stellen eines Befreiungsantrags den Steuerberater und zusätzlich ggf. eine Beratungsstelle der Deutschen Rentenversicherung aufzusuchen.

1.6 Lohnsteuer bei geringfügig entlohnter Beschäftigung

Die Lohnsteuer aus einer geringfügig entlohnten Beschäftigung kann entweder im Wege der individuellen Versteuerung durch Abruf der Besteuerungsmerkmale des Arbeitnehmers oder pauschal mit 2 Prozent erhoben werden. In bestimmten Fällen (z.B. weil der Arbeitnehmer neben der geringfügig entlohnten Beschäftigung eine weitere geringfügig entlohnte Beschäftigung und eine versicherungspflichtige Hauptbeschäftigung ausübt) können keine pauschalen Rentenversicherungsbeiträge entrichtet werden, sondern es sind die allgemeinen Beiträge zur Rentenversicherung zu entrichten. In diesen Fällen besteht neben der individuellen Versteuerung die Möglichkeit der Lohnsteuerpauschalierung mit einem Pauschalsteuersatz von 20% (zuzüglich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer).

Anmerkung:

Abweichende Pauschalsteuersätze gelten für Beschäftigungen im Privathaushalt. Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben hierfür ein Gemeinsames Rundschreiben zum „Haushaltsscheck-Verfahren“ veröffentlicht.

1.7 Einzugsstelle für Pauschalbeiträge und Lohnsteuer bei geringfügig entlohnter Beschäftigung

Arbeitgeber müssen die Pauschalbeiträge und ggf. die 2%ige Pauschalsteuer spätestens am drittletzten Bankarbeitstag des Monats, in dem die Beschäftigung ausgeübt wird, an die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See/Minijob-Zentrale abführen. Damit die Beitragsnachweise noch rechtzeitig verarbeitet werden können, müssen diese spätestens zwei Arbeitstage vor Fälligkeit der Beiträge vorliegen.

Bei der Pauschalierung mit einem Pauschalsteuersatz von 20% ist diese beim zuständigen Betriebsstättenfinanzamt anzumelden und an dieses abzuführen.

Hinweis: Die Termine können auf der Homepage der Minijob-Zentrale eingesehen werden.

2. Kurzfristige Beschäftigung

Arbeitnehmer in einer kurzfristigen Beschäftigung können abhängig von den wöchentlichen Arbeitstagen drei Monate oder 70 Arbeitstage beschäftigt sein und sind in allen Versicherungszweigen versicherungs- und beitragsfrei, sofern keine berufsmäßige Beschäftigung mit einem monatlichen Arbeitsentgelt von mehr als 450 Euro vorliegt.

Die Voraussetzungen einer kurzfristigen Beschäftigung sind nur gegeben, wenn die Beschäftigung von vornherein auf nicht mehr als drei Monate oder 70 Arbeitstage befristet ist. Diese Zeitgrenzen gelten generell

- > für alle kurzfristigen Beschäftigungen innerhalb eines Kalenderjahres, aber auch
- > für jahresübergreifende Beschäftigungen, die von vornherein auf drei Monate oder 70 Arbeitstage befristet sind.

Auf den Verdienst kommt es bei kurzfristigen Beschäftigungen hinsichtlich der sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung nicht an. (zu Fragen der Besteuerung siehe 2.7)

2.1 Drei Monate oder 70 Arbeitstage

Von dem Dreimonatszeitraum ist nur dann auszugehen, wenn die Beschäftigung an mindesten fünf Tagen in der Woche ausgeübt wird. Bei Beschäftigungen von regelmäßig weniger als fünf Tagen in der Woche ist auf den Zeitraum von 70 Arbeitstagen abzustellen.

2.2 Dauerhaft oder regelmäßig wiederkehrend - Rahmenvereinbarung

Wird eine Beschäftigung nicht nur gelegentlich, sondern dauerhaft oder regelmäßig wiederkehrend ausgeübt, liegt keine kurzfristige Beschäftigung vor. Eine Beschäftigung ist dann regelmäßig wiederkehrend, wenn sie von vornherein auf ständige Wiederholung ausgerichtet ist und über einen längeren Zeitraum - mehr als 12 Monate - ausgeübt werden soll.

Über eine Rahmenvereinbarung kann eine solche Beschäftigung für längstens 12 Monate befristet werden. Nach einer Pause von mindestens zwei Monaten kann im Anschluss daran eine erneute Rahmenvereinbarung abgeschlossen werden.

Wird eine Rahmenvereinbarung unterjährig geschlossen, so müssen Zeiten eventueller Vorbeschäftigungen berücksichtigt werden. Die Arbeitseinsätze dürfen insgesamt maximal 70 Arbeitstage betragen – sowohl im laufenden Kalenderjahr als auch für die Dauer der Rahmenvereinbarung.

Beispiel 2:

Rahmenvereinbarung ab 01.07.2019 bis 30.06.2020 für maximal 70 Arbeitstage. Davon sind jeweils 35 Arbeitstage im zweiten Halbjahr 2019 und im ersten Halbjahr 2020 geplant. Der Arbeitnehmer war im laufenden Kalenderjahr 2019 bereits an 20 Arbeitstagen kurzfristig beschäftigt.

Die Beschäftigung ist ab 01.07.2019 kurzfristig, weil sie mit maximal 70 Arbeitstagen nicht länger als 12 Monate dauert und auch unter Berücksichtigung der Vorbeschäftigungszeit 70 Arbeitstage im Kalenderjahr des Beschäftigungsbeginns nicht überschreitet: $20 + 35$ Arbeitstage = 55 Arbeitstage im Jahr 2019.

2.3 Zusammenrechnung mehrerer kurzfristiger Beschäftigungen

Bei der Prüfung, ob die Zeiträume von drei Monaten oder 70 Arbeitstagen überschritten werden, sind die Zeiten mehrerer kurzfristiger Beschäftigungen im laufenden Kalenderjahr zusammenzurechnen. Dies gilt auch dann, wenn die einzelnen Beschäftigungen bei verschiedenen Arbeitgebern ausgeübt werden. Es ist jeweils bei Beginn der neuen Beschäftigung zu prüfen, ob diese zusammen mit den schon im laufenden Kalenderjahr ausgeübten kurzfristigen Beschäftigungen die Zeitgrenze von drei Monaten oder 70 Arbeitstagen überschreitet.

2.4 Prüfung der Berufsmäßigkeit

Wird bei einer kurzfristigen Beschäftigung die maßgebende Zeitgrenze von 3 Monaten oder 70 Arbeitstagen nicht überschritten und übersteigt das monatliche Arbeitsentgelt 450 Euro (vorausschauende Betrachtungsweise), so muss die Berufsmäßigkeit geprüft werden.

Berufsmäßigkeit ist bei einem monatlichen Arbeitsentgelt von bis zu 450 Euro nicht zu prüfen.

Berufsmäßigkeit liegt vor	Berufsmäßigkeit liegt nicht vor
<ul style="list-style-type: none"> > bei Empfängern von Arbeitslosengeld > bei Beschäftigungslosen bzw. Arbeitssuchenden, die arbeitslos gemeldet sind > während Elternzeit > bei unbezahltem Urlaub > bei Schülern/Studenten vor Beginn der Ausbildung > bei Schulabgängern ohne Studienabsicht 	<ul style="list-style-type: none"> > bei Arbeitnehmern > während frw. sozialem oder ökologischem Jahr > Hausfrauen/Hausmännern > Rentenbeziehern > Schülern, Studenten > Selbständigen

Beispiel 3:

Ein im Hauptberuf mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 35 Stunden beschäftigter Kfz-Mechaniker übt bei einem landwirtschaftlichen Lohnunternehmen als Fahrer von Erntemaschinen an bis zu 70 Arbeitstagen eine kurzfristige Beschäftigung aus.

Es handelt sich ungeachtet der Entgelthöhe um eine kurzfristige Beschäftigung. Berufsmäßigkeit ist nicht zu prüfen.

Beispiele Kurzfristigkeit - Berufsmäßigkeit:

Beispiele Arbeitssuchender mit Rahmenvereinbarung maximal 70 Arbeitstage mit folgenden Beschäftigungen	Lösung
<p>1. AG A 15.05. – 31.08.2019 AG B 01.08. – 30.11.2019 je 450 Euro</p>	<p>Im August erfolgt Zusammenrechnung, da zeitgleich ausgeübte Beschäftigungen, Entgelt insgesamt 900 Euro = berufsmäßig; keine kurzfristige Beschäftigung</p>
<p>2. AG A 01.06. – 15.08.2019 AG B 16.08. – 30.11.2019 je mtl. 450 Euro</p>	<p>Im August keine Zusammenrechnung, da Beschäftigungen nacheinander ausgeübt werden, Entgelt jeweils 450 Euro = keine Prüfung der Berufsmäßigkeit, kurzfristige Beschäftigung liegt vor</p>
<p>3. AG A 01.05. – 15.05.2019 AG B 16.05. – 31.05.2019 je 450 Euro</p>	<p>Zusammenrechnung der Beschäftigungen, da Beginn und Ende im selben Kal. Monat liegen, Entgelt insgesamt 900 Euro = berufsmäßig, keine kurzfristige Beschäftigung bei AG B. War die Folgebeschäftigung bei AG B bereits zu Beginn der Beschäftigung beim AG A bekannt, tritt Versicherungspflicht auch ab Beginn der Beschäftigung beim AG A ein.</p>

2.5 Sozialversicherungs- und steuerrechtliche Regelungen bei kurzfristiger Beschäftigung

Die kurzfristige Beschäftigung ist zu allen Zweigen sozialversicherungsfrei und beitragsfrei, d.h. es fallen keine Pauschalbeiträge an. Der Arbeitgeber zahlt an die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See – Minijobzentrale lediglich

- > 0,90% Umlage U1 (Ausgleich für Aufwendungen bei Krankheit)
- > 0,24% Umlage 2 (Ausgleich für Aufwendungen bei Mutterschaft)
- > 0,06% Insolvenzgeldumlage.

2.6 Besteuerung kurzfristiger Beschäftigungen

Wie bei der geringfügig entlohnten Beschäftigung können auch kurzfristige Beschäftigungen entweder individuell nach der Steuerklasse des Arbeitnehmers oder unter bestimmten Voraussetzungen mit einer pauschalen Lohnsteuer von 25% besteuert werden. Die pauschale Steuer trägt der Arbeitgeber, kann jedoch auf den Arbeitnehmer übergewälzt werden.

Die pauschale Besteuerung mit 25% ist unter folgenden Voraussetzungen möglich:

- > Die kurzfristige Beschäftigung wird gelegentlich, nicht regelmäßig wiederkehrend ausgeübt,
- > die Beschäftigung dauert nicht länger als 18 zusammenhängende Arbeitstage,
- > oder es handelt sich um eine Beschäftigung zu einem unvorhersehbaren Zeitpunkt,
- > der maximale Verdienst liegt durchschnittlich bei 72 Euro pro Arbeitstag,
- > der Stundenlohn beträgt maximal 12 Euro/Std.

2.7 Pauschalierung der Lohnsteuer – Land- und Forstwirtschaft

Betriebe der Land- und Forstwirtschaft i.S.v. § 13 Abs. 1 Nr. 1 EStG können bei Aushilfskräften, die mit ausschließlich typisch land- oder forstwirtschaftlichen Arbeiten beschäftigt werden, die Lohnsteuer mit einem Pauschalsteuersatz von 5% des Arbeitslohns erheben.

Die Pauschalierung ist unzulässig, wenn keine typischen land- und forstwirtschaftlichen Tätigkeiten (z.B. Blumenbinder, Verkäufer usw.) verrichtet werden.

Hinweis:

Für Details hierzu empfehlen wir dringend, Kontakt mit Ihrem Steuerberater aufzunehmen.

3. Aufzeichnungspflichten des Arbeitgebers - Entgeltunterlagen

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Entgeltunterlagen zu führen, die eine korrekte sozialversicherungsrechtliche Beurteilung ermöglichen. Dies gilt uneingeschränkt auch für geringfügig entlohnte bzw. kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse. Die Unterlagen müssen insbesondere folgende Erfordernisse erfüllen:

Beurteilungsmerkmale

- > Zum Beschäftigungsverhältnis – schriftliche Vertragsverhältnisse!
 - > Regelmäßig ausgeübte Beschäftigung
 - > Unregelmäßige Beschäftigung
 - > befristet vom-bis (Vereinbarung vor Beschäftigungsbeginn)
 - > Änderungen im Beschäftigungsverhältnis ggf. mit Änderungszeitpunkt
 - > Rahmenvertrag
- > Status des Arbeitnehmers/Berufsmäßigkeit
- > Gezahltes/zustehendes bzw. geschuldetes Arbeitsentgelt (z.B. Mindestlohn, Entgeltfortzahlung usw.)
- > Mehrfachbeschäftigung (ggf. monatlicher Verdienstnachweis)
- > Weitere Beschäftigungen im laufenden Kalenderjahr
- > Befreiung von der Versicherungspflicht bei geringfügig entlohnter Beschäftigung

Hinweis:

Vollständige und ordnungsgemäße Entgeltunterlagen schützen vor unangenehmen Überraschungen und Beitragsnachzahlungen bei Betriebsprüfungen. Hierfür werden auch vollständige und korrekte Stundenaufzeichnungen verlangt. Arbeitnehmer sind gegenüber dem Arbeitgeber verpflichtet, alle maßgeblichen, für die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung notwendigen Unterlagen vorzulegen und ggf. wahrheitsgemäße Erklärungen abzugeben.

4. Nachbarschaftshilfe in der Land- und Forstwirtschaft

Besondere Regelungen gelten für die Nachbarschaftshilfe in der Landwirtschaft. Hierunter wird die gegenseitige Hilfe vom landwirtschaftlichen Unternehmer zum landwirtschaftlichen Unternehmer verstanden. Sie ist auch zulässig, wenn nicht der Betriebsinhaber selbst, sondern ein im landwirtschaftlichen Betrieb mitarbeitender Familienangehöriger als Betriebshelfer bei einem anderen selbständigen Landwirt tätig wird.

Dies gilt auch dann, wenn die Nachbarschaftshilfe gegen Bezahlung erfolgt.

Werden Dienstleistungen im Rahmen der Nachbarschaftshilfe erbracht, so ist nicht von einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis auszugehen.

Die Tätigkeiten im Rahmen der Nachbarschaftshilfe, die diese als Mitglieder eines Maschinen- oder Betriebshilfsrings auf dessen Vermittlung hin bei anderen selbständigen Landwirten ausüben, sind als selbständige Hilfs- und Nebentätigkeiten anzusehen. Vergütungen, die aus dieser Tätigkeit zufließen, stellen deshalb keinen Arbeitslohn dar, sondern sind Betriebseinnahmen beim leistenden Betrieb und Betriebsausgaben bei dem Betrieb, der die Leistung in Anspruch nimmt. Die steuerlichen Konsequenzen ergeben sich durch die Auswirkung auf den jeweiligen Gewinn des Landwirts.

Werden Arbeitnehmer eines Landwirts (ggf. auch die in seinem Betrieb mit Arbeitsvertrag beschäftigten Angehörigen) bei einem anderen selbständigen Landwirt als Betriebshelfer tätig, ist nicht der Einsatzbetrieb zum Lohnsteuerabzug verpflichtet, wenn der den Betriebshelfer abstellende Landwirt mit ihm die Betriebshelferleistung abrechnet.

Steuerlich relevante Rechtsbeziehungen bestehen in diesem Fall nur zwischen den beiden selbständigen Landwirten. Die Arbeitgeberpflichten treffen deshalb den Landwirt, der den Beschäftigten zur Verfügung stellt. Soweit er die Vergütung an seinen Arbeitnehmer weitergibt, hat er nach den allgemeinen Grundsätzen auch den Lohnsteuerabzug vorzunehmen.

Zahlt jedoch der Einsatzbetrieb die Vergütung, ohne dass gleichzeitig mit dem abstellenden Landwirt abgerechnet wird, unmittelbar an die Aushilfskraft und fehlt es damit an einer Abrechnung vom selbständigen Landwirt zum selbständigen Landwirt, so erfolgt die Aushilfe nicht in Form eines Leistungsaustausches zwischen den landwirtschaftlichen Betrieben; steuerlich relevante Rechtsbeziehungen bestehen in diesen Ausnahmefällen vielmehr unmittelbar zwischen dem Einsatzbetrieb und dem Beschäftigten. In der Regel wird in diesen Fällen davon ausgegangen werden, dass bei der Art der abzuwickelnden Beschäftigung das maßgebende Gesamtbild der Verhältnisse die Annahme eines Arbeitsverhältnisses rechtfertigt, so dass die Vergütungen dem Lohnsteuerabzug durch den Einsatzbetrieb unterliegen (vgl. auch OFD München vom 23.02.1983 Az.: 32 – S 2163 – 6/21 – 158).

4.1 Abgrenzung zwischen Landwirtschaft und Gewerbe

Nach R 135 der Einkommenssteuerrichtlinien 1996 wurden Regelungen zur Abgrenzung zwischen Landwirtschaft und Gewerbe getroffen. Durch R 15.5 der Einkommenssteuerrichtlinien (EStR) wird konkretisiert, ob und unter welchen Umsatzgrößen bestimmte vermittelte Dienstleistungen zwischen Landwirten steuerlich noch der Landwirtschaft zugeordnet werden können bzw. ob von einem Gewerbe ausgegangen wird.

Verschiedene Landwirte werden über den landwirtschaftlichen Bereich hinaus unter Einsatz ihrer Arbeitsgeräte und Maschinen auch für andere Gewerbebetriebe wie Lohnunternehmen bzw. im kommunalen Bereich (z.B. Mäharbeiten, Winterdienst oder durch Ausbringen von Klärschlamm) auf der Grundlage von Dienst- oder Werkverträgen tätig.

Diese Form des Arbeitseinsatzes wird nicht als Nachbarschaftshilfe innerhalb der Landwirtschaft angesehen und unterfällt damit grundsätzlich den allgemeinen Abgrenzungsnormen von selbständiger Erwerbstätigkeit und abhängiger Beschäftigung sowohl bei der sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung als auch bei der Anwendung des Steuerrechts.

4.2 Sozialversicherungsrechtliche Behandlung von Dienstleistungen in der Landwirtschaft – Abgrenzung der Nachbarschaftshilfe

Anwendungsfälle und deren sozialversicherungsrechtliche Behandlung – Beispiele:

- > Betriebshilfe/Haushaltshilfe durch einen Landwirt, der im eigenen Namen und auf eigene Rechnung oder auf Vermittlung eines Maschinen- bzw. Betriebshilfsrings bei einem anderen Landwirt tätig ist bzw. einen im landwirtschaftlichen Betrieb gemeldeten mitarbeitenden Familienangehörigen eines Landwirts mit oder ohne eigene Maschinen. *Es handelt sich um den klassischen Fall der Nachbarschaftshilfe, sofern der Arbeitseinsatz zeitlich befristet erfolgt.*
- > Maschinenbedienung (Mähdrescher, Häcksler, Vollernter etc.) durch einen Landwirt, der im eigenen Namen und auf eigene Rechnung bei einem anderen Landwirt tätig ist bzw. durch einen im landwirtschaftlichen Betrieb gemeldeten mitarbeitenden Familienangehörigen. *Es handelt sich um Nachbarschaftshilfe, sofern der Arbeitseinsatz zeitlich befristet erfolgt. Bei einem dauerhaften Einsatz liegt grundsätzlich Nachbarschaftshilfe nicht (mehr) vor. Es ist das Vorliegen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses zu prüfen.*
- > Maschinenbedienung (Mähdrescher, Häcksler, Vollernter etc.) durch einen Landwirt oder mitarbeitenden Familienangehörigen eines Landwirts auf Maschinen eines Lohnunternehmers. *Es liegt ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis vor, da es sich nicht um landwirtschaftliche Nachbarschaftshilfe handelt. Das Lohnunternehmen ist ein Gewerbebetrieb. Arbeitgeber ist der Lohnunternehmer, der für die einzubehaltenden Steuern und Sozialabgaben haftet.*
- > Landwirte, die im eigenen Namen und auf eigene Rechnung mit eigenen Maschinen im Auftrag eines Lohnunternehmers tätig sind. *Es liegt keine Nachbarschaftshilfe (vom Landwirt zum Landwirt) vor, jedoch handelt es sich sozialversicherungsrechtlich um eine selbständige Tätigkeit. Ob in diesem Fall steuerlich (noch) von einer Landwirtschaft oder von einem Gewerbebetrieb auszugehen ist, muss nach R 15.5 der Einkommensteuer-richtlinien geprüft werden.*
- > Nicht-Landwirte, die im eigenen Namen und für eigene Rechnung ohne eigenen Maschineneinsatz als Betriebshelfer/Haushaltshilfe oder/und auf Maschinen (Mähdrescher, Häcksler, Vollernter etc.) bei einem Landwirt oder bei einem Lohnunternehmen tätig sind. *Es handelt sich nicht um Nachbarschaftshilfe. Es liegt eine abhängige Beschäftigung vor, die nach den allgemeinen Grundsätzen steuer- und sozialversicherungsrechtlich zu behandeln ist. Arbeitgeber ist der Einsatzbetrieb.*

- > Bauhilfe zur Errichtung und Erhaltung von landwirtschaftlichen Betriebsgebäuden (nicht Wohnhaus) durch einen Landwirt, der im eigenen Namen und auf eigene Rechnung tätig ist, oder ein mitarbeitender Familienangehöriger eines Landwirts, der im Namen und für Rechnung des Landwirts, ggf. auch auf Vermittlung eines Maschinen- oder Betriebshilfsrings, tätig ist.
Es handelt sich um Nachbarschaftshilfe, sofern keine handwerklichen Facharbeiterdienste verrichtet werden (lediglich Bauhelfer, Handlanger-dienste).
- > Bauhilfe durch einen Nicht-Landwirt.
Wird die Bauhilfe von einem Nicht-Landwirt im eigenen Namen und auf eigene Rechnung, ggf. ohne eigenen Maschineneinsatz geleistet, liegt grundsätzlich ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis vor. Die sozialversicherungs-rechtliche Beurteilung erfolgt nach den allgemeinen Grundsätzen. Arbeitgeber ist der Einsatzbetrieb.

Schlussbemerkungen:

Die sozialversicherungsrechtliche Behandlung geringfügig entlohnter und kurzfristiger Beschäftigungsverhältnisse ist angesichts vieler Fallgestaltungen mitunter ausgesprochen schwierig. Mit diesem Beitrag kann deshalb nur ein rechtlicher Überblick gegeben werden.

Auf Besonderheiten, die bei der Beschäftigung ausländischer Saisonarbeitskräfte zu beachten sind, wurde verzichtet.

Werden bei Dienstleistungen in der Landwirtschaft die besonderen Regeln der Nachbarschaftshilfe in Anspruch genommen, muss beachtet werden, dass diese ausschließlich auf die gegenseitige Hilfe vom landwirtschaftlichen Unternehmer zum landwirtschaftlichen Unternehmer beschränkt ist, andernfalls kann es im Rahmen von Betriebsprüfungen durch die Finanzkontrolle Schwarzarbeit, ggf. in Zusammenarbeit mit den Rentenversicherungsträgern zur Ahndung von Verstößen gegen das Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz und zur Nachforderung von Sozialversicherungsbeiträgen kommen.

Für weitere fachliche Informationen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung: