

KURZFRISTIGE BESCHÄFTIGUNG

Sozialversicherungs- und steuerrechtliche Regelungen –
Sachstand und Alternativszenarien



September 2020

Herausgeber:

Statistisches Bundesamt (Destatis)
im Auftrag der Bundesregierung

Ihr Kontakt zu uns:

Bundeskanzleramt
Referat 613 Bessere Rechtsetzung; Geschäftsstelle Bürokratieabbau
Willy-Brandt-Straße 1
10557 Berlin

buerokratieabbau@bk.bund.de
www.bundesregierung.de/buerokratieabbau

Statistisches Bundesamt
Gruppe I2 Dienstleistungszentrum der Bundesregierung für Bessere Rechtsetzung
Gustav-Stresemann-Ring 11
65189 Wiesbaden

erfuellungsaufwand@destatis.de
www.destatis.de

Erschienen im September 2020

Fotorechte:

Titelbild © serts / E+ / Getty Images / 1045058976

© Statistisches Bundesamt, Wiesbaden 2021

Vervielfältigung und Verbreitung, auch auszugsweise,
mit Quellenangabe gestattet.

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	3
Abbildungsverzeichnis.....	5
Tabellenverzeichnis.....	7
Anhangsverzeichnis.....	8
Abkürzungsverzeichnis	9
0 Zusammenfassung.....	10
1 Einleitung	20
2 Zielsetzung und Untersuchungsgegenstand.....	21
2.1 Projektziel	21
2.2 Beschäftigungsmodell und rechtliche Grundlagen	23
2.2.1 Sozialversicherungsrechtliche Aspekte kurzfristiger Beschäftigung	24
2.2.2 Steuerrechtliche Aspekte kurzfristiger Beschäftigung	29
2.2.3 Abgrenzung zu geringfügig entlohnter Beschäftigung	32
2.3 Szenarien	34
2.3.1 Szenario A: Einführung von Entgeltgrenzen anstelle der Prüfung auf Berufsmäßigkeit	34
2.3.2 Szenario B: erweiterte Möglichkeit der Pauschalbesteuerung ..	35
3 Methodische Grundlagen und Erhebungskonzept	37
3.1 Erfüllungsaufwand.....	37
3.2 Vorgehensweise	39
3.2.1 Befragung von Arbeitgebern	41
3.2.2 Befragung von Steuerberaterinnen und Steuerberatern	43
3.2.3 Expertengespräche	44
3.3 Zeitplan.....	44
4 Ergebnisse zum aktuellen Stand.....	45
4.1 Fallzahlen und Nutzung des Beschäftigungsmodells.....	45
4.2 Zuständigkeit für die sozialversicherungs- und steuerrechtliche Bearbeitung.....	47
4.3 Sozialversicherungsrechtliche Prüfung.....	48
4.4 Besteuerung.....	53
4.5 Weitere Aufwände.....	61
4.6 Erfüllungsaufwand der Einstellung.....	62

4.7	Betriebsprüfung.....	65
5	Ergebnisse zu den Szenarien	68
5.1	Einschätzungen zu Szenario A	68
5.2	Einschätzungen zu Szenario B	74
6	Weitere Hinweise und Verbesserungsvorschläge der Befragten	80
7	Experteneinschätzungen.....	85
7.1	Einschätzungen der Wirtschaftsvertreter	85
7.2	Einschätzungen der Verwaltungsvertreter.....	88
8	Fazit des Statistischen Bundesamts zu den Entlastungspotenzialen .	90
9	Ausblick der Auftraggeber	96
10	Anhang.....	103

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Berechnungsmodell zur Ermittlung des Erfüllungsaufwands einer Vorgabe	38
Abbildung 2: Kurzfristig Beschäftigte nach Wirtschaftsabschnitten im Jahresdurchschnitt 2019	42
Abbildung 3: Gründe bzw. Anlässe für die Beschäftigung kurzfristiger Minijobber	46
Abbildung 4: Zuständigkeit für die sozialversicherungs- und steuerrechtliche Bearbeitung kurzfristiger Beschäftigungsverhältnisse	47
Abbildung 5: Schwierigkeiten der Arbeitgeber bei der sozialversicherungsrechtlichen Prüfung	50
Abbildung 6: Schwierigkeiten der Steuerberaterinnen und Steuerberater bei der sozialversicherungsrechtlichen Prüfung.....	51
Abbildung 7: Hindernisse für die Einstellung eines kurzfristig Beschäftigten bei Arbeitgebern	52
Abbildung 8: Hindernisse für die Einstellung eines kurzfristig Beschäftigten bei Steuerberaterinnen und Steuerberatern.....	53
Abbildung 9: Nutzung der Besteuerungsarten bei Arbeitgebern sowie Steuerberaterinnen und Steuerberatern im Vergleich	54
Abbildung 10: Besteuerungsarten der kurzfristig Beschäftigten bei Arbeitgebern sowie Steuerberaterinnen und Steuerberatern im Vergleich.....	55
Abbildung 11: Gründe, warum Arbeitgeber die pauschale Besteuerung nicht genutzt haben.....	57
Abbildung 12: Schwierigkeiten der Arbeitgeber bei der Besteuerung.....	60
Abbildung 13: Schwierigkeiten der Steuerberaterinnen und Steuerberater bei der Besteuerung	60
Abbildung 14: Auswirkungen der Erhöhung der Entgeltgrenzen zur 25%igen Pauschsteuer.....	61
Abbildung 15: Nachforderung von Sozialversicherungsbeiträgen in der letzten Betriebsprüfung bei den Arbeitgebern aufgrund der versicherungsrechtlichen Beurteilung kurzfristiger Beschäftigungsverhältnisse	65
Abbildung 16: Beanstandungsgründe bei den Arbeitgebern	66
Abbildung 17: Einschätzung der Zeitaufwandsänderung durch Szenario A durch Arbeitgeber sowie Steuerberaterinnen und Steuerberater.....	69
Abbildung 18: Beurteilung des Szenarios A durch Arbeitgeber sowie Steuerberaterinnen und Steuerberater	70
Abbildung 19: Begründungen zu Vorteilen von Szenario A durch die Arbeitgeber	70
Abbildung 20: Begründungen zu Nachteilen von Szenario A durch die Arbeitgeber.....	72
Abbildung 21: Beurteilung des Szenarios A durch Arbeitgeber aus verschiedenen Wirtschaftsabschnitten	73
Abbildung 22: Häufigere Nutzung der 25%igen Pauschsteuer durch Arbeitgeber bzw. Steuerberaterinnen und Steuerberater bei Wegfall der 18-Tage-Regel durch Szenario B.....	75

Abbildung 23: Begründungen zur Einschätzung des Wegfalls der 18-Tage-Regel in Szenario B durch die Arbeitgeber	76
Abbildung 24: Stärkere Nutzung des Pauschsteuersatzes bei niedrigerem Steuersatz durch die Arbeitgeber	77
Abbildung 25: Beurteilung der Zahlung der Pauschsteuer an die Minijob- Zentrale in Szenario B	78
Abbildung 26: Weitere aufwendige oder schwierige Aspekte bei kurzfristiger Beschäftigung aus Sicht der Arbeitgeber	81
Abbildung 27: Weitere Verbesserungs- und Vereinfachungsvorschläge zur kurzfristigen Beschäftigung von den befragten Arbeitgebern	83
Abbildung 28: Weitere Verbesserungs- und Vereinfachungsvorschläge zur kurzfristigen Beschäftigung von den befragten Steuerberaterinnen und Steuerberatern	84

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Argumente der Steuerberaterinnen und Steuerberater für die individuelle Besteuerung	58
Tabelle 2: Argumente der Steuerberaterinnen und Steuerberater gegen die individuelle Besteuerung	58
Tabelle 3: Argumente der Steuerberaterinnen und Steuerberater für die pauschale Besteuerung.....	59
Tabelle 4: Argumente der Steuerberaterinnen und Steuerberater gegen die pauschale Besteuerung.....	59
Tabelle 5: Erfüllungsaufwand der Arbeitgeber für die Einstellung eines kurzfristig Beschäftigten	63
Tabelle 6: Jährlicher Erfüllungsaufwand der Arbeitgeber für die Einstellung kurzfristig Beschäftigter	63
Tabelle 7: Begründungen zu Vorteilen von Szenario A durch die Steuerberaterinnen und Steuerberater.....	71
Tabelle 8: Begründungen zur Einschätzung des Wegfalls der 18-Tage-Regel in Szenario B durch die Steuerberaterinnen und Steuerberater	76
Tabelle 9: Einschätzung der Zeitaufwandsänderung durch die Zahlung der Pauschsteuer an die Minijob-Zentrale in Szenario B.....	78
Tabelle 10: Begründung der Einschätzung zur Zahlung der Pauschsteuer an die Minijob-Zentrale in Szenario B.....	79

Anhangsverzeichnis

Anhang A: Bedingungen im Zusammenhang mit der kurzfristigen Beschäftigung.....	103
Anhang B: Prozess der Einstellung eines kurzfristig Beschäftigten aus Arbeitgebersicht	105
Anhang C: Leitfaden für die Befragung der Arbeitgeber	107
Anhang D: Leitfaden für die Befragung der externen Dienstleister	117

Abkürzungsverzeichnis

BA	Bundesagentur für Arbeit
BDA	Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
BKAmt	Bundeskanzleramt
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BMEL	Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft
BMF	Bundesministerium der Finanzen
BStBK	Bundessteuerberaterkammer
BSG	Bundessozialgericht
DBV	Deutscher Bauernverband
DRV	Deutsche Rentenversicherung
ELStAM	Elektronische Lohnsteuerabzugsmerkmale
ELSTER	Elektronische Steuererklärung
GKV	Gesetzliche Krankenversicherung
GLFA	Gesamtverband der Deutschen Land- und Forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverbände
HDE	Handelsverband Deutschland
IdNr	Steuerliche Identifikationsnummer
KBS	Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See
MJZ	Minijob-Zentrale
SKM	Standardkosten-Modell
StBA	Statistisches Bundesamt
SV	Sozialversicherung

0 Zusammenfassung

Beschäftigungsmodell

Die kurzfristige Beschäftigung als Variante der geringfügigen Beschäftigung greift vor allem dann, wenn Arbeitgeber kurzfristig und flexibel Personal einsetzen müssen, dieser Bedarf aber nicht dauerhaft und regelmäßig besteht. Im Jahr 2019 wurden im gewerblichen Bereich für gut 1,3 Millionen Minijobber insgesamt knapp 2,3 Millionen kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse angemeldet. Knapp 195 Tausend Arbeitgeber setzten kurzfristig Beschäftigte ein.

Ziele der Erhebung

Ziel der Erhebung war zunächst die Abbildung des Einstellungsprozesses von kurzfristig Beschäftigten durch die Arbeitgeber und des damit verbundenen Erfüllungsaufwands. Zudem sollten gezielt Einschätzungen zu den sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Regelungen eingeholt werden. In einem zweiten Schritt sollten die Auswirkungen zweier Szenarien zu Variationen im Sozialversicherungs- bzw. Steuerrecht untersucht werden. Grundgedanke hierbei war die Prüfung, ob perspektivisch eine rechtsgebietenübergreifende Angleichung den Aufwand der Arbeitgeber bei der Einstellung kurzfristig Beschäftigter verringern könnte. Nicht zuletzt wurden von Arbeitgebern und externen Dienstleistern sowie von Wirtschaftsvertretern und beteiligten Stellen der Verwaltung Einschätzungen zu Schwierigkeiten mit der kurzfristigen Beschäftigung, aber auch Anregungen zu weiteren Verbesserungs- und Vereinfachungsmöglichkeiten eingesammelt.

Insgesamt sollte so für die kurzfristige Beschäftigung ein Gesamtbild der aktuellen Abläufe und Schwierigkeiten sowie der unterschiedlichen Bedingungen im Steuer- und Sozialversicherungsrecht ermittelt und Vereinfachungspotenzial identifiziert werden.

Befragung von Arbeitgebern und Steuerberatern

Hierzu wurden 86 Arbeitgeber und 24 Steuerberaterinnen und Steuerberater befragt. Kurzfristig Beschäftigte werden bei den Befragten v. a. für zeitlich begrenzte Aufgaben eingesetzt, beispielsweise für saisonal anfallende Arbeiten. Zwei Drittel der Arbeitgeber setzen für die Einstellung kurzfristig Beschäftigter vollständig internes Personal ein; ein Drittel bindet einen externen Dienstleister ein, z. B. eine Steuerberaterin bzw. ein Steuerberater oder ein Lohnbüro. Diese unterstützen die Arbeitgeber in erster Linie bei der Lohnbuchhaltung und -besteuerung, übernehmen teilweise aber auch die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung bei der Einstellung kurzfristig Beschäftigter.

Sozialversicherungsrechtliche Beurteilung kurzfristiger Beschäftigungsverhältnisse

Diese sozialversicherungsrechtliche Beurteilung gilt v. a. der Frage, ob die betreffende Person die Tätigkeit als kurzfristige Beschäftigung ausüben darf. Da für kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse keine Sozialversicherungsbeiträge anfallen, sind sie für Arbeitgeber und Beschäftigte günstig, bedingen aber auch keine Ansprüche der Beschäftigten an die soziale Sicherung. Entsprechend sind dem Beschäftigungsmodell im Sozialversicherungsrecht enge Grenzen gesetzt. Diese finden sich einerseits in einer zeitlichen Begrenzung auf 70 Arbeitstage bzw. 3 Monate pro Kalenderjahr, andererseits bei einem monatlichen Entgelt von über 450 Euro in der Maßgabe, dass die Beschäftigung nicht berufsmäßig ausgeübt werden, d. h. nicht entscheidend zur Sicherung des Lebensunterhalts beitragen darf.

Um diesen Anforderungen zu entsprechen, muss der Arbeitgeber bei der Einstellung umfassende Angaben zur Person, deren Erwerbsstatus und -verhalten sowie möglichen vorherigen kurzfristigen Beschäftigungen im Kalenderjahr einholen, beurteilen und dokumentieren. Den befragten Arbeitgebern entsteht hierdurch ein durchschnittlicher Zeitaufwand von

- 15 Minuten je Einstellung (bei vollständig interner Abwicklung) bzw.
- 18 Minuten (bei zusätzlicher Einbindung eines externen Dienstleisters).

Aufwand der sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung

Rund drei Viertel der befragten Arbeitgeber und externen Dienstleister stoßen bei dieser Beurteilung auf Schwierigkeiten. Genannt werden dabei u. a.

- die Prüfung der von der Person bereits geleisteten Arbeitstage in vorherigen kurzfristigen Beschäftigungsverhältnissen im Kalenderjahr,
- unvollständige Angaben und Unterlagen der Beschäftigten, fehlende Mitteilung von Änderungen durch die Beschäftigten und fehlende Möglichkeit der Arbeitgeber, die Korrektheit dieser Angaben zu überprüfen, und
- die Komplexität der Prüfung der Beschäftigung auf Berufsmäßigkeit, die nicht immer zu einem eindeutigen Ergebnis führt.

Schwierigkeiten bei der sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung

Mit diesen Schwierigkeiten korrespondieren die Gründe, die nach der Erfahrung der Arbeitgeber und externen Dienstleister in der Vergangenheit dazu geführt haben, dass eine Person nicht kurzfristig beschäftigt werden konnte. Aufgeführt werden v. a.

- zu lange Vorbeschäftigungszeiten,
- fehlende Nachweise und Unterlagen des Bewerbers sowie
- Sachverhalte wie der Bezug von Arbeitslosengeld oder Sozialleistungen allgemein, die dazu führen, dass die Beschäftigung als berufsmäßig einzuordnen wäre.

Hinderungsgründe

Bei der Besteuerung des Arbeitslohns kurzfristig Beschäftigter kann der Arbeitgeber außer der individuellen Besteuerung nach Lohnsteuerabzugsmerkmalen unter bestimmten Bedingungen (u. a. für höchstens 18 zusammenhängende Arbeitstage und bei Einhaltung von Entgeltgrenzen je Arbeitsstunde und Arbeitstag) auch die pauschale Besteuerung mit 25 % des Arbeitslohns wählen. Damit knüpft das Steuerrecht die Möglichkeit der 25%igen Pauschalbesteuerung für kurzfristig beschäftigte Arbeitnehmer an andere Bedingungen, als sie der sozialversicherungsrechtlichen Definition eines kurzfristigen Beschäftigungsverhältnisses zugrunde liegen. Bei eng umgrenzten Tätigkeiten in der Land- und Forstwirtschaft (v. a. für Saison-Aushilfskräfte) kann alternativ ein Pauschsteuersatz von 5 % gewählt werden. Die befragten Arbeitgeber besteuern den Arbeitslohn

Besteuerung des Arbeitslohns aus kurzfristiger Beschäftigung

- bei 80 % der kurzfristig Beschäftigten individuell,
- bei 12 % der kurzfristig Beschäftigten mit dem 25%igen Pauschsteuersatz,
- bei 8 % der kurzfristig Beschäftigten mit dem 5%igen Pauschsteuersatz.

Eine ähnliche Verteilung schildern die befragten Steuerberaterinnen und Steuerberater.

Aufwand der Einrichtung der Besteuerung

Im Rahmen der Einstellung eines kurzfristig Beschäftigten gibt der Arbeitgeber die benötigten Angaben zur Person in der Lohnbuchhaltungssoftware ein und legt die Art der Besteuerung fest. Im Falle von individueller Besteuerung ruft er anhand der Steuerlichen Identifikationsnummer des Beschäftigten die Elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale (ELStAM) über die etablierte ELSTER-Schnittstelle ab. Im Falle von pauschaler Besteuerung wählt er die entsprechende Option mit dem zutreffenden Pauschsteuersatz im Programm aus. Übernimmt eine Steuerberaterin bzw. ein Steuerberater oder Lohnbüro die Lohnabrechnung, so erfolgen alle wesentlichen Arbeitsschritte dort. Daher beträgt der Zeitaufwand der Arbeitgeber für das Einrichten der Besteuerung durchschnittlich

- 7 Minuten (bei Gewichtung nach genutzter Besteuerungsvariante; im Einzelnen sind es bei einer individuellen Besteuerung 8 und bei einer pauschalen 5 Minuten), wenn der Arbeitgeber die Abrechnung und Besteuerung selbst durchführt, oder
- 0 Minuten, wenn er die Abrechnung und Besteuerung an einen Dienstleister übergibt; hier fällt stattdessen das Honorar für diesen Dienstleister an.

Gründe für individuelle Besteuerung

Die individuelle Steuer wählen die befragten Arbeitgeber und externen Dienstleister v. a. aus diesen Gründen:

- keine Bedingungen: Die Beschäftigungsverhältnisse erfüllen nicht die Voraussetzungen für pauschale Besteuerung (u. a. Einhaltung der Entgeltgrenzen); die individuelle Besteuerung ist nicht an Bedingungen geknüpft.
- niedrigere Kosten für den Arbeitgeber: Die individuelle Steuer wird vom Arbeitslohn des Beschäftigten abgezogen; die pauschale Steuer schuldet der Arbeitgeber zusätzlich zum Arbeitslohn.
- keine Steuerlast für bestimmte Beschäftigte: Personen mit einem Einkommen unterhalb des Grundfreibetrags (z. B. Schülerinnen und Schüler) können sich die individuelle Steuer im Folgejahr erstatten lassen, wenn sie eine Steuererklärung abgeben.
- seltener auch einfach aus Gewohnheit oder weil die Möglichkeit der Pauschalbesteuerung nicht bekannt ist.

Gründe für pauschale Besteuerung

Die pauschale Besteuerung wählen die befragten Arbeitgeber und externen Dienstleister deutlich seltener. Für die Nutzung sprechen v. a. folgende Gründe:

- geringere Steuerlast für bestimmte Beschäftigte: Wenn bei bestehender Hauptbeschäftigung der Lohn aus einer Nebenbeschäftigung mit Lohnsteuerklasse VI zu besteuern ist, kann die individuelle Besteuerung höhere Steuerabzüge bedeuten als die pauschale.
- einfacher für den Arbeitgeber: Die Nutzung der Pauschsteuer bedeutet geringeren Zeitaufwand; die Steuerliche Identifikationsnummer des Beschäftigten wird nicht benötigt, möglicher Abstimmungsbedarf zur Steuerklasse entsteht nicht.

Schwierigkeiten bei der Besteuerung

Rund jeder vierte Arbeitgeber und jeder dritte Steuerberater nennt Schwierigkeiten, die bei der Besteuerung des Arbeitslohns aus kurzfristiger Beschäftigung auftreten können, darunter v. a.:

- Schwierigkeiten mit der Lohnsteuerklasse VI: Diese legt das Finanzamt automatisch zugrunde, wenn für die Person bereits ein Beschäftigungsverhältnis angemeldet ist; sie bedeutet hohe Steuerabzüge. Teils resultiert sie allein daraus, dass ein vorheriger Arbeitgeber ein beendetes Beschäftigungsverhältnis noch nicht abgemeldet hat.
- Schwierigkeiten mit pauschaler Lohnsteuer: Diese ist an steuerrechtliche Voraussetzungen gebunden und wird teils (auch hinsichtlich der unterschiedlichen Pauschsteuersätze) nicht richtig verstanden.

Zu den Voraussetzungen der pauschalen Lohnsteuer gehört die Einhaltung von Entgeltgrenzen je Arbeitsstunde und Arbeitstag, die kurz nach Durchführung der Befragungen erhöht wurden. Allerdings konnte sich in der Befragung nicht einmal jeder fünfte Arbeitgeber vorstellen, die Pauschsteuer bei dieser Erhöhung der Entgeltgrenzen häufiger zu nutzen.

Entgeltgrenzen bei Pauschsteuer

Im Rahmen der Einstellung können weitere Zeitaufwände anfallen, etwa die Erfassung von Personaldaten, die Anmeldung der Beschäftigung bei der Minijob-Zentrale oder die Berechnung der verfügbaren Arbeitstage. Hierdurch entsteht den befragten Arbeitgebern durchschnittlich ein Zeitaufwand von

Weitere Zeitaufwände bei der Einstellung

- 5 Minuten, wenn die Einstellung vollständig im Betrieb erfolgt, und
- 0 Minuten, wenn die Bearbeitung teilweise durch einen externen Dienstleister durchgeführt wird.

Die Sachkosten, die den befragten Arbeitgebern für die Einstellung eines kurzfristig Beschäftigten entstehen, betragen durchschnittlich je Fall

Sachkosten bei der Einstellung

- 1 Euro (v. a. für Porto und Büromaterial), wenn die Bearbeitung vollständig intern erfolgt, und
- 18 Euro (v. a. für das Steuerberaterhonorar), wenn ein externer Dienstleister einbezogen ist.

Bezieht man alle Zeitaufwände und Sachkosten ein, so bedeutet die Einstellung eines kurzfristig Beschäftigten einen durchschnittlichen Erfüllungsaufwand von

Gesamter Erfüllungsaufwand der Einstellung kurzfristig Beschäftigter

- 16,53 Euro bei vollständig interner Abwicklung bzw.
- 28,35 Euro bei Einbindung eines externen Dienstleisters und
- insgesamt 20,43 Euro, wenn man diese beiden Varianten danach gewichtet, wie häufig sie von den befragten Arbeitgebern genutzt werden.

Angesichts von knapp 2,3 Millionen kurzfristigen Beschäftigungsverhältnissen im Jahr 2019 entsteht den Arbeitgebern für die Einstellung kurzfristig Beschäftigter damit ein jährlicher Erfüllungsaufwand von rund 46 Millionen Euro. Hierbei sind allerdings alle Prozesse im Rahmen der Einstellung und alle relevanten Rechtsgrundlagen einbezogen; die Zuordnung zu einzelnen rechtlichen Vorgaben ist nicht möglich.

Rund alle 4 Jahre wird ein Unternehmen im Rahmen der Betriebsprüfung durch den Rentenversicherungsträger kontrolliert. Hierbei wird auch geprüft, ob die versiche-

Betriebsprüfung

rungsrechtliche Beurteilung kurzfristiger Beschäftigungsverhältnisse korrekt erfolgte oder die Voraussetzungen für die Versicherungsfreiheit nicht gegeben waren. Kann der Arbeitgeber in letzterem Fall belegen, dass eine Verletzung der Zeitgrenzen oder die Berufsmäßigkeit einer Beschäftigung allein dadurch entstanden, dass der Beschäftigte falsche oder unvollständige Angaben gemacht, der Arbeitgeber aber seiner Sorgfaltspflicht entsprochen hat, so greift eine Amnestieregelung. Andernfalls können Sozialversicherungsbeiträge nachgefordert werden.

Nachforderung von Sozialversicherungsbeiträgen

28 % der befragten Arbeitgeber erklären, dass bei ihnen in der letzten Betriebsprüfung Sozialversicherungsbeiträge für kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse nachgefordert wurden. Bei den externen Dienstleistern kennt jeder dritte entsprechende Nachforderungen bei seinen Mandanten. Die Nachforderungen sind dabei auf verletzte Zeitgrenzen oder die Berufsmäßigkeit der Beschäftigung zurückzuführen:

- Die Berufsmäßigkeit kann aus verschiedenen Kriterien resultieren, die sich aus der Konstellation von persönlichem und Erwerbsstatus ergeben.
- Falsche oder unvollständige Angaben des Beschäftigten sind wiederum häufig die Ursache dafür, dass der Arbeitgeber die Verletzung der Zeitgrenzen oder die Berufsmäßigkeit der Beschäftigung nicht erkennt.

Bei einer Nachforderung muss der Arbeitgeber Unterlagen und Berechnungen überarbeiten, die Meldungen an die Sozialversicherung korrigieren und Beiträge nachzahlen. Ggf. ist auch eine Meldung an das Finanzamt und die Nachzahlung von Lohnsteuer nötig. Den befragten Arbeitgebern entsteht ein durchschnittlicher Personal- und Sachkostenaufwand (ohne nachzuzahlende Beiträge bzw. Steuern selbst) von rund 285 Euro pro Fall.

Untersuchung zweier Szenarien

Im Anschluss an die derzeitigen Prozesse und Aufwände wurden die möglichen Auswirkungen zweier Szenarien untersucht. Szenario A variiert eine sozialversicherungsrechtliche Bedingung der kurzfristigen Beschäftigung, Szenario B die Regeln zur pauschalen Lohnsteuer.

Szenario A: Entgeltgrenzen statt Prüfung auf Berufsmäßigkeit

In Szenario A entfällt die Bedingung, dass die Beschäftigung bei einem monatlichen Entgelt über 450 Euro nicht berufsmäßig ausgeübt werden darf. Entsprechend müsste der Arbeitgeber diesen Sachverhalt bei der Einstellung nicht mehr prüfen. Im Gegenzug dürfte das durchschnittliche Entgelt höchstens 120 Euro je Arbeitstag betragen; das Entgelt aus kurzfristiger Beschäftigung im Kalenderjahr dürfte 5 400 Euro nicht übersteigen.

Zeitersparnis durch Szenario A

Mit einer Zeitersparnis bei der sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung rechnen

- 38 % der befragten Arbeitgeber und
- 64 % der befragten Steuerberaterinnen und Steuerberater.

Einschätzungen der Befragten zu Szenario A

Allgemein befürworten das Szenario

- 43 % der befragten Arbeitgeber und
- 48 % der befragten Steuerberaterinnen und Steuerberater.

Für Szenario A spricht aus Sicht der Arbeitgeber und externen Dienstleister, dass

- die Entgeltgrenzen weniger komplex und leichter zu prüfen sind als die Berufsmäßigkeit und damit geringerer Aufwand entsteht und dass
- konkrete Entgeltgrenzen mehr (Rechts-)Sicherheit bieten als die von verschiedenen Kriterien und Konstellationen abhängige Berufsmäßigkeit.

Gegen Szenario A spricht jedoch, dass

- die Entgeltgrenzen zu niedrig sind und
- die Einhaltung der Entgeltgrenzen bei der Einstellung und während des Beschäftigungsverhältnisses geprüft werden muss, was neuen Aufwand verursacht.

Szenario B sieht verschiedene Variationen im Steuerrecht vor, welche die Nutzung der pauschalen Lohnsteuer attraktiver machen könnten.

Szenario B: Ausweitung der Pauschsteuer

Dabei wird zunächst eine Abschaffung der Bedingung vorgesehen, dass der 25%ige Pauschsteuersatz nur für eine Beschäftigungsdauer von höchstens 18 zusammenhängenden Arbeitstagen genutzt werden kann. In diesem Fall würden den Antworten zufolge

Wegfall der Beschränkung auf 18 Arbeitstage

- 14 % der befragten Arbeitgeber die Pauschsteuer auf jeden Fall oder vermutlich für mehr kurzfristige Minijobber als bislang nutzen; 77 % würden dies eher nicht oder auf keinen Fall tun und
- 35 % der befragten Steuerberaterinnen und Steuerberater die Pauschsteuer häufiger nutzen; 65 % würden dies nicht tun.

Zur Begründung erklären die Befragten u. a., dass

- die Entgeltgrenzen bei der 25%igen Pauschsteuer zu niedrig seien,
- sie die individuelle Besteuerung bevorzugen,
- die Kosten bzw. der Pauschsteuersatz zu hoch seien, da der Arbeitgeber die Pauschsteuer trägt.

Diejenigen Arbeitgeber und externen Dienstleister, für die die Pauschsteuer durch den Wegfall der Beschränkung auf 18 Arbeitstage nicht attraktiver würde, wurden gefragt, ob ein niedrigerer Pauschsteuersatz zu einer stärkeren Nutzung der Pauschsteuer führen würde. Dies bejahen

Niedrigerer Pauschsteuersatz

- 21 % der befragten Arbeitgeber und
- 6 von 13 befragten Steuerberaterinnen und Steuerberatern.
- Im Median wird ein maximaler Pauschsteuersatz in Höhe von 13 % (Arbeitgeber) bzw. 15 % (Steuerberaterinnen und Steuerberater) gewünscht.

Szenario B hat somit die Änderung einer Bedingung (Beschränkung auf 18 Arbeitstage) und die Höhe des Pauschsteuersatzes untersucht. Die Variation weiterer Bedingungen (z. B. der Entgeltgrenzen) oder die kombinierte Variation von Bedingungen und Steuersatz waren nicht Teil der Befragung.

Entrichtung der Pauschsteuer an die Minijob-Zentrale

Zuletzt wurde der Prozess der Entrichtung der pauschalen Lohnsteuer untersucht: Derzeit wird sie (zzgl. Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer) für kurzfristig Beschäftigte ebenso wie die Lohnsteuer der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an das Finanzamt abgeführt. Szenario B schlägt vor, dass die 25%ige Pauschsteuer als einheitliche Pauschsteuer (inkl. Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer) zusammen mit den Umlagen an die Minijob-Zentrale abgeführt würde. Bei denjenigen Befragten, die die Pauschsteuer bereits nutzen und damit Ablauf und Aufwand kennen, schätzen allerdings

- 20 von 21 Arbeitgebern und
- 10 von 12 Steuerberaterinnen und Steuerberatern, dass sich der Zeitaufwand hierdurch nicht ändern würde.

In beiden Befragtengruppen überwiegt die Einschätzung, dass die Entrichtung der Lohnsteuer an die Minijob-Zentrale „teils positiv / teils negativ“ wäre. Begründet wird dies u. a. damit, dass

- die Entrichtung der Steuer an die Minijob-Zentrale keinen Unterschied machen würde und
- die Zahlung der Steuer ohnehin weitgehend automatisiert erfolgt,
- aber auch damit, dass nur eine Stelle als Ansprechpartner (also die Minijob-Zentrale) sinnvoll sein könnte.

Insgesamt zeigt sich die Mehrheit der Befragten somit bei allen drei in Szenario B geprüften Optionen skeptisch gegenüber einer häufigeren Nutzung der pauschalen Lohnsteuer bzw. dem damit verbundenen Entlastungspotenzial.

Um über die Szenarien hinaus Entlastungsideen zu gewinnen, wurden Arbeitgeber und externe Dienstleister abschließend nach zuvor nicht genannten Schwierigkeiten und Vereinfachungsmöglichkeiten bei der kurzfristigen Beschäftigung befragt.

Weitere schwierige oder aufwendige Aspekte

Als weitere schwierige oder aufwendige Aspekte werden u. a. genannt:

- die Abfrage und Prüfung von Vorbeschäftigungszeiten bzw. die Einhaltung der maximal zulässigen 70 Arbeitstage im Kalenderjahr,
- sonstige Bedingungen der kurzfristigen Beschäftigung je nach spezifischer Konstellation (z. B. unterschiedliche Regelungen für Studierende und Auszubildende, Regeln für ausländische Beschäftigte oder für Besonderheiten wie ein freiwilliges soziales Jahr oder kalenderjahrüberschreitende kurzfristige Beschäftigung) sowie
- der hohe bürokratische Aufwand für den Arbeitgeber (z. B. für die Prüfung der Zeitgrenze oder die Arbeitszeitaufzeichnung bei Minijobbern).

Weitere Vereinfachungsvorschläge

Die Arbeitgeber und externen Dienstleister nennen auch weitere Vorschläge, wie die gesetzlichen Regelungen für kurzfristige Minijobs vereinfacht oder unbürokratischer umgesetzt werden könnten, u. a.:

- die Erhöhung der Zeitgrenzen für kurzfristige Beschäftigung,
- die Möglichkeit, die Bedingungen der kurzfristigen Beschäftigung (v. a. die geleisteten Arbeitstage aus vorherigen kurzfristigen Minijobs einer Person

im Kalenderjahr) bei einer zentralen Stelle – etwa der Minijob-Zentrale – abfragen zu können, und

- eine Optimierung der Regelungen zur Pauschsteuer (v. a. Abschaffung von zeitlichen und/oder Entgeltbeschränkungen).

Ergänzend zu Arbeitgebern mit kurzfristigen Minijobbern sowie Steuerberaterinnen und Steuerberatern, die für ihre Mandanten kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse betreuen, wurden Vertreter der Wirtschaft und der Verwaltung zu ihren Einschätzungen befragt.

Experteneinschätzungen

Die Wirtschaftsvertreter, die auf Einladung der BDA über die kurzfristige Beschäftigung diskutierten, benannten folgende Schwierigkeiten der Arbeitgeber:

Schwierigkeiten aus der Sicht von Wirtschaftsvertretern

- Kurzfristige Beschäftigung muss „gelegentlich, nicht regelmäßig“ sein: Diese gesetzliche Anforderung wird lediglich durch Gerichtsentscheidungen für konkrete Fälle definiert. Gerade kalenderjahrübergreifende Beschäftigungen sind hier genau zu prüfen.
- Auch die Berufsmäßigkeit ist ein unbestimmter Rechtsbegriff, der erst von der Judikative im Einzelfall festgelegt wurde und wird. Durch alle zu berücksichtigenden Kriterien und Konstellationen wird die Prüfung komplex.
- Durch die Vielzahl an Einzelfallentscheidungen wachsen die verbindlichen Geringfügigkeits-Richtlinien immer mehr an.
- Die Einhaltung der Zeitgrenzen ist schwierig, weil der Arbeitgeber nur auf Basis seiner aktuellen Informationen eine Prognose treffen kann. Dies kann bei der Betriebsprüfung im Nachhinein zu Beanstandungen führen.

Angeregt wird daher v. a.,

Verbesserungsvorschläge aus Sicht der Wirtschaftsvertreter

- die Regeln zur Berufsmäßigkeit sowie die dazugehörigen Checklisten und Entscheidungshilfen zu verschlanken und zu konkretisieren sowie
- eine Abfragemöglichkeit bei der Minijob-Zentrale zu schaffen (etwa in Form einer Online-Dialoganwendung), die die Beurteilung erleichtert, ob eine Person angesichts ihres Status und ihrer Vorbeschäftigungszeiten kurzfristig beschäftigt werden kann.

Hinsichtlich der Szenarien beurteilen die Wirtschaftsvertreter ...

Einschätzung der Wirtschaftsvertreter zu den Szenarien

- ... Szenario A eher heterogen: Der Wegfall der Berufsmäßigkeit könne eine Vereinfachung darstellen, die Entgeltgrenzen seien allerdings zu niedrig. Letzteres Argument scheint gerade für bestimmte Branchen und Einsatzbereiche ein Problem zu sein. Manche Vertreter kritisieren, dass das Prinzip der geringfügigen Beschäftigung (bei geringfügig entlohnter Beschäftigung ist das Entgelt begrenzt, bei kurzfristiger die Zeit) durch die Einführung einer Entgeltgrenze für kurzfristige Beschäftigung aufgelöst würde.
- ... Szenario B als wenig relevant, da die 25%ige Pauschsteuer nur selten genutzt würde und eine Änderung hier nur marginale Effekte haben dürfte.

*Einschätzung aus der
Land- und Forstwirtschaft*

Der DBV und GLFA gaben eine eigene Stellungnahme ab, da die kurzfristige Beschäftigung gerade bei Saison-Arbeitskräften große Bedeutung für die Branche hat. Schwierigkeiten sind aus Sicht der Verbände v. a. verbunden mit

- dem unklaren Begriff der Berufsmäßigkeit,
- der fehlenden Regelung, welche Nachweise für den Beschäftigten zwingend erforderlich seien, und
- der fehlenden Möglichkeit der Arbeitgeber, die Angaben der Beschäftigten (v. a. bei ausländischen Arbeitskräften) zu überprüfen.

Hinsichtlich Szenario A erklären die Verbände, dass

- sie die Abschaffung der Prüfung auf Berufsmäßigkeit der Beschäftigung begrüßen würden und dadurch eine Entlastung der Arbeitgeber erwarten,
- die Entgeltgrenze von 120 Euro pro Tag unproblematisch sei,
- die Jahresentgeltgrenze von 5 400 Euro jedoch zu niedrig sei und faktisch zu einer Reduzierung der je Beschäftigtem leistbaren Arbeitstage führe.

Als weitere Verbesserungsvorschläge nennen die Verbände eine automatisierte Fehlermeldung bei der Anmeldung eines kurzfristigen Beschäftigungsverhältnisses bei der Minijob-Zentrale, wenn für die betreffende Person aufgrund von Vorbeschäftigungszeiten kein kurzfristiger Minijob im Kalenderjahr mehr möglich ist.

*Einschätzungen beteiligter
Verwaltungsstellen*

Von Verwaltungsseite konnten Einschätzungen von Vertretern des GKV-Spitzenverbands, der DRV Bund und der Minijob-Zentrale eingeholt werden.

Hinweise zur Betriebsprüfung

In diesem Zuge erläutert die DRV Bund, dass bei der Betriebsprüfung durch die Rentenversicherungsträger

- die Prüferinnen und Prüfer im Nachhinein ein Beschäftigungsverhältnis beurteilen und dadurch ggf. zu einer anderen Einschätzung kommen als der Arbeitgeber bei der Einstellung,
- die Prüferinnen und Prüfer aber durchaus gehalten seien, plausible Angaben des Arbeitgebers zu akzeptieren,
- der Arbeitgeber aber nachweisen müsse, dass er die Voraussetzungen für eine kurzfristige Beschäftigung sorgfältig geprüft und dokumentiert habe, damit die Amnestieregelung greife.

Einschätzung der Verwaltung zu Szenario A

Szenario A sehen auch die Vertreter von GKV-Spitzenverband, DRV Bund und Minijob-Zentrale durchaus heterogen, da

- die Entgeltgrenzen gegenüber den Kriterien der Berufsmäßigkeit einfacher und klarer wären,
- die Arbeitgeber jedoch nicht entlastet würden, da sie nun anstelle der Berufsmäßigkeit die Einhaltung der Entgeltgrenzen prüfen müssten, und
- die Entgeltgrenzen derzeit nicht kontrollierbar seien, da das Entgelt aus kurzfristiger Beschäftigung nicht an die Sozialversicherung gemeldet wird, und Szenario A daher zwingend eine entsprechende neue Meldepflicht für die Arbeitgeber erfordere,

- zu prüfen sei, ob durch die Abschaffung des Kriteriums der Berufsmäßigkeit bisher ausgeschlossene Personengruppen kurzfristig beschäftigt werden können und ob dadurch möglicherweise Lücken in der sozialen Sicherung entstünden.

Szenario B betrifft hinsichtlich der vorgeschlagenen Entrichtung der Steuer an die Minijob-Zentrale v. a. diese Stelle. Aus ihrer Sicht wäre dies

Einschätzung der Verwaltung zu Szenario B

- mit nur geringfügigem Mehraufwand für die Minijob-Zentrale verbunden und
- vermutlich gerade für kleinere Arbeitgeber attraktiv, die dann nur einen Ansprechpartner für alle Themen rund um die kurzfristige Beschäftigung hätten.

Insgesamt wird eine Ausweitung der kurzfristigen Beschäftigung (etwa durch die Abschaffung des Kriteriums der Berufsmäßigkeit, ohne im Gegenzug Entgeltgrenzen vorzusehen) von Verwaltungsseite kritisch gesehen. Es handelt sich um ein Beschäftigungsmodell, dem aufgrund der Versicherungsfreiheit gewissen Grenzen gesetzt sein sollten.

1 Einleitung

Mit der kurzfristigen Beschäftigung steht Arbeitgebern die Möglichkeit offen, flexibel Personal für kurzfristig anfallende Arbeiten einzusetzen, sofern die Beschäftigung keinen dauerhaften und regelmäßigen Charakter aufweist. Weil die Beschäftigung grundsätzlich sozialversicherungsfrei erfolgt, ist sie sowohl für Arbeitgeber als auch für Beschäftigte attraktiv. Aus demselben Grund sind dem Beschäftigungsmodell jedoch enge Grenzen gesetzt.

Kurzfristige Beschäftigung findet gegenüber anderen Beschäftigungsformen wie der geringfügig entlohnten und der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung seltener Anwendung, weshalb sie bisher nicht so stark im politischen Fokus stand und eher wenige Erkenntnisse darüber vorliegen. Mit dem vorliegenden Projektbericht soll diese Lücke geschlossen werden.

Lebenslagenworkshop

Am 12. Juni 2018 fand im Bundeskanzleramt (BKAm) in Berlin ein Expertenworkshop zum Thema „Einstellen von Beschäftigten“ statt. Dieser Workshop wurde in Zusammenarbeit mit dem Statistischen Bundesamt (StBA) durchgeführt und sollte schwerpunktmäßig Schwierigkeiten im Einstellungsprozess bei geringfügiger Beschäftigung in den Blick nehmen. Beteiligt waren Vertreterinnen und Vertreter der Wirtschaft (Arbeitgeber, Steuerberaterinnen und Steuerberater, Wirtschaftsverbände), der Verwaltung (Minijob-Zentrale) und der Wissenschaft (Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen, Institut für Wirtschaftslehre des Haushalts und Verbrauchsforschung der Universität Gießen) sowie das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS). Hintergrund waren die Ergebnisse der Lebenslagenbefragung von Unternehmen zur Zufriedenheit mit behördlichen Dienstleistungen 2017, in denen sowohl das Thema „Einstellen von Beschäftigten“ allgemein als auch die Minijob-Zentrale als Behörde leicht unterdurchschnittlich abschnitten. Im Rahmen des Workshops wurde neben der geringfügig entlohnten als weiteres Beschäftigungsmodell auch die kurzfristige Beschäftigung thematisiert. Bei der kurzfristigen Beschäftigung gibt es abweichende Regelungen zur Beurteilung der Kurzfristigkeit in den Rechtsgebieten der Sozialversicherung und der Steuer sowie weitergehende Differenzierungen für bestimmte Personengruppen. So muss zum Beispiel im Sozialversicherungsrecht eine Prüfung auf Berufsmäßigkeit erfolgen, um sicherzustellen, dass die Beschäftigung nur von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist. Für das Steuerrecht ist dieser Sachverhalt nicht relevant. Im Steuerrecht gibt es dagegen steuerliche Sonderregelungen für bestimmte Gruppen wie für landwirtschaftliche Saisonarbeitskräfte, die wiederum keine sozialversicherungsrechtliche Relevanz haben. Von den am Workshop beteiligten Arbeitgebervertreterinnen und -vertretern wurde vorgetragen, dass diese Regelungen zu einem erhöhten Aufwand bei der Einstellung der Beschäftigten führen.

Beschluss zur Durchführung eines Projektes

Am 20. August 2018 fand im Nachgang des beschriebenen Lebenslagenworkshops ein Follow-up-Gespräch zwischen Vertreterinnen und Vertretern des BKAmtes und des BMAS statt. Bei diesem wurde angeregt, die Auswirkungen der Unterschiede zwischen Sozialversicherungs- und Steuerrecht bei der kurzfristigen Beschäftigung

auf den Erfüllungsaufwand der Arbeitgeber im Rahmen eines Projektes zu untersuchen. In einer Telefonkonferenz am 24. September 2018 mit Vertreterinnen und Vertretern von BKAm, BMAS, BMF und StBA wurde dann die Durchführung eines entsprechenden Projektes beschlossen und anschließend im Arbeitsprogramm der Bundesregierung „Bessere Rechtsetzung und Bürokratieabbau 2018“ vom 12. Dezember 2018 verankert. Parallel erarbeitete das StBA einen Projektsteckbrief.

Am 22. Januar 2019 erfolgte der Auftakt zum Projekt, erneut im BKAm in Berlin. BKAm, StBA, BMAS und BMF verständigten sich dabei auf die genauen Untersuchungsinhalte und -ziele und stimmten zwei Szenarien ab, die neben dem aktuellen Gesetzesstand der kurzfristigen Beschäftigung hinsichtlich ihrer möglichen Auswirkungen betrachtet werden sollten. Im Anschluss an diesen Termin wurde der Projektsteckbrief finalisiert.

Projektaufakt

Das folgende Kapitel 2 beleuchtet den Untersuchungsgegenstand in Form des Beschäftigungsmodells „Kurzfristige Beschäftigung“, der zugehörigen rechtlichen Grundlagen sowie der untersuchten Szenarien und stellt das Projektziel dar. Kapitel 3 erläutert den Erfüllungsaufwand als methodische Grundlage und stellt das Erhebungskonzept mit Vorgehensweise und Ablaufplan dar. Es folgen die Ergebnisse zum aktuellen Stand in Kapitel 4, gegliedert nach den unterschiedlichen rechtlichen und prozessualen Aspekten, die untersucht wurden. Dem schließen sich in Kapitel 5 die Ergebnisse aus der Untersuchung der Szenarien an. Weitere Hinweise und Verbesserungsvorschläge der Beschäftigten werden in Kapitel 6 präsentiert. Kapitel 7 gibt die Einschätzungen der befragten Experten aus Wirtschaft und Verwaltung wieder. Der Bericht schließt in Kapitel 8 mit einer Zusammenfassung und Einordnung der Ergebnisse sowie einem Ausblick.

Gliederung des Berichts

2 Zielsetzung und Untersuchungsgegenstand

2.1 Projektziel

Vor dem in der Einleitung geschilderten Projekthintergrund ist es zunächst Auftrag des Projekts zu erheben, welcher Erfüllungsaufwand den Arbeitgebern durch die Einstellung kurzfristiger Beschäftigter entsteht und wie der dazugehörige Prozess aussieht.

Die WebSKM-Datenbank der Bürokratiekosten kennt zwar zahlreiche gesetzliche Verpflichtungen der Arbeitgeber im Zusammenhang mit Beschäftigungsverhältnissen; der gesamte Prozess der Einstellung von Beschäftigten mit allen dabei zu beachtenden Rechtsgrundlagen wird dort jedoch nicht abgebildet. Zudem wurde im Zuge der Diskussion im Workshop und in den genannten Folgegesprächen deutlich, dass alle Beteiligten nur wenig darüber wissen, welche Schwierigkeiten Arbeitgeber bei der sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung kurzfristiger Beschäftigungsver-

Erhebung von Prozessen und Erfüllungsaufwand

hältnisse haben oder warum sich Arbeitgeber für eine bestimmte Art der Besteuerung entscheiden. Ziel der Erhebung ist es daher auch, den Prozess der Einstellung kurzfristig Beschäftigter aus Sicht der Arbeitgeber grundlegend zu betrachten und dabei nicht nur den bürokratischen Aufwand zu erheben, sondern auch Vorgehen, Schwierigkeiten und Vereinfachungsideen einzubeziehen.

Dabei gilt es zunächst, die relevanten Grundlagen im Sozialversicherungs- und im Steuerrecht zusammenzutragen. Darauf aufbauend werden der Einstellungsprozess mit Befolgung dieser Rechtsgrundlagen und der damit verbundene Aufwand der Arbeitgeber abgebildet. Dabei wird auch geprüft, ob einzelne Sachverhalte – etwa die genannte sozialversicherungsrechtlich vorgeschriebene Prüfung auf Berufsmäßigkeit einer kurzfristigen Beschäftigung oder die Erhebung der Lohnsteuer bei kurzfristigen Beschäftigungsverhältnissen – mit besonders hohen Aufwänden verbunden sind oder ob anderweitig Probleme im Einstellungsprozess benannt werden können.

Im Workshop mit Vertreterinnen und Vertretern von Arbeitgebern und der Verwaltung wurde zudem, wie oben erwähnt, der fehlende Gleichklang sozialversicherungs- und steuerrechtlicher Regelungen thematisiert: Die sozialversicherungsrechtlich vorgeschriebene Prüfung auf Berufsmäßigkeit einer kurzfristigen Beschäftigung ist für das Steuerrecht unerheblich. Dagegen kennt das Steuerrecht Bedingungen für die Anwendung bestimmter Besteuerungsvarianten beim Arbeitslohn kurzfristig Beschäftigter, die für die Aufnahme einer sozialversicherungsfreien kurzfristigen Beschäftigung keine Rolle spielen.

Prüfung von Szenarien

Ziel des Projekts ist daher auch die Prüfung, ob eine Angleichung ausgewählter sozialversicherungs- und steuerrechtlicher Regelungen den Aufwand der Arbeitgeber bei der Einstellung kurzfristig Beschäftigter verringern könnte.

Dazu wurden von den Projektbeteiligten zwei Szenarien entworfen: Szenario A variiert eine sozialversicherungsrechtliche Bedingung kurzfristiger Beschäftigung, Szenario B eine steuerrechtliche. Dabei handelt es sich nicht um konkret zu überprüfende mögliche Gesetzesänderungen; vielmehr sind die Szenarien gedankliche Modelle zur Einschätzung, wie sich mögliche Variationen der Rechtsgrundlage auf die Handhabung kurzfristiger Beschäftigungsverhältnisse durch die Arbeitgeber auswirken könnten.

Die Befragung von Arbeitgebern zu den möglichen Auswirkungen dieser Szenarien soll zeigen, ob diese Änderungen den Prozess für die Arbeitgeber tatsächlich vereinfachen und den bürokratischen Aufwand verringern könnten. Auch die Gründe, warum mit einem Szenario aus Sicht der Arbeitgeber ein Entlastungspotenzial verbunden wäre oder eben nicht, sollen dabei ermittelt werden.

Ermittlung weiterer Vereinfachungs- und Entlastungspotenziale

Nicht zuletzt sollen – unabhängig von den beiden vorgeschlagenen Szenarien – weitere Vereinfachungs- und Entlastungspotenziale aus Sicht der Arbeitgeber beschrieben werden.

Ob aus diesen Ideen und Szenarien in einem nächsten Schritt mögliche Gesetzgebungsvorhaben hervorgehen werden, wird die Diskussion der Projektergebnisse mit allen Beteiligten zeigen.

Im Folgenden werden zunächst die geltenden sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Grundlagen kurzfristiger Beschäftigung beschrieben und anschließend die beiden zu prüfenden Szenarien vorgestellt.

2.2 Beschäftigungsmodell und rechtliche Grundlagen

In Abgrenzung zu sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung kennt das Sozialrecht das Modell der geringfügigen Beschäftigung, auch bezeichnet als „Minijob“.

Hierbei wiederum unterscheidet man zwei Arten: Eine geringfügige Beschäftigung liegt entweder vor, wenn das Arbeitsentgelt aus einer Beschäftigung regelmäßig 450 Euro im Monat nicht übersteigt; in diesem Fall handelt es sich um eine geringfügig entlohnte Beschäftigung, einen sogenannten 450-Euro-Minijob (§ 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB 4). Oder aber die Beschäftigung ist nicht hinsichtlich des Entgelts, sondern zeitlich beschränkt: Bei einer kurzfristigen Beschäftigung, auch kurzfristiger Minijob genannt, ist die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens 3 Monate oder 70 Arbeitstage begrenzt; sie darf bei einem monatlichen Entgelt über 450 Euro zudem nicht berufsmäßig ausgeübt werden (§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB 4). Diese zweite Variante der geringfügigen Beschäftigung ist Untersuchungsgegenstand des Projekts.

Geringfügig entlohnte und kurzfristige Beschäftigung

Dabei werden ausschließlich kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse im gewerblichen Bereich betrachtet. Minijobs können auch in Privathaushalten ausgeübt werden, unterliegen dann aber teilweise anderen Regelungen als im gewerblichen Bereich und sind nicht Teil der vorliegenden Untersuchung.

Grundsätzlich kommt der 450-Euro-Minijob wesentlich häufiger vor als der kurzfristige Minijob: Im Dezember 2019 verzeichnet die Minijob-Zentrale rund 6,7 Millionen 450-Euro-Minijobber im gewerblichen Bereich¹. Demgegenüber wurde im gesamten Jahr 2019 für 1 348 711 kurzfristig Beschäftigte ein solches Beschäftigungsverhältnis angemeldet. Eine Person kann im Laufe eines Jahres durchaus mehrere kurzfristige Minijobs ausüben, sodass 2019 insgesamt 2 251 671 kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse verzeichnet wurden.²

Fallzahlen verschiedener Beschäftigungsverhältnisse

¹ Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See, Minijob-Zentrale: Aktuelle Entwicklungen im Bereich der Minijobs – 4. Quartalsbericht 2019. Essen 2019. S. 5. Verfügbar unter https://www.minijob-zentrale.de/DE/02_fuer_journalisten/02_berichte_trendreporte/quartalsberichte/4_2019.html?nn=700302, zuletzt abgerufen am 03.04.2020.

² Sonderauswertung der Minijob-Zentrale, Januar 2020.

Dagegen gibt es gut 34 Millionen sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse³ zum 30.09.2019. Bei der kurzfristigen Beschäftigung handelt es sich also – verglichen mit der geringfügig entlohnten und erst recht mit der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung – um ein deutlich seltener genutztes Beschäftigungsmodell. Es ist für Arbeitgeber v. a. dann von Interesse, wenn ein Personalbedarf nur vorübergehend entsteht, etwa für saisonale oder Aushilfstätigkeiten.

2.2.1 Sozialversicherungsrechtliche Aspekte kurzfristiger Beschäftigung

Versicherungsfreiheit

Die Besonderheit der kurzfristigen Beschäftigung ist, dass sie keiner Entgeltbeschränkung unterliegt und dabei sozialversicherungs- und beitragsfrei ist. Im Einzelnen ist die kurzfristige Beschäftigung versicherungsfrei in der Arbeitslosenversicherung (§ 27 Abs. 2 SGB 3), der gesetzlichen Rentenversicherung (§ 5 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 SGB 6) und der gesetzlichen Krankenversicherung (§ 7 Abs. 1 SGB 5); auch in der sozialen Pflegeversicherung (§ 20 Abs. 1 SGB 11) besteht keine Versicherungspflicht.

Als Abgaben zahlt lediglich der Arbeitgeber den Beitrag zur gesetzlichen Unfallversicherung sowie Umlagen zum Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen bei Krankheit (Umlage 1, „U1“) und Schwangerschaft bzw. Mutterschaft (Umlage 2, „U2“) des Minijobbers sowie eine Umlage für den Fall einer Insolvenz (Insolvenzgeldumlage).

Meldepflichten

Die Aufnahme, Änderung und Beendigung jeder Beschäftigung ist an die Einzugsstelle nach § 28i SGB 4 zu melden. Im Falle der geringfügigen Beschäftigung ist die zuständige Einzugsstelle die Minijob-Zentrale im Verbund der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See (KBS). Grundsätzlich müssen weitgehend die gleichen Meldungen erstellt werden wie für versicherungspflichtige Beschäftigte. Ein Bestandteil der Meldungen ist das beitragspflichtige Arbeitsentgelt, das im Falle von kurzfristig Beschäftigten aufgrund der genannten Versicherungsfreiheit mit 0 Euro angegeben wird.

Da die Beitragspflicht in der Unfallversicherung auch für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse gilt, muss der Arbeitgeber zudem für jeden Beschäftigten eine Jahresmeldung zur Unfallversicherung erstatten (§ 28a Abs. 2a SGB 4).

Sozialversicherungsrechtliche Voraussetzungen kurzfristiger Beschäftigung

Geringfügigkeits-Richtlinien

Gerade angesichts der Sozialversicherungsfreiheit der kurzfristigen Minijobs ist der Anwendungsbereich dieses Beschäftigungsmodells eng umgrenzt: Wie zuvor erwähnt, gibt es zwar keine Entgeltgrenze, dafür aber Beschränkungen hinsichtlich

³ 34 383 627 sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse. Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Tabellen, Sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse (Quartalszahlen). Nürnberg, April 2020. Verfügbar unter <https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Themen/Beschaeftigung/Beschaeftigung-Nav.html>

der Dauer und der Berufsmäßigkeit der Beschäftigung. Diese werden – zusammen mit den Regelungen für geringfügig entlohnte Beschäftigung – in den sogenannten „Geringfügigkeits-Richtlinien“⁴ festgehalten. Die wesentlichen dort verankerten Maßgaben für kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse werden im Folgenden erläutert.

Grundsätzlich ist eine kurzfristige Beschäftigung nur unter folgenden Voraussetzungen zulässig:

Voraussetzungen kurzfristiger Beschäftigung

1. Begrenzung auf höchstens 3 Monate oder 70 Arbeitstage (bei Zusammenrechnung mehrerer kurzfristiger Beschäftigungsverhältnisse einer Person: Einhaltung dieser Zeitgrenzen, bezogen auf das Kalenderjahr),⁵
2. Ausübung nicht regelmäßig, sondern nur gelegentlich und
3. entweder ein Entgelt bis max. 450 Euro pro Monat oder aber die Beschäftigung darf nicht berufsmäßig ausgeübt werden.

Eine kurzfristige Beschäftigung muss von vornherein auf höchstens 3 Monate oder 70 Arbeitstage befristet sein. Die 3-Monats-Regel greift, wenn die Beschäftigung an mindestens 5 Tagen pro Woche ausgeübt wird; sind es weniger als 5 Tage pro Woche, so gilt der Zeitraum von 70 Arbeitstagen. Eine Person kann in einem Kalenderjahr auch mehrere kurzfristige Minijobs (beim selben Arbeitgeber oder bei verschiedenen) ausüben; in diesem Fall sind die Zeiten der Minijobs zusammenzurechnen. Bei Aufnahme einer kurzfristigen Beschäftigung ist sicherzustellen, dass diese durch eine entsprechende Befristung zusammen mit den zuvor im selben Kalenderjahr ausgeübten kurzfristigen Beschäftigungen die Grenze von 70 Arbeitstagen bzw. 3 Monaten nicht überschreitet.

Zeitgrenzen

Eine kurzfristige Beschäftigung darf grundsätzlich nicht regelmäßig ausgeübt werden, sondern muss gelegentlich sein. Benötigt der Arbeitgeber einen kurzfristig Beschäftigten über einen längeren Zeitraum hinweg nur gelegentlich, so kann er eine Rahmenvereinbarung mit ihm schließen. Diese muss auf maximal ein Jahr befristet sein und darf Arbeitseinsätze an höchstens 70 Arbeitstagen vorsehen. Auch Rahmenvereinbarungen mit Arbeitseinsätzen über mehrere Jahre sind möglich, solange „die einzelnen Arbeitseinsätze ohne Bestehen einer Abrufbereitschaft unvorhersehbar zu unterschiedlichen Anlässen ohne erkennbaren Rhythmus an maximal 70 Arbeitstagen im Kalenderjahr erfolgen und der Betrieb des Arbeitgebers nicht strukturell auf den Einsatz solcher Arbeitskräfte ausgerichtet ist“ (Geringfügigkeits-Richtlinien 2018, S. 60 f.). Eine auf maximal ein Jahr befristete Rahmenvereinbarung kann zudem verlängert oder eine anschließende Rahmenvereinbarung beim selben

Regelmäßigkeit

⁴ GKV-Spitzenverband / Deutsche Rentenversicherung Bund / Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See / Bundesagentur für Arbeit: Richtlinien für die versicherungsrechtliche Beurteilung von geringfügigen Beschäftigungen (Geringfügigkeits-Richtlinien). Berlin, Bochum 2018. Verfügbar unter: https://www.minijob-zentrale.de/DE/01_minijobs/01_basiswissen/01_grundlagen/08_geringfuegigkeitsrichtlinien/node.html, zuletzt abgerufen am 07.02.2020.

⁵ Durch das „Gesetz für den erleichterten Zugang zu sozialer Sicherung und zum Einsatz und zur Absicherung sozialer Dienstleister aufgrund des Coronavirus SARS-CoV-2 (Sozialschutz-Paket)“ vom 01.03. bis 31.10.2020 erhöht auf 5 Monate oder 115 Arbeitstage (§ 115 SGB 4 in der Fassung vom 27.03.2020). Die Erhebung basiert auf den generell gültigen Regelungen in § 8 SGB 4 und lässt die vorübergehende Erhöhung der Zeitgrenzen vollständig außer Betracht.

Arbeitgeber geschlossen werden; allerdings müssen zwischen beiden Rahmenvereinbarungen mindestens zwei Monate liegen, damit die Beschäftigung nicht auf Regelmäßigkeit ausgerichtet ist.

Entgelt und Berufsmäßigkeit

Das Arbeitsentgelt ist bei kurzfristiger Beschäftigung nicht begrenzt. Liegt es allerdings über 450 Euro pro Monat, so darf die Beschäftigung nicht berufsmäßig ausgeübt werden. Gemäß Rechtsprechung des Bundessozialgerichts gilt eine Beschäftigung dann als berufsmäßig, wenn sie für den Beschäftigten nicht von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist, sondern entscheidend zur Sicherung des Lebensunterhalts beiträgt. Will ein Arbeitgeber also eine Person kurzfristig beschäftigen, so hat er anhand der Angaben des Beschäftigten zu prüfen, ob die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt würde. Hierfür kann und muss der Arbeitgeber nicht zwingend die vollständigen Einkommensverhältnisse jedes einzelnen Beschäftigten prüfen. Er kann sich bei seiner Beurteilung einerseits nach Angaben zur Person selbst, andererseits nach Angaben zu ihrem Erwerbsstatus und Erwerbsverhalten richten.

Hat die Person beispielsweise eine Hauptbeschäftigung oder eine selbständige Tätigkeit, so gilt eine daneben ausgeübte kurzfristige Beschäftigung als wirtschaftlich von untergeordneter Bedeutung und damit als nicht berufsmäßig. Gleiches gilt etwa, wenn die Person aktuell in einem freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahr oder im Bundesfreiwilligendienst tätig ist. Als von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung gelten auch gelegentliche kurzfristige Beschäftigungen von Schülerinnen und Schülern während der Ferien oder von Schulabgängern vor der beabsichtigten Aufnahme eines Studiums. Schulabgänger, die die Aufnahme einer Berufsausbildung anstreben, stehen bereits unmittelbar vor dem Erwerbstätigenleben; daher gilt eine kurzfristige Beschäftigung hier als wirtschaftlich bedeutsam und daher berufsmäßig. Dabei ist für die wirtschaftliche Bedeutung der Beschäftigung entscheidend, ob eine Person zum Kreis der Erwerbstätigen zählt bzw. dem Arbeitsmarkt zur Verfügung steht: Für eine beschäftigungslose, ausbildung- oder arbeitssuchende Person wäre eine kurzfristige Beschäftigung wirtschaftlich bedeutsam und daher berufsmäßig. Für Rentnerinnen und Rentner, die bereits aus dem Berufsleben ausgeschieden sind, sowie für Hausfrauen und Hausmänner, die nicht arbeitssuchend gemeldet sind und ihren Lebensunterhalt anderweitig sicherstellen können, ist eine kurzfristige Beschäftigung dagegen nur von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung und somit nicht berufsmäßig.

Liegt also das monatliche Entgelt über 450 Euro, so muss der Arbeitgeber genau abwägen, wann eine kurzfristige Beschäftigung nicht berufsmäßig ausgeübt wird und damit zulässig ist. Manche Konstellationen sind auf den ersten Blick eindeutig. Beispielsweise können Ferienjobs von Schülerinnen und Schülern als kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse vereinbart werden; eine als arbeitssuchend gemeldete Person kann dagegen nur bis zu einem monatlichen Entgelt von 450 Euro kurzfristig beschäftigt werden (in diesem Fall ist alternativ die Ausgestaltung als geringfügig entlohnte Beschäftigung möglich). Bei anderen Fällen kann die Abwägung deutlich komplexer sein. Diese Prüfung auf Berufsmäßigkeit der kurzfristigen Beschäftigung wird Szenario A aufgreifen (Kapitel 2.3.1).

Im Rahmen der Einstellung eines kurzfristig Beschäftigten sind damit zahlreiche Voraussetzungen zu prüfen. Hierzu gibt es verschiedene Hilfestellungen, etwa eine Entscheidungshilfe der Minijob-Zentrale⁶, die verschiedenste Fallkonstellationen durchspielt, oder eine Checkliste der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA)⁷, die zusammen mit der Minijob-Zentrale entwickelt wurde und den Arbeitgeber dabei unterstützt, alle relevanten Angaben des Beschäftigten einzuholen. Unternehmen sowie Steuerberaterinnen und Steuerberater können natürlich jeweils eigene Checklisten oder Personalfragebögen erstellen; wichtig ist allein, dass der Arbeitgeber alle relevanten Informationen einholt und dokumentiert. Auch in den Geringfügigkeits-Richtlinien wird den Arbeitgebern empfohlen, „die notwendigen Angaben zur versicherungsrechtlichen Beurteilung der Beschäftigung mittels eines Einstellungsbogens beim Arbeitnehmer zu erfragen“ (Geringfügigkeits-Richtlinien 2018, S. 77).

Prüfung im Rahmen der Einstellung

Im Falle osteuropäischer Saisonarbeitskräfte gibt es zusätzlich einen von den Spitzenorganisationen der Sozialversicherung entwickelten Fragebogen zur Feststellung der Versicherungspflicht bzw. Versicherungsfreiheit. Er fragt die relevanten Angaben – etwa zu bestehenden Beschäftigungsverhältnissen, Arbeitslosigkeit, Schulbesuch, Rentenbezug oder dem Status als Hausfrau bzw. Hausmann im Heimatland – in zweisprachiger Form ab.⁸

Zusatz-Fragebogen für osteuropäische Saisonarbeitskräfte

Alle für die Entscheidung über eine kurzfristige Beschäftigung maßgeblichen Angaben des Beschäftigten sowie entsprechende Unterlagen, etwa über vorherige kurzfristige Beschäftigungen im Kalenderjahr, hat der Arbeitgeber nach § 8 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 und Abs. 2 Nr. 7 BVV in die Entgeltunterlagen des Beschäftigten aufzunehmen und diese aufzubewahren (§ 28f Abs. 1 Satz 1 SGB 4).

Dokumentationspflicht

Beurteilung der Versicherungspflicht im Rahmen der Betriebsprüfung

Die genannten Unterlagen sollen belegen, dass die Voraussetzungen für ein sozialversicherungsfreies kurzfristiges Beschäftigungsverhältnis gegeben waren. Dieser Nachweis muss v. a. im Rahmen der sozialversicherungsrechtlichen Betriebsprüfung durch den Rentenversicherungsträger nach § 28p SGB 4 erfolgen, die in einem Betrieb rund alle 4 Jahre stattfindet.

Stellt sich im Rahmen dieser Prüfung heraus, dass die Voraussetzungen für eine kurzfristige Beschäftigung nicht gegeben waren, wird das Beschäftigungsverhältnis nachträglich sozialversicherungspflichtig. Da der Arbeitgeber die Schuld für den Ge-

Feststellung der Sozialversicherungspflicht im Rahmen der Prüfung

⁶ Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See, Referat 0.5, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Marketing, in Zusammenarbeit mit der Minijob-Zentrale (Hrsg.): Arbeitshilfe zur Prüfung der Berufsmäßigkeit unter Berücksichtigung verschiedener Fallgestaltungen. Bochum 2019. Verfügbar unter: https://www.minijob-zentrale.de/SharedDocs/Downloads/DE/Schaubilder_pruefhilfen/gewerblich/Entscheidung_Berufsmaessigkeit.html?nn=702886, zuletzt abgerufen am 12.02.2020.

⁷ BDA Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände: Checkliste für geringfügig entlohnte oder kurzfristig Beschäftigte. Berlin 2019. Verfügbar unter: [https://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/res/Checkliste-.docx/\\$file/Checkliste-.docx](https://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/res/Checkliste-.docx/$file/Checkliste-.docx), zuletzt abgerufen am 12.02.2020.

⁸ Zu finden bspw. bei der Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (SVLFG), <https://www.svlfg.de/auslaendische-saisonarbeitskraefte>, zuletzt besucht am 12.02.2020.

samtsozialversicherungsbeitrag trägt (§ 28e Abs. 1 SGB 4), haftet er auch für nachzuzahlende Beiträge. Bei Zahlung des Gesamtsozialversicherungsbeitrags kann der Arbeitgeber den vom Beschäftigten zu tragenden Anteil von dessen Entgelt einbehalten, was bei sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen üblich ist. Wird jedoch ein zwischenzeitlich beendetes kurzfristiges Beschäftigungsverhältnis nachträglich als sozialversicherungspflichtig eingestuft, so haftet der Arbeitgeber für den nachzuzahlenden Beitrag; ob er allerdings den auf den Beschäftigten entfallenden Anteil von diesem zurückerhält, ist ungewiss. Auch in den Arbeitsverträgen für kurzfristig Beschäftigte kann der Arbeitgeber die Verpflichtung des Beschäftigten festschreiben, möglicherweise nachzuzahlende Beiträge zu erstatten. Online verfügbare Musterverträge sehen sogar teilweise die Regelung vor, dass der Beschäftigte sowohl für die Arbeitnehmer- als auch die Arbeitgeberbeiträge haftet, wenn diese dadurch fällig werden, dass er Vorbeschäftigungszeiten oder seinen Status falsch angegeben hat. Allerdings ist die – ggf. auch zivilrechtliche – Geltendmachung solcher Ansprüche aufwendig und wenig aussichtsreich, v. a. im Falle ausländischer Saisonarbeitskräfte.

Amnestieregelung bei Verletzung der Zeitgrenzen

In den Fällen, in denen eine kurzfristige Beschäftigung nur deshalb nicht anerkannt wird, weil durch die Zusammenrechnung mit vorherigen kurzfristigen Beschäftigungsverhältnissen die Voraussetzungen verletzt waren, tritt die Versicherungspflicht erst mit der Bekanntgabe dieser Feststellung durch den Rentenversicherungsträger ein (§ 8 Abs. 2 Satz 3 SGB 4). Damit müssen die Beiträge nicht rückwirkend erstattet werden. Diese sogenannte Amnestieregelung⁹ soll vermeiden, dass Arbeitgeber nur deshalb rückwirkend Sozialversicherungsbeiträge schulden, weil sie nicht über vorherige kurzfristige Beschäftigungen des Arbeitnehmers informiert wurden.

Die Amnestieregelung gilt allerdings „nicht, wenn der Arbeitgeber vorsätzlich oder grob fahrlässig versäumt hat, den Sachverhalt für die versicherungsrechtliche Beurteilung der Beschäftigung aufzuklären“ (§ 8 Abs. 2 Satz 4 SGB 4). Der Arbeitgeber muss also die für die Beurteilung relevanten Angaben vom Beschäftigten anfordern und kritisch prüfen sowie mögliche Hinweise auf nicht erfüllte Voraussetzungen einer kurzfristigen Beschäftigung berücksichtigen. Eine entsprechende Erklärung des kurzfristig Beschäftigten über vorherige kurzfristige Beschäftigungen im Kalenderjahr sowie dessen Bestätigung, dass die Aufnahme weiterer Beschäftigungen während des kurzfristigen Beschäftigungsverhältnisses dem Arbeitgeber anzuzeigen ist, muss der Arbeitgeber in den Entgeltunterlagen aufbewahren (§ 8 Abs. 2 Nr. 7 BVV). Diese Erklärung kann etwa durch die genannten Checklisten und begleitende Dokumente erfolgen. Kann der Arbeitgeber nicht nachweisen, dass er den Arbeitnehmer nach Vorbeschäftigungen gefragt hat, so greift die Amnestieregelung nicht. Wird ein Beschäftigungsverhältnis in solchen Fällen nachträglich als versicherungspflichtig eingestuft, trägt der Arbeitgeber die Beitragsschuld für das gesamte Beschäftigungsverhältnis.

⁹ Die Amnestieregelung gilt nicht ausschließlich für kurzfristige, sondern insgesamt für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse.

Die Amnestieregelung gilt nicht nur für die Zeitgrenzen kurzfristiger Beschäftigung, sondern „sinngemäß auch bei der Prüfung der Berufsmäßigkeit unter der Voraussetzung, dass die Versicherungspflicht durch Zusammenrechnung von Beschäftigungszeiten ausgelöst wurde.“ (Geringfügigkeits-Richtlinien 2018, S. 78). Hat eine Person beispielsweise vor Aufnahme der kurzfristigen Beschäftigung bereits mehrere Minijobs nacheinander ausgeübt, so kann dies dazu führen, dass die kurzfristige Beschäftigung nachträglich als sozialversicherungspflichtig eingestuft wird. Regelmäßige, nicht gelegentliche Beschäftigungen haben eine nicht nur untergeordnete wirtschaftliche Bedeutung für den Beschäftigten und werden daher als berufsmäßig angesehen. Kann der Arbeitgeber nachweisen, dass er den Beschäftigten nach vorherigen Beschäftigungen gefragt hat und ihm diese verschwiegen wurden, greift die Amnestieregelung. Sie gilt allerdings grundsätzlich nicht, wenn die Berufsmäßigkeit durch den Status des Arbeitnehmers begründet ist, dieser also bspw. arbeitsuchend gemeldet ist (Geringfügigkeits-Richtlinien 2018, S. 79).

*Amnestieregelung bei
Berufsmäßigkeit*

Ob die Amnestieregelung in einem konkreten Fall angewendet werden kann oder nicht, ist dabei nicht immer eindeutig zu beantworten. Ob ein Beschäftigungsverhältnis zu Recht versicherungsfrei war oder doch unter die Versicherungspflicht fällt, beurteilen die Prüferinnen und Prüfer des Rentenversicherungsträgers im Nachhinein: Sie kontrollieren das Versicherungskonto des Beschäftigten mit den übers Jahr gemeldeten Beschäftigungsverhältnissen und beitragspflichtigen Entgelten und können damit den Erwerbsstatus der Person sowie mögliche Vorbeschäftigungen erkennen. Ob jedoch in einem Fall, in dem die Amnestieregelung wegen nicht berücksichtigter Vorbeschäftigungen grundsätzlich gelten könnte, das Vorgehen des Arbeitgebers als unverschuldet bzw. fahrlässig einerseits oder aber grob fahrlässig oder gar vorsätzlich andererseits einzuordnen ist, hängt von der genannten Dokumentation des Arbeitgebers ab, lässt sich aber im Einzelfall nicht immer zweifelsfrei bewerten. Dadurch entsteht ein gewisser Beurteilungsspielraum der Prüferinnen und Prüfer.

2.2.2 Steuerrechtliche Aspekte kurzfristiger Beschäftigung

Das Arbeitsentgelt aus kurzfristiger Beschäftigung ist steuerpflichtig. Die Lohnsteuer kann entweder individuell nach den Lohnsteuerabzugsmerkmalen des Beschäftigten oder unter bestimmten Bedingungen pauschal erhoben werden. Sind beide Besteuerungsvarianten möglich, entscheidet der Arbeitgeber, welche er anwendet.

Individuelle Besteuerung

Die individuelle Besteuerung nach den Lohnsteuerabzugsmerkmalen des Beschäftigten ist grundsätzlich bei jedem Beschäftigungsverhältnis möglich. Dabei ruft der Arbeitgeber mithilfe der steuerlichen Identifikationsnummer (IdNr) des Beschäftigten die Elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale (ELStAM) über das Verfahren ELSTER bei der Finanzverwaltung ab. Die ELStAM umfassen die für die Besteuerung

Abruf der ELStAM

des Betreffenden relevanten Informationen (v. a. Steuerklasse, Zahl der Kinderfreibeträge, sonstige Freibeträge, Kirchensteuerabzugsmerkmale). Anhand dieser Daten berechnet das Lohnprogramm des Arbeitgebers die ans Finanzamt abzuführende Steuer.

Die Steuerklassen I bis V sind an den Familienstand der Person gebunden (z. B. ledig, geschieden, verheiratet). Steuerklasse VI greift grundsätzlich für Zweit- und Nebenverdienste neben einer bestehenden Beschäftigung. Wird eine kurzfristige Beschäftigung also als Nebenjob ausgeübt, ist der Arbeitslohn daraus mit Steuerklasse VI zu besteuern. Dies ist Teil der übermittelten ELStAM, da der Finanzverwaltung in diesem Fall bereits Steuern aus der bestehenden Beschäftigung zufließen und einem weiteren Beschäftigungsverhältnis automatisch die Lohnsteuerklasse VI zugeordnet wird.

Grundfreibetrag und Steuererstattung

In Deutschland gilt aktuell ein steuerlicher Grundfreibetrag von 9 408 Euro im Veranlagungszeitraum (§ 32a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 EStG). Der Grundfreibetrag soll sicherstellen, dass das zur Absicherung des Existenzminimums nötige Einkommen nicht durch gezahlte Steuern unterschritten wird. Ein Einkommen bis zur Höhe des Grundfreibetrags wird daher keiner Einkommensteuer unterworfen; nur das zu versteuernde Einkommen, das den Grundfreibetrag überschreitet, wird besteuert.

Dies gilt auch für Einkommen aus kurzfristiger Beschäftigung: Hat ein kurzfristiger Minijobber im Veranlagungszeitraum ein zu versteuerndes Einkommen maximal in Höhe des Grundfreibetrags, so erstattet die Finanzverwaltung die im Veranlagungszeitraum abgeführte Lohnsteuer, wenn er dies durch Abgabe einer Einkommensteuererklärung zum Veranlagungszeitraum beantragt. Dies betrifft beispielsweise Schülerinnen und Schüler oder Studierende ohne sonstige zu versteuernde Einkünfte: Der Arbeitslohn ihres Ferienjobs muss zwar vom Arbeitgeber besteuert werden, sie können sich die abgeführte Steuer durch Abgabe einer Einkommensteuererklärung im Folgejahr jedoch vollständig erstatten lassen.

Pauschale Besteuerung mit 25 % Steuersatz

Bedingungen der 25%igen Pauschsteuer

Alternativ kann der Arbeitgeber die Lohnsteuer bei nur kurzfristig beschäftigten Arbeitnehmern mit einem Pauschsteuersatz von 25 % des Arbeitslohns erheben (§ 40a Abs. 1 Satz 1 EStG). Die Bedingungen hier entsprechen nicht der sozialrechtlichen Definition kurzfristiger Beschäftigung: Nach § 40a Abs. 1 Satz 2 EStG liegt eine kurzfristige Beschäftigung im steuerrechtlichen Sinn dann vor, wenn

1. der Arbeitnehmer bei dem betreffenden Arbeitgeber gelegentlich, nicht regelmäßig wiederkehrend beschäftigt wird,
2. die Dauer der Beschäftigung maximal 18 zusammenhängende Arbeitstage beträgt und
3. entweder der Arbeitslohn dieser Beschäftigung höchstens 120 Euro durchschnittlich je Arbeitstag beträgt oder aber die Beschäftigung zu einem unvorhersehbaren Zeitpunkt sofort erforderlich wird.

Als zusätzliche Bedingung für die Pauschalierung der Lohnsteuer legt § 40a Abs. 4 EStG fest, dass

4. der Arbeitslohn während der Beschäftigungsdauer durchschnittlich höchstens 15 Euro je Arbeitsstunde betragen darf und
5. der Arbeitnehmer vom selben Arbeitgeber keinen Arbeitslohn für eine weitere Beschäftigung beziehen darf, der dem Lohnsteuerabzug (§§ 39b oder 39c EStG) unterliegt.

Zum Zeitpunkt der vorliegenden Erhebung betragen die Grenzen noch 72 Euro je Arbeitstag (Bedingung 3) und 12 Euro je Arbeitsstunde (Bedingung 4). Sie wurden durch das „Dritte Gesetz zur Entlastung insbesondere der mittelständischen Wirtschaft von Bürokratie“ zum 01.01.2020 angehoben.

Unter den genannten Voraussetzungen kann der Arbeitgeber auf den Abruf der ELStAM verzichten und stattdessen den Arbeitslohn eines Beschäftigten pauschal mit 25 % besteuern. Diese Pauschalierung betrifft ausschließlich die Lohnsteuer. Zusätzlich muss der Arbeitgeber Solidaritätszuschlag und ggf. Kirchensteuer¹⁰ berechnen und zusammen mit der Lohnsteuer an das Finanzamt abführen. Bei der Kirchensteuer handelt es sich um eine sogenannte Zuschlagsteuer, beim Solidaritätszuschlag um eine Ergänzungsabgabe; in beiden Fällen bemisst sich die Höhe u. a. an der Höhe der Lohnsteuer (§ 51a Abs. 2a und Abs. 4 Satz 1 EStG, § 1 Abs. 4 Satz 1 und § 3 Abs. 2a SolzG 1995).

Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer

Ein grundsätzlicher Unterschied zur individuellen Besteuerung ist zu beachten: Während die individuelle Steuer nach Lohnsteuerabzugsmerkmalen vom Arbeitslohn des Beschäftigten abgeführt wird, ist es im Falle der pauschalen Lohnsteuer der Arbeitgeber, der die Steuer schuldet und trägt (§ 40a Abs. 5 i. V. m. § 40 Abs. 3 EStG). Er kann die Zahlung der pauschalen Lohnsteuer zwar durch eine entsprechende Vereinbarung auf den Arbeitnehmer abwälzen, sie gilt dann aber als zugeflossener Arbeitslohn.

Arbeitgeber als Steuerschuldner

Weil der Arbeitgeber Schuldner der Pauschsteuer ist, bleibt die pauschale Lohnsteuer bei der Veranlagung zur Einkommensteuer durch den Beschäftigten außer Ansatz (§ 40 Abs. 3 Satz 3 EStG). Wie zuvor erläutert, können sich Beschäftigte mit einem zu versteuernden Einkommen maximal in Höhe des Grundfreibetrags eine nach Lohnsteuerabzugsmerkmalen berechnete Lohnsteuer erstatten lassen, wenn sie im Folgejahr eine Einkommensteuererklärung abgeben. Wird die Lohnsteuer jedoch pauschal erhoben und damit vom Arbeitgeber geschuldet, kann sie nicht an den Arbeitnehmer erstattet werden.

Keine Erstattung pauschaler Lohnsteuer

Bei der zuvor aufgelisteten Definition einer kurzfristigen Beschäftigung im steuerrechtlichen Sinn fällt auf, dass diese – im Gegensatz zur kurzfristigen Beschäftigung im sozialversicherungsrechtlichen Sinn – sowohl an eine Zeitgrenze (maximal 18 zusammenhängende Arbeitstage) als auch an Entgeltgrenzen (maximal 120 Euro je Arbeitstag und 15 Euro je Arbeitsstunde) gebunden ist. Dagegen spielt die Berufsmäßigkeit der Tätigkeit für das Steuerrecht keine Rolle. Im Rahmen der Erhebung

¹⁰ je nach Religionszugehörigkeit des Arbeitnehmers und Bundesland

wurden Möglichkeiten zur erweiterten Nutzung der 25%igen Pauschsteuer für kurzfristige Minijobs untersucht (Szenario B, Kapitel 2.3.2).

Pauschale Besteuerung mit 5 % Steuersatz

Eine weitere Besteuerungsvariante gibt es nach § 40a Abs. 3 EStG für Aushilfskräfte in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben: Hier kann der Arbeitgeber die Lohnsteuer mit einem Pauschsteuersatz von 5 % des Arbeitslohns erheben.

Bedingungen der 5%igen Pauschsteuer

Insgesamt nennt § 40a Abs. 3 Satz 3 und 4 EStG folgende Bedingungen für die Pauschalbesteuerung mit 5 %:

1. Tätigkeit in Betrieben der Land- und Forstwirtschaft,
2. ausschließlich für typisch land- und forstwirtschaftliche Arbeiten,
3. Beschäftigung für die Ausführung und für die Dauer nicht ganzjährig anfallender Arbeiten (andere land- und forstwirtschaftliche Arbeiten dürfen maximal 25 % der Gesamtbeschäftigungsdauer in Anspruch nehmen),
4. keine land- und forstwirtschaftlichen Fachkräfte und
5. keine Beschäftigung für mehr als 180 Tage im Kalenderjahr bei diesem Arbeitgeber.

Anwendung findet die Regelung also typischerweise für Saison-Aushilfskräfte in der Land- und Forstwirtschaft (etwa während der Ernte).

Dabei gilt nach § 40a Abs. 4 EStG wie auch für die 25%ige Pauschsteuer, dass

6. der Arbeitslohn während der Beschäftigungsdauer durchschnittlich höchstens 15 Euro je Arbeitsstunde betragen darf und
7. der Arbeitnehmer vom selben Arbeitgeber keinen Arbeitslohn für eine weitere Beschäftigung beziehen darf, der dem Lohnsteuerabzug (§§ 39b oder 39c EStG) unterliegt.

Und auch der zuvor erläuterte Grundsatz bei pauschaler Lohnsteuer gilt: Der Arbeitgeber schuldet die Pauschsteuer; damit ist eine Steuererstattung an den Arbeitnehmer ausgeschlossen (§ 40a Abs. 5 i. V. m. § 40 Abs. 3 EStG).

2.2.3 Abgrenzung zu geringfügig entlohnter Beschäftigung

Wie eingangs erwähnt, ist bei der anderen Variante der geringfügigen Beschäftigung, der sogenannten geringfügig entlohnten Beschäftigung, nicht die Beschäftigungsdauer begrenzt, sondern das Entgelt: Hier darf das Arbeitsentgelt aus dem Minijob regelmäßig 450 Euro im Monat nicht übersteigen (§ 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB 4); pro Kalenderjahr darf das Entgelt maximal 5 400 Euro betragen (450 Euro pro Monat, multipliziert mit 12 Monaten). Man spricht daher auch vom 450-Euro-Minijob.

Bei geringfügig entlohnten Minijobs im gewerblichen Bereich zahlt der Arbeitgeber – im Vergleich zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung – reduzierte Beiträge zur Kranken- und Rentenversicherung. Auch der Minijobber zahlt einen Beitrag zur Rentenversicherung, von dem er sich aber auf Antrag befreien lassen kann. Beiträge zur Pflege- und Arbeitslosenversicherung fallen generell nicht an. Wie bei den kurzfristigen Minijobbern zahlt der Arbeitgeber auch bei den geringfügig entlohnten den Beitrag zur gesetzlichen Unfallversicherung sowie die Umlagen 1 und 2 und die Insolvenzgeldumlage.

Sozialversicherungsbeiträge

Der Arbeitslohn für eine geringfügig entlohnte Beschäftigung kann individuell nach den Lohnsteuerabzugsmerkmalen des Minijobbers besteuert werden.

Individuelle Besteuerung

Alternativ kann der Arbeitgeber die Lohnsteuer mit einem Pauschsteuersatz in Höhe von 2 % des Arbeitslohns erheben (§ 40a Abs. 2 EStG). Anders als die Pauschsteuer bei kurzfristiger Beschäftigung beinhaltet diese Steuer bereits Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer (sogenannte „einheitliche Pauschsteuer“, a. a. O.).

Einheitliche Pauschsteuer von 2 %

Eine Besonderheit ist zudem, dass für die Erhebung dieser einheitlichen Pauschsteuer nicht – wie für sonstige Steuern – die Finanzverwaltung, sondern die Minijob-Zentrale zuständig ist. Diese zieht die einheitliche Pauschsteuer zusammen mit den Sozialversicherungsbeiträgen bei den Arbeitgebern ein und verteilt sie weiter¹¹ (§ 40a Abs. 6 EStG). Diese Besonderheit der einheitlichen Pauschsteuer wird Szenario B der vorliegenden Untersuchung aufgreifen und auf kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse übertragen (Kapitel 2.3.2).

In Sonderfällen ist eine weitere Besteuerungsvariante zu berücksichtigen: Hat der Arbeitgeber für das Arbeitsentgelt eines 450-Euro-Minijobs den Beitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung nicht zu entrichten (dies betrifft 450-Euro-Minijobs, die wegen der Zusammenrechnung mit weiteren Beschäftigungen nicht bei der Minijob-Zentrale, sondern bei der Krankenkasse gemeldet werden), kann der Arbeitgeber dagegen eine pauschale Lohnsteuer von 20 % wählen (§ 40a Abs. 2a EStG). Diese ist zuzüglich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer an das Finanzamt abzuführen.

20%ige Pauschsteuer

Anders als bei kurzfristiger Beschäftigung gibt es keine weiteren Bedingungen (etwa hinsichtlich der Höhe des Arbeitslohns) für die Nutzung der pauschalen Lohnsteuer. Allerdings gilt auch bei 450-Euro-Minijobs: Entscheidet sich der Arbeitgeber für die pauschale Lohnsteuer, so ist er selbst der Steuerschuldner; eine Erstattung an den Minijobber ist damit unabhängig von dessen Einkommen ausgeschlossen (§ 40a Abs. 5 i. V. m. § 40 Abs. 3 EStG).

¹¹ Die Aufteilung auf die erhebungsberechtigten Körperschaften folgt aus Vereinfachungsgründen dem Verteilschlüssel 90 % Lohnsteuer, 5 % Solidaritätszuschlag, 5 % Kirchensteuer (§ 40a Abs. 6 Satz 4 EStG).

2.3 Szenarien

Im Rahmen der Erhebung soll geprüft werden, ob alternative Regelungen den Aufwand der Arbeitgeber im Zusammenhang mit kurzfristigen Beschäftigungsverhältnissen verringern können. Maßgeblich sind – wie dargestellt – sowohl sozialversicherungs- als auch steuerrechtliche Regelungen. Entsprechend wurden in Absprache mit allen Projektverantwortlichen zwei Szenarien entwickelt: Szenario A entwirft die Änderung einer sozialversicherungsrechtlichen Bedingung und prüft deren Auswirkungen auf den Aufwand der Arbeitgeber. Szenario B variiert die steuerrechtliche Ausgestaltung des Beschäftigungsmodells.

2.3.1 Szenario A: Einführung von Entgeltgrenzen anstelle der Prüfung auf Berufsmäßigkeit

Szenario A sieht vor, eine sozialversicherungsrechtliche Voraussetzung kurzfristiger Beschäftigung grundlegend zu ändern. Derzeit muss der Arbeitgeber sicherstellen, dass die Beschäftigung nicht berufsmäßig ausgeübt wird, sofern der Arbeitslohn 450 Euro pro Monat übersteigt. Diese Bedingung würde in Szenario A abgeschafft; stattdessen wird die Einführung zweier Entgeltgrenzen vorgeschlagen.

Entgeltgrenzen

Dabei dürfte das Entgelt aus der kurzfristigen Beschäftigung eine Grenze von 120 Euro durchschnittlich je Arbeitstag nicht überschreiten. Diese Entgeltgrenze wurde an die Bedingungen für die Nutzung der 25%igen Pauschsteuer (§ 40a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 EStG, s. o.) angelehnt. Zugleich dürfte das Entgelt aus kurzfristiger Beschäftigung 5 400 Euro im Kalenderjahr nicht überschreiten. Diese zweite Grenze entspricht der Regelung für 450-Euro-Minijobs, die damit auf alle geringfügigen Beschäftigungen ausgeweitet würde.¹²

Berücksichtigung von Stundenlohn und Arbeitstagen

Bislang gilt für kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse keine Entgeltgrenze; die Arbeitgeber müssten diese also zukünftig anders handhaben als bislang. Wie lange pro Tag und für wie viele Arbeitstage jemand kurzfristig beschäftigt werden könnte, hinge in Szenario A vom gezahlten Stundenlohn ab, wie folgende Rechenbeispiele zeigen: Liegt der Stundenlohn etwa nur knapp oberhalb des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns¹³ bei 10 Euro, so könnte der Beschäftigte bis zu 12 Stunden pro Tag arbeiten (Grenze 120 Euro pro Tag), aber das höchstens 45 Tage lang (Grenze 5 400 Euro pro Jahr)¹⁴. Arbeitet der Beschäftigte mit 10 Euro Stundenlohn 8 Stunden pro Tag, so sind 67,5 Arbeitstage möglich. Bei einem Stundenlohn von 20 Euro wären höchstens 6 Arbeitsstunden je Tag erlaubt, und das maximal 45 Tage lang. Je nach Lohnniveau in den Betrieben bzw. Branchen müsste der Arbeitgeber also berechnen, wie lange pro Tag und für wie viele Tage ein kurzfristiger Beschäftigter arbeiten dürfte.

¹² Das rechnerisch anhand der täglichen Entgeltgrenze erreichbare Entgelt von 8 400 Euro pro Jahr (120 Euro pro Arbeitstag, multipliziert mit max. 70 Arbeitstagen pro Jahr) wird vom BMAS angesichts der Versicherungsfreiheit der kurzfristigen Beschäftigung als zu hoch angesehen.

¹³ 9,35 Euro brutto je Zeitstunde seit 01.01.2020; zum Zeitpunkt der Erhebung 2019 waren es 9,19 Euro.

¹⁴ 5 400 Euro pro Jahr : 120 Euro pro Tag = 45 Tage pro Jahr

Die jährliche Grenze für Entgelt aus kurzfristiger Beschäftigung bedeutet außerdem, dass der Arbeitgeber künftig bei einer Einstellung nicht nur die Vorbeschäftigungszeiten, sondern zusätzlich auch die Entgelte aus möglichen weiteren kurzfristigen Beschäftigungsverhältnissen im Kalenderjahr berücksichtigen müsste. Die in den obigen Beispielen genannten maximalen Beschäftigungsdauern verkürzen sich entsprechend, wenn der Beschäftigte im Kalenderjahr bereits Entgelte aus kurzfristiger Beschäftigung bezogen hat.

Berücksichtigung von Entgelten aus vorherigen kurzfristigen Beschäftigungen

Im Gegenzug entfiere die Prüfung auf Berufsmäßigkeit einer Beschäftigung, die – wie zuvor erläutert – sowohl den persönlichen Status des Arbeitnehmers als auch dessen Erwerbsstatus umfassend berücksichtigen muss, sofern das Entgelt aus der kurzfristigen Beschäftigung 450 Euro pro Monat übersteigt.

Wegfall der Berufsmäßigkeitsprüfung

Die Voraussetzungen für eine kurzfristige Beschäftigung wären also in Szenario A gegenüber dem aktuellen Stand (Kapitel 2.2.1) wie folgt abgewandelt:

Voraussetzungen kurzfristiger Beschäftigung in Szenario A

1. Begrenzung auf höchstens 3 Monate oder 70 Arbeitstage (bei Zusammenrechnung mehrerer kurzfristiger Beschäftigungsverhältnisse einer Person: Einhaltung dieser Zeitgrenzen, bezogen auf das Kalenderjahr),
2. Ausübung nicht regelmäßig, sondern nur gelegentlich,
3. (neue Bedingung:) Entgelt höchstens 120 Euro durchschnittlich je Arbeitstag und
4. (neue Bedingung:) Entgelt aus kurzfristiger Beschäftigung im Kalenderjahr höchstens 5 400 Euro.

(gestrichen wird in Szenario A die derzeit geltende Bedingung „entweder ein Entgelt bis max. 450 Euro pro Monat oder aber die Beschäftigung darf nicht berufsmäßig ausgeübt werden“)

2.3.2 Szenario B: erweiterte Möglichkeit der Pauschalbesteuerung

Szenario B soll prüfen, inwieweit sich eine steuerrechtliche Änderung auf den Aufwand der Arbeitgeber auswirken könnte. Vor dem Hintergrund, dass die Nutzung einer Pauschsteuer anstelle der individuellen Besteuerung nach Lohnsteuerabzugsmerkmalen des jeweiligen Beschäftigten möglicherweise weniger aufwendig sein könnte, soll die Anwendungsmöglichkeit der Pauschsteuer durch Abschaffung einer der Bedingungen erweitert werden.

Das Szenario betrifft dabei ausschließlich die 25%ige Pauschsteuer. Hier soll in Szenario B die Bedingung abgeschafft werden, dass diese nur bei einer Beschäftigungsdauer von höchstens 18 zusammenhängenden Arbeitstagen möglich ist. Die übrigen Bedingungen (s. o., Kapitel 2.2.2) würden unverändert gelten, sodass der Arbeitgeber die Lohnsteuer auf den Arbeitslohn kurzfristig Beschäftigter pauschal mit 25 % erheben könnte, wenn

Abschaffung der Begrenzung auf 18 Arbeitstage

1. der Arbeitnehmer bei dem betreffenden Arbeitgeber gelegentlich, nicht regelmäßig wiederkehrend beschäftigt wird,

Bedingungen der 25%igen Pauschsteuer in Szenario B

2. entweder der Arbeitslohn dieser Beschäftigung höchstens 120 (zum Zeitpunkt der Befragung: 72) Euro durchschnittlich je Arbeitstag beträgt oder aber die Beschäftigung zu einem unvorhersehbaren Zeitpunkt sofort erforderlich wird,
3. der Arbeitslohn während der Beschäftigungsdauer durchschnittlich höchstens 15 (zum Zeitpunkt der Befragung: 12) Euro je Arbeitsstunde beträgt und
4. der Arbeitnehmer vom selben Arbeitgeber keinen Arbeitslohn für eine weitere Beschäftigung bezieht, der dem Lohnsteuerabzug (§§ 39b oder 39c EStG) unterliegt.

(gestrichen wird in Szenario B die derzeit geltende zusätzliche Bedingung „die Dauer der Beschäftigung darf maximal 18 zusammenhängende Arbeitstage betragen“)

Auch hier gilt, dass die Entgeltgrenzen in den Bedingungen 3 und 4 erst zum 01.01.2020 durch das „Dritte Gesetz zur Entlastung insbesondere der mittelständischen Wirtschaft von Bürokratie“ angehoben wurden. Zum Zeitpunkt der Befragungen im Sommer und Herbst 2019 galten die in Klammern aufgeführten niedrigeren Entgeltgrenzen, die daher auch in den Interviews zugrunde gelegt wurden. Die anstehende Erhöhung der Grenzen war zu diesem Zeitpunkt zwar bereits absehbar; die Abfrage der Auswirkungen zweier verschiedener Änderungen gleichzeitig (Abschaffung der 18-Arbeitstage-Regelung unter der Annahme erhöhter Entgeltgrenzen) ist Befragten in standardisierten telefonischen Interviews aber nicht zumutbar und kann kaum zu validen Ergebnissen führen.

Variation 1: niedrigerer Pauschsteuersatz

Ergänzend zu dieser Abschaffung einer Bedingung wurden im nächsten Schritt zwei weitere Variationen der Pauschsteuer betrachtet. Zum einen sollte die Möglichkeit geprüft werden, dass die 25%ige Pauschsteuer deshalb für einen Teil der Arbeitgeber wenig attraktiv ist, weil sie zu hoch erscheint. Tatsächlich dürfte der individuelle Steuersatz von Beschäftigten häufig (außer bei Lohnsteuerklasse VI, ggf. auch I und V) niedriger als 25 % liegen. Zudem ist im Falle der Pauschsteuer der Arbeitgeber selbst Steuerschuldner und trägt damit entsprechend höhere Kosten. Daher sollte zusätzlich geprüft werden, ob die Arbeitgeber die Pauschalbesteuerung häufiger nutzen würden, wenn der Pauschsteuersatz niedriger läge, und wenn ja, wie hoch ein alternativer Steuersatz sein sollte.

Variation 2: Entrichtung als einheitliche Pauschsteuer an die Minijob-Zentrale

Die zweite Variation von Szenario B sieht vor, dass zusätzlich zur Abschaffung der 18-Tage-Bedingung auch die Entrichtung der 25%igen Pauschsteuer geändert würde: Bislang wird die 25%ige Pauschsteuer, wie zuvor erläutert, zuzüglich Solidaritätszuschlag und ggf. Kirchensteuer an das Finanzamt abgeführt. Die Abgaben (die erwähnten Umlagen) werden dagegen an die Minijob-Zentrale abgeführt. Denkbar wäre, dass künftig die 25%ige Pauschsteuer zusammen mit den Abgaben an die Minijob-Zentrale abgeführt würde. Die 25%ige Pauschsteuer müsste dann jedoch Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer bereits beinhalten, da die Minijob-Zentrale – anders als die Finanzverwaltung – keinen Zugriff auf die berechnungsrelevanten Daten (etwa das Kirchensteuerabzugsmerkmal des Beschäftigten und die Höhe der für den Beschäftigten berechneten Lohnsteuer im Veranlagungszeitraum) für die Höhe dieser Steuer bzw. Abgabe hat.

Damit würde das Besteuerungsprinzip der geringfügig entlohnten Beschäftigung (Kapitel 2.2.3) auf die kurzfristige Beschäftigung übertragen: Sofern sich der Arbeitgeber entscheidet, die Steuer auf den Arbeitslohn nicht individuell nach Lohnsteuerabzugsmerkmalen, sondern pauschal zu erheben, wird die Pauschsteuer an die Minijob-Zentrale statt an das Finanzamt abgeführt. Dabei muss es sich jedoch um eine sogenannte einheitliche Pauschsteuer handeln, die Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer bereits umfasst. Hintergrund ist der Gedanke, dass die genannten Umlagen ohnehin an die Minijob-Zentrale abzuführen sind und durch Szenario B die Steuern ebenfalls über diesen Weg zu entrichten wären. Der zusätzliche Kontakt mit dem Finanzamt entfiele in diesem Szenario.

3 Methodische Grundlagen und Erhebungskonzept

3.1 Erfüllungsaufwand

Methodische Grundlage der Erhebung ist der Erfüllungsaufwand. Der Erfüllungsaufwand ist in § 2 Abs. 1 des Gesetzes zur Einsetzung eines Nationalen Normenkontrollrates (NKRK) wie folgt definiert:

Definition Erfüllungsaufwand

„Der Erfüllungsaufwand umfasst den gesamten messbaren Zeitaufwand und die Kosten, die durch die Befolgung einer bundesrechtlichen Vorschrift bei Bürgerinnen und Bürgern, der Wirtschaft sowie der öffentlichen Verwaltung entstehen.“¹⁵

Gesetzlich initiierte Verpflichtungen werden als Vorgaben bezeichnet, sind geltendes Recht und veranlassen den Adressaten, bestimmte Ziele oder Anordnungen zu erfüllen oder Handlungen zu unterlassen. Zu den Normadressaten zählen Bürgerinnen und Bürger, Wirtschaft und öffentliche Verwaltung, die zur Erfüllung der Vorgaben verpflichtet sind.

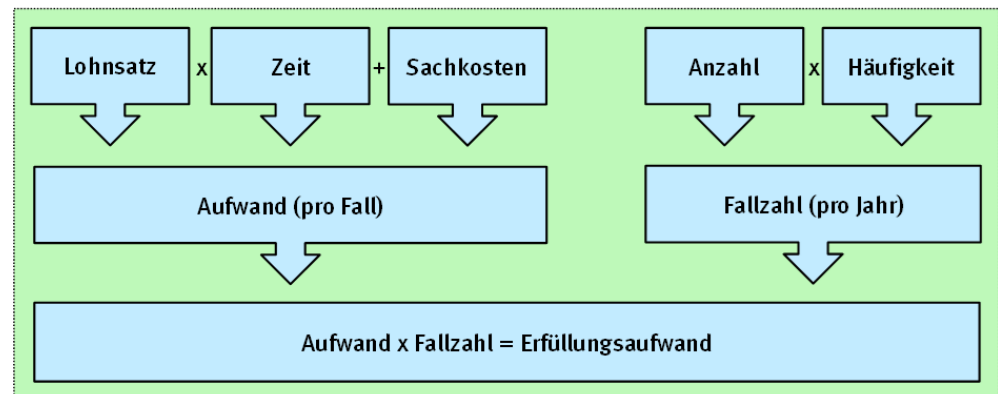
Vorgaben und Normadressaten

Die Methodik zur Ermittlung des Erfüllungsaufwandes ergibt sich aus den im Leitfaden zur Schätzung des Erfüllungsaufwandes eines Regelungsvorhabens beschriebenen Grundsätzen.¹⁶ Für die Berechnung des Erfüllungsaufwands einer gesetzlichen Regelung wird der Erfüllungsaufwand für jede einzelne Vorgabe ermittelt. Abbildung 1 stellt das Berechnungsmodell für eine Vorgabe schematisch dar:

¹⁵ Gesetz zur Einsetzung eines Nationalen Normenkontrollrates (NKRK) in der Fassung der Bekanntmachung vom 14.08.2006 (BGBl. I 2006, S. 1866), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 16.03.2011 (BGBl. I 2011, S. 420)

¹⁶ Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Leitfaden zur Ermittlung und Darstellung des Erfüllungsaufwands in Regelungsvorhaben der Bundesregierung, Wiesbaden 2018. Verfügbar unter https://www.destatis.de/DE/Themen/Staat/Buerokratiekosten/Publicationen/Downloads-Buerokratiekosten/erfuellungsaufwand-handbuch.pdf?__blob=publicationFile&v=5 (zuletzt aufgerufen am 05.06.2020)

Abbildung 1: Berechnungsmodell zur Ermittlung des Erfüllungsaufwands einer Vorgabe



Zum einen werden die Kosten pro Fall ermittelt, die sich aus den Personal- und Sachkosten ergeben.

Personalkosten

Für die Berechnung der Personalkosten werden zunächst die Tätigkeiten erfasst, die zur Erfüllung einer Vorgabe notwendig sind. Für diese Tätigkeiten werden Zeitwerte bei den jeweils betroffenen Normadressaten ermittelt, beispielsweise in Form von Befragungen. Dabei ist darauf zu achten, dass diese Tätigkeiten der Annahme des normaleffizienten Verhaltens zur Befolgung der gesetzlichen Verpflichtung unterliegen. Diese Annahme bezieht sich auf zwei Aspekte: Erstens dürfen nur die Arbeitsschritte berücksichtigt werden, die aus gesetzlicher Perspektive erforderlich und plausibel sind, zweitens wird ein normal effizienter Zeitaufwand angenommen. Für die bei den Betroffenen ermittelten Zeitaufwände wird ein mittlerer Zeitwert für den Normalfall gebildet. Dieser wird anschließend mit dem Lohnsatz der jeweils bearbeitenden Person multipliziert. Der Lohnsatz wird, gestaffelt nach Qualifikationsniveau¹⁷, der standardisierten Lohnkostentabelle des Statistischen Bundesamtes entnommen.¹⁸

Sachkosten

Neben den Personalkosten können den Betroffenen auch Sachkosten durch die Erfüllung einer Vorgabe entstehen. Zu den Sachkosten gehören beispielsweise Kosten für die Inanspruchnahme externer Dienstleistungen (z. B. einer Steuerberaterin oder eines Steuerberaters), Kosten für Informations- und Kommunikationstechnik (z. B. Lohnabrechnungsprogramme) sowie Kosten für Sachmittel wie Büromaterial oder Porto.

Aufwand pro Fall

Die Summe aus errechneten Personalkosten und anfallenden Sachkosten ergibt den Aufwand pro Fall.

¹⁷ Einteilung der Qualifikationsniveaus:

hohes Qualifikationsniveau = Geschäftsleitung bzw. Beschäftigte mit Führungsaufgaben/ Entscheidungsbefugnis sowie Beschäftigte mit eigenständiger Leistung in verantwortlicher Tätigkeit; mittleres Qualifikationsniveau = Beschäftigte mit qualifizierten Tätigkeiten, die nach Anweisung erledigt werden; niedriges Qualifikationsniveau = Beschäftigte mit ausführenden Tätigkeiten sowie Beschäftigte ohne abgeschlossene berufliche Ausbildung.

¹⁸ Die standardisierten Lohnkostentabellen für Wirtschaft und Verwaltung basieren auf Datenauswertungen des Systems der Verdienststatistiken, in das die von den Statistischen Landesämtern erhobenen Daten vollständig einfließen, zuzüglich der zentral vom Statistischen Bundesamt durchgeführten Tarifverdienststatistik. Siehe ebd., S. 55.

Zum anderen wird die Fallzahl pro Jahr ermittelt. Diese ergibt sich aus der Anzahl der Betroffenen multipliziert mit der jährlichen Häufigkeit der zu erfüllenden gesetzlichen Vorgabe.

Fallzahl

Der gesamte jährliche Erfüllungsaufwand einer Vorgabe für alle Betroffenen errechnet sich schließlich aus der Multiplikation der ermittelten Kosten pro Fall mit der dazugehörigen Fallzahl pro Jahr.

Der Erfüllungsaufwand insgesamt bezogen auf eine gesetzliche Regelung ergibt sich, sofern die Regelung mehrere Vorgaben enthält, aus der Summe des Aufwandes aller enthaltenen Vorgaben für alle betroffenen Normadressaten.

Erfüllungsaufwand insgesamt

Der bei den Betroffenen ermittelte Erfüllungsaufwand in Form der durchschnittlichen Zeitaufwände und Sachkosten wird im Median ausgewiesen, da dieser sich am besten eignet, um ein normaleffizientes Verhalten abzubilden.¹⁹ Der Median ist der Mittelwert, der die unteren 50 % einer Verteilung von den oberen 50 % trennt. Demnach hat die Hälfte der Merkmalsträger einen Erfüllungsaufwand, der unter dem Median liegt, und die andere Hälfte einen Erfüllungsaufwand, der über dem Median liegt.

Im vorliegenden Projekt wird der Erfüllungsaufwand bezogen auf den Einstellungsprozess von kurzfristig Beschäftigten ermittelt. Darüber hinaus wird untersucht, wie sich der Erfüllungsaufwand durch die beiden Szenarien verändern würde. Betrachtet wird der Erfüllungsaufwand ausschließlich für den Normadressaten Wirtschaft.

3.2 Vorgehensweise

Um ein besseres Verständnis für die sozialversicherungsrechtlichen und steuerrechtlichen Bedingungen des Beschäftigungsmodells „Kurzfristige Beschäftigung“ und für den Ablauf bei der Einstellung, unter anderem bei der Berufsmäßigkeitsprüfung, zu entwickeln, fand im April 2019 zunächst ein Expertengespräch mit der Minijob-Zentrale statt. Diese wies bereits auf mögliche sozialversicherungsrechtliche Probleme des Beschäftigungsmodells an sich oder aber im Einstellungsprozess bei den Arbeitgebern hin. Im Juni 2019 fand ein weiteres exploratives Expertengespräch mit einem Finanzamt zur Besteuerung des Arbeitslohns kurzfristiger Beschäftigungsverhältnisse und deren praktischer Erfahrung mit der Handhabung individueller und pauschaler Besteuerung statt.

Explorative Gespräche

Die gewonnenen Erkenntnisse konnten zur Konkretisierung der Messinhalte verwendet werden. Es wurden zwei Leitfäden für die Befragung von Arbeitgebern und von externen Dienstleistern entwickelt. Externe Dienstleister sind vor allem Steu-

¹⁹ Der Median ist eindeutig, das heißt er kann nur eine Ausprägung haben, der Modus (häufigster Wert der Verteilung) hingegen mehrere. Im Vergleich zum arithmetischen Mittel wird der Median nicht durch Extremwerte nach unten oder oben verzerrt.

erberaterinnen und Steuerberater, aber auch Lohnbüros oder ähnliche Dienstleister für die Abrechnung der Entgelte der Beschäftigten, die vom Arbeitgeber beauftragt werden. Die Leitfäden finden sich im Anhang (siehe Anhang C und D).

Die beiden Leitfäden enthalten neben geschlossenen auch viele offene Fragen. Das rührt daher, dass neben quantitativen Erkenntnissen, z. B. zum Erfüllungsaufwand, auch qualitative Fragestellungen beispielsweise zu bestehenden Schwierigkeiten im Einstellungsprozess sowie zur Einschätzung der Szenarien für das Projekt von Bedeutung sind.

Leitfaden für die Arbeitgeber

Der Leitfaden für die Arbeitgeber besteht aus vier Teilen. Den Einstieg bilden Fragen zu den kurzfristig Beschäftigten im Unternehmen, wie beispielsweise Anzahl und Grund der Beschäftigung. Danach werden im zweiten Teil des Leitfadens Ablauf, Aufwand und Probleme im Einstellungsprozess kurzfristig Beschäftigter nach dem aktuellen Gesetzesstand thematisiert. Hier wird zuerst nach dem sozialversicherungsrechtlichen Teil der Einstellung der kurzfristig Beschäftigten gefragt. Es wird gefragt, wer für die Bearbeitung zuständig ist, welche Arbeitsschritte anfallen, wie viel Zeit diese in Anspruch nehmen und welche Schwierigkeiten auftreten. Danach geht es um die Besteuerung kurzfristig Beschäftigter. Hier wird gefragt, ob der Arbeitslohn der kurzfristig Beschäftigten individuell nach den Lohnsteuerabzugsmerkmalen besteuert oder ob eine pauschale Besteuerung mit 5 oder 25 % vorgenommen wird. Auch hier werden die bei der Einstellung anfallenden Arbeitsschritte, der dabei entstehende Zeitaufwand und hinsichtlich der Besteuerung auftretende Schwierigkeiten abgefragt. Anschließend geht es um möglicherweise bei der Einstellung kurzfristig Beschäftigter entstehende weitere Arbeitsaufwände sowie mögliche Sachkosten. Teil 2 schließt dann mit Fragen zur sozialversicherungsrechtlichen Betriebsprüfung bezogen auf die kurzfristig Beschäftigten, z. B. ob Beanstandungen auftraten und zu welchem zeitlichen und monetären Aufwand diese führten.

Im dritten Teil des Leitfadens werden die beiden Szenarien vorgestellt. Die Arbeitgeber werden hier nach den möglichen Auswirkungen gefragt, sofern die Szenarien bei kurzfristiger Beschäftigung umgesetzt würden. Zudem wird nach der Einschätzung der Arbeitgeber zu den Szenarien A (Ersetzung der Berufsmäßigkeitprüfung durch Entgeltgrenzen) und B (Änderungen an den Regelungen zur 25%igen Pauschsteuer) gefragt. Dabei wurden die Fragen zu Szenario B Arbeitgebern des Wirtschaftsabschnitts Land- und Forstwirtschaft und Fischerei nicht gestellt, da diese hinsichtlich der Besteuerung mit der 5%igen Pauschsteuer einer Sonderregelung unterliegen und die 25%ige Pauschsteuer nur in seltenen Fällen nutzen.

Abschließend wird im vierten und letzten Teil des Leitfadens nach weiteren Aspekten gefragt, die bei kurzfristiger Beschäftigung schwierig oder aufwendig sind. Der Leitfaden endet mit der Frage nach Anregungen oder Verbesserungsvorschlägen zu den gesetzlichen Regelungen der kurzfristigen Beschäftigung.

Leitfaden für externe Dienstleister

Der Leitfaden zur Befragung der externen Dienstleister ist ähnlich aufgebaut. Auch er gliedert sich in die beschriebenen vier Teile mit Fragen zum Einstieg, zum aktuellen Gesetzesstand, zu den Szenarien und zu weiteren Hinweisen und Verbesserungsvorschlägen. Der erste Teil ist jedoch kürzer, da nur die Zahl der betreuten kurzfristig Beschäftigten der letzten zwölf Monate abgefragt wird. Im zweiten Teil

interessiert zusätzlich zu den Abläufen, Zeitaufwänden und Problemen bei sozialversicherungsrechtlicher Bearbeitung und Besteuerung auch die Höhe des Honorars, das dem Mandanten in Rechnung gestellt wird für die Betreuung der kurzfristigen Beschäftigungsverhältnisse. Die Fragen zu den Szenarien und die Fragen im letzten Teil zu weiteren Schwierigkeiten und Vereinfachungsvorschlägen sind vergleichbar mit denen, die an die Arbeitgeber gestellt werden.

Die Leitfäden wurden mit den Projektauftraggebern (BKAm, BMAS und BMF) abgestimmt. Außerdem wurden sie einem Pretest mit einigen Arbeitgebern sowie einigen Steuerberaterinnen und Steuerberatern unterzogen und anschließend in der Formulierung einzelner Fragen überarbeitet. Die Interviewerinnen und Interviewer wurden vor Beginn der Feldphase zur Verwendung der Leitfäden geschult.

3.2.1 Befragung von Arbeitgebern

Nach Abschluss der Pretests, Überarbeitung der Leitfäden und Schulung der Interviewerinnen und Interviewer begann im September 2019 die Feldphase. Aus dem Pretest der Leitfäden war bereits abzusehen, dass ein Interview ungefähr 30 Minuten Zeit in Anspruch nehmen würde. Die Interviews sollten vorwiegend telefonisch durchgeführt werden. Diese Art der Befragung eignete sich insbesondere, da auf diesem Wege kostengünstig eine Vielzahl von Interviews im gesamten Bundesgebiet generiert werden konnte. Aufgrund der Komplexität der Thematik und insbesondere der abgefragten Szenarien wäre eine schriftliche Befragung ungeeignet gewesen. Persönliche Interviews vor Ort kamen aufgrund der vorhandenen Ressourcen nicht in Frage.

Vorwiegend telefonische Befragung

Das BKAm erstellte nach einem Entwurf des StBA ein Anschreiben an Unternehmen mit kurzfristig Beschäftigten. Darin wurden die Unternehmen gebeten, sich an der Befragung zu beteiligen und mit dem Statistischen Bundesamt zwecks Terminvereinbarung Kontakt aufzunehmen. Die Minijob-Zentrale erklärte sich bereit, dieses Anschreiben an 1 000 Arbeitgeber zu versenden, die in den vergangenen 12 Monaten kurzfristig Beschäftigte angemeldet hatten.

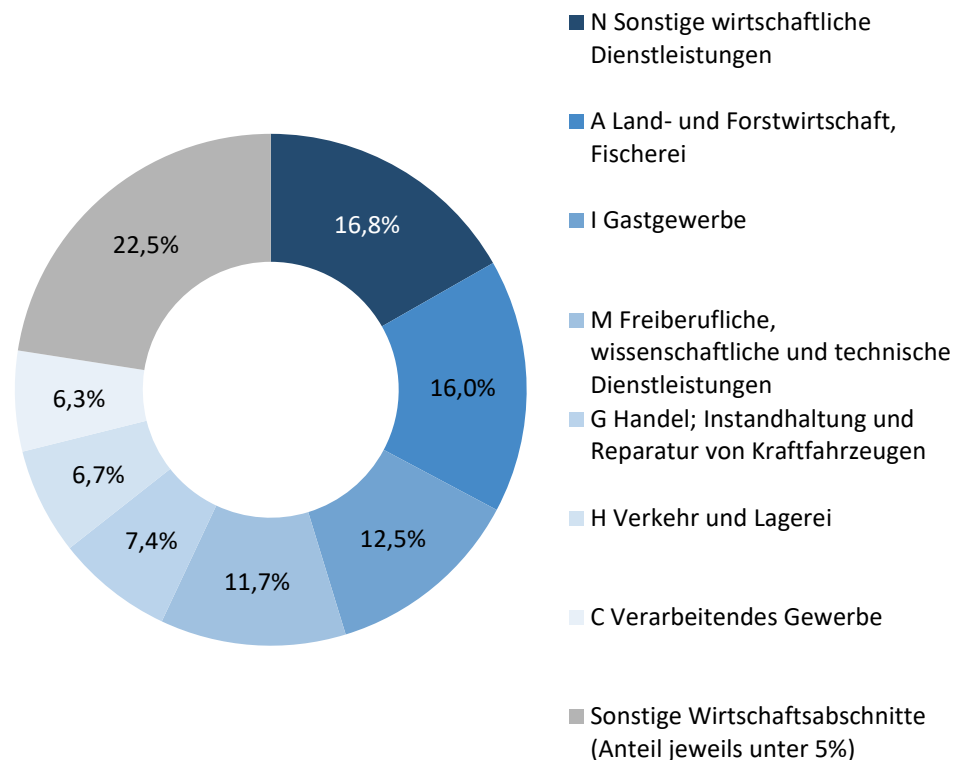
Anschreiben des Bundeskanzleramtes

Für die weitere Auswahl zu befragender Arbeitgeber wurde vor allem die „Markus“-Datenbank²⁰ der Firma Bureau van Dijk genutzt. Diese Datenbank hält Informationen zu sämtlichen Unternehmen mit Handelsregistereintrag in Deutschland bereit (u. a. Unternehmensname, Kontaktdaten, Anzahl der Niederlassungen, Wirtschaftsbranche, Bundesland). Die Recherche konzentrierte sich dabei auf die Wirtschaftsabschnitte, in denen nach Auswertungen der Minijob-Zentrale besonders häufig kurzfristig Beschäftigte eingesetzt werden.

Unternehmensdatenbank

²⁰ <https://markus.bvdinfo.com/>

Abbildung 2: Kurzfristig Beschäftigte nach Wirtschaftsabschnitten im Jahresdurchschnitt 2019



Betroffene Wirtschaftsabschnitte

So machen kurzfristig Beschäftigte im Dienstleistungssektor, in der Land- und Forstwirtschaft und Fischerei sowie im Gastgewerbe bereits mehr als die Hälfte aller kurzfristig Beschäftigten aus.²¹

Die Interviewerinnen und Interviewer trugen die recherchierten Kontaktdaten von Arbeitgebern in eine Liste ein. Diese diente im Weiteren der Organisation der Telefonate.

Keine verbindliche Quotierung

Eine verbindliche Quotierung der durchzuführenden Interviews nach bestimmten Kriterien wie die Verteilung nach Bundesländern, Zahl der Beschäftigten, Umsatz des Unternehmens oder Wirtschaftsbranche fand nicht statt. Jedoch wurde bei den durchgeführten Interviews auf eine möglichst deutschlandweite Abdeckung geachtet. Außerdem wurde auf eine breite Streuung über die verschiedenen Wirtschaftsabschnitte geachtet. Hier waren in den Wirtschaftsabschnitten B „Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden“, D „Energieversorgung“, F „Baugewerbe“ und K „Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen“ keine Interviews möglich. Diese vier Bereiche spielen entsprechend der Verteilung der kurzfristig Beschäftigten auf die Wirtschaftsabschnitte aber auch eine eher untergeordnete Rolle. In diesen Bereichen finden sich in Summe lediglich etwas mehr als 2 % aller kurzfristig Beschäftigten.

²¹ Eigene Berechnungen gemäß einer Sonderauswertung der Minijob-Zentrale zur Anzahl der kurzfristig Beschäftigten nach Wirtschaftsabschnitten an den Stichtagen 31.03.2019, 30.06.2019, 30.09.2019 und 31.12.2019

Den Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern in den Unternehmen wurde zur Vorbereitung auf das Interview ein Informationsblatt zur Verfügung gestellt. In diesem Informationsblatt werden der Projekthintergrund, die Befragungsthemen wie unter anderem die untersuchten Szenarien und die zentralen Fragestellungen zur Vorbereitung auf das Telefoninterview kurz beschrieben. Außerdem enthält das Informationsblatt datenschutzrechtliche Hinweise zur Befragung.

Informationsblatt

Insgesamt wurden 604 Unternehmen kontaktiert, von denen sich 18 infolge des Anschreibens der Minijob-Zentrale beim StBA gemeldet hatten. Die übrigen Unternehmen wurden durch die Interviewerinnen und Interviewer selbständig recherchiert. Letztlich konnten 86 Interviews erfolgreich durchgeführt werden. Dies entspricht einer Ausschöpfungsquote von 14 %.

Nach Beendigung der Interviews wurden die Angaben aufbereitet und im Vier-Augen-Prinzip digital zur weiteren Auswertung erfasst. Um den Anforderungen der Anonymisierung von Daten gerecht zu werden, werden die Ergebnisse der Aufbereitung im Ergebnisteil (Kapitel 4 bis 6) in aggregierter Form dargestellt. Freitextfelder wurden im Wortlaut erfasst und im Rahmen der Auswertung zu Kategorien zusammengefasst.

Erfassung der Interviews

3.2.2 Befragung von Steuerberaterinnen und Steuerberatern

Ein nicht unbeträchtlicher Anteil der Arbeitgeber beauftragt für die sozialversicherungsrechtlichen oder die steuerrechtlichen Aufgaben bei der Einstellung und monatlichen Abrechnung ihrer Beschäftigten einen externen Dienstleister. Dies sind vor allem Steuerberaterinnen und Steuerberater, aber auch Personaldienstleister oder Lohnbüros. Sie betreuen eine Vielzahl an Unternehmen und können daher nicht nur als Betroffene befragt werden, sondern auch als Expertinnen und Experten. Daher wurde entschieden, diese Dienstleister im Projekt zur kurzfristigen Beschäftigung gesondert zu befragen.

Externe Dienstleister für den Arbeitgeber

Die Kontakte zu Steuerberaterinnen und Steuerberatern wurden über die Bundessteuerberaterkammer vermittelt. 27 Steuerberaterinnen und Steuerberater signalisierten ihre Bereitschaft zur Teilnahme an der Befragung. Außerdem ergaben sich drei weitere Kontakte zu externen Dienstleistern über Unternehmen, die nach Rücksprache den Kontakt zu ihrem Dienstleister vermittelten. Insgesamt konnten so 30 Dienstleister kontaktiert werden. 24 telefonische Interviews mit Dienstleistern wurden letztlich realisiert.

Kontaktvermittlung über BStBK

Die Steuerberaterinnen und Steuerberater erhielten ebenfalls ein Informationsblatt zur Vorbereitung auf das telefonische Interview mit vergleichbaren Inhalten wie im Informationsblatt für die Arbeitgeber.

Nach erfolgreichem Interview wurden die Angaben analog zu denen der Arbeitgeber aufbereitet, digital erfasst und die Freitextfelder anschließend kategorisiert.

3.2.3 Expertengespräche

Zusätzlich zu den Befragungen von Arbeitgebern sowie Steuerberaterinnen und Steuerberatern wurden drei Expertengespräche geführt, um das Bild zur Thematik abzurunden und ergänzende Hinweise zur Einordnung der Szenarien zu erhalten. Zwei dieser Gespräche fanden persönlich vor Ort in Berlin statt und eines wurde nach Abgabe einer schriftlichen Stellungnahme beim StBA telefonisch durchgeführt.

Expertengespräch mit der Wirtschaft

Das erste Gespräch fand Anfang Oktober 2019 bei der BDA in Berlin statt. Neben einem Vertreter der BDA waren auch einige Vertreterinnen und Vertreter großer Arbeitgeber, von Lohnabrechnungssoftware-Unternehmen, der Bundessteuerberaterkammer sowie des Handelsverband Deutschland (HDE) anwesend. In diesem Expertenkreis wurde das Thema kurzfristige Beschäftigung gemäß aktuellem Gesetzesstand und die damit verbundenen Schwierigkeiten für die Wirtschaft offen diskutiert. Außerdem gab die Runde eine Einschätzung zu den beiden Szenarien ab und brachte weitere Verbesserungsvorschläge vor.

Expertengespräch mit der Verwaltung

Am folgenden Tag fand ein weiteres Expertengespräch statt, diesmal mit Vertreterinnen und Vertretern der Verwaltungsseite. Der GKV-Spitzenverband als Interessenvertretung der gesetzlichen Kranken- und Pflegekassen und die DRV Bund waren mit jeweils einer Person, die Minijob-Zentrale mit zwei Personen bei diesem Gespräch vertreten. Hier ging es um die spezifische Sicht der Verwaltung auf das aktuelle Beschäftigungsmodell sowie die untersuchten Szenarien. Außerdem wurden einige Fragen diskutiert, die sich während der Feldphase ergeben hatten.

Expertengespräch mit dem DBV

Ein drittes Expertengespräch erfolgte Ende November 2019 telefonisch mit zwei Vertreterinnen des Deutschen Bauernverbands (DBV), nachdem zuvor eine schriftliche Stellungnahme zum Projekt und zur Einschätzung der beiden Szenarien durch den DBV und den Gesamtverband der Deutschen Land- und Forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverbände (GLFA) erfolgt war. Auf den Wirtschaftsabschnitt A „Landwirtschaft, Forstwirtschaft und Fischerei“ entfallen 16 % der kurzfristig Beschäftigten (siehe Abbildung 2). Außerdem besitzt diese Gruppe innerhalb der kurzfristig Beschäftigten einen besonderen Status beispielsweise durch Sonderregelungen bei der Besteuerung (siehe Kapitel 2). Daher schien es angezeigt, die Einschätzung des stellvertretenden Arbeitgeberverbands ergänzend zum allgemeinen Expertengespräch mit den Wirtschaftsverbänden zu berücksichtigen.

3.3 Zeitplan

Das Projekt gliedert sich in die folgenden zeitlichen Phasen:

- Workshop zur Erarbeitung des Untersuchungsgegenstands mit BMAS und BMF im BKAm (Januar 2019)
- Vorabgespräche mit Minijob-Zentrale (April 2019) und Finanzverwaltung (Juni 2019)

- Erstellung des Befragungsprogramms, Abstimmung mit den Projektbeteiligten und Schulung der Interviewerinnen und Interviewer (Juli/August 2019)
- Durchführung der Befragungen von Arbeitgebern und externen Dienstleistern (August bis November 2019)
- Expertengespräche (Oktober/November 2019)
- Aufbereitung und Auswertung der Ergebnisse (November 2019 bis Februar 2020)
- Erstellung des Projektberichts (Januar bis Mai 2020)

4 Ergebnisse zum aktuellen Stand

Im Folgenden werden zunächst die Ergebnisse der Befragung von Arbeitgebern und externen Dienstleistern zum derzeitigen Stand vorgestellt. Dabei geht es um die Nutzung des Beschäftigungsmodells durch die Arbeitgeber allgemein (Kapitel 4.1), um die Zuständigkeit für die sozialversicherungs- und steuerrechtliche Bearbeitung in den Unternehmen (Kapitel 4.2), um Prozesse, Aufwände und Schwierigkeiten bei der sozialversicherungsrechtlichen Prüfung einerseits (Kapitel 4.3) und der Besteuerung andererseits (Kapitel 4.4) sowie um weitere Aufwände der Arbeitgeber im Einstellungsprozess (Kapitel 4.5). Im Überblick wird dann der gesamte Erfüllungsaufwand der Arbeitgeber zur Einstellung kurzfristig Beschäftigter dargestellt (Kapitel 4.6). Abschließend werden mögliche Probleme mit der kurzfristigen Beschäftigung betrachtet, die sich in der Betriebsprüfung zeigen (Kapitel 4.7).

4.1 Fallzahlen und Nutzung des Beschäftigungsmodells

Die 86 befragten Arbeitgeber haben in den letzten 12 Monaten vor der Befragung durchschnittlich (arithmetisches Mittel) 129 kurzfristige Minijobber beschäftigt. Die Angaben erstrecken sich dabei von nur einem kurzfristigen Minijobber bis hin zu 2 000. Die Höhe des arithmetischen Mittels wird durch die Angaben einiger großer Arbeitgeber stark beeinflusst; im Median beschäftigten die Befragten lediglich 23,5 kurzfristige Minijobber. In der Summe über alle 86 befragten Arbeitgeber sind es 11 116 kurzfristige Minijobber innerhalb eines Jahres.²²

Zahl der kurzfristig Beschäftigten bei den befragten Arbeitgebern

Insgesamt erhielten 41 % dieser kurzfristig Beschäftigten ein Monatsentgelt bis höchstens 450 Euro. In diesen Fällen muss gemäß den Geringfügigkeits-Richtlinien im Rahmen der Einstellung nicht geprüft werden, ob die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird. Bei 38 % der befragten Arbeitgeber verdienen alle kurzfristig Beschäftigten mehr als 450 Euro im Monat. 17 % der befragten Arbeitgeber zahlen

Anteil der kurzfristig Beschäftigten mit einem Monatsentgelt bis 450 Euro

²² Zum Vergleich: Die 24 befragten Steuerberaterinnen und Steuerberater haben in den 12 Monaten vor der Befragung insgesamt 1 968 kurzfristig Beschäftigte im Auftrag ihrer Mandanten betreut. Durchschnittlich waren es je Steuerberater 82 kurzfristig Beschäftigte (arithmetisches Mittel) bzw. 16,5 (Median).

dagegen all ihren kurzfristigen Minijobbern ein Monatsentgelt von höchstens 450 Euro. 40 % der Arbeitgeber hatten sowohl kurzfristig Beschäftigte mit höchstens als auch solche mit mehr als 450 Euro monatlichem Entgelt. 5 % der befragten Unternehmen konnten die Frage nicht beantworten.

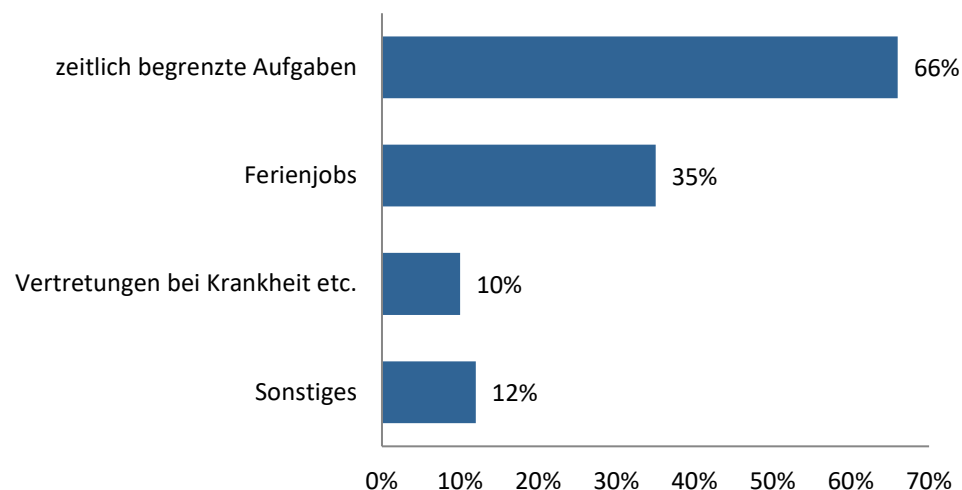
Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten

Um das Verhältnis zwischen sozialversicherungspflichtiger und kurzfristiger Beschäftigung einschätzen zu können, sollten die Befragten zusätzlich die aktuelle Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten angeben. Insgesamt nannten die 86 Arbeitgeber 58 254 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (Minimum 0, Maximum 19 500, arithmetisches Mittel 677, Median 39,5). Somit hatten die befragten Arbeitgeber in der Summe 11 116 kurzfristige Minijobber in den 12 Monaten vor der Befragung und 58 254 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte zum Zeitpunkt der Befragung. Die Zeiträume sind nicht vergleichbar, da die Summe der kurzfristig Beschäftigten über ein ganzes Jahr nicht der Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zu einem Stichtag gegenübergestellt werden kann. Kurzfristig Beschäftigte werden nur für bestimmte Zeiten und häufig saisonal eingesetzt. Aufgrund dieser Schwankung über das Jahr hinweg ist hier eine stichtagsbezogene Abfrage nicht aussagekräftig. Ein Verhältnis zwischen den Anzahlen kurzfristig und sozialversicherungspflichtig Beschäftigter kann man daher nicht ableiten; dennoch wird klar, dass kurzfristige Beschäftigung nicht flächendeckend, sondern gezielt für spezifische Tätigkeiten und Anlässe genutzt wird.

Anlässe für die Beschäftigung kurzfristiger Minijobber

Gefragt nach diesen Anlässen zur Beschäftigung kurzfristiger Minijobber erklärten 66 % der Arbeitgeber, dass sie diese für zeitlich begrenzte Aufgaben einsetzen, etwa für Veranstaltungen oder saisonale Tätigkeiten. 35 % bieten Ferienjobs für Schülerinnen und Schüler sowie Studierende an. 10 % der Arbeitgeber nutzen kurzfristig Beschäftigte als Vertretung, etwa im Falle längerer Erkrankungen von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten; 12 % geben sonstige Anlässe wie etwa allgemein personelle Engpässe an.

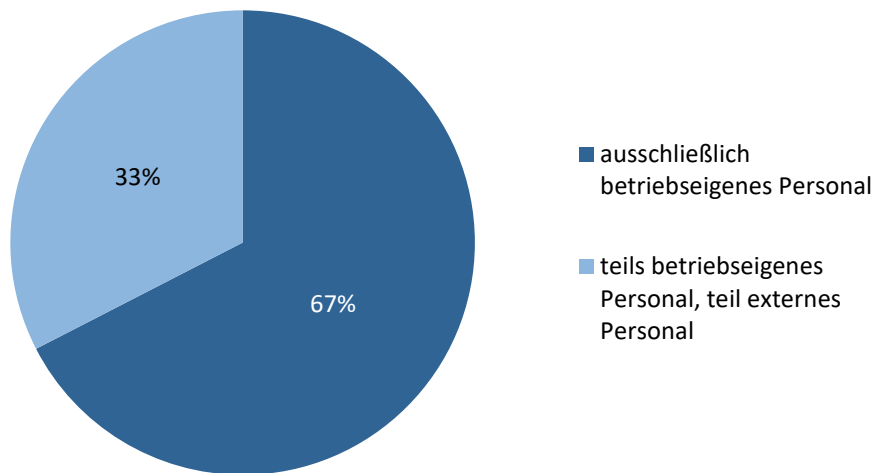
Abbildung 3: Gründe bzw. Anlässe für die Beschäftigung kurzfristiger Minijobber (Angaben in % der Befragten; n=86 Arbeitgeber, Mehrfachnennungen möglich)



4.2 Zuständigkeit für die sozialversicherungs- und steuerrechtliche Bearbeitung

Zwei Drittel der befragten Arbeitgeber erklären, die sozialversicherungsrechtliche und steuerrechtliche Bearbeitung bei der Einstellung von kurzfristig Beschäftigten vollständig mit betriebseigenem Personal durchzuführen. Bei dem übrigen Drittel der Befragten übernimmt teilweise externes Personal die Bearbeitung, so z. B. eine Steuerberaterin oder ein Steuerberater. Die Aufteilung zwischen unternehmenseigener und externer Bearbeitung wird dabei je nach Unternehmen unterschiedlich gehandhabt: Einige Arbeitgeber reichen nur den vom künftigen Beschäftigten ausgefüllten Personalfragebogen an den externen Dienstleister weiter, dieser übernimmt dann den restlichen Teil der Einstellung des kurzfristig Beschäftigten. Bei anderen Arbeitgebern läuft dagegen der Einstellungsprozess weitgehend im Betrieb und lediglich das Thema Besteuerung der kurzfristig Beschäftigten ist nach extern ausgelagert.

Abbildung 4: Zuständigkeit für die sozialversicherungs- und steuerrechtliche Bearbeitung kurzfristiger Beschäftigungsverhältnisse (Angaben in % der Befragten; n=86 Arbeitgeber)



Bei den externen Dienstleistern wurde gefragt, welche Dienstleistung den Mandanten im Zusammenhang mit der kurzfristigen Beschäftigung angeboten wird. Alle befragten Dienstleister übernehmen für die kurzfristig Beschäftigten die Besteuerung und Abrechnung. 88 % geben darüber hinaus an, auch die sozialversicherungsrechtliche Beratung bzw. die Prüfung auf Berufsmäßigkeit anzubieten.

Dienstleistung Externer im Zusammenhang mit kurzfristiger Beschäftigung

Bei den befragten Arbeitgebern, die die Einstellung der kurzfristig Beschäftigten komplett intern durchführen, überwiegt mit 57 % ein mittleres Qualifikationsniveau der Bearbeiterin oder des Bearbeiters. 42 % haben ein hohes Qualifikationsniveau.

Qualifikationsniveau der Bearbeitenden

Bei den externen Dienstleistern übernehmen in zwei Drittel der Fälle ausschließlich die Angestellten die Bearbeitung der kurzfristigen Beschäftigungsverhältnisse. In

17 % der Fälle bearbeitet die Steuerberaterin oder der Steuerberater die Fälle ausschließlich selbst, in weiteren 17 % teilen sich Angestellte und Steuerberaterin bzw. Steuerberater die Bearbeitung.

4.3 Sozialversicherungsrechtliche Prüfung

Bei der Einstellung einer Person muss zunächst geprüft werden, ob die Bedingungen für ein kurzfristiges Beschäftigungsverhältnis erfüllt sind. Nach Auswertung der beschriebenen Arbeitsschritte lässt sich folgender typischer Prozess für die sozialversicherungsrechtliche Bearbeitung bei den Arbeitgebern ableiten:

Arbeitsschritte der sozialversicherungsrechtlichen Prüfung

„Die Bewerbung kommt rein, dann wird geschaut, welche Form von Beschäftigung möglich ist. Es müssen eine ausgefüllte Checkliste und Bescheinigungen vorgelegt werden.“

- Einsatz eines Personalfragebogens oder einer Checkliste zu Personen-
daten, Status und Vorbeschäftigungszeiten:
Der Fragebogen bzw. die Checkliste wird vorab per E-Mail oder Post an den Beschäftigten geschickt und ausgefüllt zurückgefordert, telefonisch besprochen und/oder im Vorstellungsgespräch gemeinsam ausgefüllt. Bei ausländischen Beschäftigten wird der Fragebogen (auch der zur Sozialversicherung für osteuropäische Saisonarbeitskräfte) vorab ins Ausland geschickt und bei Beschäftigungsbeginn abgegeben.
- Anfordern und Prüfen von Bescheinigungen bzw. Unterlagen, z. B. Immatrikulationsbescheinigungen oder Bescheinigungen zu Vorbeschäftigungen
- gegebenenfalls Klären von Rückfragen oder Nachfordern von Unterlagen
- gegebenenfalls Prüfung, welches Beschäftigungsverhältnis möglich ist (kurzfristig oder geringfügig entlohnt),
- bei kurzfristiger Beschäftigung Prüfung, wie viel Tage noch gearbeitet werden dürfen
- Schließen des Arbeitsvertrags
- Einpflegen der Daten des Beschäftigten in die Lohnabrechnungssoftware

Die beiden letztgenannten Arbeitsschritte gehören zum Einstellungsprozess, aber nicht mehr zur sozialversicherungsrechtlichen Prüfung im eigentlichen Sinne. Manche Arbeitgeber haben diese Arbeitsschritte erst später beim Thema „Besteuerung“ oder bei den „weiteren Aufwänden“ angeführt.²³

Arbeitsschritte bei Involvierung eines externen Dienstleisters

Sofern die Arbeitgeber einen externen Dienstleister bereits bei der sozialversicherungsrechtlichen Bearbeitung involviert haben, werden z. B. der Personalfragebogen bzw. die Checkliste und weitere Bescheinigungen an das Lohn- oder Steuerbüro übergeben. Der externe Dienstleister übernimmt dann in der Regel die sozialversicherungsrechtliche Prüfung, also die Prüfung auf Berufsmäßigkeit und Vorbeschäftigungszeiten. Dies bedingt gegebenenfalls Rücksprachen zwischen Arbeitgeber und Dienstleister sowie Nachforderungen von Unterlagen.

²³ Eine Auflistung des gesamten Einstellungsprozesses findet sich auch im Anhang (siehe Anhang B).

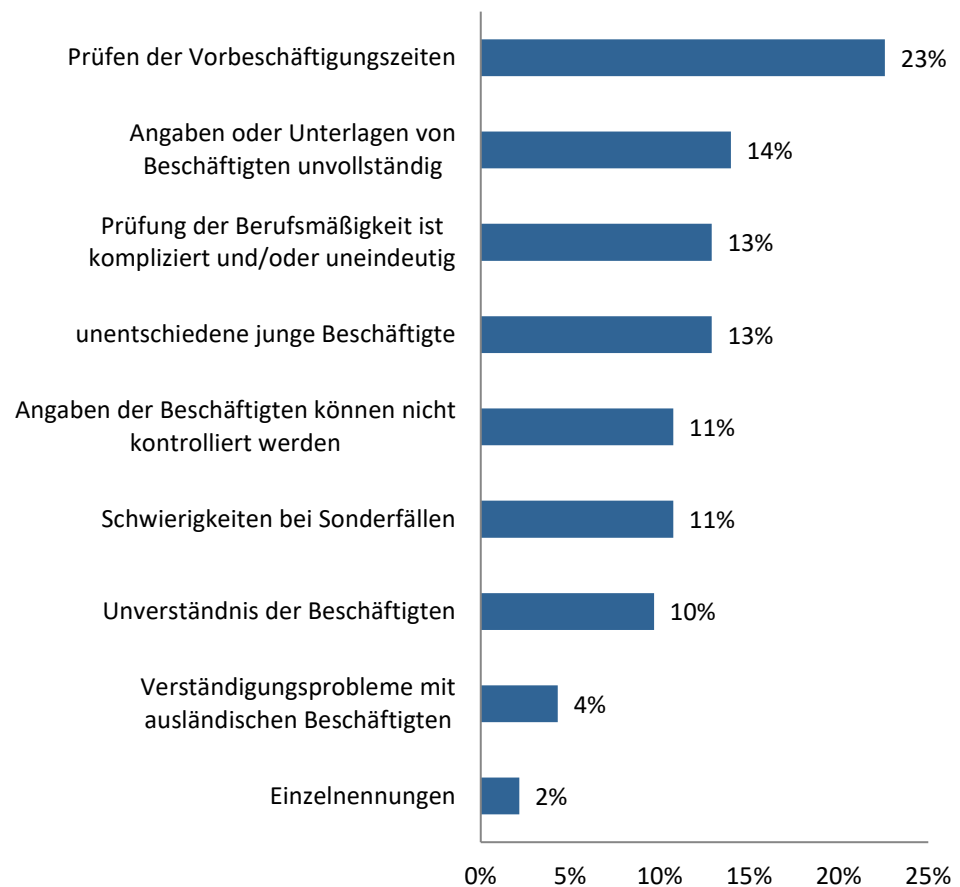
Bei den befragten Arbeitgebern fallen bei vollständig interner Abwicklung im Median 15 Minuten als zeitlicher Aufwand für den Prozess der sozialversicherungsrechtlichen Bearbeitung an. Sofern ein externer Dienstleister involviert ist, benötigt der Arbeitgeber im Median 18 Minuten für die Bearbeitung. Der Zeitaufwand für die Vorbereitung, Weitergabe und Rücksprache mit dem Dienstleister scheint demnach einen sogar geringfügig höheren Zeitaufwand beim Arbeitgeber zu verursachen im Vergleich mit dem Zeitaufwand der Arbeitgeber, die die sozialversicherungsrechtliche Bearbeitung vollständig selbst übernehmen.

Zeitaufwand der sozialversicherungsrechtlichen Bearbeitung

71 % der Arbeitgeber nennen Aspekte, die sie bei der sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung als schwierig oder aufwendig empfinden. Die häufigste Nennung mit 23 % ist dabei die Prüfung der Vorbeschäftigungszeiten aus kurzfristiger Beschäftigung und die Berechnung der noch für kurzfristige Beschäftigung verfügbaren Arbeitstage. Danach folgt mit 14 % der Nennungen als schwieriger Aspekt, dass Angaben oder Unterlagen der Beschäftigten unvollständig sind. In 13 % der Nennungen wird die Prüfung auf Berufsmäßigkeit als kompliziert und/oder nicht eindeutig empfunden. Es fehle hier an klaren Vorgaben. Ebenfalls in 13 % der Nennungen geht es um junge Beschäftigte, die noch nicht wissen, ob sie ein Studium oder eine Ausbildung aufnehmen, oder die sich kurzfristig umentscheiden. In 11 % der benannten Schwierigkeiten geht es darum, dass die Angaben der Beschäftigten vom Arbeitgeber nicht kontrolliert werden können. Der Arbeitgeber müsse den Angaben vertrauen. 11 % der Nennungen betreffen Schwierigkeiten in Sonderfällen, z. B. im Fall eines Auslandssemesters. Das Unverständnis der Beschäftigten für das Beschäftigungsmodell „Kurzfristige Beschäftigung“ mit den damit verbundenen Anforderungen wird in 10 % der Nennungen als Problem dargestellt. 4 % der Nennungen betreffen sprachliche und/oder inhaltliche Verständnisprobleme mit ausländischen Beschäftigten.

Schwierigkeiten bei der sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung

Abbildung 5: Schwierigkeiten der Arbeitgeber bei der sozialversicherungsrechtlichen Prüfung (Angaben in % der 93 Nennungen; n=61 Arbeitgeber)



„Bei Änderungen muss die Berufsmäßigkeit noch einmal neu geprüft werden, auch wenn das Thema am Anfang bei der Einstellung des Beschäftigten schon geprüft wurde. Die Mandanten teilen Änderungen aber oft nicht mit. Der anfangs ausgefüllte Personalfragebogen nützt dann nichts. Außerdem werden Vor- und Parallelbeschäftigungen oft nicht mitgeteilt.“

Bei den Steuerberaterinnen und Steuerberatern nennen drei Viertel der Befragten Aspekte, die sie bei der sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung schwierig oder aufwendig finden. Hier sind es in 28 % der Nennungen unvollständige Angaben oder Unterlagen der Beschäftigten bzw. fehlende Mitteilungen von Änderungen, die zeitaufwendige Nachfragen verursachen können. An zweiter Stelle stehen mit 24 % der Nennungen Probleme bei der Prüfung der Vorbeschäftigungszeiten aus kurzfristiger Beschäftigung. An dritter Stelle folgt mit 16 % der Nennungen, dass die Mandanten oder die Beschäftigten die Bedingungen der verschiedenen Beschäftigungsvarianten oder die Fragen zur Berufsmäßigkeit nicht verstehen. Jeweils 8 % der benannten Probleme betreffen die fehlende Kontrollierbarkeit der Angaben der Beschäftigten, die als kompliziert oder nicht eindeutig empfundene Prüfung zur Berufsmäßigkeit oder die Prognose der noch verfügbaren Arbeitstage. Sonstige Nennungen betreffen beispielsweise fehlende Nachweise von ausländischen Beschäftigten.

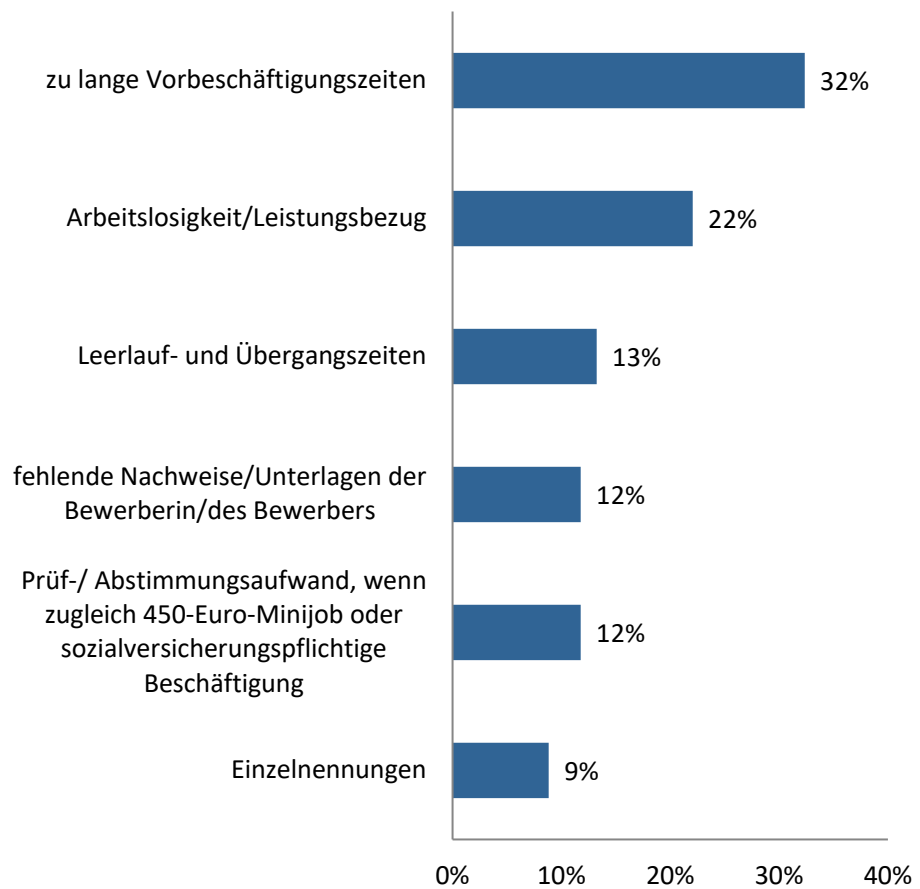
Abbildung 6: Schwierigkeiten der Steuerberaterinnen und Steuerberater bei der sozialversicherungsrechtlichen Prüfung (Angaben in % der 25 Nennungen; n=18 Steuerberaterinnen und Steuerberater)



65 % der Arbeitgeber hatten in den vergangenen Jahren Fälle, in denen sie aufgrund der geprüften Kriterien eine Person nicht kurzfristig beschäftigen konnten. In 32 % der Rückmeldungen sind zu lange Vorbeschäftigungszeiten der Hinderungsgrund. Danach folgt mit 22 % der Rückmeldungen Arbeitslosigkeit bzw. der Bezug von Sozialleistungen. Leerlauf- bzw. Übergangszeiten, vor allem nach dem Schul- oder Hochschulabschluss, sind der Hinderungsgrund in 13 % der Nennungen. Fehlende Nachweise oder Unterlagen der Bewerberin bzw. des Bewerbers machen 12 % der genannten Hindernisse aus. In ebenfalls 12 % der Rückmeldungen wird der Abstimmungs- bzw. Prüfaufwand bei einem gleichzeitig bestehenden geringfügig entlohnten (450-Euro-) Minijob oder einer gleichzeitig bestehenden sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung angeführt. Hierbei muss man jedoch beachten, dass diese Konstellationen per se keinen Hinderungsgrund für die Aufnahme einer kurzfristigen Beschäftigung darstellen; möglicherweise sind die genauen Regelungen in diesem Zusammenhang manchen Arbeitgebern nicht klar. Bei den Einzelnennungen wurde beispielsweise das Studium an einer staatlich nicht anerkannten Hochschule angegeben.

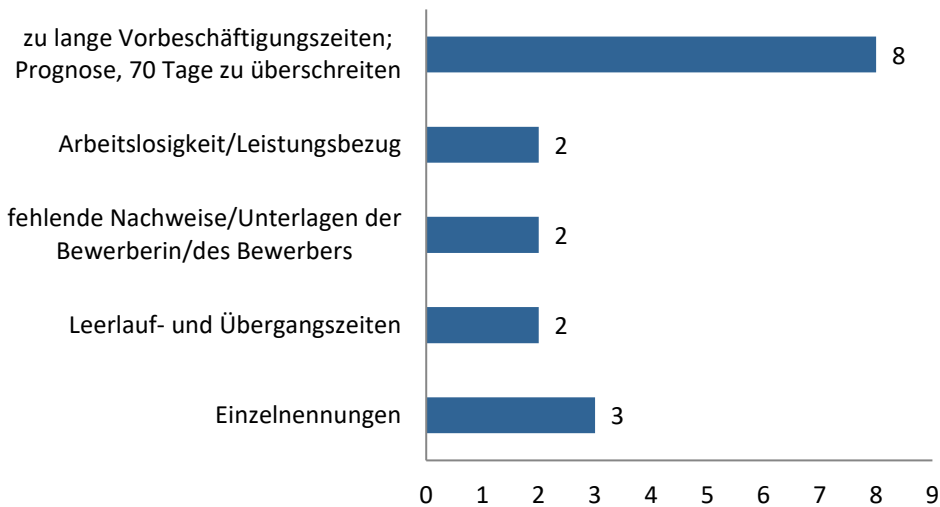
Kriterien, die gegen eine Einstellung sprechen

Abbildung 7: Hindernisse für die Einstellung eines kurzfristig Beschäftigten bei Arbeitgebern (Angaben in % der 68 Nennungen; n=56 Arbeitgeber)



Bei den befragten Steuerberaterinnen und Steuerberatern sind es gut die Hälfte (54 %), denen in den vergangenen Jahren Fälle untergekommen sind, wo aufgrund der geprüften Kriterien eine Person nicht kurzfristig beschäftigt werden konnte. Hier waren in fast der Hälfte der Rückmeldungen zu lange Vorbeschäftigungszeiten oder eine entsprechende Prognose, dass die 70 Tage mit der Beschäftigung überschritten würden, Hinderungsgrund (8 von 17 Nennungen). Arbeitslosigkeit bzw. Leistungsbezug, fehlende Unterlagen oder Nachweise sowie Leerlauf- oder Übergangszeiten wurden jeweils zweimal genannt. Im Einzelnen wurde das Urlaubssemester von Studierenden als Hinderungsgrund genannt.

Abbildung 8: Hindernisse für die Einstellung eines kurzfristig Beschäftigten bei Steuerberaterinnen und Steuerberatern (Angaben in Zahl der 17 Nennungen; n=13 Steuerberaterinnen und Steuerberater) ²⁴



4.4 Besteuerung

Der Arbeitgeber muss entscheiden, wie er den Lohn des kurzfristig Beschäftigten versteuert. Dies kann individuell nach den Lohnsteuerabzugsmerkmalen des Beschäftigten erfolgen oder unter bestimmten Bedingungen über pauschale Steuersätze (vgl. Kapitel 2.2.2).

Befragt nach der Besteuerung des Arbeitslohns der Beschäftigten in den vergangenen zwölf Monaten geben 72 % der Arbeitgeber an, die individuelle Besteuerung genutzt zu haben. 26 % der Befragten haben die 25%ige Pauschsteuer angewendet, 8 % die 5%ige Pauschsteuer für Beschäftigte in der Land- und Forstwirtschaft²⁵.

Nutzung der Besteuerungsarten

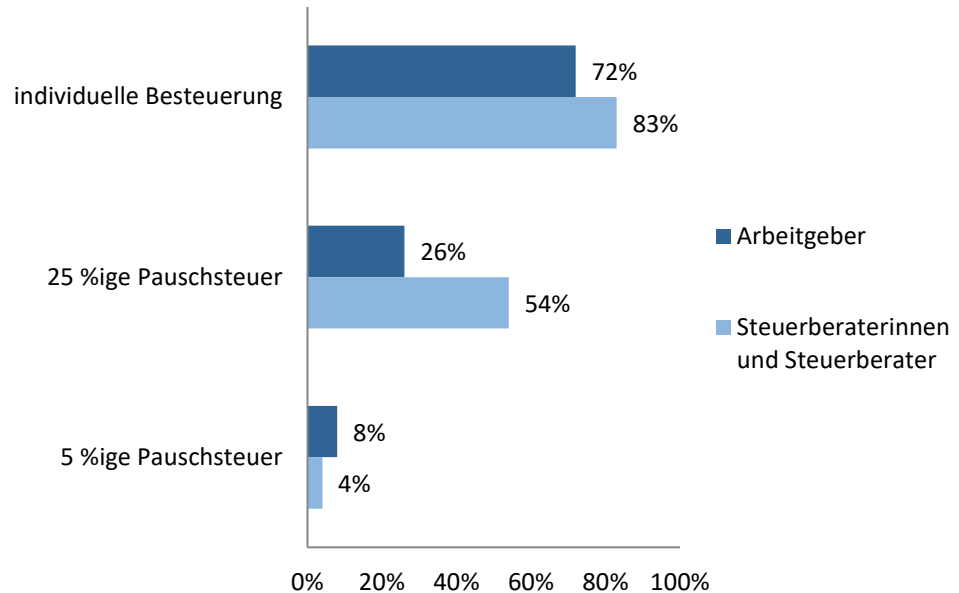
Bei den befragten Steuerberaterinnen und Steuerberatern zeigt sich bezüglich der individuellen Besteuerung und der 5%igen Pauschsteuer ein ähnliches Bild wie bei den befragten Arbeitgebern: Die individuelle Besteuerung nutzen 83 % der Befragten, die 5%ige Pauschsteuer nur 4 % der Befragten. Die 25%ige Pauschsteuer wird bei über der Hälfte der Befragten angewendet (54 %) und damit deutlich häufiger als bei den Arbeitgebern²⁶.

²⁴ Auswertungen mit weniger als 20 Angaben werden im Folgenden standardmäßig nicht prozentual, sondern in absoluten Werten ausgewiesen.

²⁵ Mehrfachnennungen waren möglich. In diesen Fällen wurde auch die Anzahl bzw. der Prozentsatz der kurzfristig Beschäftigten abgefragt, die unter die jeweilige Besteuerung fallen.

²⁶ Mehrfachnennungen waren möglich, vgl. vorherige Fußnote

Abbildung 9: Nutzung der Besteuerungsarten bei Arbeitgebern sowie Steuerberaterinnen und Steuerberatern im Vergleich (Angaben in % der Befragten; Mehrfachnennungen möglich; n=86 Arbeitgeber bzw. 24 Steuerberaterinnen und Steuerberater)



Besteuerungsarten bezogen auf die kurzfristig Beschäftigten

Bezogen auf die Zahl der in den letzten zwölf Monaten eingestellten kurzfristig Beschäftigten werden bei den befragten Arbeitgebern

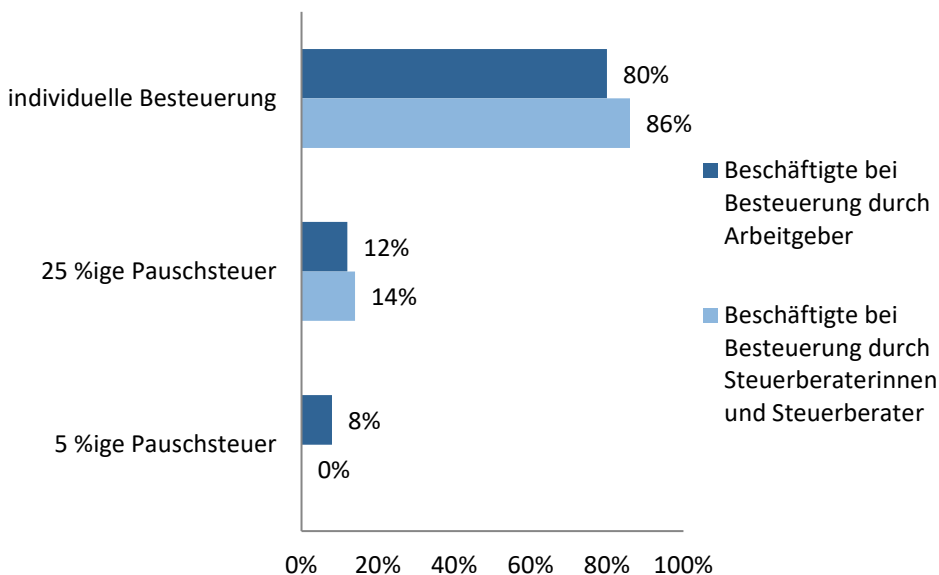
- 80 % der Beschäftigten individuell besteuert,
- 12 % pauschal mit 25 % besteuert und
- 8 % pauschal mit 5 % besteuert.

Der Lohn von 4 von 5 kurzfristig Beschäftigten wird also individuell nach den Lohnsteuerabzugsmerkmalen besteuert.

Sehr ähnlich sieht es bei der Besteuerung bezogen auf die betreuten kurzfristigen Beschäftigten bei den befragten Steuerberaterinnen und Steuerberatern aus. Hier werden von den betreuten kurzfristig Beschäftigten

- 86 % individuell besteuert,
- 14 % pauschal mit 25 % besteuert und
- weniger als 1 % pauschal mit 5 % besteuert.

Abbildung 10: Besteuerungsarten der kurzfristig Beschäftigten bei Arbeitgebern sowie Steuerberaterinnen und Steuerberatern im Vergleich (Angaben in % der Beschäftigten; n=86 Arbeitgeber bzw. 24 Steuerberaterinnen und Steuerberater)



Damit ist die individuelle Besteuerung auch hier die meistgenutzte Besteuerungsart. Die 25%ige Pauschsteuer wird zwar wie oben beschrieben von mehr Steuerberaterinnen und Steuerberatern genutzt als von Arbeitgebern, aber offenbar findet diese Besteuerungsart dennoch auch hier nur auf relativ wenige Beschäftigte Anwendung. Die 5%ige Pauschsteuer in der Land- und Forstwirtschaft wird bei den Steuerberaterinnen und Steuerberatern offenbar nur für wenige Einzelfälle angewendet. Möglicherweise erfolgt die steuerrechtliche Abwicklung in der Land- und Forstwirtschaft eher beim Arbeitgeber selbst oder bei spezialisierten Steuer- bzw. Lohnbüros.

Individuelle Besteuerung meistgenutzte Besteuerungsart

Der Prozess der Einrichtung der Besteuerung für die kurzfristig Beschäftigten bei der Einstellung differiert danach, ob die individuelle oder die pauschale Besteuerung gewählt wird.

Bei der individuellen Besteuerung wird der typische Prozess von den befragten Arbeitgebern und externen Dienstleistern wie folgt beschrieben:

Prozess bei individueller Besteuerung

- Anlegen des Beschäftigten in der Lohnbuchhaltungssoftware mit den zuvor im Einstellungsverfahren ermittelten Personaldaten, vor allem der steuerlichen Identifikationsnummer (diesen Arbeitsschritt haben einige Befragte auch bereits als Abschluss der sozialversicherungsrechtlichen Bearbeitung angeführt, siehe oben)
- Abruf der Elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale (ELStAM) über die steuerliche Identifikationsnummer (die Lohnbuchhaltungssoftware hat in der Regel eine ELSTER-Schnittstelle, der Abruf wird angestoßen, erfolgt aber meist automatisiert)

„Das läuft wie bei allen anderen Beschäftigten auch.“

- gegebenenfalls Rückkopplung mit dem Finanzamt und/oder dem Beschäftigten (dies wird z. B. nötig, wenn das Finanzamt dem Beschäftigten automatisch Lohnsteuerklasse VI zuteilt, da eine vorherige Beschäftigung vom Arbeitgeber fälschlich nicht abgemeldet wurde)

Prozess bei pauschaler Besteuerung

Bei der pauschalen Besteuerung wird eine steuerliche Identifikationsnummer nicht zwingend benötigt, hier muss jedoch vorab geprüft werden, ob die jeweiligen Bedingungen für die Besteuerung erfüllt sind. Darüber hinaus muss auch hier der Beschäftigte in der Software angelegt werden und dabei angegeben werden, dass die pauschale Besteuerung genutzt wird. Dies geschieht beispielsweise durch das Anhängen eines entsprechenden Markers in der Software.

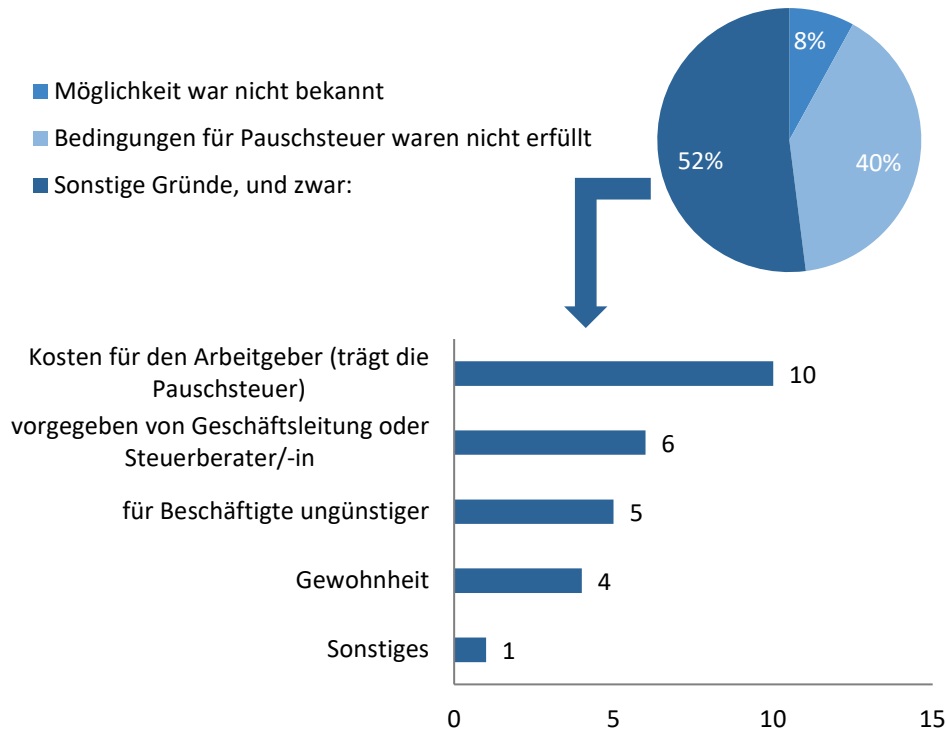
Zeitaufwand für die Besteuerung

Befragt nach dem Zeitaufwand für die Einrichtung der Besteuerung benötigen die Arbeitgeber, die die Besteuerung mit betriebseigenem Personal durchführen, im Median 8 Minuten bei der individuellen Besteuerung und 5 Minuten bei der pauschalen Besteuerung. Gewichtet nach der Häufigkeit der vorkommenden Besteuerung ergeben sich 7 Minuten über alle Arbeitgeber, die die Besteuerung selbst vornehmen. Bei den Befragten, die die Einstellung der kurzfristig Beschäftigten teils mit eigenem Personal durchführen und teils an einen externen Dienstleister auslagern, sind es bei beiden Besteuerungsarten im Median 0 Minuten für den Arbeitgeber. Hier übernimmt in der Regel die Steuerberaterin bzw. der Steuerberater die kompletten Arbeitsschritte.

Gründe für Nichtnutzung der Pauschsteuer

Die Arbeitgeber, die für ihre kurzfristig Beschäftigten ausschließlich die individuelle Besteuerung genutzt haben, wurden danach gefragt, warum sie die Möglichkeit zur Nutzung der Pauschalbesteuerung nicht anwenden. Dabei geben 8 % der Befragten an, die Möglichkeit nicht zu kennen. 40 % geben an, dass die steuerrechtlichen Bedingungen für die Pauschalbesteuerung nicht erfüllt waren. 52 % der Befragten geben sonstige Gründe an: Am häufigsten wird hier angeführt, dass die Kosten für den Arbeitgeber gegen die Nutzung der Pauschsteuer sprechen. Der Arbeitgeber trägt in der Regel die Steuerschuld im Gegensatz zur individuellen Steuer (vgl. Kapitel 2.2.2). In weiteren Nennungen wird darauf verwiesen, dass die individuelle Besteuerung von der Geschäftsleitung oder von der Steuerberaterin bzw. dem Steuerberater vorgegeben sei. Darüber hinaus geben die Befragten an, dass die pauschale Besteuerung für die Beschäftigten ungünstiger sei, z. B. aufgrund von Freibeträgen und/oder weil die 25%ige Pauschsteuer über dem individuellen Steuersatz liege. Auch aus Gewohnheit wird die individuelle Besteuerung genutzt („Es wurde schon immer so gemacht.“).

Abbildung 11: Gründe, warum Arbeitgeber die pauschale Besteuerung nicht genutzt haben (Kreisdiagramm: Angaben in % der 52 Arbeitgeber, die die Pauschsteuer nicht nutzen; n=52 Arbeitgeber / Balkendiagramm: Angaben in Zahl der 26 Nennungen zu sonstigen Gründen; n=24 Arbeitgeber)



Die Steuerberaterinnen und Steuerberater wurden abweichend von den Arbeitgebern gefragt, was aus ihrer Sicht für und gegen die individuelle Besteuerung einerseits und die pauschale Besteuerung andererseits spricht. Die abweichende Fragestellung zielt darauf, das Expertenwissen und die Einschätzung der Steuerberaterinnen und Steuerberater rund um die einzelnen Besteuerungsarten systematischer abzufragen.

Als Argument für die individuelle Besteuerung wird in 6 Fällen angeführt, dass diese Variante günstiger für die Arbeitnehmer sein könne, da sie sich unter bestimmten Bedingungen die Steuer erlassen lassen können. Ebenfalls 6-mal wird genannt, dass die individuelle Besteuerung besonders für Schüler und Studenten geeignet sei. Diese Gruppe profitiere in besonderem Maße von dieser Besteuerungsart, da sie mit ihrem zu versteuernden Einkommen so gut wie immer unter dem Grundfreibetrag bleibe. 4-mal wird erwähnt, dass die individuelle Besteuerung günstiger für den Arbeitgeber sei. Die Steuer bezahlt in dieser Variante der Arbeitnehmer. Ebenfalls 4 Nennungen beziehen sich darauf, dass die Regelungen der individuellen Besteuerung einfacher und klarer seien, weil im Gegensatz zur pauschalen Besteuerung keine Bedingungen daran geknüpft seien.

Argumente für individuelle Besteuerung

Tabelle 1: Argumente der Steuerberaterinnen und Steuerberater für die individuelle Besteuerung (n=16 Steuerberaterinnen und Steuerberater)

	Zahl der Nennungen
günstiger für Arbeitnehmer (Steuerrückerstattung möglich)	6
besonders geeignet für Schüler und Studenten (komplette Steuerrückerstattung wegen Einkommen unter Grundfreibetrag)	6
günstiger für den Arbeitgeber (Steuer zahlt Arbeitnehmer)	4
einfacher/klarer als Pauschalbesteuerung; keine Bedingungen daran geknüpft	4
Nennungen insgesamt	20

Argumente gegen individuelle Besteuerung

Gegen den Einsatz der individuellen Besteuerung spricht von Seiten der Steuerberaterinnen und Steuerberater, dass die individuelle Besteuerung für Arbeitnehmer in kurzfristiger Beschäftigung, die daneben einer weiteren Beschäftigung nachgehen, ungünstig sei, da diese aufgrund der dann anzuwendenden Lohnsteuerklasse VI hohe Steuerabzüge haben (3-mal genannt). Außerdem werde für den ELStAM-Abruf zwingend die steuerliche Identifikationsnummer benötigt, was mitunter bei ausländischen Beschäftigten ein Problem darstelle (2 Nennungen). Unter den sonstigen Argumenten wird beispielsweise angeführt, dass es bei den Prüfungen bei der individuellen Besteuerung zu mehr Beanstandungen komme.

Tabelle 2: Argumente der Steuerberaterinnen und Steuerberater gegen die individuelle Besteuerung (n=6 Steuerberaterinnen und Steuerberater)

	Zahl der Nennungen
ungünstig für Arbeitnehmer mit weiterer Beschäftigung/ Lohnsteuerklasse VI	3
IdNr nötig (bei ausländischen Beschäftigten mitunter ein Problem)	2
Sonstiges (u. a. mehr Beanstandungen)	2
Nennungen insgesamt	7

Argumente für pauschale Besteuerung

Als Hauptargument der befragten Steuerberaterinnen und Steuerberater für die Nutzung der pauschalen Besteuerung wird genannt, dass diese günstiger für den Arbeitnehmer sei, sofern eine andere Beschäftigung vorliege bzw. die kurzfristige Beschäftigung neben einer Hauptbeschäftigung ausgeübt werde (7-mal genannt). 5-mal wird angeführt, dass die Bearbeitung einfacher als bei der individuellen Besteuerung sei. Man benötige z. B. keine steuerliche Identifikationsnummer und könne die Besteuerung daher schneller einrichten. Ein weiteres Argument ist, dass die pauschale Besteuerung günstiger für den Arbeitgeber sein könne, sofern man mit dem Arbeitnehmer vereinbare, dass dieser die Steuer trage. Dies ist jedoch ein Ausnahmefall, da für die pauschale Besteuerung generell der Arbeitgeber der Steuerschuldner ist (siehe oben). In Form einer Nebenabrede kann man die Zahlung der Steuer jedoch auf den Arbeitnehmer abwälzen.

Tabelle 3: Argumente der Steuerberaterinnen und Steuerberater für die pauschale Besteuerung (n=12 Steuerberaterinnen und Steuerberater)

	Zahl der Nennungen
günstiger für den Arbeitnehmer (z. B. bei zusätzlich vorliegender anderer Beschäftigung/Hauptbeschäftigung)	7
einfacher als individuelle Besteuerung (z. B. schnellere Bearbeitung möglich; keine Steuer-ID benötigt)	5
besser für Arbeitgeber (wenn mit Arbeitnehmer vereinbart ist, dass dieser die Steuer zahlt)	1
Nennungen insgesamt	13

Als Gegenargument pauschaler Besteuerung wird angeführt, dass Kriterien daran geknüpft seien, die erfüllt sein müssten (7 Nennungen). 5-mal wird genannt, dass die Pauschalbesteuerung ungünstiger für den Arbeitgeber sei, da dieser sie zusätzlich zum Arbeitslohn bezahle. Aber auch für den Arbeitnehmer sei sie laut 3 Nennungen ungünstiger, da keine Steuererstattung möglich sei.

Argumente gegen pauschale Besteuerung

Tabelle 4: Argumente der Steuerberaterinnen und Steuerberater gegen die pauschale Besteuerung (n=14 Steuerberaterinnen und Steuerberater)

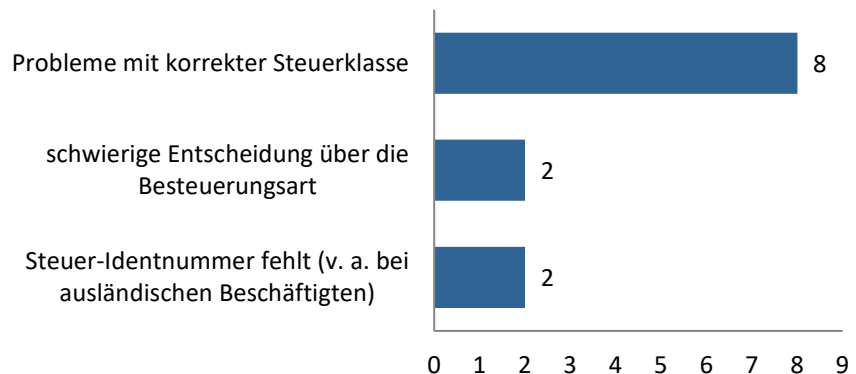
	Zahl der Nennungen
Kriterien, die erfüllt sein müssen	7
ungünstiger für Arbeitgeber (zahlt er zusätzlich zum Arbeitslohn)	5
ungünstiger für den Arbeitnehmer (keine Steuerrückerstattung möglich)	3
Nennungen insgesamt	15

24 % der befragten Arbeitgeber erklären, dass es hinsichtlich der Besteuerung Aspekte gebe, die sie als schwierig oder aufwendig empfinden. Offenbar treten bei der Besteuerung seltener Schwierigkeiten auf als bei der sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung. Zudem stellen diejenigen Arbeitgeber, die die Lohnabrechnung über einen Dienstleister abwickeln, nur selten Probleme bei der Besteuerung fest. Bei den befragten Steuerberaterinnen und Steuerberatern nennen ein Drittel der Befragten Schwierigkeiten mit der Besteuerung.

Schwierige Aspekte bei der Besteuerung

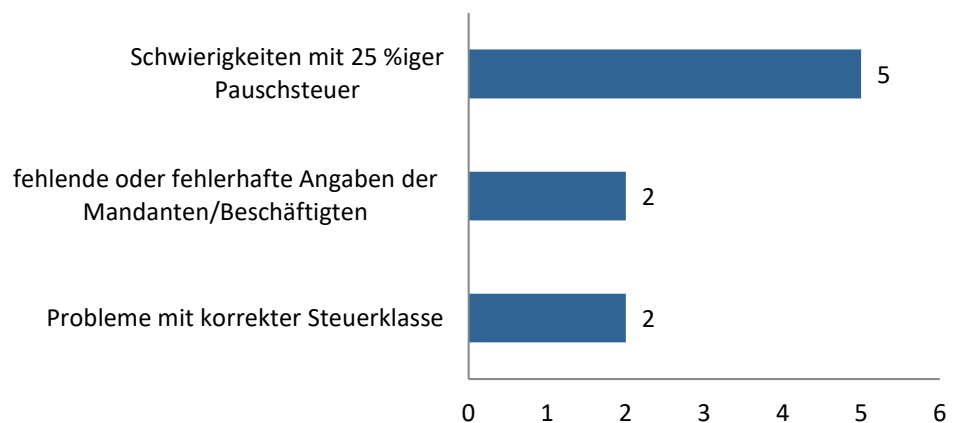
Von den Arbeitgebern, die schwierige oder aufwendige Aspekte nennen, berichten 8 über Probleme mit der Lohnsteuerklasse. Manche Beschäftigte gäben beispielsweise eine bestehende Beschäftigung nicht an, wodurch das Finanzamt für den Minijob automatisch die Lohnsteuerklasse VI rückmelde. Dies könne auch passieren, wenn der vorherige Arbeitgeber ein beendetes Beschäftigungsverhältnis nicht abgemeldet habe. Dann werde die aktuelle Beschäftigung als Zweitbeschäftigung gewertet. Der Beschäftigte stelle dann fest, dass die steuerlichen Abzüge sehr hoch seien. Der Arbeitgeber müsse sich dann um die Abstimmung mit dem Finanzamt kümmern. 2-mal wird angeführt, dass die Entscheidung zwischen individueller und pauschaler Besteuerung oder welcher Pauschsteuersatz zu wählen sei, schwierig sei. Ebenfalls 2 Nennungen beziehen sich auf Probleme, die daraus resultieren, dass die steuerliche Identifikationsnummer z. B. bei ausländischen Beschäftigten fehle.

Abbildung 12: Schwierigkeiten der Arbeitgeber bei der Besteuerung (Angaben in Zahl der Nennungen; n=12 Arbeitgeber)



Bei den befragten externen Dienstleistern werden 5-mal Schwierigkeiten mit der 25%igen Pauschsteuer genannt, beispielsweise dass das Einhalten der Kriterien schwierig oder dem Mandanten schlecht zu erläutern sei. 2-mal sind fehlende oder fehlerhafte Angaben des Mandanten oder Beschäftigten ein Problem. In 2 weiteren Nennungen treten Probleme mit der korrekten Steuerklasse auf.

Abbildung 13: Schwierigkeiten der Steuerberaterinnen und Steuerberater bei der Besteuerung (Angaben in Zahl der Nennungen; n=7 Steuerberaterinnen und Steuerberater)



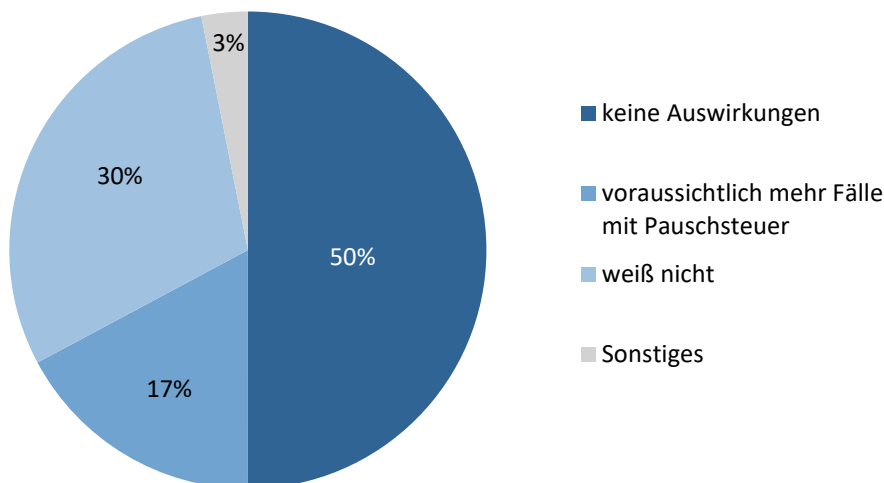
Auswirkungen einer Erhöhung der Entgeltgrenzen bei der 25%igen Pauschsteuer

Für die Arbeitgeber wurde abschließend zum Thema Steuer noch die Frage gestellt, ob eine Erhöhung der Entgeltgrenzen der 25%igen Pauschsteuer eine Auswirkung hätte. Zum Zeitpunkt der Befragung galt ein durchschnittliches Entgelt von maximal 12 Euro pro Stunde und von maximal 72 Euro pro Arbeitstag als Bedingung für die Nutzung der 25%igen Pauschsteuer. Durch das Bürokratieentlastungsgesetz III wurden diese Entgeltgrenzen zum 01.01.2020 auf 15 Euro pro Stunde und 120 Euro pro Arbeitstag angehoben (vgl. Kapitel 2.2.2). Mit dieser Frage sollte eine Einschätzung möglich werden, ob die Pauschsteuer unter diesen Bedingungen häufiger von den Arbeitgebern genutzt würde.

Die Hälfte der befragten Arbeitgeber gibt an, dass die Erhöhung der Entgeltgrenzen keine Auswirkungen hätte. Nur 17 % der Befragten könnten sich vorstellen, die 25%ige Pauschsteuer dann für mehr Beschäftigte zu nutzen. Viele Arbeitgeber sind

jedoch indifferent und können die Auswirkungen nicht einschätzen. 3 % der Befragten geben sonstige Auswirkungen an, beispielsweise dass den Beschäftigten mit pauschaler Lohnsteuer dann ein höherer Stundenlohn gezahlt werden könne.

Abbildung 14: Auswirkungen der Erhöhung der Entgeltgrenzen zur 25%igen Pauschsteuer (Angaben in % der Befragten; n=64 Arbeitgeber)



4.5 Weitere Aufwände

48 % der Arbeitgeber geben weitere Zeitaufwände für die Einstellung eines kurzfristig Beschäftigten an. Beinahe ebenso viele Arbeitgeber (47 %) haben keine weiteren Zeitaufwände oder diese sind bereits bei der vorgenannten sozialversicherungsrechtlichen oder steuerrechtlichen Bearbeitung enthalten. 6 % der Befragten machten keine Angabe zur Frage, ob weitere Aufwände anfallen.

Weitere Zeitaufwände entstehen bei den befragten Arbeitgebern beispielsweise durch

Weitere Zeitaufwände

- die Eingabe oder Ergänzung der Personaldaten in der Lohnabrechnungssoftware,
- die Anmeldung bei der Minijob-Zentrale,
- das Ausfertigen des Arbeitsvertrags,
- Berechnungen der Arbeitszeit oder
- die Weitergabe von Informationen an das Lohn- oder Steuerbüro.

Im Median entsteht den Arbeitgebern, die die Einstellung vollständig betriebsintern durchführen, dadurch ein Zeitaufwand von 5 Minuten. Bei den Arbeitgebern, die zusätzlich zum betriebseigenen Personal noch einen externen Dienstleister involvieren, machen die weiteren Aufwände im Median 0 Minuten aus.

Weitere Sachkosten

Ähnlich sieht es bei der Angabe von Sachkosten für die Einstellung von kurzfristig Beschäftigten aus: 49 % der befragten Arbeitgeber nennen Sachkosten. 48 % haben keine Sachkosten. 3 % der Befragten machen hier keine Angabe. Sachkosten sind zum Beispiel das Honorar des Lohnbüros oder der Steuerberaterin oder des Steuerberaters, aber auch Porto und Büromaterial.

Betrachtet man die Arbeitgeber, die die Einstellung der kurzfristig Beschäftigten ausschließlich betriebsintern durchführen, so entfallen hier im Median Sachkosten von 1 Euro auf einen kurzfristig Beschäftigten. Diese Summe wird im Wesentlichen durch Porto und Büromaterial verursacht.

Bei den Arbeitgebern, die die Bearbeitung teilweise an einen externen Dienstleister auslagern, entstehen pro Beschäftigtem 18 Euro Sachkosten. Dieser Wert von 18 Euro (brutto) entspricht dem Honorar, das die Steuerberaterinnen und Steuerberater im Median für die Aufnahme eines kurzfristig Beschäftigten angeben. 79 % der befragten Steuerberaterinnen und Steuerberater verlangen ein solches Honorar einmalig im Rahmen der Einstellung. Für die monatliche Lohnabrechnung verlangen alle Befragten ein Honorar von ihren Mandanten. Auch dieses beträgt im Median 18 Euro (brutto) je Beschäftigtem, fällt aber monatlich an. Dieses monatliche Honorar für die Lohnabrechnung wird genauso für alle übrigen Beschäftigten abgerechnet und ist damit keine Besonderheit bei kurzfristig Beschäftigten.

4.6 Erfüllungsaufwand der Einstellung

Die vorherigen Ausführungen zum Zeitaufwand der sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung, der Besteuerung und der weiteren Tätigkeiten können insgesamt einen Eindruck davon vermitteln, welchen Aufwand die Einstellung kurzfristig Beschäftigter für die Arbeitgeber verursacht.

Wie erläutert, unterscheiden sich die Aufwände zwischen Arbeitgebern, die sämtliche Arbeitsschritte selbst durchführen, und solchen, die die Einstellung teilweise mit Unterstützung eines externen Dienstleisters (einer Steuerberaterin bzw. eines Steuerberaters, eines Personaldienstleisters oder eines Lohnbüros) abwickeln.

Erfüllungsaufwand pro Einstellung

Pro Einstellung eines kurzfristig Beschäftigten ergibt sich mit den Angaben aus den Kapiteln 4.3, 4.4 und 4.5 für diese beiden Varianten folgender Aufwand:

Tabelle 5: Erfüllungsaufwand der Arbeitgeber für die Einstellung eines kurzfristig Beschäftigten

	Bearbeitung voll- ständig intern	Bearbeitung teils in- tern, teils extern
Zeitaufwand sozialversicherungsrechtliche Beurteilung	15 Minuten	18 Minuten
Zeitaufwand Einrichtung der individuellen bzw. pauschalen Besteuerung (gewichtet)	7 Minuten	0 Minuten
Zeitaufwand weitere Arbeitsschritte	5 Minuten	0 Minuten
Summe Zeitaufwand je Fall	27 Minuten	18 Minuten
Lohnkosten je Stunde ²⁷	34,50 Euro	
Personalkosten je Fall	15,53 Euro	10,35 Euro
Sachkosten je Fall	1 Euro	18 Euro
Summe Personal- und Sachkosten je Fall	16,53 Euro	28,35 Euro
Anteil der Bearbeitungsvariante in der Stichprobe	67 %	33 %
Gewichtete Personal- und Sachkosten je Fall	20,43 Euro	

Die Befragten, die die Einstellung kurzfristig Beschäftigter vollständig intern durchführen, haben insgesamt einen höheren Zeitaufwand und damit auch höhere Personalkosten. Da bei Arbeitgebern, die einen externen Dienstleister beauftragen, aber noch Kosten für dessen Inanspruchnahme einzubeziehen sind, liegen die in der Befragung ermittelten Kosten je Fall hier in der Summe höher.

In der Erhebung hat ein Drittel der befragten Arbeitgeber einen Dienstleister eingebunden; zwei Drittel erledigen die Einstellung kurzfristig Beschäftigter vollständig intern. Überträgt man diese Anteile auf die die Fallzahl von 2 251 671 kurzfristigen Beschäftigungsverhältnissen im Jahr 2019, so ist eine Hochrechnung auf den Aufwand aller Arbeitgeber in Deutschland für die Einstellung kurzfristig Beschäftigter möglich.

Tabelle 6: Jährlicher Erfüllungsaufwand der Arbeitgeber für die Einstellung kurzfristig Beschäftigter*Jährlicher Erfüllungsaufwand der Arbeitgeber*

Kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse im Jahr 2019 laut Minijob-Zentrale	2 251 671
Gewichtete Personal- und Sachkosten je Einstellung	20,43 Euro
Hochgerechnete Personal- und Sachkosten pro Jahr	46 001 639 Euro

Die Lohn- und Sachkosten der Arbeitgeber für die Einstellung kurzfristig Beschäftigter summieren sich damit auf rund 46 Millionen Euro jährlich. Diese Kosten sind als

²⁷ Gesamtwirtschaft (Wirtschaftszweige A bis S ohne O), durchschnittliches Qualifikationsniveau, lt. Lohnkostentabelle der Wirtschaft in: Statistisches Bundesamt (Destatis): Leitfaden zur Ermittlung und Darstellung des Erfüllungsaufwands in Regelungsvorhaben der Bundesregierung. Wiesbaden, Dezember 2018. S. 55.

Erfüllungsaufwand einzuordnen, da sie durch die Befolgung verschiedener bundesrechtlicher Vorschriften entstehen, die im Rahmen des Einstellungsprozesses relevant sind.

Prozesshafte Betrachtung ohne Zuordnung zu einzelner Rechtsgrundlage

In dieser Form kann der Erfüllungsaufwand allerdings nicht in der WebSKM-Datenbank²⁸ der bürokratischen Belastungen abgebildet werden. Im vorliegenden Fall ist der Aufwand eines gesamten Prozesses abgebildet, in dem zahlreiche bundesrechtliche Vorschriften greifen. Diese stammen aus den Bereichen Sozialversicherung und Steuer, aber im Zuge der Einstellung sind beispielsweise auch arbeitsrechtliche Aspekte und allgemeine Buchführungsvorschriften relevant. Insofern spielt hier eine Vielzahl von Vorgaben auf Basis verschiedener Rechtsgrundlagen eine Rolle. Bei dieser prozesshaften Betrachtung des Erfüllungsaufwands ist eine Zuordnung zu einer Vorgabe und Rechtsgrundlage, wie sie in der WebSKM-Datenbank erfolgt, nicht möglich. Zudem fehlt als Vergleichsmaßstab der Aufwand, der den Arbeitgebern für den Einstellungsprozess eines sozialversicherungspflichtig Beschäftigten entsteht.

Versicherungsrechtliche Beurteilung am aufwendigsten

Die Aussagekraft der obigen Berechnung des Erfüllungsaufwands liegt daher nicht im Vergleich mit anderen für die Wirtschaft erhobenen Aufwänden. Vielmehr zeigen die Zahlen, an welcher Stelle, für welche Prozessschritte und in welchen Größenordnungen den Arbeitgebern Aufwand entsteht, wenn sie kurzfristig Beschäftigte einstellen. Dabei wird deutlich, dass im Vergleich vor allem die versicherungsrechtliche Beurteilung aufwendig ist. Der Aufwand für die Lohnsteuer und die weiteren Arbeitsschritte ist deutlich geringer. Dies deckt sich mit den geschilderten Schwierigkeiten, die in der Befragung häufiger für die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung als für die Besteuerung genannt wurden (Kapitel 4.3 und 4.4). Hierbei ist jedoch zu berücksichtigen, dass es sich um eine sozialversicherungsfreie Beschäftigung handelt. Diese bedeutet für Arbeitgeber deutlich geringere Lohnnebenkosten und für Beschäftigte deutlich geringere Abzüge vom Lohn, aber auch keine Ansprüche an Leistungen aus den betreffenden Sozialversicherungssystemen. Entsprechend hoch sind die Hürden des Sozialversicherungsrechts für eine versicherungsfreie Beschäftigung.

Vorteile kurzfristiger Beschäftigung

Arbeitgeber können selbst entscheiden, ob sie eine Beschäftigung sozialversicherungspflichtig oder geringfügig anbieten. Der Vorteil kurzfristiger Beschäftigung liegt für die Arbeitgeber – neben der Sozialversicherungsfreiheit – in der Möglichkeit, Personal sehr flexibel und je nach Bedarf einzusetzen. Der genannte Erfüllungsaufwand von durchschnittlich gut 20 Euro für die Einstellung eines kurzfristig Beschäftigten kann diese Vorteile also nicht entkräften. Knapp 195 Tausend Arbeitgeber in Deutschland entschieden sich im Jahr 2019 für die Nutzung dieses Beschäftigungsmodells.

²⁸ <https://www-skm.destatis.de/webskm/online>

4.7 Betriebsprüfung

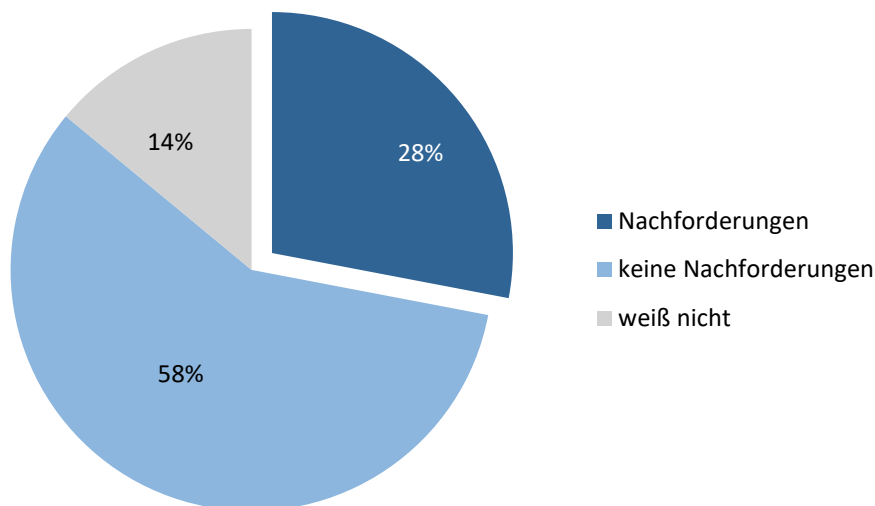
Im Rahmen der Betriebsprüfung überprüfen die Rentenversicherungsträger alle vier Jahre, ob die Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen und auch die Einordnung versicherungsfreier Beschäftigungen rechtmäßig erfolgt sind. Ist dies nicht der Fall, muss der Arbeitgeber im Nachhinein Sozialversicherungsbeiträge für das Beschäftigungsverhältnis entrichten.

Kann der Arbeitgeber allerdings nachweisen, dass die Sozialversicherungspflicht durch Vorbeschäftigungen entstand, die ihm trotz entsprechender Nachfrage beim Beschäftigten nicht oder falsch angegeben wurden, greift die Amnestieregelung. In diesem Fall wird das Beschäftigungsverhältnis erst ab dem Zeitpunkt der Feststellung sozialversicherungspflichtig (ausführliche Erläuterung der Prüfung sowie der Amnestieregelung in Kapitel 2.2.1).

28 % der befragten Arbeitgeber erklären, dass in ihrem Betrieb bei der letzten Prüfung Sozialversicherungsbeiträge nachgefordert wurden, weil die Zeitgrenzen bzw. die Berufsmäßigkeit bei kurzfristigen Beschäftigungsverhältnissen nicht korrekt beurteilt worden waren. Bei 58 % der Befragten gab es keine Nachforderungen, 14 % wissen nicht, ob es Nachforderungen gab.

Nachforderung von Sozialversicherungsbeiträgen in der letzten Betriebsprüfung

Abbildung 15: Nachforderung von Sozialversicherungsbeiträgen in der letzten Betriebsprüfung bei den Arbeitgebern aufgrund der versicherungsrechtlichen Beurteilung kurzfristiger Beschäftigungsverhältnisse (Angaben in % der Befragten; n=86 Arbeitgeber)

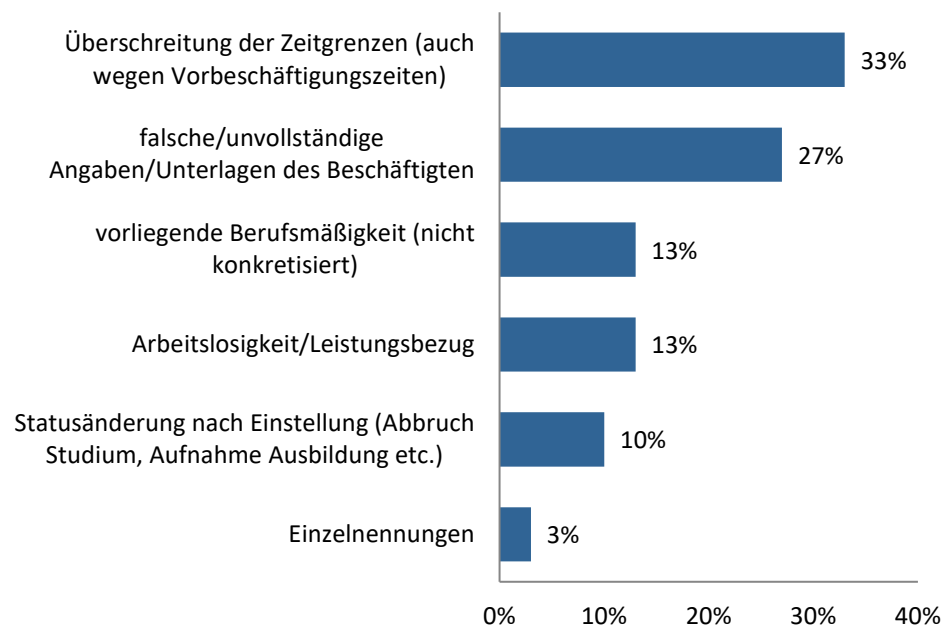


Insgesamt nennen diese Arbeitgeber 30 Gründe für Beanstandungen im Rahmen der Prüfung. Am häufigsten wird eine Überschreitung der Zeitgrenzen der kurzfristigen Beschäftigung beanstandet. Dabei betrug entweder die Beschäftigungsdauer beim geprüften Arbeitgeber selbst letztlich mehr als 70 Arbeitstage bzw. drei Monate oder aber Beschäftigungszeiten aus vorherigen kurzfristigen Minijobs führten zur Verletzung der Zeitgrenzen. Am zweithäufigsten werden falsche oder unvollständige Angaben des Beschäftigten genannt. Diese können dazu führen, dass ein

Gründe für Beanstandungen

Arbeitgeber die Einhaltung der Zeitgrenzen oder die Berufsmäßigkeit falsch einschätzt; zudem muss der Arbeitgeber entsprechende Unterlagen vollständig in die Entgeltunterlagen des Beschäftigten aufnehmen (vgl. Kapitel 2.2.1). 13 % der Nennungen zufolge hat Arbeitslosigkeit bzw. der Bezug von Sozialleistungen dazu geführt, dass die Beschäftigung für die betreffende Person als berufsmäßig eingestuft wurde. Dies ist eindeutig in den Geringfügigkeits-Richtlinien geregelt; die konkreten Angaben der Befragten hierzu zeigen aber, dass manchen Arbeitgebern die Arbeitslosigkeit von den Beschäftigten nicht mitgeteilt wurde. In weiteren 13 % der Nennungen wurde allgemein eine Berufsmäßigkeit festgestellt, ohne dass der Grund hierfür konkretisiert wurde. Jede zehnte Nennung beinhaltet eine Statusänderung des Beschäftigten nach der Einstellung; so haben die Beschäftigten beispielsweise das Studium abgebrochen oder entgegen der bei der Einstellung angegebenen Pläne doch eine Ausbildung anstelle eines Studiums aufgenommen. Eine solche Statusänderung kann ebenfalls dazu führen, dass die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird, etwa weil die Person dann doch zum Kreis der Erwerbstätigen zählt bzw. dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stände. Die Kategorien überschneiden sich somit teilweise.

Abbildung 16: Beanstandungsgründe bei den Arbeitgebern (Angaben in % der 30 Nennungen; n=22 Arbeitgeber)



Wesentliche Beanstandungsgründe: Zeitgrenzen und Berufsmäßigkeit

Über alle Nennungen hinweg lässt sich festhalten, dass Beanstandungen kurzfristiger Beschäftigungsverhältnisse entweder auf verletzte Zeitgrenzen oder die Berufsmäßigkeit der Beschäftigung zurückzuführen sind. Dabei kann die Berufsmäßigkeit aus verschiedenen Kriterien resultieren. Falsche oder unvollständige Angaben des Beschäftigten sind wiederum häufig die Ursache dafür, dass der Arbeitgeber die Verletzung der Zeitgrenzen oder die Berufsmäßigkeit der Beschäftigung nicht erkennt.

Im Falle einer Nachforderung entsteht den betroffenen Arbeitgebern in erster Linie Aufwand durch die folgenden Arbeitsschritte, die in der Befragung genannt wurden:

Aufwand im Fall von Nachforderungen

- Prüfen von Unterlagen
- Durchführen neuer Berechnungen
- Korrektur der Meldungen an die Sozialversicherung, ggf. zusätzlich ans Finanzamt
- Nachzahlung von Sozialversicherungsbeiträgen an die Sozialversicherung, ggf. zusätzlich Nachzahlung von Lohnsteuer an das Finanzamt

Hat der Arbeitgeber die Lohnsteuer pauschal berechnet, so ist ggf. auch eine Korrektur der Lohnsteuerzahlung bzw. eine Mitteilung an das Betriebsstättenfinanzamt erforderlich (§§ 41a, 41b, 41c EStG), wenn ein Beschäftigungsverhältnis nachträglich als nicht geringfügig eingestuft wird. Zusammen mit der Berechnung und dem Abführen von Sozialversicherungsbeiträgen entsteht den Arbeitgebern also ein deutlicher Zeitaufwand, wenn ein ursprünglich kurzfristiges Beschäftigungsverhältnis nachträglich sozialversicherungspflichtig wird. Im Median über alle befragten Arbeitgeber mit Nachforderungen liegt der durchschnittliche Zeitaufwand bei 165 Minuten (2 Stunden und 45 Minuten) pro Fall. Hinzu kommen Sachkosten (ohne die nachzuzahlenden Sozialversicherungsbeiträge selbst) von rund 190 Euro, etwa für die Unterstützung durch eine Steuerberaterin bzw. einen Steuerberater oder eine Rechtsanwältin bzw. einen Rechtsanwalt. Bei einem durchschnittlichen Lohnsatz von 34,50 Euro pro Stunde²⁹ beläuft sich der Erfüllungsaufwand damit auf insgesamt rund 285 Euro pro Fall³⁰ für die Bearbeitung der Nachforderung von Sozialversicherungsbeiträgen.

Im Jahr 2019 meldeten 194 753 Arbeitgeber kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse bei der Minijob-Zentrale an. Überträgt man den in der Stichprobe festgestellten Anteil von 28 % der Arbeitgeber mit Nachforderungen in der letzten Prüfung auf alle Arbeitgeber und berücksichtigt den rund vierjährigen Turnus der Betriebsprüfung, so dürften rein rechnerisch pro Jahr bei ca. 13 633 Arbeitgebern mit kurzfristig Beschäftigten Sozialversicherungsbeiträge nachgefordert werden.³¹

Für die Bearbeitung dieser Fälle entstehen den Arbeitgebern in Deutschland hochgerechnet Personal- und Sachkosten in Höhe von rund 3,9 Millionen Euro jährlich³². Diese Kosten werden nicht als Erfüllungsaufwand eingeordnet, da dieser methodisch grundsätzlich unter der Annahme eines normkonformen Verhaltens der Normadressaten steht. Werden kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse beanstandet und Sozialversicherungsbeiträge nachgefordert, so ist natürlich keinesfalls jedem betroffenen Arbeitgeber eine Absicht zur Verletzung sozialversicherungsrechtlicher Regelungen zu unterstellen. Dennoch handelt es sich gerade bei der Verletzung von Zeitgrenzen oder bestehender Berufsmäßigkeit um Fälle, in denen das Vorgehen

Jährlicher Personal- und Sachkostenaufwand der Arbeitgeber bei Nachforderungen

²⁹ durchschnittlicher Lohnsatz für die Gesamtwirtschaft (Wirtschaftszweige A bis S ohne O)

³⁰ 2,75 Stunden x 34,50 Euro/Stunde + 190 Euro = 284,88 Euro

³¹ Die tatsächliche Zahl an Beanstandungen lässt sich den Prüfstatistiken nach Auskunft der DRV Bund leider nicht entnehmen.

³² 284,88 Euro x 13 633 Fälle pro Jahr = 3 883 769 Euro pro Jahr

des Arbeitgebers vom Rentenversicherungsträger als „vorsätzlich oder grob fahrlässig“ beurteilt wird (§ 8 Abs. 2 Satz 4 SGB 4; Geringfügigkeits-Richtlinien 2018, S. 76-79; vgl. Kapitel 2.2.1). Kann der Arbeitgeber anhand der zu den Entgeltunterlagen genommenen Dokumente nachweisen, dass er alle erforderlichen Angaben vom Arbeitnehmer angefordert hat, so greift die Amnestieregelung und es werden keine Sozialversicherungsbeiträge nachgefordert. Diese Fälle sollten von den befragten Arbeitgebern nicht genannt und bei der errechneten Fallzahl also gar nicht berücksichtigt werden. Kommt es jedoch zu Nachforderungen, kann normkonformes Verhalten somit zumindest nicht per se angenommen werden.

Nachforderungen aus der Sicht von Steuerberatern

Die Befragung der Steuerberaterinnen und Steuerberatern zeigt ein ähnliches Bild der Auffälligkeiten von kurzfristigen Beschäftigungsverhältnissen bei Betriebsprüfungen: Ein Drittel der externen Dienstleister gibt an, dass bei einem ihrer Mandanten in der letzten Prüfung Sozialversicherungsbeiträge nachgefordert wurden, weil die Zeitgrenzen oder die Berufsmäßigkeit kurzfristiger Beschäftigungsverhältnisse nicht korrekt beurteilt wurden. Bei zwei Dritteln der Befragten gab es keine entsprechenden Fälle. Somit nennen sowohl Arbeitgeber als auch Steuerberaterinnen und Steuerberater Probleme bei der Betriebsprüfung in rund jedem dritten bis vierten Fall.

Die Steuerberaterinnen und Steuerberater nennen insgesamt 10 Beanstandungsgründe, und auch hier spiegeln sich die Erfahrungen der Arbeitgeber wider: Probleme bereiten falsche oder unvollständige Angaben der Beschäftigten (4 Nennungen), eine Überschreitung der Zeitgrenzen (3 Nennungen) oder die Berufsmäßigkeit der Beschäftigung, z. B. wegen Arbeitslosigkeit des Beschäftigten (3 Nennungen).

5 Ergebnisse zu den Szenarien

Die Einschätzungen von Arbeitgebern und externen Dienstleistern zu den geschilderten Szenarien soll Aufschluss darüber geben, ob mögliche Änderungen im Sozialversicherungs- oder Steuerrecht Entlastungs- und Vereinfachungspotenziale eröffnen können.

5.1 Einschätzungen zu Szenario A

Wie ausführlich erläutert (Kapitel 2.3.1), sieht Szenario A vor, dass die Prüfung auf Berufsmäßigkeit einer kurzfristig ausgeübten Beschäftigung entfällt. Stattdessen wäre die kurzfristige Beschäftigung daran gebunden, dass das durchschnittliche Entgelt 120 Euro je Arbeitstag nicht übersteigt. Zudem dürfte das Entgelt aus allen kurzfristigen Minijobs eines Beschäftigten je Kalenderjahr 5 400 Euro nicht überschreiten.

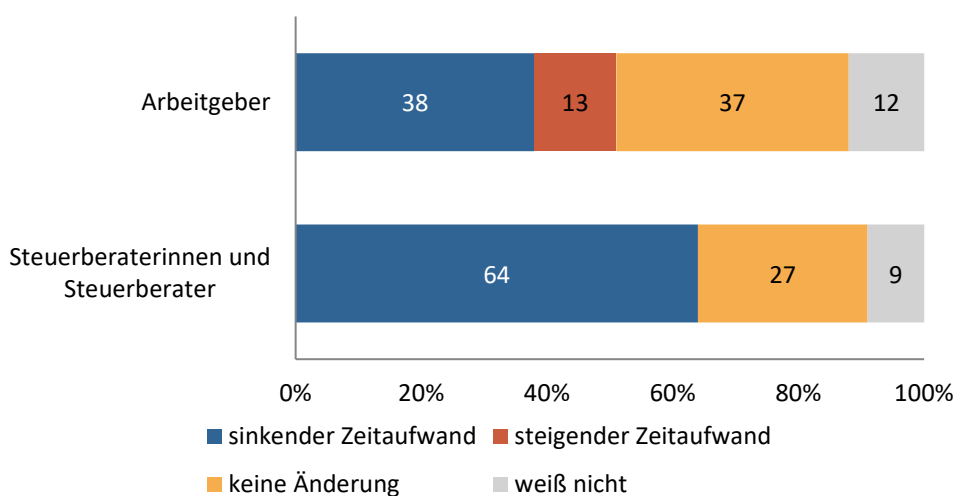
Hinter Szenario A steht der Gedanke, dass wesentlicher Aufwand im Rahmen der Einstellung eines kurzfristig Beschäftigten durch die Prüfung auf Berufsmäßigkeit entsteht. Diese orientiert sich an zahlreichen Kriterien und Konstellationen, die der Arbeitgeber ermitteln und prüfen muss. Feste Entgeltgrenzen wären demgegenüber konkrete Größen, die eindeutig über die Zulässigkeit einer kurzfristigen Beschäftigung entscheiden und dadurch möglicherweise die Arbeitgeber von bürokratischem Aufwand entlasten könnten.

In der Erhebung schätzen 38 % der Arbeitgeber, dass ihr Zeitaufwand durch Szenario A voraussichtlich sinken würde. 37 % nehmen jedoch an, dass sich ihr Zeitaufwand nicht ändern würde, und 13 % vermuten sogar einen höheren Zeitaufwand durch Szenario A.

Zeitaufwandsänderung durch Szenario A

Diejenigen Arbeitgeber, die mit einem sinkenden Zeitaufwand rechnen, schätzen, dass sich der Aufwand für die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung um rund die Hälfte verringern würde (Median: -50 %). Diejenigen, die mit steigendem Aufwand rechnen, erwarten eine Verdoppelung des Zeitaufwands (Median: +100 %).

Abbildung 17: Einschätzung der Zeitaufwandsänderung durch Szenario A durch Arbeitgeber (n=84) sowie Steuerberaterinnen und Steuerberater (n=22) (Angaben in % der Befragten)



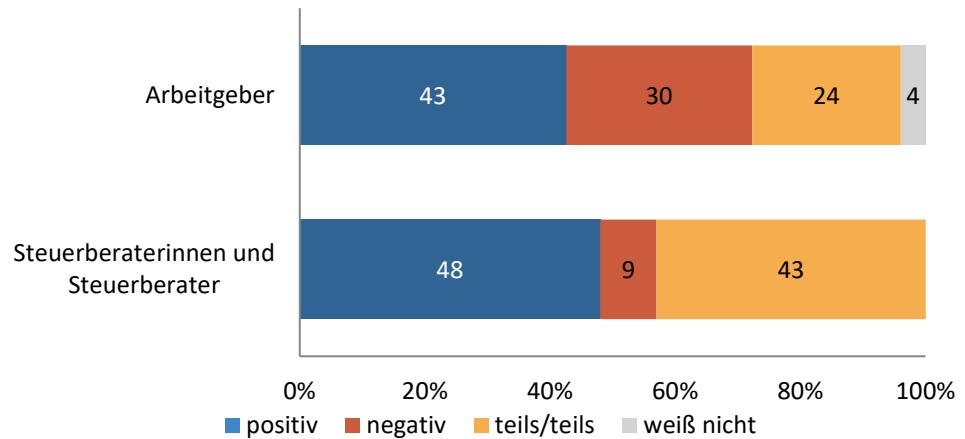
Bei den Steuerberaterinnen und Steuerberatern ist der Anteil derer, die eine Zeitersparnis erwarten, deutlich höher: 64 % (14 Befragte) rechnen mit einer deutlichen Zeitersparnis für die sozialversicherungsrechtliche Prüfung (Median: -42 %). 27 % (6 Befragte) sehen keine Auswirkung auf den Zeitaufwand.

Die Befragten sollten angeben, ob sie Szenario A insgesamt eher positiv oder negativ sehen. Sowohl bei Arbeitgebern als auch bei Steuerberaterinnen und Steuerberatern sind die Antworten gemischt: Annähernd die Hälfte der Befragten in beiden Gruppen sieht das Szenario positiv. Allerdings findet knapp jeder dritte Arbeitgeber das Szenario negativ. Zudem schätzen 24 % der Arbeitgeber und sogar 43 % der Steuerberaterinnen und Steuerberater das Szenario als teilweise positiv und teilweise negativ ein. Ein klares Befürworten oder Ablehnen des Szenarios durch die

Beurteilung des Szenarios

Mehrheit der Betroffenen ist damit weder bei Arbeitgebern noch den externen Dienstleistern erkennbar.

Abbildung 18: Beurteilung des Szenarios A durch Arbeitgeber (n=84) sowie Steuerberaterinnen und Steuerberater (n=23) (Angaben in % der Befragten)



Die Befragten wurden gebeten, ihre Einschätzung zu erläutern. Bei den Arbeitgebern gab es 59 Nennungen zu Vorteilen des Szenarios, 45 kritische und 18 sonstige Anmerkungen. Bei den Steuerberaterinnen und Steuerberatern sind es 23 Nennungen zu Vorteilen, 9 kritische und 3 sonstige Anmerkungen.

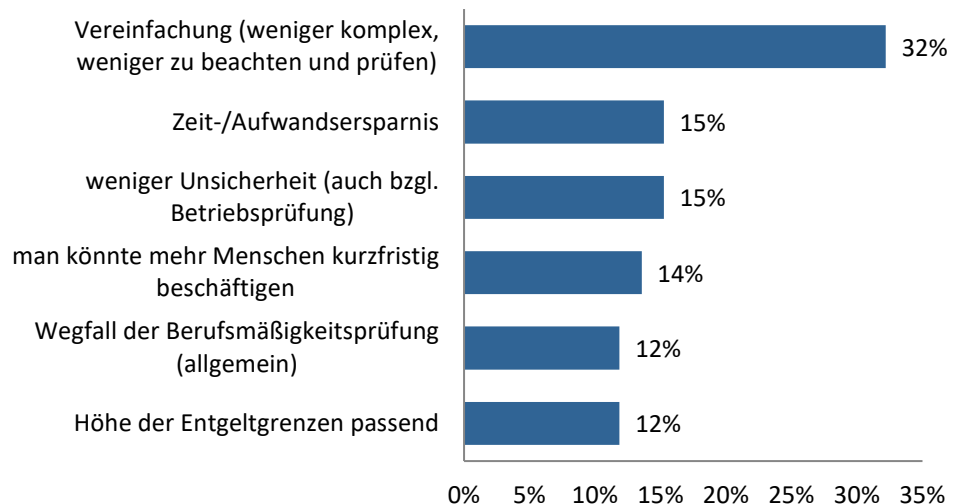
Positive Einschätzungen

„Das wäre eine Arbeitserleichterung, da Berufsmäßigkeit schwieriger zu prüfen ist als ‚Zahlen‘.“

Als positiv sehen die Arbeitgeber v. a. an, dass weniger Aspekte bei der Einstellung zu beachten und zu überprüfen sind. Entsprechend ist ein Zeitersparnis möglich bzw. wird die Unsicherheit für den Arbeitgeber reduziert, auch wenn es um spätere Betriebsprüfungen geht. Einige Arbeitgeber erklären auch, dass sie dadurch evtl. mehr Personen kurzfristig beschäftigen könnten, oder merken an, dass die Höhe der Entgeltgrenzen des Szenarios für sie passend wäre.

„Das Szenario würde bedeuten: Wenn ich mich an diese Eckdaten halte, kann mir nichts passieren.“

Abbildung 19: Begründungen zu Vorteilen von Szenario A durch die Arbeitgeber (Angaben in % der 59 Nennungen; n=80 Arbeitgeber mit einer Einschätzung zu Szenario A)



Eine ähnliche Einschätzung kommt von den Steuerberaterinnen und Steuerberatern. Diese wurden als Experten ergänzend in geringerer Anzahl befragt, sodass entsprechend weniger Nennungen zusammengetragen wurden. Die Ergebnisse werden daher im Folgenden nicht prozentual, sondern in absoluten Zahlen ausgewiesen:

„Das würde Rechtssicherheit bedeuten. Man könnte einen Mustervertrag für die Mandanten anbieten, dann wäre das Thema gegessen.“

Tabelle 7: Begründungen zu Vorteilen von Szenario A durch die Steuerberaterinnen und Steuerberater (Angaben in Zahl der Nennungen, n=23 Steuerberaterinnen und Steuerberater mit einer Einschätzung zu Szenario A)

	Zahl der Nennungen
Vereinfachung (weniger komplex, weniger zu beachten und prüfen)	8
Wegfall der Berufsmäßigkeitprüfung (allgemein)	5
Zeit-/Aufwandsersparnis	4
Entgeltgrenzen sind besser/einfacher einzuhalten	3
Rechtssicherheit	2
Höhe der Entgeltgrenzen passend	1
Nennungen insgesamt	23

Es gibt allerdings auch kritische Anmerkungen: Gut die Hälfte der von den Arbeitgebern genannten Argumente gegen Szenario A betrifft die Höhe der Entgeltgrenzen. Die Arbeitgeber kritisieren teilweise, dass sie dann keine kurzfristige Beschäftigung mehr nutzen könnten, da sie derzeit höhere Entgelte zahlen. Gerade spezialisierte Fachkräfte erwarten höhere Entgelte, aber auch im Saisongeschäft oder etwa im Veranstaltungsbereich arbeiten die Beschäftigten für kurze Zeit viele Stunden pro Tag und verdienen dann häufig ebenfalls mehr als 120 Euro pro Tag. Andere Arbeitgeber kritisieren v. a. die Jahresentgeltgrenze von 5 400 Euro, die bei unveränderten Stundenlöhnen dazu führen würde, dass Beschäftigte nicht mehr 70 Tage lang eingesetzt werden könnten. Entsprechende Rechenbeispiele wurden bei der Erläuterung des Szenarios in Kapitel 2.3.1 vorgestellt.

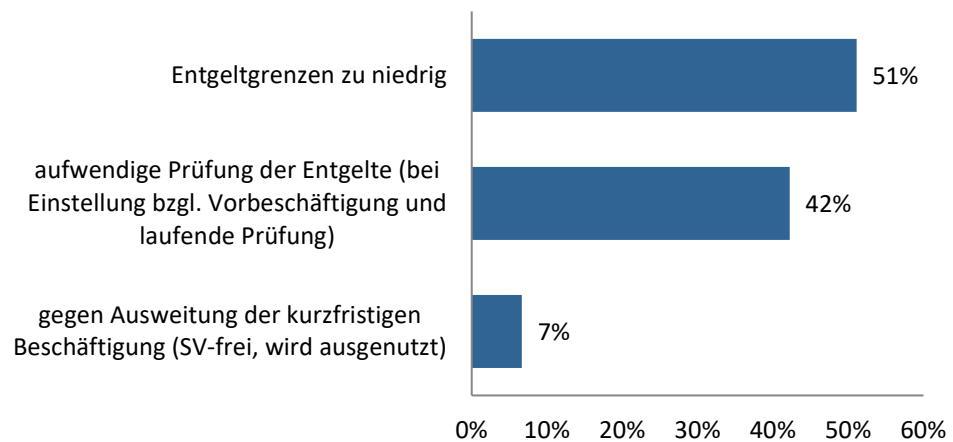
Negative Einschätzungen

„Die Entgeltgrenzen sind ein Witz! Nicht mal Pflegekräfte arbeiten für so wenig Geld.“

Im Übrigen erklären einige Arbeitgeber, dass die Einhaltung der Grenze von 5 400 Euro für Entgelte aus kurzfristiger Beschäftigung pro Jahr einen hohen Aufwand verursachen würde. Bei der Einstellung müssten nicht mehr nur die Zeiten, sondern auch die Entgelte aus vorherigen kurzfristigen Beschäftigungsverhältnissen berücksichtigt werden. Zudem sei im Verlauf der kurzfristigen Beschäftigung laufend zu prüfen, dass die tägliche und die jährliche Entgeltgrenze nicht überschritten werden. Drei Arbeitgeber (7 % der kritischen Nennungen) befürchten zudem, dass die kurzfristige Beschäftigung bei Abschaffung der Prüfung auf Berufsmäßigkeit von anderen Arbeitgebern ausgenutzt würde.

„Berufsmäßigkeit muss nur einmalig geprüft werden, die Entgeltgrenze gilt es laufend zu prüfen.“

Abbildung 20: Begründungen zu Nachteilen von Szenario A durch die Arbeitgeber (Angaben in % der 45 Nennungen, n=80 Arbeitgeber mit einer Einschätzung zu Szenario A)



„Das wäre keine Erleichterung. Statt der Dokumentation der Berufsmäßigkeitsprüfung wäre dann der Nachweis der Verdiensthöhe nötig.“

Weitere Anmerkungen

Die kritischen Einschätzungen der Steuerberaterinnen und Steuerberater decken sich weitgehend mit denen der Arbeitgeber: Von 9 Nennungen der externen Dienstleister beziehen sich 5 darauf, dass die Entgeltgrenzen zu niedrig seien. 4 kritisieren die aufwendige Prüfung der Entgelte bei der Einstellung und im Verlauf der kurzfristigen Beschäftigung.

15 Nennungen der Arbeitgeber sprechen sich nicht gezielt für oder gegen Szenario A aus, sondern liefern sonstige Hinweise. In 8 Fällen erklären Befragte, dass die Prüfung auf Berufsmäßigkeit nicht übermäßig aufwendig sei und daher ihre Abschaffung keine wesentliche Entlastung darstellen würde. 4 Arbeitgeber betonen, dass die Zeitgrenze von 70 Arbeitstagen für sie ein größeres Problem bei der Einstellung bedeute als die Prüfung auf Berufsmäßigkeit. 3 Arbeitgeber finden, dass die Entgeltgrenzen in Szenario A höher anzusetzen seien, gerade angesichts der Höhe des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns und der Entwicklung der Lohnniveaus insgesamt.

Auch zwei Steuerberaterinnen und Steuerberater erklären, dass die Entgeltgrenzen angesichts des regelmäßig steigenden gesetzlichen Mindestlohns ebenfalls steigen müssten.

Insgesamt gemischte Rückmeldungen zu Szenario A

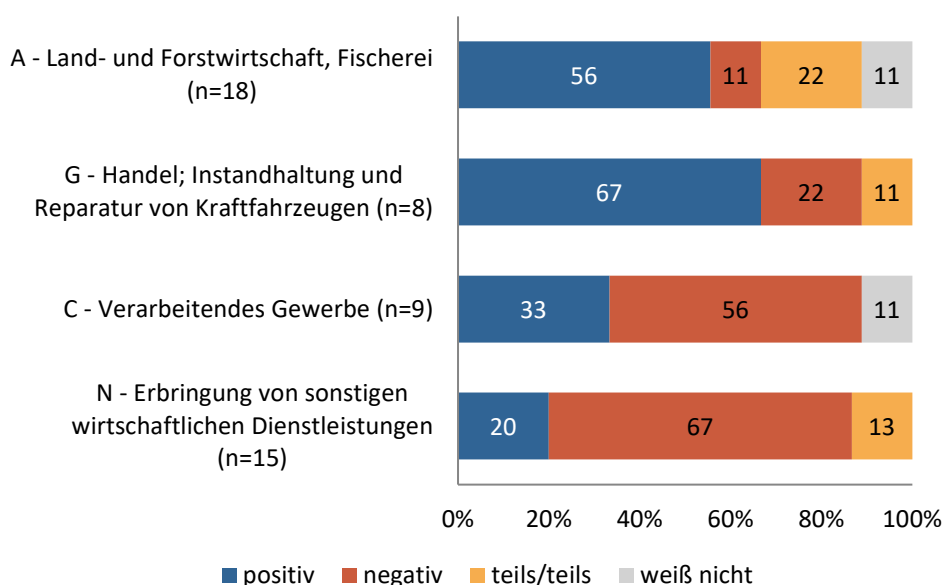
Insgesamt ist keine klare Tendenz der Befragten für oder gegen Szenario A auszumachen. Zwar gibt es mehr positive als negative Einschätzungen; insgesamt zeigt sich aber ein sehr gemischtes Bild. Die Befragten halten Szenario A in erster Linie eine einfachere Prüfung im Rahmen der Einstellung kurzfristig Beschäftigter und eine größere Sicherheit durch die konkreten Entgeltgrenzen zugute; ein Teil der Befragten rechnet auch mit einer Zeitersparnis durch Szenario A. Kritik richtet sich v. a. gegen die als zu gering eingeschätzte Höhe der beiden Entgeltgrenzen. Zudem wird neuer Aufwand befürchtet, da die Einhaltung beider Entgeltgrenzen bei der Einstellung und laufend während des Beschäftigungsverhältnisses zu kontrollieren sei.

Angesichts dieser sehr heterogenen Rückmeldungen - gerade aus der Wirtschaft – wurde untersucht, ob es möglicherweise unterschiedliche Einschätzungen in verschiedenen Wirtschaftsbereichen gibt. In der Befragung entstand der Eindruck, dass Arbeitgeber aus manchen Branchen dem Szenario positiver gegenüberstehen als andere und dass gerade die Höhe der Entgeltgrenzen von Arbeitgebern aus manchen Wirtschaftsbereichen häufiger als zu niedrig bemängelt wird als in anderen Wirtschaftsbereichen.

Prüfung von unterschiedlichen Einschätzungen verschiedener Wirtschaftsbereiche

Kurzfristig Beschäftigte können in allen Wirtschaftsbereichen eingesetzt werden. Angesichts von insgesamt 86 Interviews mit Arbeitgebern sind keine Aussagen über systematische Branchenunterschiede möglich. In der folgenden Auswertung wurden jedoch beispielhaft die Einschätzungen der Befragten einiger Wirtschaftsabschnitte gegenübergestellt. Diese Abbildung unterstützt zumindest den Eindruck, dass gerade von befragten Arbeitgebern in der Landwirtschaft und auch im Handel Szenario A positiver eingeschätzt wird als von Befragten aus dem verarbeitenden Gewerbe oder dem Bereich wirtschaftlicher Dienstleistungen (hierzu gehören u. a. Messe- und Ausstellungsveranstalter). Durch die Antworten der Befragten entsteht der Eindruck, dass in den letztgenannten Wirtschaftsabschnitten tendenziell Stundenlöhne gezahlt werden, angesichts derer die Entgeltgrenzen des Szenarios für die Arbeitgeber zu niedrig erscheinen. Für die übrigen in der Befragung einbezogenen Wirtschaftsabschnitte liegen nicht genug Angaben vor, oder es ist keine klare Tendenz in den Antworten erkennbar.

Abbildung 21: Beurteilung des Szenarios A durch Arbeitgeber aus verschiedenen Wirtschaftsabschnitten (Angaben in % der Befragten)



In der Abbildung ist jeweils die – teils sehr geringe – Zahl der Befragten im Wirtschaftsabschnitt sichtbar. Wie erläutert, erlaubt die Stichprobengröße keinesfalls zuverlässige oder statistisch signifikante Aussagen über systematische Unterschiede zwischen den verschiedenen Wirtschaftsabschnitten. Die Auswertung spiegelt jedoch die Vermutung wider, dass die Einschätzungen zu Szenario A je nach Wirtschaftsbereich unterschiedlich ausfallen.

5.2 Einschätzungen zu Szenario B

In Kapitel 2.3.2 wird Szenario B ausführlich dargestellt. Aufbauend auf dem Gedanken, dass eine Pauschalbesteuerung für die Arbeitgeber möglicherweise weniger aufwendig ist als eine individuelle Besteuerung nach Lohnsteuerabzugsmerkmalen, untersucht Szenario B verschiedene Möglichkeiten, die Nutzung der 25%igen Pauschsteuer auszuweiten.

So kann die 25%ige Pauschsteuer derzeit nur für eine Beschäftigungsdauer von höchstens 18 zusammenhängenden Arbeitstagen genutzt werden. In einem ersten Schritt prüft Szenario B, ob die Abschaffung dieser Bedingung zu einer häufigeren Nutzung der Pauschsteuer führen könnte. Anschließend wird erhoben, ob ein niedrigerer Pauschsteuersatz attraktiv wäre. Zuletzt sieht Szenario B die Möglichkeit vor, die 25%ige Pauschsteuer als einheitliche Pauschsteuer (inkl. Solidaritätszuschlag und ggf. Kirchensteuer) an die Minijob-Zentrale abzuführen statt an das Finanzamt.

Die Einschätzungen der Befragten zu diesen drei in Szenario B vorgeschlagenen Optionen werden im Folgenden nacheinander erläutert. Reine land- und forstwirtschaftliche Betriebe wurden zu Szenario B nicht befragt, da sie zumindest für einen Großteil ihrer kurzfristig Beschäftigten die günstigere 5%ige Pauschsteuer nutzen können.

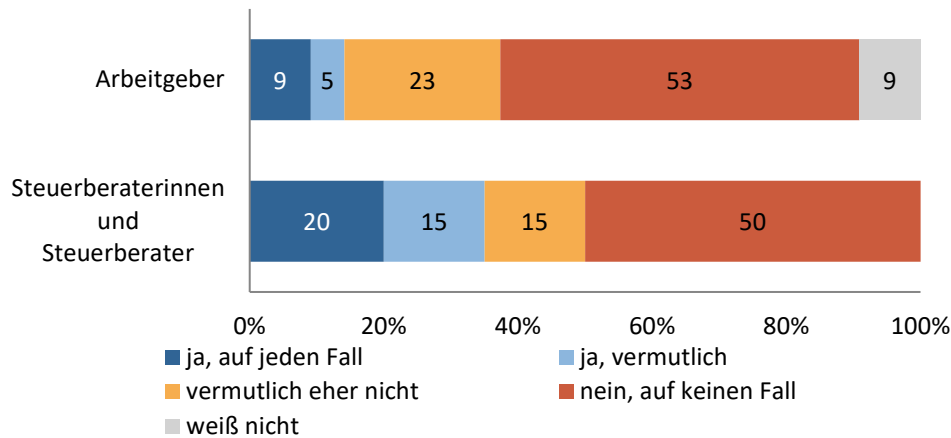
Nutzung der Pauschsteuer bei Wegfall der Beschränkung auf 18 Arbeitstage

Zunächst sollten die Arbeitgeber einschätzen, ob sie bei einem Wegfall der Beschränkung auf 18 Arbeitstage für mehr kurzfristige Minijobber als bisher die Pauschsteuer nutzen würden. Für 10 Arbeitgeber ist diese Fragestellung nicht relevant, da sie die Löhne kurzfristig Beschäftigter bereits ausschließlich pauschal besteuern. Von den übrigen Arbeitgebern würden zusammengenommen lediglich rund 14 % auf jeden Fall oder vermutlich häufiger die Pauschsteuer nutzen; 77 % würden dies eher nicht oder auf keinen Fall tun.

Eine ähnliche Tendenz zeigt sich bei den externen Dienstleistern: Hier ziehen 35 % eine stärkere Nutzung der Pauschsteuer in Erwägung, für 65 % ist dies keine Option.

Abbildung 22: Häufigere Nutzung der 25%igen Pauschsteuer durch Arbeitgeber (n=64) bzw. Steuerberaterinnen und Steuerberater (n=20) bei Wegfall der 18-Tage-Regel durch Szenario B (Angaben in % der Nennungen)

Beurteilung des Wegfalls der Beschränkung durch Arbeitgeber



Die Befragten wurden gebeten, ihre Einschätzung zu erläutern. Von den insgesamt 47 Nennungen der Arbeitgeber betrifft jede zweite die zu geringen Entgeltgrenzen. Wie in Kapitel 2.2.2 dargestellt, darf der Arbeitslohn bei Nutzung der 25%igen Pauschsteuer durchschnittlich höchstens 15 Euro je Arbeitsstunde und 120 Euro je Arbeitstag betragen; zum Zeitpunkt der Erhebung waren es noch 12 Euro je Arbeitsstunde und 72 Euro je Arbeitstag.

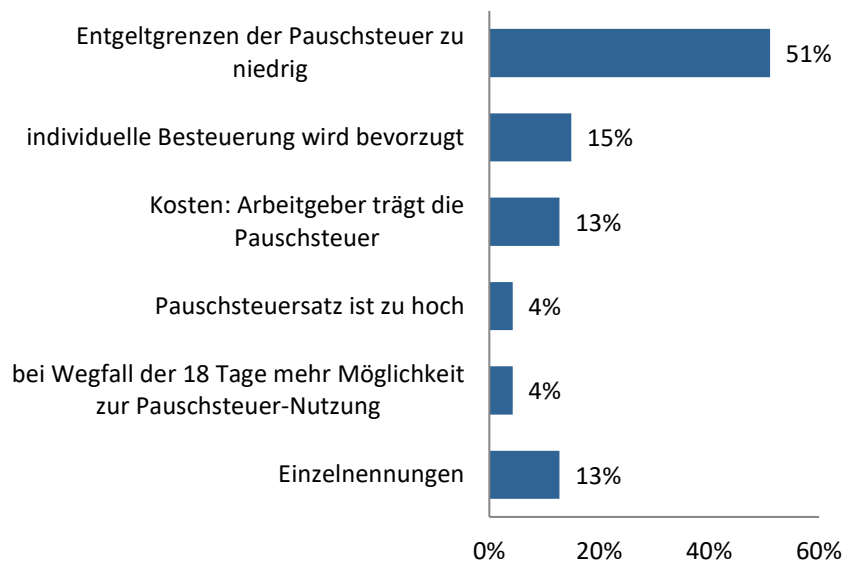
In 15 % der Nennungen erklären die Arbeitgeber, dass sie generell die individuelle Besteuerung bevorzugen; die pauschale Besteuerung verwenden sie nicht oder nur im Ausnahmefall, etwa wenn der Lohn des Beschäftigten ansonsten nach Lohnsteuerklasse V oder VI besteuert würde. In 13 % der Fälle wird kritisiert, dass der Arbeitgeber die Pauschsteuer schuldet. Bei einem 25%igen Steuersatz hat der Arbeitgeber entsprechend hohe Kosten zu tragen, weshalb die Pauschsteuer für diese Arbeitgeber nicht attraktiv ist. Dieser Umstand findet sich auch in den Auswertungen zum aktuellen Stand in Kapitel 4.4: Abgesehen von nicht erfüllten Voraussetzungen ist das häufigste Argument der Arbeitgeber gegen die Nutzung der Pauschsteuer, dass diese zu hohe Kosten für den Arbeitgeber verursacht.

„Trägt sie der Arbeitgeber, dann entsteht ein Wettbewerbsnachteil, da wir die Kosten auf die Kunden umlegen müssten.“

Lediglich zwei Arbeitgeber erklären, dass ihnen der Wegfall der Beschränkung auf 18 Arbeitstage die Möglichkeit eröffnen würde, für mehr Beschäftigte die Pauschsteuer zu nutzen.

Einmalig genannte Argumente sind in der Kategorie „Einzelnennungen“ zusammengefasst. Hier findet sich beispielsweise die Anmerkung, dass man vorwiegend Schüler und Studierende einsetzt, die bei einer individuellen Besteuerung im Veranlagungsverfahren meist gar nicht lohnsteuerpflichtig sind (vgl. Kapitel 2.2.2).

Abbildung 23: Begründungen zur Einschätzung des Wegfalls der 18-Tage-Regel in Szenario B durch die Arbeitgeber (Angaben in % der 47 Nennungen; n=52 Arbeitgeber mit einer Einschätzung zu Szenario B)



Beurteilung des Wegfalls der Beschränkung durch Steuerberaterinnen und Steuerberater

„Der Haken ist aber: die Entgeltgrenze von 12 Euro pro Stunde/ 72 Euro pro Arbeitstag ist eher zu niedrig je nach Länge des Arbeitstags, ist auch zu nah am Mindestlohn.“

„Die Einhaltung der Entgeltgrenzen lässt sich meist schon aus den Bedingungen, die im Arbeitsvertrag fixiert sind, ableiten. Der Wegfall der Beschäftigungsdauer würde es daher möglich machen, mehr Beschäftigte pauschal zu versteuern.“

Die insgesamt 19 Begründungen der Steuerberaterinnen und Steuerberater lassen sich ebenfalls Kategorien zuordnen. Kritisch merken auch die externen Dienstleister an, dass die Entgeltgrenzen für die Nutzung der Pauschsteuer zu niedrig seien bzw. der Pauschsteuersatz zu hoch sei, gerade weil die Arbeitgeber die Pauschsteuer zu tragen haben. Positiv merken einige Steuerberaterinnen und Steuerberater an, dass der Wegfall der Beschränkung auf 18 Arbeitstage zu einer häufigeren Anwendung des Pauschsteuersatzes führen könnte. Zudem seien die Bedingungen für den Arbeitgeber leichter zu überwachen und einzuhalten, wenn die Beschränkung weg-falle.

Tabelle 8: Begründungen zur Einschätzung des Wegfalls der 18-Tage-Regel in Szenario B durch die Steuerberaterinnen und Steuerberater (Angaben in Zahl der Nennungen, n=17 Steuerberaterinnen und Steuerberater mit einer Einschätzung zu Szenario B)

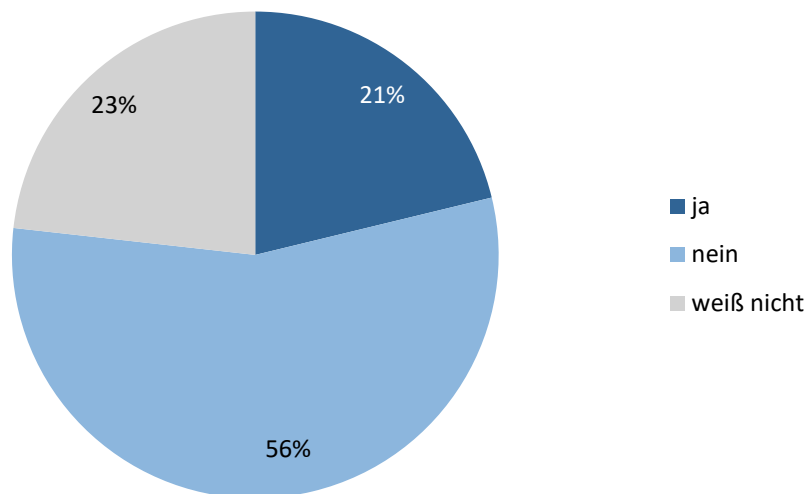
Begründung	Zahl der Nennungen
Entgeltgrenzen der Pauschsteuer zu niedrig	5
Pauschsteuersatz ist zu hoch	5
Bei Wegfall der 18 Tage mehr Möglichkeit zur Nutzung der Pauschsteuer	3
Wäre Erleichterung / geringerer Aufwand für den Arbeitgeber	3
Einzelnenennungen	3
Nennungen insgesamt	19

Variation 1: niedrigerer Pauschsteuersatz

Diejenigen Arbeitgeber und externen Dienstleister, für die die Pauschsteuer durch den Wegfall der Beschränkung nicht attraktiver würde, wurden anschließend gefragt, ob stattdessen ein niedrigerer Pauschsteuersatz zu einer stärkeren Nutzung der Pauschsteuer führen würde.

Rund jeder fünfte Arbeitgeber (21 %) könnte sich eine stärkere Nutzung bei einem niedrigeren Pauschsteuersatz vorstellen, für über die Hälfte (56 %) würde sich dagegen nichts ändern. Bei den Steuerberaterinnen und Steuerberatern ist das Bild weniger eindeutig: Von 13 Befragten bejahen 6 eine stärkere Nutzung, weitere 6 verneinen sie, einer ist unentschieden.

Abbildung 24: Stärkere Nutzung des Pauschsteuersatzes bei niedrigerem Steuersatz durch die Arbeitgeber (Angaben in % der Befragten; n=56 Arbeitgeber)



Wer einer stärkeren Nutzung zustimmt, sollte zusätzlich angeben, wie hoch der Pauschsteuersatz höchstens sein dürfte. Die Antworten der betreffenden 12 Arbeitgeber bedeuten im Median einen Steuersatz von höchstens 13 % (Minimum 2, Maximum 18). Die 6 Steuerberaterinnen und Steuerberater, die die Frage beantworteten, gaben im Median einen Pauschsteuersatz von 15 % an (Minimum 2, Maximum 15). In beiden Befragtengruppen findet sich bei Einzelnen der Wunsch nach einem 2%igen Pauschsteuersatz. Dieser kann bislang nur für 450-Euro-Minijobber herangezogen werden, ist aber deshalb ein den Arbeitgebern und externen Dienstleistern geläufiger Steuersatz.

Als weitere Option prüft Szenario B das Entlastungspotenzial, wenn die 25%ige Pauschsteuer künftig an die Minijob-Zentrale abgeführt werden könnte statt ans Finanzamt. Das Vorgehen wäre dann analog zur 2%igen Pauschsteuer für geringfügig entlohnte Beschäftigte. Die Umlagen sind ohnehin an die Minijob-Zentrale abzuführen – würde auch die pauschale Lohnsteuer an die Minijob-Zentrale entrichtet, entfielen für die betreffenden Beschäftigungsverhältnisse der zusätzliche Kontakt mit dem Finanzamt.

Ob sich dies auf den Zeitaufwand der Arbeitgeber auswirken würde, sollten allerdings nur diejenigen Arbeitgeber einschätzen, die bereits die 25%ige Pauschsteuer nutzen. Nur diese Arbeitgeber sind in der Lage zu beurteilen, ob und wie sich das Abführen der Pauschsteuer an eine andere Stelle als bislang auf ihren Zeitaufwand

Variation 2: Entrichtung als einheitliche Pauschsteuer an die Minijob-Zentrale

„Läuft alles maschinell. An wen die Steuer geht, macht für die Bearbeitung keinen Unterschied.“

auswirken könnte. Eine Einschätzung liegt damit von lediglich 21 befragten Arbeitgebern vor. Von diesen erwarten 20 (95 %), dass sich ihr Zeitaufwand durch das Abführen der Steuer an die Minijob-Zentrale nicht ändern würde, ein Befragter ist unsicher. Eine Zeitersparnis erwartet kein Arbeitgeber.

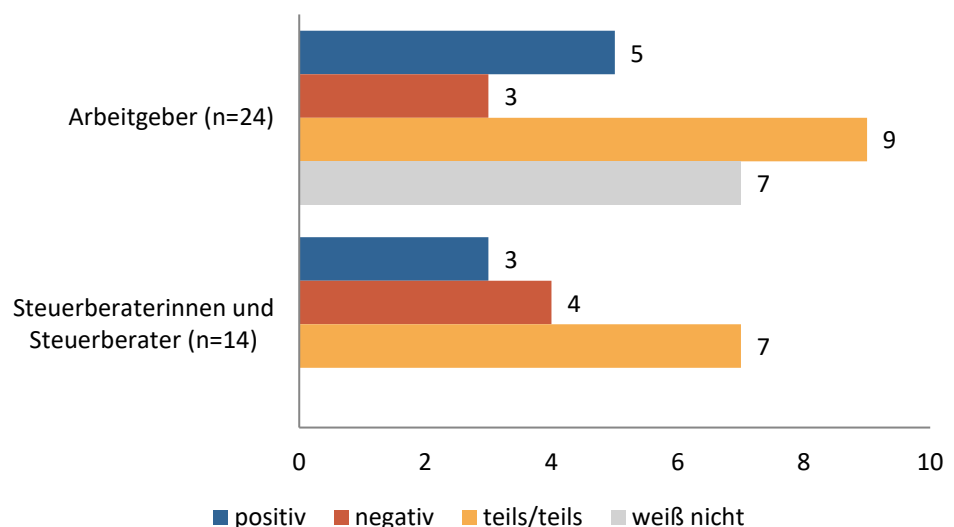
Von den 12 Steuerberaterinnen und Steuerberatern, die mit Pauschsteuern arbeiten und die Frage beantworteten, erwarten 10 ebenfalls keine Änderung des Zeitaufwands. Einer nimmt an, dass der Zeitaufwand sinkt, kann aber die Größenordnung dieser Entlastung nicht einschätzen; ein weiterer ist unentschieden.

Tabelle 9: Einschätzung der Zeitaufwandsänderung durch die Zahlung der Pauschsteuer an die Minijob-Zentrale in Szenario B

	Arbeitgeber (n=21)	Steuerberaterinnen und Steuerberater (n=12)
Steigender Zeitaufwand	0	0
Sinkender Zeitaufwand	0	1
Keine Änderung	20	10
Weiß nicht	1	1

Die Steuer an die Minijob-Zentrale statt an das Finanzamt abzuführen, hat also aus Sicht der meisten Befragten keine Auswirkungen auf ihren Zeitaufwand. Es ist aber natürlich möglich, dass andere Vorteile mit diesem Szenario verbunden wären. Daher wird abschließend untersucht, ob die befragten Arbeitgeber und externe Dienstleister die Zahlung der Pauschsteuer an die Minijob-Zentrale statt an das Finanzamt eher positiv oder eher negativ sehen.

Abbildung 25: Beurteilung der Zahlung der Pauschsteuer an die Minijob-Zentrale in Szenario B (Angaben in Zahl der Befragten)



In beiden Befragtengruppen überwiegt die Einschätzung, dass das Szenario teils positiv, teils negativ wäre. Die Erläuterungen zu dieser Einschätzung wurden kategorisiert. Die häufigste Begründung in beiden Befragtengruppen ist, dass die Zahlung

der Pauschsteuer an die Minijob-Zentrale keinen Unterschied machen würde. Zudem erklären einige, dass die Entrichtung der Steuer ohnehin vollständig oder weitgehend automatisiert laufe. Vor allem auf Steuerberaterseite wird zudem angemerkt, dass weiterhin das Finanzamt zuständig sein sollte; schließlich sei es auch für die Lohnsteuer aller übrigen Beschäftigten zuständig mit Ausnahme der 450-Euro-Minijobber. Positiv wird von manchen angemerkt, dass es gut wäre, mit der Minijob-Zentrale nur noch eine Stelle als Ansprechpartner zu haben. Dies war auch der Grundgedanke des Szenarios, der allerdings nur von einigen Befragten aufgegriffen wird. Unter den Einzelnennungen findet sich etwa die Anmerkung, dass man einen bestehenden Ablauf ändern müsse, ohne entscheidende Vorteile daraus zu ziehen.

Tabelle 10: Begründung der Einschätzung zur Zahlung der Pauschsteuer an die Minijob-Zentrale in Szenario B (Angaben in Zahl der Nennungen)

	Arbeitgeber (n=16)	Steuerberaterinnen und Steuerberater (n=14)
Egal, macht keinen Unterschied	9	6
Zahlungen laufen (weitgehend) automatisiert	4	3
Nur eine Stelle als Ansprechpartner wäre gut	4	2
Zahlungen sollten beim Finanzamt bleiben	1	4
Einzelnennungen	2	2
Nennungen insgesamt	20	17

Insgesamt scheint Szenario B nur für einen Teil der Befragten attraktiv: Der Wegfall der Beschränkung auf 18 Arbeitstage würde rund jeden siebten Arbeitgeber und jeden dritten Steuerberater dazu bewegen, die 25%ige Pauschsteuer für mehr kurzfristig Beschäftigte als bislang zu nutzen. Die Befragten, bei denen der Wegfall der Beschränkung nicht zu einer häufigeren Anwendung der Pauschsteuer führen würde, wären allerdings auch von einem niedrigeren Pauschsteuersatz nur teilweise zu überzeugen: Für jeden fünften entsprechenden Arbeitgeber und rund die Hälfte der Steuerberaterinnen und Steuerberater wäre ein niedrigerer Pauschsteuersatz von durchschnittlich 13 bzw. 15 % attraktiv. Die Möglichkeit, die 25%ige Pauschsteuer künftig an die Minijob-Zentrale statt an das Finanzamt abzuführen, sehen die Befragten recht unterschiedlich. Eine Zeitersparnis wäre damit aber nach fast einstimmiger Einschätzung nicht verbunden.

Insgesamt gemischte bis kritische Rückmeldungen zu Szenario B

Zu den in Kapitel 4.4 aufgeführten Vorbehalten gegen die Pauschalbesteuerung des Arbeitslohns kurzfristig Beschäftigter zählen v. a. die steuerrechtlichen Bedingungen; neben der Beschränkung auf 18 Arbeitstage sind dies im Wesentlichen die Entgeltgrenzen. Zudem bedeutet die Pauschsteuer zusätzliche Lohnnebenkosten, da sie vom Arbeitgeber geschuldet wird. Diese Vorbehalte konnten die Vorschläge des Szenarios offenbar nicht wesentlich entkräften. Die hier untersuchten Optionen wären für einige Arbeitgeber und externe Dienstleister interessant, stoßen aber

insgesamt auf verhaltene Resonanz. Die Einschätzung der Auswirkungen hypothetischer Modelle stellt in einer Interviewsituation hohe Anforderungen an die Befragten; daher kann eine Erhebung stets nur wenige Szenarien einbeziehen. So hat Szenario B für die betrachteten steuerrechtlichen Variationen begrenzte Potenziale zur Entlastung von bürokratischem Aufwand aufzeigen können. Über das Potenzial anderer alternativer Ausgestaltungen der steuerrechtlichen Rahmenbedingungen sind an dieser Stelle keine Aussagen möglich.

6 Weitere Hinweise und Verbesserungsvorschläge der Befragten

In der Erhebung wurden bei Arbeitgebern und externen Dienstleistern Schwierigkeiten mit der sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung und der Besteuerung im Falle von kurzfristig Beschäftigten erfragt. Zudem wurden Verbesserungs- und Entlastungsmöglichkeiten in Form zweier Szenarien zu sozialversicherungs- bzw. steuerrechtlichen Änderungen untersucht. Die im Rahmen dieser Fragestellungen gewonnenen Erkenntnisse sind in den Kapitel 4 und 5 ausführlich dargestellt.

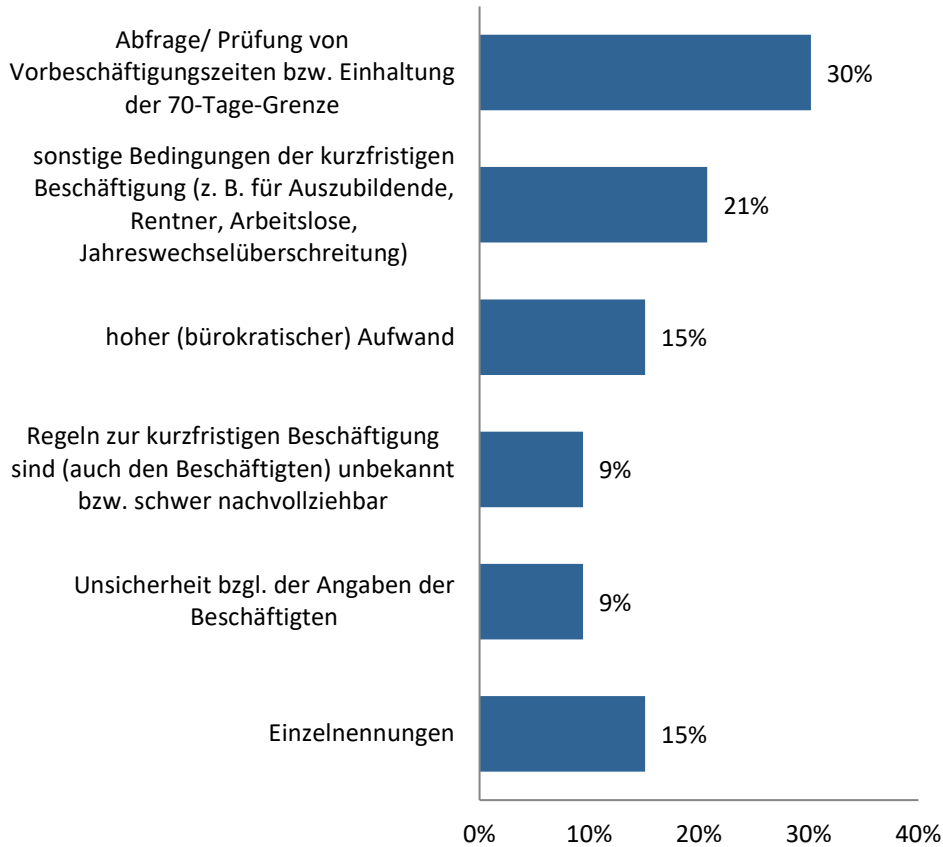
Abschließend wurden die befragten Arbeitgeber bzw. Steuerberaterinnen und Steuerberater gebeten anzugeben, welche weiteren Aspekte bei kurzfristigen Minijobs für sie unklar, aufwendig oder schwierig umzusetzen sind. Ebenso wurden – abgesehen von den Szenarien – Verbesserungsvorschläge oder Anregungen erfragt, wie die gesetzlichen Regelungen für kurzfristige Minijobs vereinfacht oder unbürokratischer umgesetzt werden können. Diese Fragen sollten das Bild abrunden: Möglicherweise werden so Schwierigkeiten bei der Handhabung kurzfristiger Beschäftigungsverhältnisse erkennbar, die in der vorherigen Befragung nicht systematisch betrachtet wurden, aber für Arbeitgeber bzw. Steuerberaterinnen und Steuerberater eine wesentliche Rolle spielen. Ebenso sollten weitere Vereinfachungs- und Entlastungsideen eingesammelt werden, die möglicherweise die betrachteten Szenarien ergänzen oder Impulse für vielversprechende neue Ansätze liefern können.

Die Ergebnisse der beiden offenen Fragestellungen wurden jeweils nach Inhalten kategorisiert, um eine bessere Übersicht über die Themen zu gewährleisten, die aus der Sicht von Arbeitgebern und externen Dienstleistern relevant sind.

Hinsichtlich weiterer Aspekte im Zusammenhang mit kurzfristiger Beschäftigung, die als unklar, aufwendig oder schwierig umzusetzen eingeschätzt werden, machten 47 % der befragten Arbeitgeber und 38 % der Steuerberaterinnen und Steuerberater Angaben.

Abbildung 26: Weitere aufwendige oder schwierige Aspekte bei kurzfristiger Beschäftigung aus Sicht der Arbeitgeber (Angaben in % der 53 Nennungen, n=40 Arbeitgeber)

Weitere aufwendige oder schwierige Aspekte aus Arbeitgebersicht



Von den insgesamt 53 Nennungen der Arbeitgeber betreffen 30 % die Zeitgrenzen der kurzfristigen Beschäftigung. Die Arbeitgeber müssen darauf achten, dass die Grenze von 70 Arbeitstagen je Kalenderjahr nicht überschritten wird. Daher müssen sie bei der Einstellung kurzfristig Beschäftigter die Zahl der Arbeitstage aus vorherigen kurzfristigen Beschäftigungen abfragen und während des laufenden kurzfristigen Beschäftigungsverhältnisses überwachen, dass die Grenze von insgesamt 70 Arbeitstagen nicht überschritten wird. Die Vorbeschäftigungszeiten verursachen damit sowohl bei der Einstellung kurzfristig Beschäftigter als auch bei der Personaleinsatzplanung Aufwand für die Arbeitgeber. Mehrere Arbeitgeber merken auch an, dass man die Richtigkeit der Angaben der Beschäftigten zu Vorbeschäftigungen nicht kontrollieren könne.

„Als Arbeitgeber hat man das Gefühl, dass kurzfristige Beschäftigung vom Staat nicht gewünscht ist.“

Rund jede fünfte Nennung betrifft sonstige Bedingungen, die je nach der Konstellation von Personen- und Erwerbsstatus für kurzfristig Beschäftigte zutreffen. Hier werden beispielhaft verschiedene Sachverhalte eingebracht, etwa die unterschiedlichen Regelungen zu Studierenden und Auszubildenden sowie die Handhabung von ausländischen Arbeitskräften oder Personen, die ein freiwilliges soziales Jahr machen. Ebenso wird hier die Vorgabe genannt, dass bei einer kalenderjahrüber-

„Alles sehr aufwendig: Tagesgrenzen, Pauschalierung, Personengruppen für das ‚Volk‘ nicht nachvollziehbar.“

schreitenden kurzfristigen Beschäftigung eine Pause von zwei Monaten erforderlich sei, bevor eine neue Rahmenvereinbarung geschlossen werden dürfe, da die Beschäftigung ansonsten als regelmäßig gelte (vgl. Kapitel 2.2.1).

Einige Arbeitgeber kritisieren zudem den hohen bürokratischen Aufwand für kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse. Beispielhaft wird hier wiederum die Einhaltung der Zeitgrenze von 70 Arbeitstagen genannt, aber auch die Aufzeichnung der Arbeitsstunden von Minijobbern.³³ 5 Nennungen zufolge sind die Regeln zur kurzfristigen Beschäftigung unbekannt bzw. schwer nachvollziehbar: Einerseits finden es diese Arbeitgeber teilweise selbst schwierig, bei spezifischen Konstellationen über die Zulässigkeit einer kurzfristigen Beschäftigung zu entscheiden; andererseits haben manche den Eindruck, dass die Beschäftigten die Regeln nicht kennen bzw. mit Unverständnis darauf reagieren. Ebenfalls 5 Arbeitgeber kritisieren einen Aspekt, der zuvor ausführlicher im Zusammenhang mit der sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung thematisiert wurde: Die Arbeitgeber müssen sich auf die Angaben der Beschäftigten (etwa zu Vorbeschäftigungszeiten und dem aktuellen Status) verlassen, ohne diese überprüfen zu können. Sonstige Aspekte wurden jeweils nur einmal genannt, etwa Kritik an arbeitsrechtlichen Regelungen oder Probleme mit der Krankenversicherung.

Weitere aufwendige oder schwierige Aspekte aus Steuerberatersicht

„Die kurzfristige Beschäftigung ist null attraktiv, sie wird daher dem Mandanten nicht empfohlen. Es ist zu viel Verwaltungsaufwand.“

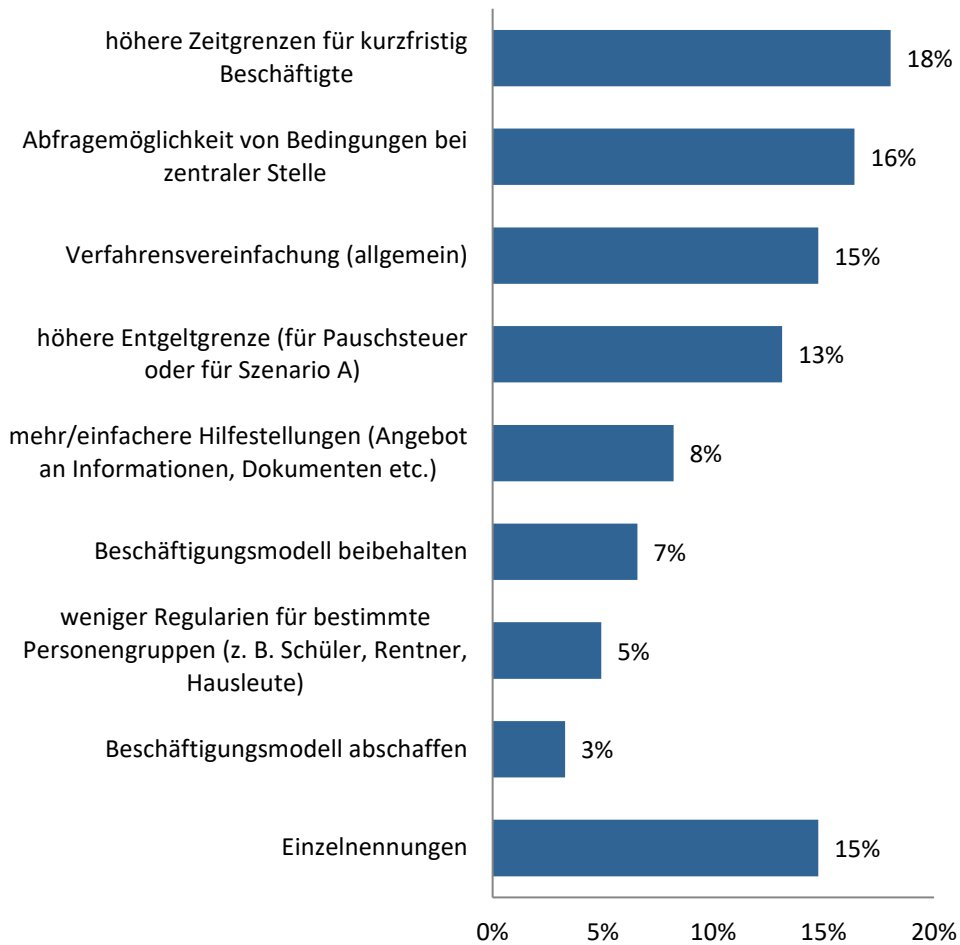
Von den befragten Steuerberaterinnen und Steuerberatern konnten 9 Nennungen zu weiteren schwierigen oder aufwendigen Aspekten zusammengetragen werden. Dabei finden sich die von den Arbeitgebern genannten Aspekte auch bei den externen Dienstleistern wieder: Jeweils 2 Befragte nennen die Einhaltung der 70-Tage-Grenze als Schwierigkeit oder verweisen darauf, dass man sich auf die Angaben der Beschäftigten verlassen müsse. Ebenfalls 2 Steuerberaterinnen und Steuerberater nennen das Kriterium der „Regelmäßigkeit“, welches nicht klar definiert sei und Auslegungsspielraum biete. Drei Einzelnennungen konnten nicht inhaltlich zusammengefasst werden, spiegeln aber von den Arbeitgebern genannte Aspekte wieder (zu hoher Aufwand, Regelungen für spezifische Konstellationen von Personen- oder Erwerbsstatus).

Weitere Verbesserungsvorschläge und Anregungen aus Arbeitgebersicht

Gerade vor dem Hintergrund, dass die Rückmeldungen zu den beiden vorgeschlagenen Szenarien ein eher gemischtes Bild von deren Vereinfachungspotenzial zeichnen, ist die Frage nach weiteren Verbesserungsvorschlägen oder Anregungen von besonderem Interesse. 59 % der Arbeitgeber und 79 % der Steuerberaterinnen und Steuerberater machten hierzu Angaben.

³³ § 17 Abs. 1 und 2 MiLoG regelt die Pflicht der Arbeitgeber zur Aufzeichnung der täglichen Arbeitszeit aller geringfügig Beschäftigten.

Abbildung 27: Weitere Verbesserungs- und Vereinfachungsvorschläge zur kurzfristigen Beschäftigung von den befragten Arbeitgebern (Angaben in % der 61 Nennungen, n=51 Arbeitgeber)



Von den 61 Vorschlägen der befragten Arbeitgeber fordert knapp jeder fünfte höhere Zeitgrenzen für kurzfristig Beschäftigte, die maximal 70 Arbeitstage bzw. 3 Monate pro Kalenderjahr in diesem Beschäftigungsmodell arbeiten dürfen.

In 16 % der Nennungen wünschen sich die Arbeitgeber die Möglichkeit, die Bedingungen der kurzfristigen Beschäftigung bei einer Stelle abfragen zu können. Dabei wird etwa die Abfrage genannt, ob jemand arbeitsuchend gemeldet ist; v. a. aber geht es um die Vorbeschäftigungszeiten aus kurzfristiger Beschäftigung, die man z. B. bei der Minijob-Zentrale oder der Rentenversicherung allgemein, beim Finanzamt oder den Krankenkassen abfragen möchte. Derzeit ist dies nicht möglich: Da die Beschäftigung sozialversicherungsfrei ist, liegen den Krankenkassen keine Daten hierzu vor; auch das Finanzamt hat ausschließlich Informationen zu den Lohnsteuerdaten. Kurzfristige Beschäftigungen sind bei der Minijob-Zentrale an- und abzumelden. Hieraus lässt sich die Dauer eines Beschäftigungsverhältnisses ablesen, aber die Zahl der Arbeitstage ist nicht Teil dieser Meldung. Eine Einschätzung zu Realisierbarkeit und Potenzial dieses Vorschlags findet sich in Kapitel 9 beim Ausblick zu den weiteren Vereinfachungsmöglichkeiten.

„Man sollte die Vorbeschäftigungszeiten bei der Minijob-Zentrale abfragen können. Dann müsste man sich hier nicht mehr auf die Angaben des Beschäftigten verlassen.“

15 % der Nennungen beziehen sich auf nicht näher konkretisierte Verfahrensvereinfachungen, 13 % wünschen sich eine höhere Entgeltgrenze. Dies wird entweder

auf die Regelungen zur Nutzung der 25%igen Pauschsteuer bezogen (hier darf das Entgelt durchschnittlich höchstens 15 Euro je Arbeitsstunde und 120 Euro je Arbeitstag betragen) oder noch einmal auf die Entgeltgrenzen des Szenarios A (120 Euro je Arbeitstag und 5 400 Euro im Kalenderjahr).

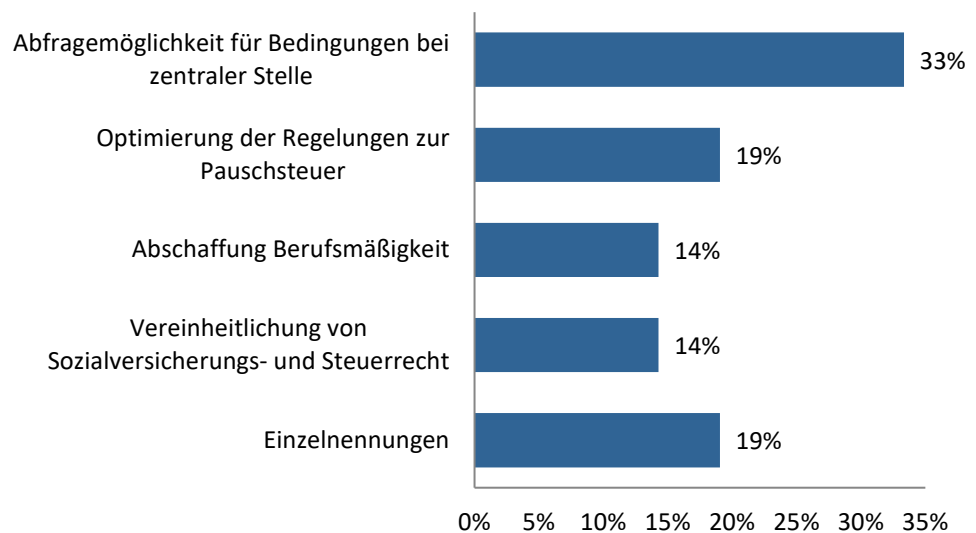
Gewünscht werden außerdem weitere Hilfestellungen der Verwaltung, u. a. in Form eines größeren Informationsangebots, aber in Einzelnennungen auch in Form von Schulungen oder Informationsveranstaltungen zum Thema. Einige Befragte plädieren allgemein dafür, das Beschäftigungsmodell unbedingt beizubehalten; einzelne dagegen finden, man sollte die kurzfristige Beschäftigung ganz abschaffen.

Zahlreiche Einzelnennungen können nicht zu Kategorien zusammengefasst werden. Hier wird z. B. gefordert, das Kriterium der Regelmäßigkeit und die Regeln für kalenderjahrüberschreitende Beschäftigungen abzuschaffen oder den Arbeitslohn aus kurzfristiger Beschäftigung generell von der Lohnsteuerpflicht auszunehmen. Ebenso wird mehr Konstanz bei den Regelungen zu den Zeitgrenzen der kurzfristigen Beschäftigung gefordert, die in den vergangenen Jahren erst vorübergehend, dann dauerhaft angehoben wurden. Zudem wird vorgeschlagen, den Pauschsteuersatz niedriger anzusetzen bzw. ihn bis zu einem fixen Monatsentgelt unabhängig vom Beschäftigungsmodell anwenden zu dürfen.

Weitere Verbesserungsvorschläge und Anregungen aus Steuerberater-sicht

Von den Steuerberaterinnen und Steuerberatern wurden insgesamt 21 weitere Vorschläge genannt.

Abbildung 28: Weitere Verbesserungs- und Vereinfachungsvorschläge zur kurzfristigen Beschäftigung von den befragten Steuerberaterinnen und Steuerberatern (Angaben in % der 21 Nennungen, n=19 Steuerberaterinnen und Steuerberater)



Auch bei den externen Dienstleistern besteht der Wunsch, Sachverhalte wie etwa die Vorbeschäftigungszeiten über eine zentrale Stelle abrufen zu können. Auch hier werden als Beispiele die Minijob-Zentrale, die Rentenversicherung allgemein oder die Krankenkassen genannt. Am zweithäufigsten schlagen die Steuerberaterinnen und Steuerberater Änderungen an den Regeln zur Pauschsteuer vor. So wird etwa gewünscht, dass die 25%ige Pauschsteuer ohne zeitliche Beschränkung bzw. ohne Entgeltbeschränkung oder aber ganz generell ohne Bedingungen für alle kurzfristigen Minijobber genutzt werden kann bzw. dass der Pauschsteuersatz niedriger sein sollte. Weitere Steuerberaterinnen und Steuerberater schlagen vor, dass man das Kriterium der Berufsmäßigkeit abschaffen sollte. Nicht zuletzt sollte man aus Sicht einiger Befragter die Regelungen zum Sozialversicherungs- und Steuerrecht vereinfachen, indem man die Regelungen zu Arbeitstagen und Entgelten analog gestaltet (z. B. durch Öffnung der Möglichkeit zur 25%igen Pauschalbesteuerung für bis zu 70 Arbeitstage) oder indem man die beiden geprüften Szenarien kombiniert (Entgeltgrenzen anstelle der Berufsmäßigkeit sowie erweiterte Möglichkeit zur Nutzung der Pauschsteuer). Bei den Einzelnennungen wird beispielsweise gewünscht, dass bei Überschreitung der Grenze von 70 Arbeitstagen nur die darüber liegenden Arbeitstage als sozialversicherungspflichtige Beschäftigung gelten oder dass die kurzfristige Beschäftigung insgesamt an weniger Bedingungen geknüpft sein sollte.

„Es müsste eine Art Abfrage geben, natürlich mit Einverständnis des Bewerbers, um bestimmte Sachverhalte prüfen zu können, damit sie einem später nicht um die Ohren fliegen.“

Insgesamt nennen die befragten Arbeitgeber und externen Dienstleister also verschiedene weitere Ansatzpunkte, wo sie Vereinfachungsmöglichkeiten sehen. Diese können möglicherweise Impulse für die weitere Diskussion zur kurzfristigen Beschäftigung bieten.

7 Experteneinschätzungen

Wie in Kapitel 3.2.3 erläutert, wurde das Gesamtbild zur kurzfristigen Beschäftigung durch weitere Gespräche mit Experten aus Wirtschaft und Verwaltung abgerundet.

7.1 Einschätzungen der Wirtschaftsvertreter

Probleme und Entlastungsmöglichkeiten wurden mit Vertreterinnen und Vertretern der BDA, großer Arbeitgeber, von Lohnabrechnungssoftware-Unternehmen, der Bundessteuerberaterkammer sowie des HDE diskutiert.

Gespräch mit Wirtschaftsvertretern bei der BDA

Als Problem bezogen auf die aktuell geltenden Regelungen zur kurzfristigen Beschäftigung wurde unter anderem das Kriterium einer „gelegentlichen, nicht regelmäßigen Beschäftigung“ genannt, das sich aus § 8 Abs. 1 SGB 4 ergibt und gemäß Bundessozialgericht die regelmäßige geringfügig entlohnte Beschäftigung von der kurzfristigen Beschäftigung abgrenzen soll. In der Praxis führe diese Regelung zu

Probleme mit dem Kriterium Regelmäßigkeit

Problemen, beispielsweise bei der Frage, wann eine zweimonatige Pause nach einer kurzfristigen Beschäftigung, die sich über ein gesamtes Kalenderjahr erstreckt, einzuhalten sei und wann nicht. Bei kurzfristigen Beschäftigungen bei unterschiedlichen Arbeitgebern bestehe meist keine Notwendigkeit einer zweimonatigen Pause. Aber auch bei jahresübergreifender kurzfristiger Beschäftigung beim selben Arbeitgeber sei das Einhalten dieser Pause nicht in jedem Fall nötig. Die neuere Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG) sehe diese nur dann als zwingend an, wenn die jahresübergreifende Tätigkeit sich ähnele. Sofern der Beschäftigte z. B. in einem völlig anderen Bereich desselben Unternehmens eingesetzt würde, bestehe keine Notwendigkeit. Diese sehr ins Detail gehenden Regelungen werden in der Runde der Wirtschaftsvertreter kritisiert, da sie dazu führten, dass die verbindlichen Geringfügigkeits-Richtlinien mittlerweile auf über 150 Seiten angewachsen seien, jährlich geändert würden und man sich intensiv damit befassen müsse, um rechtlich korrekt zu handeln. Viele Arbeitgeber seien damit überfordert.

Berufsmäßigkeit als unbestimmter Rechtsbegriff

Ebenfalls schwierig sei die Prüfung auf Berufsmäßigkeit. Die Berufsmäßigkeit als unbestimmter Rechtsbegriff werde nicht vom Gesetzgeber festgelegt, sondern von der Judikative. Einzelfallentscheidungen des BSG würden in den Geringfügigkeits-Richtlinien zusammengetragen und blähten diese auf (siehe vorheriger Aspekt). Somit werde die Berufsmäßigkeitsprüfung immer komplexer. Das ergebe sich aus der Kombination verschiedener Kriterien und Lebenssituationen plus Berücksichtigung von Zwischenphasen (z. B. zwischen Schule und Studium oder Ausbildung) plus Betrachtung auch in die Zukunft.

Verschlankeung der Regelungen zur Berufsmäßigkeit

Eine Forderung der Vertreter ist daher, die Regelungen zur Berufsmäßigkeit zu verschlanken. So sollten die entsprechenden Checklisten und Entscheidungshilfen (siehe Fußnoten 6 und 7) deutlich gekürzt und zugleich konkretisiert werden. Ein Beispiel ist der Personenstatus „Studentin/Student“. Hier müsse man bisher etliche Varianten und Kombinationen durchprüfen, um zu sehen, ob eine kurzfristige Beschäftigung möglich sei. Es solle besser eine einheitliche Regelung geben nach dem Prinzip: „Ein Student ist ein Student und kann kurzfristig beschäftigt werden.“ Die Kürzungen und Klarstellungen in den Listen und Katalogen könne man untergesetzlich regeln.

Einhaltung der Zeitgrenzen

Weiterhin in der Runde diskutiert wurde die Einhaltung der Zeitgrenzen von 70 Arbeitstagen bzw. 3 Monaten. Die Berücksichtigung von Vorbeschäftigungszeiten mache die Einhaltung der Regelung schwierig. Nicht immer ginge aus den Unterlagen des Beschäftigten klar hervor, wie viele Arbeitstage bereits kurzfristig gearbeitet wurde. Bei der Betriebsprüfung durch die Rentenversicherung führe das mitunter zu Beanstandungen. Der Arbeitgeber müsse außerdem immer „in die Zukunft schätzen“, ob Zeitgrenzen eingehalten würden und die 450-Euro-Grenze erreicht würde. Gerade wenn Beschäftigte kurzfristig nach Bedarf und damit auch mit einer schwankenden Zahl an Arbeitstagen im Monat eingesetzt werden, sei dies schwierig. Die Arbeitgeber wünschen sich hier die Gewähr, dass diese Prognose in der Betriebsprüfung anerkannt werde, was nicht immer der Fall sei.

Online-Dialoganwendung mit der MJZ

Vor diesem Hintergrund ist ein Verbesserungsvorschlag der Runde, eine Online-Dialoganwendung mit der Minijob-Zentrale zu schaffen. Der Arbeitgeber würde hier

die Daten des Beschäftigten in seine Lohnabrechnungssoftware eingeben und erhalte direkt eine Rückmeldung zu den einzelnen Angaben wie Personenstatus und vor allem Vorbeschäftigungszeiten. Dann könne er zuverlässig entscheiden, ob eine kurzfristige Beschäftigung möglich sei. Dieser Vorschlag geht in eine ähnliche Richtung wie die im vorherigen Kapitel vorgebrachte Anregung sowohl aus Arbeitgeber- als auch aus Steuerbersicht. Im abschließenden Kapitel 8 wird dieser Vorschlag genauer betrachtet.

Zu den vorgestellten Szenarien gab es in der Runde durchaus kontroverse Auffassungen. So wird Szenario A von einigen Wirtschaftsvertretern begrüßt, da eine Abschaffung der Berufsmäßigkeitsprüfung eine Vereinfachung bedeute. Andere Vertreter äußern sich kritisch, da mit den dann geltenden Entgeltgrenzen kurzfristige Beschäftigung bei bestimmten Personengruppen, z. B. spezialisiertem Personal, nicht mehr möglich sei. Außerdem wird angemerkt, dass nach aktueller Rechtslage die geringfügig entlohnte Beschäftigung das Entgelt begrenze, die kurzfristige Beschäftigung dagegen die Zeit. Mit Szenario A würde man die kurzfristige Beschäftigung durch Zeit- und Entgeltgrenzen einengen. Bislang beinhalte die kurzfristige Beschäftigung keine entgeltliche Geringfügigkeit. Die Einführung einer Entgeltgrenze wäre eine komplette Abkehr von der bestehenden gesetzlichen Logik. Die Runde empfiehlt daher, das Szenario A nicht umzusetzen.

Einschätzungen zu Szenario A

Dem Szenario B wird von den Wirtschaftsvertretern wenig Bedeutung beigemessen. Die pauschale Besteuerung mit 25 % werde aus ihrer Sicht kaum angewendet, eine Änderung in diesem Bereich dürfe deshalb nur marginale Effekte haben.

Einschätzungen zu Szenario B

Der HDE plädiert dafür, die geltende Rechtslage so zu belassen, wie sie ist. Wenn man ein etabliertes Thema neu „aufbohre“, schafft man vermutlich neue Rechtsunsicherheit. Außerdem würde man Jahrzehnte der Rechtsprechung kippen.

Somit bleiben zusammenfassend als Verbesserungsvorschläge der Wirtschaftsvertreter die Vereinfachung der Berufsmäßigkeitsprüfung durch Verschlankung der relevanten Kriterien und die Einführung eines Dialog-Verfahrens mit Rückmeldung aus dem System der Minijob-Zentrale, um vorab zu prüfen, ob kurzfristige Beschäftigung möglich sei.

Ein weiteres Expertengespräch fand mit zwei Vertreterinnen des DBV statt, nachdem zuvor eine schriftliche Stellungnahme zum Projekt und zur Einschätzung der beiden Szenarien durch DBV und GLFA erfolgt war.

Gespräch mit Vertreterinnen des DBV

Die Verbandsvertreterinnen bekräftigten die herausgehobene Stellung der kurzfristigen Beschäftigung für landwirtschaftliche Arbeitgeber. Bei den kurzfristig Beschäftigten handele es sich weitgehend um ausländische Arbeitskräfte. Für die Prüfung der Voraussetzungen entstehe bei den Unternehmen ein nicht unerheblicher Zeitaufwand. Der Begriff der Berufsmäßigkeit sei nicht klar definiert, es gebe keine Regelung, welche Nachweise erforderlich seien, um den Status der Beschäftigten nachzuweisen, und es bestehe oft keine Möglichkeit, den Wahrheitsgehalt der Angaben der ausländischen Arbeitskräfte nachzuprüfen. Eine fehlerhafte Einschätzung oder das Fehlen geeigneter Nachweise führe zu oft hohen Nachforderungen der Sozialversicherung.

Besondere Schwierigkeiten bei ausländischen Beschäftigten

Szenario A ohne Jahresentgeltgrenze

Vor diesem Hintergrund würden die Verbandsvertreterinnen eine Abschaffung der Berufsmäßigkeitsprüfung, wie im Szenario A angedacht, begrüßen. Die ersatzweise Einführung einer Entgeltgrenze von durchschnittlich 120 Euro pro Arbeitstag wird als angemessen betrachtet, zumal diese mit der Entgeltgrenze aus dem Steuerrecht bei 5%iger Pauschalbesteuerung im Einklang stehe. Als problematisch wird jedoch die Jahresentgeltgrenze von 5 400 Euro angesehen. Diese sei zu gering bemessen und führe faktisch zu einer Reduzierung der möglichen Arbeitstage. Außerdem wären damit Personen mit höherer Qualifikation gegenüber anderen Beschäftigten benachteiligt, wenn diese aufgrund eines höheren Lohns dann die Jahresentgeltgrenze überschreiten und sozialversicherungspflichtig würden. Eine Jahresentgeltgrenze solle es daher nicht geben. Faktisch ergäbe sich diese aus der Multiplikation der täglichen Entgeltgrenze von 120 Euro mit den maximal möglichen Arbeitstagen und würde dann 8 400 Euro betragen.

Die Ersetzung des Kriteriums der Berufsmäßigkeit durch eine Entgeltgrenze führe aus Sicht des DBV nicht nur zu einer Entlastung der landwirtschaftlichen Arbeitgeber, sondern auch zu einem geringeren Prüfaufwand der Rentenversicherungsträger. Auch Widerspruchs- und Sozialgerichtsverfahren könnten aufgrund der Abschaffung der jetzt nicht immer eindeutigen Kriterien deutlich reduziert werden.

Stellenwert von Szenario B

Das Szenario B wird vom DBV befürwortet, habe aber nicht den Stellenwert für die Landwirtschaft wie Szenario A. Die landwirtschaftlichen Arbeitgeber nutzen bezüglich der Besteuerung entweder das Lohnsteuerabzugsverfahren nach den individuellen Steuermerkmalen oder für saisonale Arbeiten die Möglichkeit der Pauschalierung mit 5 %. Die 25%ige Pauschsteuer spiele daher nur eine geringe Rolle.³⁴

Fehlermeldung der MJZ bei Anmeldung

Weiterhin merken die beiden Vertreterinnen des DBV an, dass es hinsichtlich der Meldung der kurzfristig Beschäftigten an die Minijob-Zentrale wünschenswert sei, eine automatische Fehlermeldung zu erhalten, wenn eine kurzfristige Beschäftigung aufgrund von Vorbeschäftigungszeiten nicht möglich sei. Dieser Vorschlag weist in eine ähnliche Richtung wie die bereits beim Termin mit den Wirtschaftsvertretern und in den Befragungen der Arbeitgeber und externen Dienstleister angeregte Abfragemöglichkeit bei der Minijob-Zentrale.

7.2 Einschätzungen der Verwaltungsvertreter

Im Expertengespräch mit Vertretern des GKV-Spitzenverbands, der DRV Bund und der Minijob-Zentrale ging es um die spezifische Sicht der Verwaltung auf das aktuelle Beschäftigungsmodell sowie die untersuchten Szenarien.

Betriebsprüfung durch die DRV

Besprochen wurde unter anderem das Thema Betriebsprüfung durch die Rentenversicherungsträger. Es wurde die bereits in Kapitel 2.2.1 ausführlich beschriebene Amnestieregelung thematisiert. Aus dem Kreis der befragten Arbeitgeber, der be-

³⁴ Vor diesem Hintergrund wurde Szenario B auch nicht bei den Arbeitgebern aus dem Wirtschaftsabschnitt „Land- und Forstwirtschaft, Fischerei“ abgefragt.

fragten externen Dienstleister und Wirtschaftsexperten ergeben sich jedoch Anhaltspunkte, dass diese Regelung einen gewissen Auslegungsspielraum für die prüfende Person offenlässt. Dadurch käme es zu Beanstandungen und Nachforderungen von Sozialversicherungsbeiträgen. Die DRV Bund bemerkt dazu, dass ihre Prüferinnen und Prüfer im Rahmen der Betriebsprüfung kurzfristiger Beschäftigungsverhältnisse dazu gehalten seien, sich in die Situation der Arbeitgeber hineinzusetzen. Der Blickwinkel der Prüfung sei eben ein anderer als der des Arbeitgebers, da es einen Unterschied mache, ob man als Arbeitgeber perspektivisch für ein aufzunehmendes Beschäftigungsverhältnis prüfe oder Sachverhalte im Nachhinein als prüfende Person der DRV. Der Arbeitgeber sei jedoch gehalten, sorgfältig zu prüfen, ob die Voraussetzungen für eine kurzfristige Beschäftigung bestehen, und dies auch ordentlich zu dokumentieren. Wenn die Amnestieregelung nicht gelte, trage jedoch der Arbeitgeber die Beitragsschuld und hafte damit für nicht gezahlte Sozialversicherungsbeiträge, beispielsweise bei Arbeitslosigkeit des kurzfristig Beschäftigten, auch wenn diese vom Beschäftigten nicht mitgeteilt wurde. Den Anspruch auf die Hälfte des nachgezahlten Sozialversicherungsbeitrags könne der Arbeitgeber anschließend zivilrechtlich gegenüber dem Beschäftigten geltend machen. Dies dürfte praktisch aber in einigen Fällen schwierig sein, z. B. bei ausländischen Saisonarbeitskräften.

Aus Sicht der Minijob-Zentrale wäre die in Szenario A angedachte Entgeltgrenze gegenüber den Kriterien der Berufsmäßigkeit einfacher und klarer zu kommunizieren. Die DRV Bund vermutet dagegen, dass der Aufwand der Arbeitgeber nur verschoben würde. Anstatt die Berufsmäßigkeit zu prüfen, müsse dann die Einhaltung der Entgeltgrenze kontrolliert werden. Für die Betriebsprüfung wird auf Seite der Verwaltung sogar ein höherer Aufwand vermutet. Außerdem müsse die Einhaltung der Entgeltgrenze auch messbar sein. Derzeit wird das Entgelt aus kurzfristiger Beschäftigung nicht vom Arbeitgeber an die Sozialversicherung gemeldet. Die Einhaltung der Entgeltgrenzen des Szenarios A wäre damit nicht kontrollierbar. Daher wäre es für die Umsetzung von Szenario A nötig, dass die Arbeitgeber künftig das Entgelt aus kurzfristiger Beschäftigung zusammen mit dem Beschäftigungsverhältnis an die Minijob-Zentrale melden. Hierdurch würde also eine neue Meldepflicht für die Arbeitgeber entstehen.

Entgeltgrenze in Szenario A

Dem GKV-Spitzenverband ist es außerdem wichtig zu bedenken, dass bei Umsetzung des Szenarios A kurzfristige Beschäftigung bei Personen möglich würde, die bisher nicht kurzfristig beschäftigt werden konnten. Diese Personen würden dann nicht mehr unter die Sozialversicherungspflicht fallen. Hier gelte es zu prüfen, ob nicht Lücken in der sozialen Sicherung von bestimmten Personengruppen entstehen. Dies betreffe etwa Schulabgänger vor der Aufnahme einer Ausbildung.

Lücke in der sozialen Sicherung

Bezogen auf Szenario B sieht es die Minijob-Zentrale als unproblematisch an, sollte die Zahlung der 25%igen Pauschsteuer zukünftig an die Minijob-Zentrale erfolgen. Es dürfte kein hoher einmaliger und auch kein bedeutender laufender Mehraufwand bei der Minijob-Zentrale entstehen, da die nötigen Anbindungen an die Finanzverwaltung durch die 2%ige Pauschsteuer bei geringfügig entlohnter Beschäftigung ohnehin bereits besteht. Aus Sicht der Minijob-Zentrale sei die Abführung der Pauschsteuer an die Minijob-Zentrale bei kurzfristiger Beschäftigung gerade für

Zahlung der Pauschsteuer an MJZ

kleine Arbeitgeber möglicherweise attraktiv, da sie dann alle Informationen rund um die kurzfristige Beschäftigung – auch zum Thema Steuern – aus einer Hand bekämen. Nach Auskunft der Minijob-Zentrale gehen aktuell bei der Hotline auch häufiger Fragen zur Besteuerung der kurzfristigen Minijobber ein.

Nach der Diskussion der Szenarien erläutern die Verwaltungsvertreter, dass man derzeit ein unbegrenzt hohes Entgelt mit dem Beschäftigungsmodell sozialversicherungsfrei verdienen kann. Dies könne politisch nicht gewollt sein. Sofern Arbeitgeber die kurzfristige Beschäftigung in diesem Sinne nutzen, handele es sich um eine „Beitragsvermeidungsstrategie“.

Grundsätzliche Überlegung

Vor diesem Hintergrund wurde auch die Option zu bedenken gegeben, das Beschäftigungsmodell „Kurzfristige Beschäftigung“ komplett abzuschaffen. Es sei ein mit zahlreichen Sonderregelungen behaftetes Konstrukt, was dem geschuldet sei, dass die Beschäftigung vollständig sozialversicherungsfrei ist. Deshalb müssten gewisse Hürden mit der Wahrnehmung dieses Beschäftigungsmodells verbunden werden, um keine zu umfangreiche Inanspruchnahme zu ermöglichen. Es entstehe dadurch aber ein Missverhältnis zwischen Aufwand und Nutzen. Aus sozialpolitischer Sicht sei es wünschenswert, möglichst viele Beschäftigte in das soziale Sicherungssystem zu integrieren. Eine Abschaffung des Beschäftigungsmodells wäre demnach konsequent.

8 Fazit des Statistischen Bundesamts zu den Entlastungspotenzialen

Die vorliegende Untersuchung verfolgt das Ziel, einerseits aktuelle Abläufe und Aufwände bei der Einstellung kurzfristig Beschäftigter abzubilden. Andererseits sollen durch die Variation und Harmonisierung der sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Rahmenbedingungen Entlastungspotenziale für die Arbeitgeber identifiziert werden.

Sozialversicherungsrechtlicher Rahmen

Die befragten Arbeitgeber sowie Steuerberaterinnen und Steuerberater haben den Prozess der Einstellung kurzfristig Beschäftigter geschildert. Dabei wird deutlich, dass Unterschiede zur Einstellung eines sozialversicherungspflichtig Beschäftigten vor allem in der versicherungsrechtlichen Beurteilung liegen. Als schwierig oder aufwendig werden dabei vor allem die Prüfung von Vorbeschäftigungszeiten aus kurzfristigen Minijobs im selben Kalenderjahr, die Prüfung auf Berufsmäßigkeit der Beschäftigung sowie fehlende oder unvollständige Angaben der Beschäftigten genannt. Die Arbeitgeber müssen sicherstellen, dass eine Person höchstens 70 Tage je Kalenderjahr kurzfristig beschäftigt ist; der häufigste Grund, aus dem jemand nicht als kurzfristiger Minijobber eingestellt werden kann, sind daher zu viele Arbeitstage, die diese Person im Kalenderjahr bereits in kurzfristiger Beschäftigung ausgeübt hat.

Die Besteuerung des Arbeitslohns eines kurzfristig Beschäftigten unterscheidet sich insofern von der bei sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen, dass der Arbeitgeber zwischen zwei Varianten wählen kann: Die Besteuerung kann, wie üblich, individuell nach Lohnsteuerabzugsmerkmalen durch Abzug vom Arbeitslohn erfolgen. Alternativ kann der Arbeitslohn kurzfristig beschäftigter Arbeitnehmer mit einem pauschalen Steuersatz versteuert werden, wobei die Kurzfristigkeit hier an andere Bedingungen geknüpft ist als im Sozialversicherungsrecht. Im Fall der Pauschsteuer schuldet allerdings der Arbeitgeber die Lohnsteuer. Dies ist einer der wesentlichen Gründe, warum bei den befragten Arbeitgebern sowie Steuerberaterinnen und Steuerberatern die individuelle Besteuerung deutlich häufiger zur Anwendung kommt als die pauschale.

Steuerrechtlicher Rahmen

Um Vereinfachungs- und Entlastungsmöglichkeiten für die Wirtschaft zu prüfen, wurden zwei denkbare Szenarien entwickelt. Eines variiert die sozialversicherungsrechtlichen, das andere die steuerrechtlichen Rahmenbedingungen der kurzfristigen Beschäftigung. Die Erhebung hat jedoch gezeigt, dass beide in der Befragung untersuchten Szenarien nur begrenztes Entlastungspotenzial bieten:

Prüfung von Entlastungspotenzialen

Szenario A wird von knapp der Hälfte der Arbeitgeber befürwortet. Die feste Entgeltgrenze sei im Rahmen der Einstellung einfacher zu prüfen als die Vielzahl an Kriterien und Konstellationen, die darüber entscheiden, ob eine Beschäftigung als berufsmäßig zu bewerten ist oder nicht. Für manche Arbeitgeber würde Szenario A jedoch die Möglichkeit, kurzfristig Beschäftigte einzusetzen, stark eingrenzen. Aufgrund der Entgeltgrenzen sei das Beschäftigungsmodell – zumindest in manchen Branchen und Einsatzbereichen – nicht mehr nutzbar, da hier höhere Entgelte üblich seien. Zudem entstünde neuer Aufwand durch die Kontrolle der Entgeltgrenzen während des laufenden Beschäftigungsverhältnisses und im Rahmen der Einstellung (hierfür müsste der Beschäftigte zusätzlich angeben, welche Entgelte aus kurzfristiger Beschäftigung er im Kalenderjahr bereits erzielt hat).

Szenario A

Will man den Gedankengang des Szenarios weiterverfolgen, so wäre aus den genannten Gründen v. a. eine Diskussion über die derzeit vorgeschlagenen Entgeltgrenzen empfehlenswert. In manchen Branchen (etwa der Land- und Forstwirtschaft) wird in erster Linie die jährliche Entgeltgrenze von 5 400 Euro kritisiert, da sie die Zahl der möglichen Arbeitstage für kurzfristig Beschäftigte deutlich reduziere. Damit bestehe die Gefahr, dass beispielsweise Saison-Arbeitskräfte nicht die ganze Saison hindurch kurzfristig beschäftigt werden könnten. In anderen Branchen (etwa in den Bereichen Messen / Events und Gesundheitswesen) wird verstärkt die Entgeltgrenze von 120 Euro je Arbeitstag kritisiert, da qualifizierte Arbeitskräfte hier nur für deutlich höhere Entgelte gewonnen werden könnten bzw. aufgrund langer Arbeitstage die Einhaltung der Grenze problematisch sei. Tatsächlich liegt der maximal zulässige Stundenlohn bei vielen Arbeitsstunden am Tag nur wenig über dem gesetzlichen Mindestlohn. Will man also das Beschäftigungsmodell nicht über die bestehende Zeitgrenze hinaus grundsätzlich einschränken, das mögliche Entlastungspotenzial von Szenario A aber weiterverfolgen, ist eine Prüfung der Entgeltgrenzen angezeigt.

Dabei muss außerdem berücksichtigt werden, dass die Einhaltung der Entgeltgrenzen derzeit weder für den Rentenversicherungsträger noch für den Arbeitgeber (hinsichtlich der Jahresentgeltgrenze) überprüfbar wäre, da das Entgelt aus versicherungsfreier kurzfristiger Beschäftigung nicht an die Sozialversicherung gemeldet wird. Wenn Entgeltgrenzen also auch in der weiteren Diskussion entweder als wirksame Alternative oder als ein Kriterium zur Prüfung auf Berufsmäßigkeit bedacht werden sollen, setzt dies voraus, dass die Arbeitgeber künftig bei der Abmeldung eines kurzfristigen Beschäftigungsverhältnisses auch die dafür gezahlten Entgelte an die Minijob-Zentrale melden müssten.

Szenario B

Szenario B wird von den Befragten unkritisch gesehen. Allerdings bevorzugen viele Arbeitgeber sowie Steuerberaterinnen und Steuerberater die individuelle Besteuerung und würden auch bei den vorgeschlagenen Änderungen (Wegfall der Beschränkung auf 18 Arbeitstage, niedrigerer Pauschsteuersatz) nur teilweise eine häufigere Nutzung der pauschalen Lohnsteuer in Erwägung ziehen. Die zusätzliche Idee, die Pauschsteuer an die Minijob-Zentrale statt ans Finanzamt zu entrichten, hat in der Befragung zumindest kein systematisches Entlastungspotenzial für die Arbeitgeber aufzeigen können.

Stärkung der Pauschsteuer über Szenario B hinaus

Mit erweiterten Möglichkeiten zur Nutzung der Pauschalbesteuerung ist dennoch ein Entlastungspotenzial verbunden: Der Zeitaufwand der befragten Arbeitgeber für die Einrichtung der Besteuerung im Rahmen der Einstellung beträgt 8 Minuten bei individueller und 5 Minuten bei pauschaler Besteuerung; relativ gesehen können Arbeitgeber bei Nutzung der Pauschsteuer also 37,5 % des Zeitaufwands für die Einrichtung der Besteuerung neu eingestellter Minijobber sparen.

In einem nächsten Schritt könnten daher weitere Optionen geprüft werden. § 8 Abs. 1 Nummer 2 SGB 4 und § 40a Abs. 1 EStG verwenden unterschiedliche Begriffe kurzfristiger Beschäftigung, die jeweils an spezifische Bedingungen geknüpft sind. Wollte man die Nutzung der Pauschalbesteuerung für Beschäftigte fördern, die sozialversicherungsrechtlich als kurzfristige Minijobber eingestuft werden, so wären auch andere als die in Szenario B vorgeschlagenen Anpassungen im Steuerrecht denkbar. Überlegungen zur weitergehenden Harmonisierung von Sozialversicherungs- und Steuerrecht, die der Ausgangspunkt der vorliegenden Untersuchung waren (Kapitel 1), könnten beispielsweise die Entgeltgrenzen bei der 25%igen Pauschsteuer auf den Prüfstand stellen, die von den Befragten kritisiert wurden. Auch kombinierte Szenarien (etwa der Wegfall von Bedingungen zur Anwendung der Pauschsteuer bei gleichzeitig reduziertem Pauschsteuersatz) wären theoretisch denkbar, will man mögliche Entlastungspotenziale weiterverfolgen.

Weitere Vereinfachungs-ideen

Weitergehend sind auch die von den befragten Arbeitgebern, Steuerberaterinnen und Steuerberatern sowie Wirtschafts- und Verwaltungsvertretern benannten weiteren Anregungen und Vereinfachungs-ideen von besonderem Interesse.

Abfragemöglichkeit von Bedingungen bei zentraler Stelle

Auffällig ist dabei, dass sowohl Arbeitgeber als auch Steuerberaterinnen und Steuerberater sowie Wirtschaftsvertreter eine zentrale Abfragemöglichkeit zu den Bedingungen einer kurzfristigen Beschäftigung ins Gespräch bringen. Insbesondere die im Kalenderjahr bereits geleisteten Arbeitstage aus kurzfristigen Beschäfti-

gungsverhältnissen möchte man abfragen können. Bislang müssen sich die Arbeitgeber hierbei auf die Angaben der Beschäftigten verlassen, die aber unvollständig oder fehlerhaft sein können und für den Arbeitgeber nicht überprüfbar sind. Auch wenn ein Bewerber vollständige Unterlagen einreicht, geht aus diesen möglicherweise nur der Zeitraum der Beschäftigung hervor, aber nicht zwingend auch die Zahl der geleisteten Arbeitstage. Um hier eine sichere Grundlage für die Entscheidung des Arbeitgebers über eine Einstellung sowie für die Berechnung der noch für kurzfristige Beschäftigung verfügbaren Arbeitstage zu erlangen, wird eine Abfragemöglichkeit vorgeschlagen. Manche der Befragten würden diese nicht allein auf die vorherigen kurzfristigen Beschäftigungen beschränken, sondern generell die Zulässigkeit der Beschäftigung abfragen wollen.

Als zentrale Stelle, bei der diese Abfrage erfolgen könnte, wird am häufigsten die Minijob-Zentrale ins Gespräch gebracht. Sie scheint deshalb geeignet, weil die Aufnahme und die Beendigung eines Minijobs von den Arbeitgebern an die Minijob-Zentrale gemeldet werden müssen.

Eine Abfragemöglichkeit zu geleisteten Arbeitstagen in kurzfristiger Beschäftigung im Kalenderjahr könnte beispielsweise in Form einer Online-Dialoganwendung umgesetzt werden. Hierbei müssten Arbeitgeber den Namen und weitere relevante Daten zur eindeutigen Identifizierung des Beschäftigten eintragen und würden unmittelbar eine Rückmeldung erhalten. Wüsste der Arbeitgeber dann beispielsweise, dass die Person in den von vorherigen Arbeitgebern an die Minijob-Zentrale gemeldeten kurzfristigen Minijobs bereits 40 Arbeitstage im Kalenderjahr geleistet hat, so wäre es eindeutig, dass eine neue kurzfristige Beschäftigung im selben Jahr höchstens noch 30 Arbeitstage umfassen darf. Auch wenn rückgemeldet wird, dass es ein bestehendes, bislang nicht abgemeldetes weiteres Beschäftigungsverhältnis gibt, würde diese Information dem Arbeitgeber zumindest signalisieren, dass er den Beschäftigten gezielt hierauf ansprechen sollte. Damit hätte der Arbeitgeber eine Auskunft auf Basis der zum Beschäftigten gemeldeten Daten und müsste sich nicht auf die Angaben und Unterlagen des Betroffenen verlassen.

Die Minijob-Zentrale wurde um eine Einschätzung zu Umsetzbarkeit und Potenzial des Vorschlags gebeten. Aus Sicht der Minijob-Zentrale wäre eine Dialoganwendung durchaus denkbar. Die Anfrage und eine automatisierte Rückmeldung wären dann ggf. in den Meldedialog integrierbar, in dem der Arbeitgeber das Beschäftigungsverhältnis bei der Minijob-Zentrale anmeldet.

Einschätzung der Abfragemöglichkeit durch die Minijob-Zentrale

Zu berücksichtigen ist allerdings (ähnlich wie bei den Entgeltgrenzen in Szenario A), dass die Zahl der in kurzfristiger Beschäftigung geleisteten Arbeitstage bislang auch der Minijob-Zentrale gar nicht vorliegt: Die Arbeitgeber melden kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse lediglich bei der Minijob-Zentrale an und bei Beendigung wieder ab. Somit hat die Minijob-Zentrale Daten über die Beschäftigungsdauer, aber nicht über die Zahl der tatsächlich geleisteten Arbeitstage. Für die Abfragemöglichkeit wäre es daher zunächst erforderlich, dass die Arbeitgeber künftig die in einem kurzfristigen Beschäftigungsverhältnis geleisteten Arbeitstage im Zuge der Abmeldung als zusätzliches Datum melden. Alternativ könnte man lediglich anhand der Beschäftigungsdauer die Zahl der Arbeitstage schätzen (z. B. 5 Arbeitstage je

Kalenderwoche); dies würde aber zu unsicheren Ergebnissen führen. Daher wäre die für alle Arbeitgeber verbindliche Meldung an die Minijob-Zentrale die einzige Möglichkeit, die Zahl der Arbeitstage zuverlässig zu ermitteln und bei Anfragen zurückzumelden.

Die Prüferinnen und Prüfer der Rentenversicherungsträger haben gegenüber dem Arbeitgeber den Vorteil, dass sie mit zeitlichem Abstand auf die zum Beschäftigten gemeldeten Daten blicken können. Auch sie sehen jedoch lediglich die Zahl und Dauer der gemeldeten Beschäftigungsverhältnisse, nicht die genaue Anzahl der in kurzfristiger Beschäftigung geleisteten Arbeitstage. Haben sie den dringenden Verdacht, dass in einem konkreten Fall die Zeitgrenzen verletzt wurden, können sie beispielsweise zur weiteren Prüfung die Vorlage von Entgeltunterlagen verlangen. Grundsätzlich plausible Angaben verfolgen die Prüferinnen und Prüfer jedoch im Regelfall nicht weiter.

Die Minijob-Zentrale gibt außerdem zu bedenken, dass die Überschreitung der zulässigen Arbeitstage aufgrund von Vorbeschäftigungen allein nicht unmittelbar zu Nachforderungen im Rahmen der Betriebsprüfung führt: Kann der Arbeitgeber anhand der Unterlagen belegen, dass er den Arbeitnehmer nach vorherigen Beschäftigungen gefragt und ihm diese Zeiten nicht oder nicht vollständig angegeben wurden, so greift die Amnestieregelung. In diesem Fall wird die Beschäftigung erst mit Bekanntgabe der entsprechenden Feststellung durch den Rentenversicherungsträger versicherungspflichtig; Nachzahlungen drohen nicht. Daher scheint aus Sozialversicherungssicht eine entsprechende Abfragemöglichkeit zu Vorbeschäftigungen möglich, aber nicht zwingend erforderlich, da das Risiko für den Arbeitgeber sehr begrenzt sei.

Fazit zum Entlastungspotenzial der Abfragemöglichkeit

Das Entlastungspotenzial bestünde also bei Einrichtung der beschriebenen Abfrage bei der Minijob-Zentrale v. a. darin, dass die Arbeitgeber die Beschäftigten nicht mehr nach vorherigen kurzfristigen Beschäftigungen im Kalenderjahr fragen und dazugehörige Unterlagen nicht mehr verlangen müssten. Stattdessen erhielten sie die benötigten Informationen über eine Abfrage bei der Minijob-Zentrale. Um diese Informationen jedoch überhaupt verfügbar zu machen, wäre künftig die Zahl der geleisteten Arbeitstage bei jeder Abmeldung eines kurzfristigen Beschäftigungsverhältnisses zusätzlich zu melden. Der möglichen Entlastung der Arbeitgeber stünde damit begrenzter neuer Aufwand gegenüber.

Eine umfassende Prüfung aller Bedingungen einer kurzfristigen Beschäftigung (inkl. der Kombination von persönlichem und Erwerbsstatus) im Dialogverfahren kann die Minijob-Zentrale nicht leisten. Wesentliche Daten zur Beurteilung der Berufsmäßigkeit (etwa zu bestehenden sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen oder zum Bezug von Sozialleistungen) liegen nicht der Minijob-Zentrale vor, sondern beispielsweise der Krankenversicherung. Eine umfassende Prüfung zu einer Person ist damit nicht möglich.

Die Diskussion mit den Projektbeteiligten wird zeigen, ob der Vorschlag einer zentralen Abfragemöglichkeit weiterzuverfolgen ist. Er wurde von zahlreichen Gesprächspartnern in der Untersuchung genannt und bietet ein Entlastungspotenzial für die Arbeitgeber, setzt aber die Einführung einer neuen Meldepflicht voraus. Will

man letztere vermeiden, könnte die Minijob-Zentrale auf Basis ihrer vorhandenen Daten lediglich die Zahl der im Kalenderjahr bereits angemeldeten kurzfristigen Beschäftigungsverhältnisse und ggf. die dazugehörigen Zeiträume in einem Dialogverfahren rückmelden. Möglicherweise wäre auch dies bereits eine Hilfestellung für die Arbeitgeber, die dann wüssten, dass sie von einem Bewerber gezielt die Unterlagen zu einer bekannten Zahl an kurzfristigen Beschäftigungsverhältnissen verlangen müssten. Erhalten sie diese Unterlagen nicht, wäre eine Beschäftigung in Form eines kurzfristigen Minijobs nicht ratsam. Ob das Angebot dieser Information für die Arbeitgeber im Gegenzug den Umstellungsaufwand der Minijob-Zentrale für dessen Implementierung in einem Dialogverfahren rechtfertigt, wird mit den Projektbeteiligten zu besprechen sein.

Ein weiterer Ansatzpunkt dürfte die von den Wirtschaftsvertretern vorgebrachte Anregung sein, die Checklisten und Entscheidungshilfen zu verschlanken, anhand derer die Arbeitgeber beurteilen, ob eine kurzfristige Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt würde. Die Berufsmäßigkeit wird in erster Linie durch Einzelfallentscheidungen der Gerichte definiert. Hier wird angeregt, sich auf die anhand der rechtskräftigen Urteile unverrückbaren Kriterien und Konstellationen zu beschränken und diese anhand eines möglichst knappen und konkret formulierten Katalogs für den Arbeitgeber leichter überprüfbar zu machen.

*Verschlan-
kung von Check-
listen und Entscheidungs-
hilfen*

Die Nutzung bestimmter Dokumente und Hilfestellungen ist dabei für die Arbeitgeber keineswegs vorgeschrieben; letztlich müssen sie die erforderlichen Angaben in geeigneter Form zusammentragen und dokumentieren. Zu den häufig genutzten Hilfestellungen zählen jedoch sicherlich die „Arbeitshilfe zur Prüfung der Berufsmäßigkeit unter Berücksichtigung verschiedener Fallgestaltungen“ (Fußnote 6, S. 27) und die Checkliste der BDA (Fußnote 7, S. 27), die in Abstimmung mit der Minijob-Zentrale entwickelt wurde. Eine mögliche Überarbeitung könnte daher beispielsweise durch Minijob-Zentrale und BDA gemeinsam in Erwägung gezogen werden. Sofern die Reduzierung der Checklisten und Entscheidungshilfen auf das absolut notwendige Minimum an gerichtlich festgelegten Kriterien tatsächlich zu einer deutlichen Kürzung und Präzisierung der Dokumente führt, dürfte dies in der Folge eine Arbeitserleichterung für die Arbeitgeber bedeuten. In den von den Arbeitgebern in der Befragung genannten weiteren Verbesserungsvorschlägen findet sich der Wunsch nach einfacheren Hilfestellungen für die Beurteilung kurzfristiger Beschäftigungsverhältnisse. Auch wurde die Vereinfachung der Regularien für bestimmte Personengruppen angeregt, die sich ebenso in den Dokumenten wiederfinden würde.

Weitere Ansatzpunkte

Das mögliche Entlastungspotenzial weiterer Anregungen aus den Gesprächen mit Arbeitgebern, Steuerberaterinnen und Steuerberatern sowie Expertinnen und Experten aus Wirtschaft und Verwaltung sollte in den Diskussionen ebenfalls berücksichtigt werden, v. a.

- höhere Zeitgrenzen für kurzfristige Beschäftigung und
- eine Überarbeitung der Regelungen zur Pauschsteuer (Reduzierung der Bedingungen, z. B. hinsichtlich der Entgeltgrenzen).

Vermutlich nicht durchsetzbar, aber wegen mehrfacher Nennung durch die Ansprechpartner dennoch aufzuführen, sind die Vorschläge,

- das Kriterium der Berufsmäßigkeit ersatzlos zu streichen oder
- die Ausgestaltung des kurzfristigen Minijobs als versicherungsfreie Beschäftigung abzuschaffen.

Die Diskussion mit den Projektbeteiligten kann somit auf verschiedenen Anregungen aufbauen und deren Realisierbarkeit und Entlastungspotenzial in den Blick nehmen. In diesem Zuge können möglicherweise auch zusätzliche, bislang nicht bedachte Ideen zur Weiterentwicklung der kurzfristigen Beschäftigung gewonnen werden.

9 Ausblick der Auftraggeber³⁵

Der vorliegende Bericht des Statistischen Bundesamtes liefert wertvolle Erkenntnisse über den Aufwand für Arbeitgeber durch die sozialversicherungsrechtlichen und steuerrechtlichen Regelungen zur kurzfristigen Beschäftigung nach geltendem Recht und bei Annahme der in den Szenarien A und B beschriebenen Variationen.

Bei den Szenarien A und B handelt es sich nicht um konkret zu überprüfende mögliche Gesetzesänderungen, sondern um Modelle zur Einschätzung, wie sich mögliche Variationen der Rechtslage auf die Handhabung kurzfristiger Beschäftigungsverhältnisse durch die Arbeitgeber auswirken könnten.

Sozialversicherungsrechtliche Aspekte

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt vor, wenn die Beschäftigung von Beginn an auf 70 Arbeitstage oder drei Monate im Jahr begrenzt ist und sie – soweit das monatliche Arbeitsentgelt regelmäßig 450 Euro übersteigt – nicht berufsmäßig ausgeübt wird. Mehrere kurzfristige Beschäftigungen innerhalb eines Kalenderjahres sind zusammenzurechnen. Für eine kurzfristige Beschäftigung sind weder von den Be-

³⁵ Der Ausblick der Auftraggeber wurde dem Ergebnisbericht des Statistischen Bundesamtes im August 2021 ergänzend beigelegt.

schäftigten noch vom Arbeitgeber Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung abzuführen. Arbeitgeber zahlen Beiträge zur Unfallversicherung, die Umlage U 2 sowie ggf. die Umlage U 1 und die Insolvenzgeldumlage.

Die Erhebungen des Statistischen Bundesamtes ergeben für die sozialversicherungsrechtliche Prüfung einen durchschnittlichen Zeitaufwand für den Arbeitgeber von 15 Minuten (18 Minuten bei teils interner, teils externer Bearbeitung). 71 % der Arbeitgeber nennen Aspekte, die sie als schwierig oder aufwendig empfinden. Die häufigste Nennung ist dabei mit 23 % die Prüfung der Vorbeschäftigungszeiten aus kurzfristiger Beschäftigung und die Berechnung der noch für kurzfristige Beschäftigung verfügbaren Arbeitstage. Danach folgt mit 14 % der Nennungen, dass Angaben oder Unterlagen der Beschäftigten unvollständig sind. In 13 % der Nennungen wird die Prüfung der Berufsmäßigkeit als kompliziert und/oder uneindeutig empfunden. Ebenfalls in 13 % der Nennungen geht es um junge Beschäftigte, die noch nicht wissen, ob sie ein Studium oder eine Ausbildung aufnehmen, oder die sich kurzfristig umentscheiden. Die Steuerberaterinnen und Steuerberater nennen als häufigste Schwierigkeiten, dass die Angaben der Beschäftigten unvollständig seien; Änderungen würden nicht mitgeteilt (28 %), die Prüfung der Vorbeschäftigungszeiten (24 %) und Verständnisprobleme bei Mandanten oder Beschäftigten (16 %).

Die Prüfung der bestehenden Vorbeschäftigungszeiten eines kurzfristig Beschäftigten bei Aufnahme der Beschäftigung und die innerhalb eines Kalenderjahres noch für kurzfristige Beschäftigung verfügbaren Arbeitstage wird von 23 % der Arbeitgeber als schwierig angesehen.

Prüfung der Zeitgrenzen

Deshalb sind diesbezüglich im Vierten Gesetz zur Änderung des Seefischereigesetzes vom 26. Mai 2021 Regelungen vorgesehen, die mehr Transparenz schaffen. Ab dem 1. Januar 2022 erhält der Arbeitgeber bei Anmeldung einer kurzfristigen Beschäftigung eine automatisierte Mitteilung von der Minijob-Zentrale, ob für den Beschäftigten im Kalenderjahr weitere kurzfristige Beschäftigung bestanden haben oder zum Zeitpunkt der Anmeldung bestehen.

Bislang besteht noch keine Pflicht des Arbeitgebers, die tatsächlichen Beschäftigungstage an die Minijob-Zentrale zu melden. Technisch wäre es möglich, eine neue Meldung mit diesen Daten einzuführen. Bei Aufnahme einer neuen Beschäftigung hätte der Arbeitgeber die Möglichkeit, bei der Minijob-Zentrale die Tage des Beschäftigten, die er bereits im laufenden Kalenderjahr in einer kurzfristigen Beschäftigung beschäftigt war, abzurufen. Dieses Abrufverfahren hinsichtlich der bereits bestehenden Beschäftigungstage müsste neu eingeführt werden.

Diese zusätzliche Meldung sowie der Abruf der Beschäftigungstage würden zu einem zusätzlichen Aufwand bei den Arbeitgebern führen.

Des Weiteren könnten Informationen fehlen, wenn die Abmeldung der bisherigen Beschäftigung noch nicht erfolgt ist oder die Beschäftigung noch nicht beendet wurde und die neue Beschäftigung schon aufgenommen wird. Dadurch könnte es beim Abruf der Daten zu den Vorbeschäftigungszeiten zu Meldungen ohne Beschäftigungstage kommen, obwohl eine kurzfristige Beschäftigung in diesem Kalenderjahr bereits vorliegt.

Ein mögliches alternatives Abrufverfahren durch ein Bring- oder Push-Verfahren, bei dem die Minijob-Zentrale den Arbeitgeber automatisch informiert, wie viele Beschäftigungstage des Beschäftigten vorliegen, ist technisch möglich. Hierbei würden jedoch die gleichen Probleme hinsichtlich der fehlenden Informationen auftreten wie beim aktiven Abrufen der Daten. Darüber hinaus könnte ein Push-Verfahren dazu führen, dass der Arbeitgeber Informationen zu Beschäftigten erhält, die nicht mehr bei ihm beschäftigt sind, wenn die Abmeldung noch nicht erfolgt ist. Damit ergäbe sich die Frage, inwieweit eine solche Datenübermittlung zulässig wäre.

Fazit

Die Meldung der Beschäftigungstage eines kurzfristig Beschäftigten durch den Arbeitgeber und Übermittlung dieser Daten an einen weiteren Arbeitgeber wären technisch möglich. Damit verbunden wäre ein zusätzliches elektronisches Verfahren mit zusätzlichem Erfüllungsaufwand und Einschränkungen dahingehend, dass die Informationen in manchen Fällen nicht vollständig sein würden. Daher wurde das Statistische Bundesamt ergänzend gebeten, eine erste Schätzung vorzunehmen, wie sich ein solches Verfahren auf den Erfüllungsaufwand auswirken könne. Einer ersten Stellungnahme des Statistischen Bundesamtes ist zu entnehmen, dass sich ein solches Verfahren im Saldo positiv auf die Höhe des Erfüllungsaufwands für die Wirtschaft auswirken dürfte (siehe Anlage). Im Rahmen einer Überprüfung der neuen gesetzlichen Regelungen sollen zusätzlich auch Nutzen und Aufwand eines solchen Melde- und Abfrageverfahrens näher untersucht werden. Im Falle einer solchen Überprüfung sollte ebenfalls analysiert werden, welche Auswirkungen auf den Erfüllungsaufwand die geplanten Änderungen hinsichtlich der Einführung einer Rückmeldung über bereits bestehende kurzfristige Beschäftigungen (einschl. Arbeitstage) mit sich bringt.

Prüfung des Tatbestands der Nicht-Berufsmäßigkeit

Eine kurzfristige Beschäftigung mit einem monatlichen Arbeitsentgelt von mehr als 450 Euro liegt auch bei Einhalten der Zeitgrenzen nur dann vor, wenn sie nicht berufsmäßig ausgeübt wird. Das Bundessozialgericht sieht in ständiger Rechtsprechung die Ausübung einer zeitlich befristeten Beschäftigung als berufsmäßig an, wenn der Betreffende durch sie seinen Lebensunterhalt überwiegend oder doch in einem solchen Umfang erwirbt, dass seine wirtschaftliche Stellung zu einem erheblichen Teil auf der Beschäftigung beruht (BSG, Urteil vom 25. April 1991 – 12 RK 14/89). Die Berufsmäßigkeit kann sich aus dem Status des Arbeitnehmers oder aus dessen Erwerbsverhalten ergeben. Die Auflistung konkreter Fallgruppen findet sich in den öffentlich zugänglichen Geringfügigkeits-Richtlinien der Sozialversicherungsträger.

Von den genannten von den Arbeitgebern als schwierig oder aufwendig empfundenen Aspekten entfielen 13 % auf „die Prüfung auf Berufsmäßigkeit ist kompliziert und/oder uneindeutig“. Für sich genommen ist der Anteil an Arbeitgebern, welche das Kriterium der Berufsmäßigkeit als problematisch empfinden, als niedrig zu bewerten. Zwar könnten sich weitere genannte Aspekte auch auf die Prüfung der (Nicht)Berufsmäßigkeit beziehen, insbesondere der Aspekt „Angaben oder Unterlagen von Beschäftigten unvollständig“; eine gesicherte Feststellung dahingehend kann den Ergebnissen der Befragung jedoch nicht entnommen werden.

Die Erhebung zeigt, dass die Prüfung der Nicht-Berufsmäßigkeit für einen Teil der Arbeitgeber schwierig ist, ohne dass dieser quantitativ klar eingrenzt werden könnte. Die vorliegenden Ergebnisse lassen jedoch die Annahme zu, dass dieser Anteil eher niedrig einzuschätzen sein dürfte. Allein aus dem bürokratischen Aufwand für die Arbeitgeber durch die Prüfung des Tatbestandes der Nicht-Berufsmäßigkeit lässt sich daher jedenfalls kein dringender Handlungsbedarf für eine gesetzliche Änderung ableiten.

In Szenario A wird der Tatbestand der Nicht-Berufsmäßigkeit ersetzt durch die Entgeltgrenze von durchschnittlich höchstens 120 Euro pro Arbeitstag sowie 5 400 Euro im Kalenderjahr.

In der Erhebung schätzen 38 % der Arbeitgeber, dass ihr Zeitaufwand durch Szenario A voraussichtlich sinken würde. 37 % nehmen jedoch an, dass sich ihr Zeitaufwand nicht ändern würde, 13 % vermuten sogar einen höheren Zeitaufwand durch Szenario A.

Bei den Steuerberaterinnen und Steuerberatern ist der Anteil derer, die eine Zeiterparnis erwarten, mit 64 % deutlich höher. 27 % sehen keine Auswirkung auf den Zeitaufwand. Auch bei der Frage, ob das Szenario A eher positiv oder eher negativ gesehen wird, ist das Ergebnis gemischt (Seite 70 ff.).

Die Einschätzung des Statistischen Bundesamtes, dass insgesamt keine klare Tendenz der befragten Arbeitgeber und Steuerberater für oder gegen Szenario A zu erkennen ist (Seite 73), wird geteilt.

Zu berücksichtigen ist ferner die Einschätzung der Wirtschaftsvertreter, die im Ergebnis empfehlen, das Szenario A nicht umzusetzen (Seite 87).

Die Erhebung hat ergeben, dass durch eine gesetzliche Änderung entsprechend Szenario A für die Arbeitgeber im Durchschnitt allenfalls geringe Entlastungen beim bürokratischen Aufwand zu erwarten sind.

Fazit

Gegen eine entsprechende Regelung bestehen aber auch gewichtige Bedenken. Insbesondere würde sie zu Lücken in der sozialen Sicherung von bestimmten Personengruppen führen, da zukünftig befristete Beschäftigungsverhältnisse innerhalb der genannten Entgeltgrenzen, die gelegentlich und berufsmäßig ausgeübt werden, (anders als nach geltendem Recht) versicherungsfrei wären. Entsprechende Einschränkungen beim sozialen Schutz würden noch zunehmen, wenn - wie im Rahmen der Erhebung mehrfach gefordert - die Entgeltgrenzen höher angesetzt würden als in Szenario A.

Zudem stellt die Einführung der vorgeschlagenen Entgeltgrenzen als Voraussetzung für eine zeitliche Geringfügigkeit eine problematische Vermischung mit den Voraussetzungen für eine geringfügig entlohnte Beschäftigung dar. Bei einer Tätigkeit an 70 Tagen im Jahr können aufgrund der Jahresentgeltgrenze in Höhe von 5 400 Euro täglich rund 77 Euro verdient werden. Bei einem achtstündigen Arbeitstag können die 70 Tage nur bei einer knapp über dem gesetzlichen Mindestlohn (derzeit 9,35 Euro pro Stunde) liegenden Vergütung ausgeschöpft werden. Dies könnte als Signal missverstanden werden, dass sich das Arbeitsentgelt für kurzfristige Beschäftigung

am Mindestlohn orientieren (sollte). Schließlich ist zu erwarten, dass zukünftig mit steigendem Mindestlohn eine Anhebung der Entgeltgrenzen gefordert würde.

Entgeltgrenzen können somit den Tatbestand der Nicht-Berufsmäßigkeit für eine kurzfristige Beschäftigung nicht sachgerecht ersetzen.

Abgelehnt wird auch der vereinzelt vorgetragene Vorschlag, den Tatbestand der Nicht-Berufsmäßigkeit (ersatzlos) zu streichen. Denn die Zeitgrenze allein kann die Geringfügigkeit einer Tätigkeit nicht hinreichend begründen. Mithin entfielen die Rechtfertigung für die sozialversicherungsrechtliche Sonderstellung der kurzfristigen Beschäftigungen. Ferner würden sämtliche Beschäftigten den sozialen Schutz verlieren, die eine entsprechend zeitlich befristete Beschäftigung gelegentlich und berufsmäßig ausüben. Dies hätte zudem entsprechende Beitragsmindereinnahmen für die Sozialversicherung zur Folge.

Eine sachgerechte Alternative zum Tatbestand der Nicht-Berufsmäßigkeit ist nicht ersichtlich. Dieser ist durch die Rechtsprechung hinreichend konkretisiert worden und u. a. mit Hilfe der von der Minijob-Zentrale bereitgestellten Arbeitshilfen auch handhabbar. Der bürokratische Aufwand für die Arbeitgeber durch die Prüfung der Nicht-Berufsmäßigkeit erscheint auch im Lichte der Ergebnisse der Erhebung gerechtfertigt. Dies umso mehr, als die weitgehend sozialversicherungsfreie kurzfristige Beschäftigung für die Arbeitgeber wegen der geringen Abgabelast und im Vergleich zum Bürokratieaufwand im regulären Meldeverfahren große Vorteile hat.

Steuerrechtliche Aspekte kurzfristiger Beschäftigung

Rechtslage

Bei einer Pauschalversteuerung im Fall einer kurzfristigen Beschäftigung besteuert der Arbeitgeber den Arbeitslohn, indem er nicht die individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmale des Arbeitnehmers berücksichtigt, sondern einen festen, pauschalen Steuersatz auf den Arbeitslohn anwendet. Schuldner der Pauschalsteuer ist regelmäßig der Arbeitgeber (Abwälzung auf den Arbeitnehmer möglich, § 40 Absatz 3 Satz 2 EStG). Die Pauschalsteuer hat eine abgeltende Wirkung, d.h. die zugrundeliegenden Sachverhalte werden bei einer späteren Einkommensteuererklärung des Arbeitnehmers und bei seiner Einkommensteuerfestsetzung nicht einbezogen. Die steuerlichen Rahmenbedingungen sind in dem Projektbericht zutreffend dargestellt worden.

Die familiären und wirtschaftlichen Verhältnisse des Arbeitnehmers – und regelmäßig auch seine übrige Berufstätigkeit – sind hierbei unbeachtlich. Das Prinzip der Besteuerung nach der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit (einschließlich der Steuerfreistellung des Existenzminimums) wird insoweit durchbrochen. Im Niedriglohnssektor ist die individuelle Steuerbelastung des Arbeitnehmers aber oft gering, wenn sie nicht sogar bei 0 Euro liegt. Eine Pauschalversteuerung zulasten des Arbeitgebers kann demzufolge nur als eine optionale – nicht aber als eine verpflichtende – Vereinfachung ausgestaltet sein.

Anwendung in der Praxis

Viele Arbeitgeber - unterstützt von ihren Steuerberatern und Steuerberaterinnen - bevorzugen die individuelle Besteuerung des Beschäftigten nach dessen Lohnsteu-

erabzugsmerkmalen. Als Hauptgrund wird hierfür angegeben, dass die Voraussetzungen für die pauschale Besteuerung nicht gegeben oder die Überprüfung derselben aufwendiger gewesen wäre. Daneben wird häufiger angeführt, dass die Kosten für den Arbeitgeber (pauschale Lohnsteuer) gegen die Nutzung der Pauschalsteuer sprechen und dass die individuelle Besteuerung demgegenüber oftmals „günstiger“ sei. Beide Aspekte hängen eng miteinander zusammen.

Der Zeitaufwand für die Einrichtung der Besteuerung im Rahmen der Einstellung beträgt 8 Minuten bei individueller und 5 Minuten bei pauschaler Besteuerung. Betrachtet man den Zeitaufwand isoliert, so könnten Arbeitgeber bei Nutzung der Pauschalbesteuerung also 37,5 % des Aufwandes einsparen (Seite 92 des Projektberichts).

Der Alternativvorschlag, die Pauschalsteuer als einheitliche Pauschalsteuer, also einsch. Kirchensteuer und Solidaritätszuschlag, nur noch an die Minijob-Zentrale entrichten zu lassen, führt offenbar nicht zu einem entscheidenden Entlastungspotential. Andere Optionen sind nicht mehr vertieft untersucht worden. Angedacht wurden z.B. die Anpassung der Entgeltgrenzen sowie kombinierte Szenarien (wie etwa der Wegfall von Bedingungen zur Anwendung der Pauschalsteuer bei gleichzeitig reduziertem Pauschalsteuersatz). Es ist momentan ungewiss, ob diese Alternativen die Arbeitgeber vermehrt zur Pauschalbesteuerung animieren würden.

Alternativüberlegungen

Arbeitgeber müssen bei der Einstellung kurzfristig Beschäftigter zwei Rechtsrahmen prüfen, sofern sie die pauschale Steuer nutzen möchten. Eine Harmonisierung der Bedingungen des Steuerrechts und des Sozialversicherungsrechts könnte diesen Aufwand reduzieren. Eine Harmonisierung sollte zu Beginn der neuen Legislaturperiode geprüft werden. Bei dieser Prüfung ist ein zu berücksichtigender Aspekt, dass Änderungen am Sozialversicherungsrecht stärkere Auswirkungen bezüglich der Rechtsfolgen hätten als Änderungen am Steuerrecht; eine Ausweitung der sozialversicherungsfreien kurzfristigen Beschäftigung kommt nicht in Betracht.

Schlussfolgerungen

Anlage zur Stellungnahme

Erste Ermittlung der Auswirkungen einer erleichterten Prüfung des Umfangs von Vorbeschäftigungszeiten durch Einführung eines dialogbasierten Abfrageverfahrens, beispielsweise bei der Minijob-Zentrale, durch das Statistische Bundesamt:

Im Jahr 2019 gab es 2 251 671 kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse von 1 348 711 kurzfristig Beschäftigten bei 194 753 Arbeitgebern.

Derzeit wird je Einstellung für die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung von einem Zeitaufwand von 15 Minuten ausgegangen. Angenommen wird, dass durch ein Abfrageverfahren von Vorbeschäftigungszeiten bis zu einem Drittel entfallen könnte. Angaben und Unterlagen des Beschäftigten zu bereits abgemeldeten vorherigen kurzfristigen Beschäftigungsverhältnissen müssen nicht mehr eingeholt werden. Lediglich zu bestehenden, noch nicht abgemeldeten Beschäftigungsverhältnissen muss der Arbeitgeber Angaben einholen. Im Gegenzug würde er – vermutlich im Zuge der Anmeldung eines kurzfristigen Beschäftigungsverhältnisses –

über das Dialogverfahren die Vorbeschäftigungszeiten abfragen; hierfür wird ein Zeitaufwand von 1 Minute pro Fall angesetzt.

Entlastung pro Einstellung damit 4 Minuten; bei 34,50 Euro pro Stunde: 2,30 Euro.

Von 2 251 671 kurzfristigen Beschäftigungsverhältnissen erfolgt in zwei Drittel der Fälle die Einstellung vollständig intern, somit Entlastungspotenzial für die Arbeitgeber: 3 452 562 Euro pro Jahr.

Im Gegenzug müssten Arbeitgeber bei der Abmeldung eines kurzfristigen Beschäftigungsverhältnisses künftig die Zahl der dabei geleisteten Arbeitstage als zusätzliches Datum melden. Für die Ermittlung dieser Zahl aus der Buchhaltung und die Ergänzung in der ohnehin erforderlichen Meldung wird voraussichtlich geringer zusätzlicher Zeitaufwand je Abmeldung entstehen, der im Rahmen der o.a. Überprüfung von Nutzen und Aufwand eines Melde- und Abfrageverfahrens vom Statistischen Bundesamt ermittelt werden soll.

10 Anhang

Anhang A: Bedingungen im Zusammenhang mit der kurzfristigen Beschäftigung

Aktueller Stand		
Sozialversicherungsrecht		
höchstens 3 Monate oder 70 Arbeitstage (bei Zusammenrechnung mehrerer kurzfristiger Beschäftigungsverhältnisse einer Person: Einhaltung dieser Zeitgrenzen, bezogen auf das Kalenderjahr)	<i>unverändert</i>	<i>unverändert</i>
Ausübung nicht regelmäßig, sondern nur gelegentlich	<i>unverändert</i>	
entweder ein Entgelt bis max. 450 Euro pro Monat oder aber die Beschäftigung darf nicht berufsmäßig ausgeübt werden	<i>entfällt</i>	
	Entgelt höchstens 120 Euro durchschnittlich je Arbeitstag	
	Entgelt höchstens 5 400 Euro im Kalenderjahr	
Steuerrecht		
a) individuelle Besteuerung des Arbeitslohns nach Lohnsteuerabzugsmerkmalen		
Jederzeit möglich		
b) pauschale Besteuerung des Arbeitslohns mit 25 %		
Arbeitnehmer bei diesem Arbeitgeber gelegentlich, nicht regelmäßig wiederkehrend beschäftigt	<i>unverändert</i>	<i>unverändert</i>
Beschäftigungsdauer maximal 18 zusammenhängende Arbeitstage		<i>entfällt</i>
Arbeitslohn höchstens 120 Euro durchschnittlich je Arbeitstag oder aber die Beschäftigung wird zu einem unvorhersehbaren Zeitpunkt sofort erforderlich		<i>unverändert</i>
Arbeitslohn während der Beschäftigungsdauer durchschnittlich höchstens 15 Euro je Arbeitsstunde		
Arbeitnehmer bezieht vom selben Arbeitgeber keinen Arbeitslohn für eine weitere Beschäftigung, der dem Lohnsteuerabzug unterliegt		

Aktueller Stand		
c) pauschale Besteuerung des Arbeitslohns mit 5 %		
Tätigkeit in Betrieben der Land- und Forstwirtschaft	<i>unverändert</i>	<i>unverändert</i>
ausschließlich für typisch land- und forstwirtschaftliche Arbeiten		
Beschäftigung für die Ausführung und Dauer nicht ganzjährig anfallender Arbeiten (andere land- und forstwirtschaftliche Arbeiten dürfen maximal 25 % der Gesamtbeschäftigungsdauer in Anspruch nehmen)		
keine land- und forstwirtschaftlichen Fachkräfte		
maximal 180 Tage im Kalenderjahr bei diesem Arbeitgeber		
Arbeitslohn durchschnittlich höchstens 15 Euro je Arbeitsstunde		
Arbeitnehmer bezieht vom selben Arbeitgeber keinen Arbeitslohn für eine weitere Beschäftigung, der dem Lohnsteuerabzug unterliegt		

Anhang B: Prozess der Einstellung eines kurzfristig Beschäftigten aus Arbeitgebersicht

Für alle Varianten gilt: Die Reihenfolge der Schritte ist variabel; manche Schritte können über externe Dienstleister (z. B. Steuerberaterinnen und Steuerberater) erfolgen.

Aktueller Stand		
Abfrage von Personendaten, Erwerbsstatus, Vorbeschäftigungszeiten aus kurzfristiger Beschäftigung mittels Fragebogen / Checkliste (im Falle individueller Besteuerung einschließlich IdNr)	<i>Abweichung:</i> Erwerbsstatus verzichtbar; stattdessen Abfrage von Entgelten aus Vorbeschäftigungen	<i>Abweichung:</i> für potenziell mehr Fälle ohne Abfrage der IdNr
Anfordern von Bescheinigungen / Unterlagen des Beschäftigten (z. B. Schul- oder Immatrikulationsbescheinigung, Unterlagen zu Vorbeschäftigungen, SV-Fragebogen für osteuropäische Saisonkräfte)	<i>Abweichung:</i> manche Unterlagen verzichtbar (von den beispielhaft genannten: Schul- oder Immatrikulationsbescheinigung), dafür müssen die Entgelte in den Unterlagen zu Vorbeschäftigungen stehen	<i>unverändert</i>
Ggf. Klären von Rückfragen, Nachfordern von Unterlagen	<i>Abweichung:</i> möglicherweise etwas seltener	<i>unverändert</i>
Anlegen des Beschäftigten in der Personal- und Lohnbuchhaltungssoftware	<i>unverändert</i>	<i>unverändert</i>
Abruf der ELStAM mittels IdNr in die Software (i. d. R. automatisiert) oder Eintragung der Pauschsteuer (z. B. durch Auswählen dieser Option im Programm, ggf. Angabe der Höhe des Steuersatzes)	<i>unverändert</i>	<i>Abweichung:</i> für potenziell mehr Fälle Eingabe der Pauschsteuer statt Abruf der ELStAM
v. a. bei individueller Steuer ggf. Rückkopplung mit dem Finanzamt und ggf. Beschäftigten	<i>unverändert</i>	<i>Abweichung:</i> seltener, bei Pauschsteuer i. d. R. keine Rückkopplung mit dem Finanzamt nötig
Berechnung des möglichen Beschäftigungszeitraums und ggf. der aufgrund der Vorbeschäftigungen noch nutzbaren Arbeitstage (bei variablen Arbeitszeiten: sowohl bei Einstellung als auch laufend erforderlich)	<i>Abweichung:</i> zusätzlich anhand der Vorbeschäftigungen Berechnung des noch ausschöpfbaren Entgelts aus kurzfristiger Beschäftigung (bis 5 400 Euro im Kalenderjahr) (bei variablen Arbeitszeiten: sowohl bei Einstellung als auch laufend erforderlich)	<i>unverändert</i>

Aktueller Stand		
Ausfertigen und Unterzeichnen des Arbeitsvertrags	<i>unverändert</i>	<i>unverändert</i>
Anmeldung der Beschäftigung bei der MJZ	<i>unverändert</i>	<i>unverändert</i>
Zahlung der Abgaben (gesetzl. Unfallversicherung, Umlagen) an MJZ	<i>unverändert</i>	<i>unverändert</i>
Laufende Besteuerung des Arbeitslohns: Abführen ans Finanzamt bei individueller und pauschaler Besteuerung	<i>unverändert</i>	<i>Abweichung im Falle der Variante „Zahlung der Pauschsteuer an die MJZ“: diese würde als einheitliche Pauschsteuer an die MJZ statt das Finanzamt gehen</i>

Anhang C: Leitfaden für die Befragung der Arbeitgeber

Statistisches Bundesamt



 wissen. nutzen.

Kurzfristige Beschäftigung

Unternehmens-ID

Interview am:

Name der Firma/ Ansprechpartner:

Wirtschaftsabschnitt

Bundesland

Interviewer:

 Statistisches Bundesamt
 Bürokratiekostenmessung
 Aufwandsermittlung
 Gustav-Stresemann-Ring 11
 65189 Wiesbaden

1. Einstieg

Im Auftrag des Bundeskanzleramts führt das Statistische Bundesamt eine Befragung zum Thema kurzfristige Minijobs durch. Ein Minijob ist eine geringfügige Beschäftigung, die es in zwei Varianten gibt: Bei 450-Euro-Minijobs dürfen Beschäftigte nur bis 450 Euro im Monat verdienen; kurzfristige Minijobs müssen von vornherein auf maximal 3 Monate oder 70 Arbeitstage im Jahr begrenzt sein. In unserer Befragung geht es ausschließlich um kurzfristige Minijobs.

- 1.1 Haben Sie in Ihrem Betrieb in den vergangenen 12 Monaten kurzfristige Minijobber eingestellt? Ja Nein / Weiß nicht **▶ Ende der Befragung**

- 1.2 Wie viele kurzfristige Minijobber haben Sie in den vergangenen 12 Monaten eingestellt? **Ungefähr**

- 1.3 Wie viele dieser kurzfristigen Minijobber hatten ein durchschnittliches Monatsentgelt bis maximal 450 Euro? Keiner Alle **Ungefähr** Weiß nicht
Hintergrund: Für diese kurzfristig Beschäftigten muss keine Berufsmäßigkeitsprüfung durchgeführt werden.

- 1.4 Warum bzw. aus welchen Anlässen haben Sie kurzfristige Minijobber beschäftigt? **Mehrfachnennungen möglich**
- Ferienjobs
 Vertretungen bei Krankheit etc.
 Zeitlich begrenzte Aufgaben (z. B. Veranstaltungen, Saisonarbeit)
 Sonstiges, und zwar:

- 1.5 Zur Einordnung möchten wir gern zusätzlich wissen:
 Wie viele sozialversicherungspflichtig Beschäftigte hat Ihr Betrieb aktuell? **Ungefähr**

2. Aktueller Stand

2.1 Wer ist bei Ihnen zuständig für die sozialversicherungs- und steuerrechtliche Bearbeitung von kurzfristigen Beschäftigungsverhältnissen?

- Ausschließlich der Steuerberater / das Lohnbüro oder andere externe Stellen ▶ *Ende der Befragung*
- Ausschließlich betriebseigenes Personal
- Teils betriebseigenes Personal, teils externes Personal

Wer übernimmt welche Aufgaben?
*Übernimmt der Steuerberater z. B. nur die Besteuerung des Lohns? Entsprechend entscheiden: Kann der Befragte zumindest über die sozialversicherungs- oder steuerrechtliche Beurteilung Auskunft geben?
 Wenn nein, Ende des Interviews.*

2.2 Welches Qualifikationsniveau hat die bearbeitende Person bzw. haben die Personen in Ihrem Betrieb überwiegend?

- Qualifikationsniveau 1:** Beschäftigte mit ausführenden Tätigkeiten sowie Beschäftigte ohne abgeschlossene berufliche Ausbildung
- Qualifikationsniveau 2:** Beschäftigte mit qualifizierten Tätigkeiten, die nach Anweisung erledigt werden
- Qualifikationsniveau 3:** Geschäftsleitung bzw. Beschäftigte mit Führungsaufgaben/Entscheidungsbefugnis sowie Beschäftigte mit eigenständiger Leistung in verantwortlicher Tätigkeit

a) Sozialversicherungsrecht

2.3 Sie müssen zunächst entscheiden, ob Sie die Person überhaupt als kurzfristig Beschäftigten einstellen können. Wie gehen Sie hierbei vor, was sind Ihre Arbeits- und Prüfschritte? Bitte versuchen Sie auch einzuschätzen, wie viel Zeit Sie für die einzelnen Schritte in einem durchschnittlichen Fall benötigen.

Hier sollten Schritte genannt werden zur Beurteilung, ob die Person die Bedingungen einer kurzfristigen Beschäftigung erfüllt. Beispielsweise darf die Person nur begrenzte Vorbeschäftigungszeiten haben, und die Beschäftigung darf, sofern das monatliche Entgelt mehr als 450 Euro beträgt, nicht berufsmäßig ausgeübt werden. Aus diesem Grund wird auch der Personenstatus überprüft, beispielsweise ob eine Person arbeitslos ist. Um dies alles zu prüfen, kann z. B. eine Checkliste genutzt werden (gibt es u. a. von der BDA) und der Katalog zur Prüfung der Berufsmäßigkeit der Minijob-Zentrale. Für die Einstellung osteuropäischer Saisonarbeitskräfte gibt es einen zweisprachigen Fragebogen, den der Arbeitnehmer ausfüllt. Die Unterlagen zur Prüfung müssen vorgehalten werden, auch der hierfür entstehende Aufwand ist zu berücksichtigen.

Arbeitsschritt	Std. : Min.
	: <input type="text"/> : <input type="text"/>
	: <input type="text"/> : <input type="text"/>
	: <input type="text"/> : <input type="text"/>
	: <input type="text"/> : <input type="text"/>

2.4 *Wenn mehrere Arbeitsschritte genannt wurden, bitte addieren und zusammenfassen:*
 Für die Beurteilung, ob jemand als kurzfristig Beschäftigter sozialversicherungsfrei eingestellt werden kann, haben wir damit insgesamt Std. ; Min. erfasst. Ist das so in Ordnung?
Bei Bedarf einzelne Arbeitsschritte erneut besprechen.

- 2.5 Gibt es bei dieser Beurteilung Aspekte, die Sie als besonders schwierig oder aufwendig empfinden? Nein Ja, und zwar:

- 2.6 Hatten Sie in den vergangenen Jahren Fälle, in denen aufgrund der geprüften Kriterien eine Person nicht als kurzfristiger Minijobber eingestellt werden konnte?

- Nein
 Weiß nicht
 Ja

Welche Kriterien oder Konstellationen haben dazu geführt, dass die betreffenden Personen nicht als kurzfristig Beschäftigte eingestellt werden konnten?

Lag es am Personenstatus oder an den Vorbeschäftigungszeiten? Bitte möglichst konkret die Konstellation erfassen, die zur Ablehnung geführt hat, ob es sich beispielsweise um Arbeitssuchende gehandelt hat oder zu lange Vorbeschäftigungszeiten vorlagen. Es können mehrere Kriterien genannt werden.

b) Steuerrecht

Sie müssen außerdem entscheiden, wie Sie den Lohn des betreffenden Beschäftigten versteuern. Dies kann individuell nach den Lohnsteuerabzugsmerkmalen des Beschäftigten erfolgen oder unter bestimmten Bedingungen über Pauschalsteuersätze.

In der Land- und Forstwirtschaft kann der Lohn mit 5% pauschal versteuert werden, sofern die Beschäftigung 180 Arbeitstage im Jahr nicht überschreitet. In allen übrigen Branchen ist eine 25%ige Pauschalsteuer zulässig, wenn die Beschäftigung maximal 18 zusammenhängende Arbeitstage dauert und entweder das Entgelt höchstens durchschnittlich 12 Euro pro Stunde und 72 Euro pro Arbeitstag beträgt oder aber die Beschäftigung unworhersehbar und sofort erforderlich ist (z. B. Krankheitsvertretungen).

- 2.7 Bezogen auf die kurzfristig Beschäftigten der letzten zwölf Monate: Wie wurde deren Lohn besteuert (*Mehrfachnennungen möglich*)? Bitte sagen Sie uns möglichst auch, wie viele der kurzfristig Beschäftigten ungefähr unter welche Besteuerung fallen:

Individuell nach Lohnsteuerabzugsmerkmalen oder
 Anzahl Prozent

Pauschalbesteuerung mit 25% oder
 Anzahl Prozent

Pauschalbesteuerung mit 5% (in der Land- und Forstwirtschaft) oder
 Anzahl Prozent

▶ bei ausschließlich pauschaler Besteuerung weiter mit Frage 2.10

2.8 **Bei individueller Besteuerung (soweit zutreffend):** Welche Arbeitsschritte fallen für die individuelle Besteuerung eines Beschäftigten an? Wie viel Zeit benötigen Sie dafür pro kurzfristig Beschäftigtem? Bitte denken Sie hierbei auch an das Anlegen in der Lohnbuchhaltung und die Lohnsteuer-Anmeldung.

Arbeitsschritt	Std. : Min.
	<input type="text"/> : <input type="text"/>
	<input type="text"/> : <input type="text"/>
	<input type="text"/> : <input type="text"/>
	<input type="text"/> : <input type="text"/>

2.9 **Bei ausschließlich individueller Besteuerung (soweit zutreffend):** Warum haben Sie die Möglichkeit zur Pauschalbesteuerung nicht genutzt?

- Diese Möglichkeit war nicht bekannt.
- Die Bedingungen für eine Pauschalbesteuerung waren nicht erfüllt.
- Sonstiges, und zwar:

2.10 **Bei pauschaler Besteuerung (soweit zutreffend):** Welche Arbeitsschritte fallen für die pauschale Besteuerung eines Beschäftigten an? Wie viel Zeit benötigen Sie dafür pro kurzfristig Beschäftigtem? Bitte denken Sie hierbei auch an das Anlegen in der Lohnbuchhaltung und die Lohnsteuer-Anmeldung.

Arbeitsschritt	Std. : Min.
	<input type="text"/> : <input type="text"/>
	<input type="text"/> : <input type="text"/>
	<input type="text"/> : <input type="text"/>
	<input type="text"/> : <input type="text"/>

2.11 **Wenn mehrere Arbeitsschritte genannt wurden, bitte addieren und zusammenfassen je nach Besteuerungsart, für die Angaben gemacht wurden:**

Für die Besteuerung eines kurzfristig Beschäftigten haben wir damit insgesamt

Std. ; Min. bei **individueller** Besteuerung bzw.

Std. ; Min. bei **pauschaler** Besteuerung erfasst. Ist das so in Ordnung?

Bei Bedarf einzelne Arbeitsschritte erneut besprechen.

2.12 Gibt es hinsichtlich der Besteuerung bei kurzfristig Beschäftigten Aspekte, die Sie als besonders schwierig oder aufwendig empfinden?

- Nein
 Ja, und zwar:

Betriebe in der Land- und Forstwirtschaft ▶ weiter mit Frage 2.14

2.13 Die 25%ige Pauschalbesteuerung ist im Regelfall nur bis zu einem durchschnittlichen Entgelt von 12 Euro pro Stunde und 72 Euro pro Arbeitstag möglich. Welche Auswirkungen hätte eine Erhöhung der Grenze auf 15 Euro pro Stunde und 120 Euro pro Arbeitstag in Ihrem Betrieb?

- Voraussichtlich mehr Fälle mit Pauschsteuer
 Sonstige Auswirkungen, und zwar:

- Keine Auswirkungen
 Weiß nicht

c) Weitere Aufwände

2.14 Welche weiteren Arbeitsschritte fallen bei der Einstellung eines kurzfristig Beschäftigten an? Wir denken hier beispielsweise an die Erfassung der übrigen Stammdaten (z. B. der Krankenkasse) und die Anmeldung bei der Minijob-Zentrale. Bitte nennen Sie uns auch hierfür Ihre Arbeitsschritte und den jeweiligen Zeitaufwand pro Fall.

Arbeitsschritt	Std. : Min.
	<input type="text"/> : <input type="text"/>
	<input type="text"/> : <input type="text"/>
	<input type="text"/> : <input type="text"/>
	<input type="text"/> : <input type="text"/>

2.15 *Wenn mehrere Arbeitsschritte genannt wurden, bitte addieren und zusammenfassen:*

Für die weiteren Arbeitsschritte bei der Einstellung eines kurzfristig Beschäftigten haben wir damit insgesamt

Std. : Min. Minuten erfasst. Ist das so in Ordnung?

Bei Bedarf einzelne Arbeitsschritte erneut besprechen.

2.16 Entstehen Ihrem Betrieb auch Sachkosten für die Einstellung eines kurzfristig Beschäftigten (z. B. Honorar des Steuerbüros)?

- Nein
- Weiß nicht
- Ja

Welche und in welcher Höhe pro Fall?

Sachkostenposition	Euro pro kurzfristig Beschäftigtem
<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>

d) Betriebsprüfung

Die Träger der Deutschen Rentenversicherung prüfen im Durchschnitt alle vier Jahre im Rahmen der Betriebsprüfung auch die kurzfristigen Beschäftigungsverhältnisse.

- 2.17 Wurden in Ihrem Betrieb bei der letzten Prüfung Sozialversicherungsbeiträge nachgefordert, weil die Zeitgrenzen der kurzfristigen Beschäftigung bzw. die Berufsmäßigkeit fehlerhaft beurteilt wurden?
- Nein **▶ weiter mit Block 3**
 - Weiß nicht **▶ weiter mit Block 3**
 - Ja

2.18 Was wurde bei der Prüfung beanstandet?

2.19 Wodurch ist Ihrem Betrieb bei der Nachforderung Aufwand entstanden?
Hier könnte unter anderem genannt werden: Auswertung Beitragsbescheid, Korrektur der abgegebenen Meldungen, ggf. Stundungs- und Tilgungsvereinbarungen mit der / den Einzugsstelle(n), Steuerkorrekturen.

2.20 Wie hoch war der Aufwand für die Bearbeitung der Nachforderung insgesamt (ohne die nachgezahlten Beiträge selbst)?
Notieren Sie hier Zeitaufwände und Sachkosten, inklusive der Kosten für externe Dienstleister (z. B. Steuerberater, Rechtsanwalt).

Std. Min. Euro

3. Szenarien

Wir möchten der Frage nachgehen, wie man durch Änderungen im Sozialversicherungsrecht oder im Steuerrecht das Verfahren für die Arbeitgeber vereinfachen könnte.

Daher werden wir Ihnen nun zwei Szenarien vorstellen und gemeinsam überlegen, wie sich diese aus Ihrer Sicht auswirken könnten.

Szenario A: Abschaffung der Berufsmäßigkeitsprüfung und Einführung einer Entgeltgrenze

Nach der aktuellen Rechtslage ist eine kurzfristige Beschäftigung nur dann möglich, wenn diese **nicht berufsmäßig** ausgeübt wird. Die Prüfung der Berufsmäßigkeit umfasst Fragen zum Erwerbsstatus bzw. Erwerbsverhalten: Zu klären ist unter anderem, ob die Person eine oder mehrere weitere Erwerbstätigkeiten ausübt und ob es sich beispielsweise um Schülerinnen und Schüler, Studierende, Rentnerinnen und Rentner oder Arbeitsuchende handelt. Um die Berufsmäßigkeit zu prüfen, gibt es verschiedene Hilfsmittel, wie z. B. die Checkliste der BDA oder den Katalog der Minijob-Zentrale. Für osteuropäische Saisonarbeitskräfte gibt es einen speziellen Fragebogen der Sozialversicherung.

Kommen wir nun zum ersten Szenario: Die Prüfung, ob eine Beschäftigung berufsmäßig ist, würde komplett entfallen. Stattdessen würde eine Grenze von durchschnittlich 120 Euro pro Arbeitstag, maximal jedoch 5.400 Euro pro Jahr für Entgelte aus kurzfristiger Beschäftigung gelten.

Das heißt: Bei unveränderten Zeitgrenzen (70 Arbeitstage bzw. 3 Monate), kann jeder kurzfristig beschäftigt werden, solange das durchschnittliche Entgelt höchstens 120 Euro pro Arbeitstag und höchstens 5.400 Euro im Jahr beträgt. Anstelle der umfassenden Berufsmäßigkeitsprüfung müssten Sie ausschließlich Unterlagen zum Nachweis der Zeit- und Entgeltgrenzen vorhalten.

3.1 Wie würde sich Ihr Zeitaufwand dadurch voraussichtlich verändern?

- Steigen um Std. : Mn. pro Minijobber
oder um Prozent
- Sinken um Std. : Mn. pro Minijobber
oder um Prozent
- Keine Änderung
- Weiß nicht

3.2 Sehen Sie dieses Szenario positiv oder negativ? Bitte begründen Sie Ihre Einschätzung.

- Positiv
- Negativ
- Teils / teils

Begründung der Einschätzung

- Weiß nicht

Betriebe in der Land- und Forstwirtschaft ▶ weiter mit Block 4

Szenario B: Ausweitung der 25%igen Pauschsteuer und Zahlung an die Minijob-Zentrale

Wir möchten nun über ein weiteres Szenario sprechen: Dabei könnte eine Pauschsteuer anstelle der individuellen Besteuerung nach Lohnsteuerabzugsmerkmalen für mehr kurzfristige Minijobber als bislang genutzt werden.

Derzeit kann der Lohn nur dann pauschal mit 25% zuzüglich Kirchensteuer und Solidaritätszuschlag versteuert werden, wenn die Beschäftigung maximal 18 zusammenhängende Arbeitstage dauert. Außerdem darf das Entgelt höchstens durchschnittlich 12 Euro pro Stunde und 72 Euro pro Arbeitstag betragen, es sei denn die Beschäftigung ist unvorhersehbar und sofort erforderlich (z. B. Krankheitsvertretungen).

In unserem Szenario wird die maximale Beschäftigungsdauer von 18 Arbeitstagen als Bedingung abgeschafft. Damit könnten Sie als Arbeitgeber den Lohn aller kurzfristigen Minijobber pauschal besteuern, wenn er unterhalb der genannten Entgeltgrenzen liegt.

Die Zeitgrenzen für die kurzfristige Beschäftigung selbst – 70 Arbeitstage bzw. 3 Monate – bleiben unverändert bestehen.

3.3 Wenn die Beschränkung auf 18 Arbeitstage wegfällt: Würden Sie dann voraussichtlich für mehr kurzfristige Minijobber als bisher die Pauschsteuer nutzen? Bitte begründen Sie Ihre Einschätzung.

- Nicht relevant, da bereits ausschließlich pauschal
▶ weiter auf Seite 9
- Ja, auf jeden Fall ▶ weiter auf Seite 9
- Ja, vermutlich ▶ weiter auf Seite 9
- Vermutlich eher nicht
- Nein, auf keinen Fall
- Weiß nicht

Begründung

3.4 Würden Sie die Pauschsteuer eher nutzen, wenn der Pauschsteuersatz niedriger läge?

- Ja
Wie hoch dürfte der Pauschsteuersatz höchstens sein? Prozent
- Nein
- Weiß nicht

▶ weiter mit Block 4

Die 25%ige Pauschsteuer wird derzeit zuzüglich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer an das Finanzamt abgeführt. In unserem Szenario würde die Pauschsteuer für kurzfristige Minijobber zukünftig zusammen mit den Abgaben an die Minijob-Zentrale abgeführt oder von dieser eingezogen. Die Pauschsteuer würde dabei auch Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer beinhalten; diese müssten nicht mehr dazugerechnet werden.

Die Beschäftigung muss ohnehin bei der Minijob-Zentrale angemeldet werden, und für die 450-Euro-Minijobber gehen bereits heute auch die Steuern an die Minijob-Zentrale. Wird der Lohn kurzfristiger Minijobber dagegen individuell nach Lohnsteuerabzugsmerkmalen besteuert, ändert sich nichts: Diese Steuer wird weiterhin an das Finanzamt abgeführt. Die mögliche Änderung betrifft ausschließlich die Pauschsteuer.

3.5 Nur für Befragte, die bereits die 25%ige Pauschsteuer genutzt haben
(Seite 3 unten, Frage 2.7, mittlere Antwortoption)

Bitte schätzen Sie für die Zahlung der Pauschsteuer an die Minijob-Zentrale ein, wie sich Ihr Zeitaufwand pro Minijobber dadurch verändern würde:

Bitte hier ausschließlich die

Aufwandsänderung durch die Zahlung an die Minijob-Zentrale statt ans Finanzamt erfassen, nicht die mögliche Zunahme von Fällen mit Pauschalbesteuerung!

Steigen um Std. : Min. pro Minijobber
oder um %

Sinken um Std. : Min. pro Minijobber
oder um %

Keine Änderung

Weiß nicht

bitte bei Änderungen immer nach dem absoluten Zeitaufwand fragen, auf den sich der Befragte bezieht (ggf. bei 3.6 eintragen)

3.6 Sehen Sie die Zahlung der Pauschsteuer an die Minijob-Zentrale statt ans Finanzamt positiv oder negativ? Bitte begründen Sie Ihre Einschätzung.

Positiv

Negativ

Teils / teils

Begründung der Einschätzung

Weiß nicht

4. Weitere Verbesserungsvorschläge / Hinweise

4.1 Fallen Ihnen weitere Aspekte bei kurzfristigen Minijobs ein, die für Sie als Arbeitgeber unklar, aufwendig oder schwierig umzusetzen sind?

Nein

Ja, und zwar:

- 4.2 Von den besprochenen Szenarien einmal abgesehen: Haben Sie Verbesserungsvorschläge oder Anregungen, wie die gesetzlichen Regelungen für kurzfristige Minijobs vereinfacht oder unbürokratischer umgesetzt werden können?
- Nein
- Ja, und zwar:

Vielen Dank für Ihre Unterstützung!

Datenschutzrechtliche Hinweise

Mit diesem Hinweis kommen wir unseren Informationspflichten nach Art. 13 der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) über die von uns erhobenen personenbezogenen Daten nach. Personenbezogene Daten sind alle angegebenen Daten, solange diese auf Sie beziehbar sind.

Zweckbestimmung

Das Statistische Bundesamt führt im Auftrag der Bundesregierung diese Befragung durch, um zu ermitteln, wie hoch der Erfüllungsaufwand ist, der durch staatliche Vorgaben im betrachteten Rechtsbereich verursacht wird. Erfüllungsaufwand umfasst dabei den gesamten messbaren Zeitaufwand und die Kosten, die durch die Befolgung einer bundesrechtlichen Vorschrift bei Bürgerinnen und Bürgern, Wirtschaft sowie Verwaltung entstehen.

Mit Hilfe der in der Erhebung gewonnenen Erkenntnisse ist es möglich, besonders belastende Regelungen und Verfahren zu identifizieren, unnötige Bürokratie abzubauen und neue Rechtsvorschriften möglichst belastungsarm umzusetzen. Über die Aktivitäten und den erzielten Fortschritt auf dem Gebiet des Bürokratieabbaus erstattet die Bundesregierung jährlich dem Deutschen Bundestag ausführlich Bericht.

Das Statistische Bundesamt hat auch die Aufgabe, Bundesregierung, Bundestag und Bundesrat bei den sich aus dem NKRK ergebenden Aufgaben, insbesondere durch Auswertung vorliegender Daten und die Durchführung von Aufwandsschätzungen, zu unterstützen. Das Statistische Bundesamt nimmt diese Aufgaben im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen wahr. Ohne die Möglichkeit, die Normadressaten zu ihrer Einschätzung hinsichtlich des zeitlichen und finanziellen Aufwands zur Erfüllung rechtlicher Vorgaben zu befragen, könnte das

Statistische Bundesamt seinem Auftrag nicht bzw. nicht vollständig nachkommen, da dann keinerlei Anhaltspunkte über die zu beurteilenden Sachverhalte vorlägen. Es werden nur die Daten erhoben, die für das konkrete Vorhaben unentbehrlich sind (Grundsatz der Datenvermeidung und Datensparsamkeit).

Ihre Daten werden dabei ausschließlich für die genannten Zwecke verarbeitet.

Rechtsgrundlage für die Verarbeitung Ihrer Daten

Die bei Ihnen erhobenen Daten fließen in die Berechnung des Erfüllungsaufwands durch das Statistische Bundesamt ein – eine Aufgabe, deren Wahrnehmung gem. Artikel 6 Abs. 1 Buchstabe e DSGVO im öffentlichen Interesse liegt.

Die Teilnahme an der Erhebung ist freiwillig. Das schließt das Recht der Befragten ein, das Interview zu jedem Zeitpunkt abbrechen zu können. Das Verweigern von Auskünften hat keinerlei rechtliche Auswirkungen.

Datenverarbeitung und Datenempfänger

Die erhobenen Daten werden elektronisch gespeichert und ausschließlich vom Statistischen Bundesamt genutzt. Eine Weitergabe an Dritte erfolgt nicht.

Ihre Angaben werden im Hinblick auf den oben stehenden gesetzlichen Auftrag verarbeitet. Nach der Erhebung werden Ihre Kontaktdaten und die von Ihnen gemachten Angaben aus Datenschutzgründen unmittelbar getrennt voneinander aufbewahrt. Alle erhobenen Daten werden nur in anonymisierter Form und nur zusammengefasst mit den Angaben der anderen Befragten ausgewertet. Die Ergebnisse lassen keine Rückschlüsse darauf zu, welche Personen Angaben gemacht haben.

Die erhobenen Daten werden nach Art. 17 DSGVO gelöscht, wenn die Aufbewahrung zu den angegebenen Zwecken nicht mehr notwendig ist.

Wir haben technische und organisatorische Maßnahmen getroffen, die sicherstellen, dass die Vorschriften über den Datenschutz sowohl von uns als auch von unserem externen Dienstleister beachtet werden. Für die Vorhaltung Ihrer Daten ist dies für uns das Informationstechnikzentrum Bund als zentralem IT-Dienstleister für die Bundesverwaltung, An der Kuppe 2, 53225 Bonn.

Verantwortlich für die Verarbeitung der angegebenen Daten ist das Statistische Bundesamt, Gustav-Stresemann-Ring 11, 65189 Wiesbaden, vertreten durch den Präsidenten. Unter datenschutzbeauftragter@destatis.de erreichen Sie unsere behördliche Datenschutzbeauftragte.

Ihre Rechte

Ihnen stehen gemäß den Art. 15 ff. DSGVO hinsichtlich der Sie betreffenden Daten und bei Vorliegen der dort genannten Voraussetzungen gegenüber uns die folgende Rechte zu: Auskunft, Berichtigung, Löschung, Einschränkung der Verarbeitung sowie Datenübertragbarkeit. Liegt aus Ihrer Sicht ein Verstoß gegen die datenschutzrechtlichen Bestimmungen vor, haben Sie zudem das Recht, sich bei der Bundesbeauftragten für den Datenschutz und die Informationsfreiheit, Husarenstr. 30, 53117 Bonn, über die Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten zu melden und eine Beschwerde vorzubringen (Art. 77 DSGVO).

Anhang D: Leitfaden für die Befragung der externen Dienstleister

Statistisches Bundesamt


 STATIS
wissen.nutzen.

Kurzfristige Beschäftigung - Externe Dienstleister

Steuerberater-ID

Interview am:

Name der Firma/ Ansprechpartner:

Wirtschaftsabschnitt

Bundesland

Interviewer:

 Statistisches Bundesamt
 Bürokratiekostenmessung
 Aufwandsermittlung
 Gustav-Strasemann-Ring 11
 65189 Wiesbaden

1. Einstieg

Im Auftrag des Bundeskanzleramts führt das Statistische Bundesamt eine Befragung zum Thema kurzfristige Minijobs durch. Ein Minijob ist eine geringfügige Beschäftigung, die es in zwei Varianten gibt: Bei 450-Euro-Minijobs dürften Beschäftigte nur bis 450 Euro im Monat verdienen; kurzfristige Minijobs müssen von vornherein auf maximal 3 Monate oder 70 Arbeitstage im Jahr begrenzt sein. In unserer Befragung geht es ausschließlich um kurzfristige Minijobs.

- 1.1 Haben Sie im Auftrag Ihrer Mandanten in den vergangenen 12 Monaten die Betreuung kurzfristiger Beschäftigungsverhältnisse übernommen? Ja Nein / Weiß nicht *Ende der Befragung*
- 1.2 Wie viele kurzfristige Minijobber haben Sie in den vergangenen 12 Monaten betreut? *Ungefähr*

2. Aktueller Stand

- 2.1 Welche Dienstleistungen bieten Sie Ihren Mandanten bei kurzfristigen Beschäftigungsverhältnissen an? *Mehrfachnennungen möglich*
- Sozialversicherungsrechtliche Beratung / Prüfung auf Berufsmäßigkeit
- Besteuerung und Abrechnung
- 2.2 Wer übernimmt die Betreuung der kurzfristigen Beschäftigungsverhältnisse bei Ihnen? *Mehrfachnennungen möglich*
- Steuerberater/in
- Angestellte/r

a) Sozialversicherungsrecht

Falls die sozialversicherungsrechtliche Bearbeitung übernommen wird (siehe Frage 2.1).

2.3 Sie müssen zunächst beurteilen, ob die Person überhaupt als kurzfristig Beschäftigte/r eingestellt werden kann. Wie gehen Sie hierbei vor, was sind Ihre Arbeits- und Prüfschritte? Bitte versuchen Sie auch einzuschätzen, wie viel Zeit Sie für die einzelnen Schritte in einem durchschnittlichen Fall benötigen. Hier sollten Schritte genannt werden zur Beurteilung, ob die Person die Bedingungen einer kurzfristigen Beschäftigung erfüllt. Beispielsweise darf die Person nur begrenzte Vorbeschäftigungszeiten haben, und die Beschäftigung darf, sofern das monatliche Entgelt mehr als 450 Euro beträgt, nicht berufsmäßig ausgeübt werden. Aus diesem Grund wird auch der Personenstatus überprüft, beispielsweise ob eine Person arbeitslos ist. Um dies alles zu prüfen, kann z. B. eine Checkliste genutzt werden (gibt es u. a. von der BDA) und der Katalog zur Prüfung der Berufsmäßigkeit der Minijob-Zentrale. Für die Einstellung osteuropäischer Saisonarbeitskräfte gibt es einen zweisprachigen Fragebogen, den der Arbeitnehmer ausfüllt. Die Unterlagen zur Prüfung müssen vorgehalten werden, auch der hierfür entstehende Aufwand ist zu berücksichtigen.

Arbeitsschritt	Std. : Min.
	<input type="text"/> : <input type="text"/>
	<input type="text"/> : <input type="text"/>
	<input type="text"/> : <input type="text"/>
	<input type="text"/> : <input type="text"/>

2.4 Wenn mehrere Arbeitsschritte genannt wurden, bitte addieren und zusammenfassen:

Für die Beurteilung, ob jemand als kurzfristig Beschäftigter sozialversicherungsfrei eingestellt werden kann, haben wir damit insgesamt Std. ; Min. erfasst. Ist das so in Ordnung?
Bei Bedarf einzelne Arbeitsschritte erneut besprechen

2.5 Gibt es bei dieser Beurteilung Aspekte, die Sie als besonders schwierig oder aufwendig empfinden? Nein Ja, und zwar:

2.6 Gab es in den vergangenen Jahren Fälle, in denen aufgrund der geprüften Kriterien eine Person nicht als kurzfristiger Minijobber eingestellt werden konnte?

- Nein
 Weiß nicht
 Ja

Welche Kriterien oder Konstellationen haben dazu geführt, dass die betreffenden Personen nicht als kurzfristig Beschäftigte eingestellt werden konnten?

Lag es am Personenstatus oder an den Vorbeschäftigungszeiten? Bitte möglichst konkret die Konstellation erfassen, die zur Ablehnung geführt hat, ob es sich beispielsweise um Arbeitsuchende gehandelt hat oder zu lange Vorbeschäftigungszeiten vorlagen. Es können mehrere Kriterien genannt werden.

b) Steuerrecht

Falls die Besteuerung übernommen wird (siehe Frage 2.1):

Es muss außerdem festgelegt werden, wie der Lohn der betreffenden Beschäftigten versteuert wird. Dies kann individuell nach den Lohnsteuerabzugsmerkmalen des Beschäftigten erfolgen oder unter bestimmten Bedingungen über Pauschalsteuersätze.

In der Land- und Forstwirtschaft kann der Lohn mit 5% pauschal versteuert werden, sofern die Beschäftigung 180 Arbeitstage im Jahr nicht überschreitet. In allen übrigen Branchen ist eine 25%ige Pauschalsteuer zulässig, wenn die Beschäftigung maximal 18 zusammenhängende Arbeitstage dauert und entweder das Entgelt höchstens durchschnittlich 12 Euro pro Stunde und 72 Euro pro Arbeitstag beträgt oder aber die Beschäftigung unvorhersehbar und sofort erforderlich ist (z. B. Krankheitsvertretungen).

- 2.7 Bezogen auf die kurzfristig Beschäftigten, die Sie in den letzten zwölf Monaten betreut haben: Wie wurde deren Lohn besteuert *(Mehrfachnennungen möglich)?* Bitte sagen Sie uns möglichst auch, wie viel Prozent der kurzfristig Beschäftigten ungefähr unter welche Besteuerung fallen:
- Individuell nach Lohnsteuerabzugsmerkmalen Prozent
- Pauschalbesteuerung mit 25% Prozent
- Pauschalbesteuerung mit 5% *(in der Land- und Forstwirtschaft)* Prozent

2.8 Was spricht aus Ihrer Sicht für und gegen die individuelle Besteuerung einerseits und die pauschale Besteuerung andererseits?

Anmerkungen zur individuellen Besteuerung:

dafür

dagegen

Anmerkungen zur pauschalen Besteuerung

dafür

dagegen

2.9 **Bei individueller Besteuerung (soweit zutreffend)**: Welche Arbeitsschritte fallen für die individuelle Besteuerung eines Beschäftigten an? Wie viel Zeit benötigen Sie dafür pro kurzfristig Beschäftigtem? Bitte denken Sie hierbei auch an das Anlegen in der Lohnbuchhaltung und die Lohnsteuer-Anmeldung.

Arbeitsschritt	Std. : Min.
	: <input type="text"/> : <input type="text"/>
	: <input type="text"/> : <input type="text"/>
	: <input type="text"/> : <input type="text"/>
	: <input type="text"/> : <input type="text"/>

2.10 **Bei pauschaler Besteuerung (soweit zutreffend)**: Welche Arbeitsschritte fallen für die pauschale Besteuerung eines Beschäftigten an? Wie viel Zeit benötigen Sie dafür pro kurzfristig Beschäftigtem? Bitte denken Sie hierbei auch an das Anlegen in der Lohnbuchhaltung und die Lohnsteuer-Anmeldung.

Arbeitsschritt	Std. : Min.
	: <input type="text"/> : <input type="text"/>
	: <input type="text"/> : <input type="text"/>
	: <input type="text"/> : <input type="text"/>
	: <input type="text"/> : <input type="text"/>

2.11 Wenn mehrere Arbeitsschritte genannt wurden, bitte addieren und zusammenfassen je nach Besteuerungsart, für die Angaben gemacht wurden:

Für die Besteuerung eines kurzfristig Beschäftigten haben wir damit insgesamt

Std. ; Min. bei **individueller** Besteuerung bzw.

Std. ; Min. bei **pauschaler** Besteuerung erfasst. Ist das so in Ordnung?

Bei Bedarf einzelne Arbeitsschritte erneut besprechen.

- 2.12 Gibt es hinsichtlich der Besteuerung bei kurzfristig Beschäftigten Aspekte, die Sie als besonders schwierig oder aufwendig empfinden?
- Nein
- Ja, und zwar:

c) Sachkosten

2.13 Welches Honorar stellen Sie Ihren Mandanten für die Bearbeitung eines kurzfristigen Beschäftigungsverhältnisses in Rechnung?

Honorar für Aufnahme eines neuen kurzfristigen Minijobbers Euro

Honorar für monatliche Abrechnung eines kurzfristigen Minijobbers Euro

- Ist das Honorar identisch mit dem für die übrigen Beschäftigten?
- Ja
- Nein

d) Betriebsprüfung

Die Träger der Deutschen Rentenversicherung prüfen im Durchschnitt alle vier Jahre im Rahmen der Betriebsprüfung auch die kurzfristigen Beschäftigungsverhältnisse.

- 2.14 Wurden bei einem Ihrer Mandanten bei der letzten Prüfung Sozialversicherungsbeiträge nachgefordert, weil die Zeitgrenzen der kurzfristigen Beschäftigung bzw. die Berufsmäßigkeit fehlerhaft beurteilt wurden?
- Nein ▶ weiter mit Block 3
- Weiß nicht ▶ weiter mit Block 3
- Ja

2.15 Was wurde bei der Prüfung beanstandet?

3. Szenarien

Wir möchten der Frage nachgehen, wie man durch Änderungen im Sozialversicherungsrecht oder im Steuerrecht das Verfahren für die Arbeitgeber vereinfachen könnte.

Daher werden wir Ihnen nun zwei Szenarien vorstellen und gemeinsam überlegen, wie sich diese aus Ihrer Sicht auswirken könnten.

Falls die sozialversicherungsrechtliche Bearbeitung übernommen wird (siehe Frage 2.1):

Szenario A: Abschaffung der Berufsmäßigkeitsprüfung und Einführung einer Entgeltgrenze

Nach der aktuellen Rechtslage ist eine kurzfristige Beschäftigung nur dann möglich, wenn diese **nicht berufsmäßig** ausgeübt wird. Die Prüfung der Berufsmäßigkeit umfasst Fragen zum Erwerbsstatus bzw. Erwerbsverhalten: Zu klären ist unter anderem, ob die Person eine oder mehrere weitere Erwerbstätigkeiten ausübt und ob es sich beispielsweise um Schülerinnen und Schüler, Studierende, Rentnerinnen und Rentner oder Arbeitsuchende handelt. Um die Berufsmäßigkeit zu prüfen, gibt es verschiedene Hilfsmittel, wie z. B. die Checkliste der BDA oder den Katalog der Minijob-Zentrale. Für osteuropäische Saisonarbeitskräfte gibt es einen speziellen Fragebogen der Sozialversicherung.

Kommen wir nun zum ersten Szenario: Die Prüfung, ob eine Beschäftigung berufsmäßig ist, würde komplett entfallen. Stattdessen würde eine Grenze von durchschnittlich 120 Euro pro Arbeitstag, maximal jedoch 5.400 Euro pro Jahr für Entgelte aus kurzfristiger Beschäftigung gelten.

Das heißt: Bei unveränderten Zeitgrenzen (70 Arbeitstage bzw. 3 Monate) kann jeder kurzfristig beschäftigt werden, solange das durchschnittliche Entgelt höchstens 120 Euro pro Arbeitstag und höchstens 5.400 Euro im Jahr beträgt. Anstelle der umfassenden Berufsmäßigkeitsprüfung müssten ausschließlich Unterlagen zum Nachweis der Zeit- und Entgeltgrenzen vorgehalten werden.

3.1 Wie würde sich Ihr Zeitaufwand für die sozialversicherungsrechtliche Bearbeitung voraussichtlich verändern?

- Steigen um Prozent pro Minijobber
 Sinken um Prozent pro Minijobber
 Keine Änderung
 Weiß nicht

3.2 Sehen Sie dieses Szenario positiv oder negativ? Bitte begründen Sie Ihre Einschätzung.

- Positiv
 Negativ
 Teils / teils

Begründung der Einschätzung

- Weiß nicht

Falls die Besteuerung übernommen wird (siehe Frage 2.1):

Szenario B: Ausweitung der 25%igen Pauschsteuer und Zahlung an die Minijob-Zentrale

Wir möchten nun über ein weiteres Szenario sprechen. Dabei könnte eine Pauschsteuer anstelle der individuellen Besteuerung nach Lohnsteuerabzugsmerkmalen für mehr kurzfristige Minijobber als bislang genutzt werden.

Derzeit kann der Lohn nur dann pauschal mit 25% zuzüglich Kirchensteuer und Solidaritätszuschlag versteuert werden, wenn die Beschäftigung maximal 18 zusammenhängende Arbeitstage dauert. Außerdem darf das Entgelt höchstens durchschnittlich 12 Euro pro Stunde und 72 Euro pro Arbeitstag betragen, es sei denn die Beschäftigung ist unvorhersehbar und sofort erforderlich (z. B. Krankheitsvertretungen).

In unserem Szenario wird die maximale Beschäftigungsdauer von 18 Arbeitstagen als Bedingung abgeschafft. Damit könnte der Lohn der kurzfristigen Minijobber pauschal besteuert werden, wenn er unterhalb der genannten Entgeltgrenzen liegt.

Die Zeitgrenzen für die kurzfristige Beschäftigung selbst – 70 Arbeitstage bzw. 3 Monate – bleiben unverändert bestehen.

- 3.3 Wenn die Beschränkung auf 18 Arbeitstage wegfällt: Würden Sie dann voraussichtlich für mehr kurzfristige Minijobber als bisher die Pauschsteuer empfehlen? Bitte begründen Sie Ihre Einschätzung.
- Nicht relevant, da bereits ausschließlich pauschal
 ▶ *weiter auf Seite 8*
- Ja, auf jeden Fall ▶ *weiter auf Seite 8*
- Ja, vermutlich ▶ *weiter auf Seite 8*
- Vermutlich eher nicht
- Nein, auf keinen Fall
- Weiß nicht

Begründung

- 3.4 Würden Sie die Pauschsteuer eher empfehlen, wenn der Pauschsteuersatz niedriger läge?
- Ja
 Wie hoch dürfte der Pauschsteuersatz höchstens sein? Prozent
- Nein
- Weiß nicht

Befragte mit ausschließlich individueller Steuer (Seite 3 unten, Frage 2.7, obere Antwortoption).
 ▶ weiter mit Block 4

Die 25%ige Pauschsteuer wird derzeit zuzüglich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer an das Finanzamt abgeführt. In unserem Szenario würde die Pauschsteuer für kurzfristige Minijobber zukünftig zusammen mit den Abgaben an die Minijob-Zentrale abgeführt oder von dieser eingezogen. Die Pauschsteuer würde dabei auch Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer beinhalten; diese müssten nicht mehr dazugerechnet werden.

Die Beschäftigung muss ohnehin bei der Minijob-Zentrale angemeldet werden, und für die 450-Euro-Minijobber gehen bereits heute auch die Steuern an die Minijob-Zentrale. Wird der Lohn kurzfristiger Minijobber dagegen individuell nach Lohnsteuerabzugsmerkmalen besteuert, ändert sich nichts: Diese Steuer wird weiterhin an das Finanzamt abgeführt. Die mögliche Änderung betrifft ausschließlich die Pauschsteuer.

3.5 Bitte schätzen Sie für die Zahlung der Pauschsteuer an die Minijob-Zentrale ein, wie sich Ihr monatlicher Zeitaufwand pro Minijobber dadurch verändern würde:
 Bitte hier ausschließlich die Aufwandsänderung durch die Zahlung an die Minijob-Zentrale statt ans Finanzamt erfassen, nicht die mögliche Zunahme von Fällen mit Pauschalbesteuerung!

Steigen um Prozent pro Minijobber
 Sinken um Prozent pro Minijobber
 Keine Änderung
 Weiß nicht

Bitte bei Änderungen immer nach dem absoluten Zeitaufwand fragen, auf den sich der Befragte bezieht (ggf. bei 3.6 eintragen)

3.6 Sehen Sie die Zahlung der Pauschsteuer an die Minijob-Zentrale statt an das Finanzamt positiv oder negativ? Bitte begründen Sie Ihre Einschätzung.

Positiv
 Negativ
 Teils / teils

Begründung der Einschätzung

Weiß nicht

4. Weitere Verbesserungsvorschläge / Hinweise

4.1 Fallen Ihnen weitere Aspekte bei kurzfristigen Minijobs ein, die für Sie unklar, aufwendig oder schwierig umzusetzen sind?

Nein
 Ja, und zwar:

- 4.2 Von den besprochenen Szenarien einmal abgesehen: Haben Sie Verbesserungsvorschläge oder Anregungen, wie die gesetzlichen Regelungen für kurzfristige Minijobs vereinfacht oder unbürokratischer umgesetzt werden können?
- Nein
- Ja, und zwar:

Vielen Dank für Ihre Unterstützung!

Datenschutzrechtliche Hinweise

Mit diesem Hinweis kommen wir unseren Informationspflichten nach Art. 13 der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) über die von uns erhobenen personenbezogenen Daten nach. Personenbezogene Daten sind alle angegebenen Daten, solange diese auf Sie beziehbar sind.

Zweckbestimmung

Das Statistische Bundesamt führt im Auftrag der Bundesregierung diese Befragung durch, um zu ermitteln, wie hoch der Erfüllungsaufwand ist, der durch staatliche Vorgaben im betrachteten Rechtsbereich verursacht wird. Erfüllungsaufwand umfasst dabei den gesamten messbaren Zeitaufwand und die Kosten, die durch die Befolgung einer bundesrechtlichen Vorschrift bei Bürgerinnen und Bürgern, Wirtschaft sowie Verwaltung entstehen.

Mit Hilfe der in der Erhebung gewonnenen Erkenntnisse ist es möglich, besonders belastende Regelungen und Verfahren zu identifizieren, unnötige Bürokratie abzubauen und neue Rechtsvorschriften möglichst belastungsarm umzusetzen. Über die Aktivitäten und den erzielten Fortschritt auf dem Gebiet des Bürokratieabbaus erstattet die Bundesregierung jährlich dem Deutschen Bundestag ausführlich Bericht.

Das Statistische Bundesamt hat auch die Aufgabe, Bundesregierung, Bundestag und Bundesrat bei den sich aus dem NKRK ergebenden Aufgaben, insbesondere durch Auswertung vorliegender Daten und die Durchführung von Aufwandsschätzungen, zu unterstützen. Das Statistische Bundesamt nimmt diese Aufgaben im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen wahr. Ohne die Möglichkeit, die Normadressaten zu ihrer Einschätzung hinsichtlich des zeitlichen und finanziellen Aufwands zur Erfüllung rechtlicher Vorgaben zu befragen, könnte das

Statistische Bundesamt seinem Auftrag nicht bzw. nicht vollständig nachkommen, da dann keinerlei Anhaltspunkte über die zu beurteilenden Sachverhalte vorlägen. Es werden nur die Daten erhoben, die für das konkrete Vorhaben unentbehrlich sind (Grundsatz der Datenvermeidung und Datensparsamkeit).

Ihre Daten werden dabei ausschließlich für die genannten Zwecke verarbeitet.

Rechtsgrundlage für die Verarbeitung Ihrer Daten

Die bei Ihnen erhobenen Daten fließen in die Berechnung des Erfüllungsaufwands durch das Statistische Bundesamt ein – eine Aufgabe, deren Wahrnehmung gem. Artikel 6 Abs. 1 Buchstabe e DSGVO im öffentlichen Interesse liegt.

Die Teilnahme an der Erhebung ist freiwillig. Das schließt das Recht der Befragten ein, das Interview zu jedem Zeitpunkt abbrechen zu können. Das Verweigern von Auskünften hat keinerlei rechtliche Auswirkungen.

Datenverarbeitung und Datenempfänger

Die erhobenen Daten werden elektronisch gespeichert und ausschließlich vom Statistischen Bundesamt genutzt. Eine Weitergabe an Dritte erfolgt nicht.

Ihre Angaben werden im Hinblick auf den oben stehenden gesetzlichen Auftrag verarbeitet. Nach der Erhebung werden Ihre Kontaktdaten und die von Ihnen gemachten Angaben aus Datenschutzgründen unmittelbar getrennt voneinander aufbewahrt. Alle erhobenen Daten werden nur in anonymisierter Form und nur zusammengefasst mit den Angaben der anderen Befragten ausgewertet. Die Ergebnisse lassen keine Rückschlüsse darauf zu, welche Personen Angaben gemacht haben.

Die erhobenen Daten werden nach Art. 17 DSGVO gelöscht, wenn die Aufbewahrung zu den angegebenen Zwecken nicht mehr notwendig ist.

Wir haben technische und organisatorische Maßnahmen getroffen, die sicherstellen, dass die Vorschriften über den Datenschutz sowohl von uns als auch von unserem externen Dienstleister beachtet werden. Für die Vorhaltung Ihrer Daten ist dies für uns das Informationstechnikzentrum Bund als zentralem IT-Dienstleister für die Bundesverwaltung, An der Kuppe 2, 53225 Bonn.

Verantwortlich für die Verarbeitung der angegebenen Daten ist das Statistische Bundesamt, Gustav-Stresemann-Ring 11, 65189 Wiesbaden, vertreten durch den Präsidenten. Unter datenschutzbeauftragter@destatis.de erreichen Sie unsere behördliche Datenschutzbeauftragte.

Ihre Rechte

Ihnen stehen gemäß der Art. 15 ff. DSGVO hinsichtlich der Sie betreffenden Daten und bei Vorliegen der dort genannten Voraussetzungen gegenüber uns die folgende Rechte zu: Auskunft, Berichtigung, Löschung, Einschränkung der Verarbeitung sowie Datenübertragbarkeit. Liegt aus Ihrer Sicht ein Verstoß gegen die datenschutzrechtlichen Bestimmungen vor, haben Sie zudem das Recht, sich bei der Bundesbeauftragten für den Datenschutz und die Informationsfreiheit, Husarenstr. 30, 53117 Bonn, über die Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten zu melden und eine Beschwerde vorzubringen (Art. 77 DSGVO).

Herausgeber:

Statistisches Bundesamt (Destatis)
im Auftrag der Bundesregierung

Ihr Kontakt zu uns:

Bundeskanzleramt
Referat 613 Bessere Rechtsetzung; Geschäftsstelle Bürokratieabbau
Willy-Brandt-Straße 1
10557 Berlin

buerokratieabbau@bk.bund.de
www.bundesregierung.de/buerokratieabbau

Statistisches Bundesamt
Gruppe I2 Dienstleistungszentrum der Bundesregierung für Bessere Rechtsetzung
Gustav-Stresemann-Ring 11
65189 Wiesbaden

erfuellungsaufwand@destatis.de
www.destatis.de