

## Geringfügige Beschäftigung - Lexikon Lohn und Personal

### Inhaltsverzeichnis

#### Grundlagen

#### Lohnbüro

1. Allgemeines
2. Geringfügige Beschäftigungen
3. Geringfügig entlohnte Beschäftigung (sog. Minijob)
  - a) Geringfügigkeitsgrenze
  - b) Ermittlung des Arbeitsentgelts, einmalige Zuwendungen
  - c) Schwankende Arbeitslöhne
  - d) Gelegentliches Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze
  - e) Arbeitszeitkonten bei Minijobs
4. Auswirkungen von steuerfreiem und pauschal besteuertem Arbeitslohn auf die Geringfügigkeitsgrenze
  - a) Steuerfreier Arbeitslohn
  - b) Sonderfälle
  - c) Entgeltumwandlung für eine betriebliche Altersversorgung
  - d) Pauschal besteuertem Arbeitslohn
5. Pauschalbeiträge
6. Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung in Höhe von 13 % oder 5 %
7. Beitrag zur Rentenversicherung in Höhe von 15 % oder 5 %
  - a) Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung
  - b) Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung in Höhe von 15 %
  - c) Mindestbemessungsgrundlage
8. Befreiung von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung
9. Mindestbeitragsbemessungsgrundlage
10. Pauschalierung der Lohnsteuer
11. Zusammenrechnung von mehreren geringfügig entlohnten Beschäftigungsverhältnissen
12. Zusammenrechnung von Hauptbeschäftigungen und geringfügig entlohnten Beschäftigungen
  - a) Allgemeines
  - b) Auszubildende mit Minijob
  - c) Mehrere Minijobs neben einer Haupttätigkeit
  - d) Sonderfälle

13. Überschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze in der Krankenversicherung durch Mehrfachbeschäftigungen
14. Beginn der Versicherungspflicht bei Mehrfachbeschäftigungen
15. Übergangsregelungen seit dem 1.10.2022
16. Kurzfristige Beschäftigungen
  - a) Allgemeines
  - b) Auf ein Jahr befristete Rahmenverträge
  - c) Drei Monate oder 70 Arbeitstage
  - d) Zusammenrechnung mehrerer Beschäftigungsverhältnisse innerhalb eines Jahres
  - e) Prüfung der Berufsmäßigkeit
  - f) Kurzfristige Beschäftigung im Anschluss an einen Minijob
  - g) Ab wann tritt die Versicherungspflicht ein, wenn die 70-Tage- oder Drei-Monats-Grenze überschritten wird?
17. Besonderheiten in der Arbeitslosenversicherung
18. Aufzeichnungspflichten
19. Abführen der Beiträge
20. Meldepflichten
21. Lohnfortzahlungsversicherung
  - a) Allgemeines
  - b) Kreis der Arbeitgeber
  - c) Umlagen U1 und U2
  - d) Erstattung von Arbeitgeberaufwendungen
22. Arbeitsvertrag für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse

#### Arbeitsrecht

Begriff

Arbeitsrechtliche Position

## Grundlagen

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung liegt nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV vor, wenn das Arbeitsentgelt regelmäßig im Monat 520,00 EUR nicht überschreitet.

## Lohnbüro

© 2023 Hühlig Jehle Rehm Verlagsgruppe GmbH

### Neues auf einen Blick:

Seit dem 1.10.2022 ist die Geringfügigkeitsgrenze von zuvor 450 € auf **520 €** monatlich angehoben worden.

Die Grenze orientiert sich zukünftig an der Höhe des Mindestlohnes bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 10 Stunden und ändert sich mit jeder Änderung des Mindestlohnes.

Ein **unvorhergesehenes Überschreiten** der Geringfügigkeitsgrenze ist nur noch **zweimal** (bisher dreimal) im Laufe eines Zeitjahres zulässig.

Für am 1.10.2022 bestehende Beschäftigungen zwischen 450,01 € und 520 € bestehen Übergangsregelungen. Sie bleiben unter bestimmten Voraussetzungen versicherungspflichtig bis max. 31.12.2023.

Ab 1.1.2023 beträgt die Umlage U1 1,1 % und die Umlage U2 0,24 %.

## 1. Allgemeines

Seit dem 1.10.2022 gelten für eine geringfügige Beschäftigung teilweise neue Regelungen. So wurde die Höhe der **Geringfügigkeitsgrenze** von 450 € auf **520 € monatlich** angehoben. Die Grenze orientiert sich zukünftig an der Höhe des Mindestlohnes bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 10 Stunden und ändert sich mit jeder Änderung des gesetzlichen Mindestlohnes. Die Ermittlung erfolgt anhand der Formel – Mindestlohn × 130 : 3.

Die neue **Geringfügigkeitsgrenze gilt für alle Beschäftigungen**, die nach dem 30.9.2022 begründet wurden. Sie gilt einheitlich für die Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. In der Rentenversicherung ist grds. jede Beschäftigung ohne Rücksicht auf die Höhe des Arbeitsentgelts versicherungspflichtig. Die Geringfügigkeitsgrenze gilt hier nicht.

Für **kurzfristige Beschäftigungen** nach § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV gilt die versicherungsrechtliche Beurteilung uneingeschränkt für alle Versicherungszweige, also auch für die Rentenversicherung.

Für Beschäftigungen, die bereits am 30.9.2022 bestanden haben und über den 1.10.2022 weiterhin unverändert bestehen, gelten Bestandsschutz- und Übergangsregelungen. Diese sind unter der Nr. 15 beschrieben.

Für **Beschäftigungen, die seit dem 1.10.2022 begründet werden**, gilt Folgendes:

### Kranken- und Pflegeversicherung

In der Krankenversicherung und damit der Pflegeversicherung ergeben sich grundsätzlich kaum Besonderheiten. Es ist darauf zu achten, dass die Geringfügigkeitsgrenze nicht überschritten wird. Auf die Ausführungen zur versicherungsrechtlichen Beurteilung, Zusammenrechnung mit weiteren Beschäftigungen, insbesondere der Hauptbeschäftigung etc. unter den nachfolgenden Nrn. 11 und 12 wird verwiesen. Es ist ein Augenmerk darauf zu richten, dass die versicherungsrechtliche Beurteilung in der Krankenversicherung von der in der Rentenversicherung abweicht.

Einzugsstelle für Pauschalbeiträge bei Versicherungsfreiheit in der Krankenversicherung in Höhe von 13 % ist die Minijob-Zentrale der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See. Sofern Versicherungspflicht in der Kranken- und Pflegeversicherung eintritt, wechselt die Zuständigkeit für den Beitragseinzug und die Entgegennahme der Meldungen auf die zuständige Krankenkasse. Hierbei ist dann ggf. auch eine Ummeldung in der Rentenversicherung vorzunehmen (siehe nachfolgende Absätze).

### Rentenversicherung

In der Rentenversicherung gibt es seit 1.1.2013 grundsätzlich keine versicherungsfreien geringfügig entlohnten Beschäftigungen mehr. Das bedeutet, dass in der Rentenversicherung jede Beschäftigung, also auch Beschäftigungen unter der Geringfügigkeitsgrenze, grundsätzlich versicherungspflichtig sind.

Bei einer **versicherungspflichtigen** geringfügig entlohnten Beschäftigung hat der Arbeitgeber einen Beitragsanteil von 15 % und der Versicherte einen Anteil von 3,6 % des beitragspflichtigen Entgeltes zu bezahlen.

Von dieser grundsätzlichen Versicherungspflicht in der geringfügig entlohnten Nebenbeschäftigung kann sich der Versicherte jedoch durch einen Antrag beim Arbeitgeber befreien lassen (§ 6 Abs. 1b SGB VI). Eine Befreiung ist nur

bei einem Entgelt bis zur Geringfügigkeitsgrenze möglich. Sofern der Versicherte sich von der Versicherungspflicht befreien lässt, hat der Arbeitgeber einen pauschalen Beitrag zur Rentenversicherung von 15 % an die Minijob-Zentrale zu bezahlen (Beitragsgruppe 0500; in diesen Fällen sind ebenfalls Meldungen an die Minijob-Zentrale zu erstatten).

Für das beitragspflichtige Entgelt in der Rentenversicherung gilt eine Mindestbemessungsgrundlage von 175 €. Die Mindestbemessungsgrundlage gilt bei **versicherungspflichtigen** geringfügig entlohnten Beschäftigungen.

Einzugsstelle für die Pflichtbeiträge des Versicherten und den Anteil des Arbeitgebers bei Versicherungspflicht einer geringfügig entlohnten Beschäftigung in der Rentenversicherung ist ebenfalls die Minijob-Zentrale.

Auch die Meldungen bei Versicherungspflicht in der Rentenversicherung aufgrund einer geringfügig entlohnten Beschäftigung sind mit den gleichen Beitragsgruppen an die Minijob-Zentrale zu erstatten. Beitragsgruppe Rentenversicherung bei Versicherungspflicht „0100“.

Sofern Versicherungspflicht wegen Überschreitens der Geringfügigkeitsgrenze besteht oder eintritt, liegt keine geringfügig entlohnte Beschäftigung mehr vor. Einzugsstelle wird dann die zuständige Krankenkasse des Beschäftigten.

### **Arbeitslosenversicherung**

In der Arbeitslosenversicherung ergeben sich für die Versicherungsfreiheit grundsätzlich kaum Besonderheiten. Es ist darauf zu achten, dass die Geringfügigkeitsgrenze nicht überschritten wird. Es ist ein Augenmerk darauf zu richten, dass die versicherungsrechtliche Beurteilung in der Arbeitslosenversicherung von der in der Rentenversicherung abweichen kann.

## **2. Geringfügige Beschäftigungen**

Die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung geringfügiger Beschäftigungen ist in § 8 SGB IV geregelt. Diese Regelungen gelten grundsätzlich für alle Versicherungszweige (Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung). Seit 1.1.2013 besteht in der Rentenversicherung bei einer geringfügig entlohnten Beschäftigung grundsätzlich immer Versicherungspflicht (auch bei einem Entgelt unter der Geringfügigkeitsgrenze). Außerdem gelten die Regelungen für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse nach § 8a Satz 1 SGB IV auch für Beschäftigungen in Privathaushalten. Eine Beschäftigung im Privathaushalt liegt nach § 8a Satz 2 SGB IV vor, wenn diese durch einen privaten Haushalt begründet ist und die Tätigkeit sonst gewöhnlich durch Mitglieder des privaten Haushalts erledigt wird (vgl. die Erläuterungen beim Stichwort „Hausgehilfin“).

Geringfügige Beschäftigungen werden unterteilt in

- **geringfügig entlohnte Beschäftigungen** und
- Beschäftigungen, die wegen ihrer kurzen Dauer geringfügig sind; sie werden als **kurzfristige Beschäftigungen** bezeichnet.

Versicherungsfreiheit aufgrund einer geringfügigen Beschäftigung kommt allerdings für verschiedene Personengruppen nicht in Betracht. Die Beschäftigung der nachstehend genannten Personen ist selbst dann nicht versicherungsfrei, wenn sie die Voraussetzungen der Geringfügigkeit erfüllen. Ausgenommen sind demnach

- Personen, die zu ihrer **Berufsausbildung** beschäftigt werden, auch wenn diese außerbetrieblich durchgeführt wird (z. B. Auszubildende, Studenten in dualen Studiengängen und Praktikanten, vgl. diese Stichwörter),

- Personen, die ein freiwilliges soziales oder ökologisches Jahr oder Bundesfreiwilligendienst leisten,
- Behinderte in geschützten Einrichtungen,
- Personen in Einrichtungen der Jugendhilfe,
- Personen, die nach längerer Krankheit wieder stufenweise ins Erwerbsleben eingegliedert werden,
- Personen während konjunktureller oder saisonaler Kurzarbeit.

Diese Ausnahmen bedeuten, dass in den genannten Beschäftigungsverhältnissen Versicherungspflicht auch dann besteht, wenn das regelmäßige Arbeitsentgelt die Geringfügigkeitsgrenze monatlich unterschreitet oder die Beschäftigung nur kurzfristig ausgeübt wird.

### 3. Geringfügig entlohnte Beschäftigung (sog. Minijob)

#### a) Geringfügigkeitsgrenze

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung liegt dann vor, wenn das Arbeitsentgelt regelmäßig im Monat die Geringfügigkeitsgrenze nicht überschreitet. Die Grenze orientiert sich seit dem 1.10.2022 an der Höhe des Mindestlohnes bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 10 Stunden und ändert sich mit jeder Änderung des gesetzlichen Mindestlohnes. Die Ermittlung erfolgt anhand folgender Formel:  $\text{Mindestlohn} \times 130 : 3$ .

#### Beispiel A

Eine Arbeitnehmerin arbeitet als Putzfrau in einem Kaufhaus gegen ein monatliches Entgelt von 500 €, sie ist über ihren Ehemann in der gesetzlichen Krankenversicherung familienversichert.

Die Arbeitnehmerin ist in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei, weil das Arbeitsentgelt 520 € nicht übersteigt. In der Rentenversicherung besteht dagegen Versicherungspflicht. Der Arbeitgeber hat den Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung in Höhe von 13 % zu bezahlen. Zur Rentenversicherung bezahlt der Arbeitgeber einen Beitragsanteil von 15 % und die Arbeitnehmerin 3,6 %. Werden keine individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmale nachgewiesen, muss eine Pauschalsteuer von 2 % gezahlt werden, die auch den Solidaritätszuschlag und die Kirchensteuer mit abgilt. Ist die Arbeitnehmerin bei einem Arbeitgeber mit maximal 30 Arbeitnehmern beschäftigt, fallen außerdem Beiträge zur Umlage U1 für Entgeltfortzahlungen im Krankheitsfall an. Außerdem fallen Beiträge zur Umlage U2 für Mutterschaftsaufwendungen an, und zwar auch bei Arbeitgebern, die mehr als 30 Arbeitnehmer beschäftigen. Für die Arbeitnehmerin ergibt sich folgende Lohnabrechnung:

Monatslohn		500,— €
Lohnsteuer	0,— €	
Solidaritätszuschlag	0,— €	
Kirchensteuer	0,— €	
Rentenversicherung (3,6 %)	18,— €	18,— €
Nettolohn		482,— €

Der Arbeitgeber muss folgende Pauschalabgaben zahlen:

Lohnsteuer (einschließlich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer)	2,0 %	10,00 €
Krankenversicherung pauschal	13,0 %	65,00 €
Rentenversicherung	15,0 %	75,00 €
Umlage U1	1,1 %	5,50 €
Umlage U2	0,24 %	1,20 €
Insolvenzgeldumlage	0,06 %	0,30 €
insgesamt		157,— €

Die Verdienstgrenze beträgt einheitlich für die alten und neuen Bundesländer 520 € im Monat. Hierbei handelt es sich um einen Monatswert, der auch dann gilt, wenn die Beschäftigung nicht während des gesamten Kalendermonats besteht (BSG-Urteil vom 5.12.2017 – B 12 R 10/15 R).

Die Geringfügigkeitsgrenze ermittelt sich im Zusammenhang mit dem Mindestlohn an einer wöchentlichen Arbeitszeit von 10 Stunden. Unabhängig davon ist aus den nachfolgenden Gründen auch immer auf die tatsächliche Arbeitszeit zu achten.

Für die Prüfung der Geringfügigkeitsgrenze kommt es nicht auf das tatsächlich gezahlte Arbeitsentgelt, sondern auf das Arbeitsentgelt an, auf das ein Rechtsanspruch besteht. Denn das im Sozialversicherungsrecht geltende sog. Entstehungsprinzip stellt auf den **Anspruch auf Arbeitsentgelt** ab (wohingegen das im Lohnsteuerrecht geltende Zuflussprinzip allein an die tatsächliche Auszahlung des Arbeitslohns anknüpft). Das **Zuflussprinzip** gilt zwar auch im Sozialversicherungsrecht, allerdings **nur für einmalige Zuwendungen** (§ 22 Abs. 1 SGB IV, vgl. die ausführlichen Erläuterungen unter dem nachfolgenden Buchstaben b). Für **laufenden Arbeitslohn** gilt nach wie vor das sog. **Entstehungsprinzip**. Dies hat das Bundessozialgericht in mehreren Revisionsverfahren ausdrücklich bestätigt (z. B. Urteil des Bundessozialgerichts vom 14.7.2004, B 12 KR 1/04 R). In dem entschiedenen Fall beschäftigte der Arbeitgeber Aushilfskräfte mit einem Stundenlohn, der ein monatliches Arbeitsentgelt unter der Geringfügigkeitsgrenze ergab. Im Rahmen einer Betriebsprüfung wurde festgestellt, dass die Arbeitnehmer nach Tarifverträgen, die für allgemeinverbindlich erklärt waren, **Anspruch auf einen höheren Stundenlohn** hatten und dadurch die monatliche Geringfügigkeitsgrenze überschritten war. Das Bundessozialgericht hat in diesen Fällen die Anwendung des Entstehungsprinzips ausdrücklich bestätigt und ausführlich begründet. Anhand der nach wie vor geforderten Aufzeichnung der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden kann der Prüfer feststellen, ob der nach tarifvertraglichen oder arbeitsrechtlichen Bestimmungen ggf. geschuldete Arbeitslohn zu einem Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze führt. Damit würde Versicherungspflicht eintreten, was zu erheblichen Beitragsnachforderungen führen kann. Hierauf sollte der Arbeitgeber bei der Gestaltung der Arbeitsverträge für seine Minijobs achten. Diese Konstellation wird durch das Mindestlohngesetz entsprechend verstärkt. Geringfügig Beschäftigte haben grundsätzlich Anspruch auf den **Mindestlohn**. Dieser beträgt wie oben erwähnt seit dem 1.10.2022 12 Euro je Arbeitsstunde (bis 30.9.2022 10,45 Euro; bis 30.6.2022 9,82 Euro; bis 31.12.2021 9,60 Euro). Einzelheiten zum Mindestlohngesetz siehe unter dem Stichwort „Mindestlohn“.

## Beispiel B

Eine Arbeitnehmerin arbeitet Freitag und Samstag jeweils vier Stunden für einen Stundenlohn von 12 €. Der für allgemeinverbindlich erklärte Tarifvertrag sieht jedoch einen Stundenlohn von 16,50 € vor. Im November 2023 wurde an acht Arbeitstagen jeweils vier Stunden gearbeitet und hierfür ein Arbeitslohn von  $(8 \times 4 \times 12 \text{ €}) = 384 \text{ €}$  ausgezahlt.

Bei einer Betriebsprüfung wird die untertarifliche Vergütung festgestellt. Für die Beurteilung der Versicherungspflicht wird auf einen Stundenlohn von 16,50 € abgestellt. Daraus errechnet sich für November 2023 ein Lohn in Höhe von 528 €  $(= 8 \times 4 \times 16,50 \text{ €})$ . Aufgrund dieser – auch in den anderen Monaten auftretenden – Überschreitung der Geringfügigkeitsgrenze wird die Beschäftigung sowohl rückwirkend als auch zukünftig versicherungspflichtig.

Durch das Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze entfällt die Pauschalabgabe. Für das Beschäftigungsverhältnis sind Sozialversicherungsbeiträge in allen vier Versicherungszweigen nach den allgemeinen Grundsätzen zu zahlen. Außerdem entfällt die Pauschalsteuer von 2 %, weil die Pauschalierung der Lohnsteuer mit 2 % an die Zahlung des pauschalen Beitrags zur Rentenversicherung in Höhe von 15 % anknüpft. Fällt kein pauschaler, sondern der „normale“ Beitrag zur Rentenversicherung an, muss der Arbeitnehmer den Arbeitslohn individuell versteuern. Eine Pauschalierung der Lohnsteuer mit 20 % scheidet aus, weil es sich nicht um ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis handelt.

Das Beispiel zeigt, dass es ratsam ist, jeden einzelnen Arbeitsvertrag ständig im Auge zu behalten und notfalls anzupassen. Dabei ist zu prüfen, ob und inwieweit Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen oder „betriebliche Übung“ oder das Mindestlohngesetz im Einzelfall Anwendung finden. Wichtig ist, dass eine einmalige Überprüfung nicht ausreicht. Da sich die tariflichen Arbeitsbedingungen regelmäßig – meist jährlich – ändern, die Geringfügigkeitsgrenze seit dem 1.10.2022 dynamisch angelegt wurde, muss vorausschauend geplant werden. Sonst kann es vorkommen, dass zwar derzeit die Geringfügigkeitsgrenze noch unter-, durch nachfolgende tarifliche Erhöhungen jedoch überschritten wird. Nach den Geringfügigkeitsrichtlinien der Sozialversicherungsträger gilt für einen Verzicht auf künftige Ansprüche auf laufenden Arbeitslohn Folgendes:

Ein Verzicht auf künftig entstehende Ansprüche auf laufendes Arbeitsentgelt wird nur dann anerkannt, wenn er **arbeitsrechtlich zulässig** ist. Ein Verzicht z. B. auf tarifvertragliche Ansprüche ist nur zulässig, wenn der Tarifvertrag eine diesbezügliche Öffnungsklausel enthält. Rückwirkende Verzichtserklärungen sind für die versicherungsrechtliche Beurteilung in jedem Fall unerheblich. Vgl. zum Verzicht auf laufendes Arbeitsentgelt die Erläuterungen beim Stichwort „Zufluss von Arbeitslohn“ unter Nr. 2 Buchstabe h.

### b) Ermittlung des Arbeitsentgelts, einmalige Zuwendungen

Arbeitsentgelt sind alle laufenden und einmaligen Einnahmen aus einer Beschäftigung, gleichgültig, ob ein Rechtsanspruch auf die Einnahmen besteht, unter welcher Bezeichnung oder in welcher Form sie geleistet werden und ob sie unmittelbar aus der Beschäftigung oder im Zusammenhang mit ihr erzielt werden (§ 14 Abs. 1 Satz 1 SGB IV). Es kann im Normalfall davon ausgegangen werden, dass alle steuerpflichtigen Einnahmen aus einer Beschäftigung auch Arbeitsentgelt darstellen (vgl. die Erläuterungen unter der nachfolgenden Nr. 4).

Ob die Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird, hängt von der Höhe des „**regelmäßigen**“ monatlichen Arbeitsentgelts ab. Dabei ist mindestens auf das Arbeitsentgelt abzustellen, auf das der Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch hat (z. B. aufgrund des Mindestlohngesetzes, eines Tarifvertrags, einer Betriebsvereinbarung oder

einer Einzelabsprache); insoweit kommt es auf die Höhe des tatsächlich gezahlten Arbeitsentgelts nicht an. Ein arbeitsrechtlich zulässiger Verzicht auf künftig entstehende Arbeitsentgeltansprüche mindert das zu berücksichtigende Arbeitsentgelt. Vgl. auch die Ausführungen unter dem vorstehenden Buchstaben a.

Das regelmäßige Arbeitsentgelt ermittelt sich abhängig von der Anzahl der Monate, für die eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt besteht, wobei maximal ein Zeit-Jahres-Zeitraum (12 Monate) zugrunde zu legen ist. Sofern die Beschäftigung im Laufe eines Kalendermonats beginnt, kann für den Beginn des Jahreszeitraums auf den 1. Tag des Monats abgestellt werden (z. B. Beginn der Beschäftigung am 15.2., Beginn des Jahreszeitraums 1.2.). Dabei darf das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt im Durchschnitt einer Jahresbetrachtung 520 € nicht übersteigen (maximal 6240 € pro Jahr bei durchgehender mindestens 12 Monate dauernder Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt in jedem Monat). Steht bereits zu Beginn der Beschäftigung fest, dass diese nicht durchgehend für mindestens 12 Monate gegen Arbeitsentgelt besteht, ist die zulässige Arbeitsentgeltgrenze für den Gesamtzeitraum entsprechend zu reduzieren.

Die Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts ist **vorausschauend** bei Beginn der Beschäftigung bzw. erneut bei jeder dauerhaften Veränderung in den Verhältnissen vorzunehmen. Stellen Arbeitgeber aus abrechnungstechnischen Gründen stets zu Beginn eines jeden Kalenderjahres eine erneute vorausschauende Betrachtung zur Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts an, bestehen hiergegen keine Bedenken. Eine erstmalige vorausschauende Betrachtung für eine im Laufe eines Kalenderjahres aufgenommene Beschäftigung kann demnach zu Beginn des nächsten Kalenderjahres durch eine neue jährliche Betrachtung für dieses Kalenderjahr ersetzt werden.

Sofern eine Beschäftigung mit einem Arbeitsentgelt über der Geringfügigkeitsgrenze im Monat durch die vertragliche Reduzierung der Arbeitszeit auf eine Beschäftigung mit einem Arbeitsentgelt unter der Geringfügigkeitsgrenze im Monat umgestellt wird, ist der Beschäftigungsabschnitt ab dem Zeitpunkt der Arbeitszeitreduzierung bzw. für den Zeitraum der Arbeitszeitreduzierung getrennt zu beurteilen. Dies gilt auch bei einer Reduzierung der Arbeitszeit z. B. wegen einer Pflege- oder Elternzeit (vgl. hierzu auch das Stichwort „Pflegezeit“ unter Nr. 4).

**Einmalige Einnahmen**, deren Gewährung mit hinreichender Sicherheit (z. B. aufgrund eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrags oder aufgrund Wohnheitsrechts wegen betrieblicher Übung) mindestens einmal jährlich zu erwarten ist, sind bei der Ermittlung des Arbeitsentgelts zu berücksichtigen. Der Arbeitgeber muss also insbesondere bei der Zahlung von Urlaubs- und Weihnachtsgeld bereits im Laufe des Kalenderjahres **vorausblickend** darauf achten, dass die Geringfügigkeitsgrenze nicht überschritten wird.

#### Beispiel A

Eine Arbeitnehmerin arbeitet für ein monatliches Arbeitsentgelt von 490 €. Außerdem erhält sie jeweils im Dezember ein vertraglich zugesichertes Weihnachtsgeld in Höhe von 245 €. Für die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung maßgebendes Arbeitsentgelt:

laufendes Arbeitsentgelt 490 € × 12	5880,— €
Weihnachtsgeld	245,— €
insgesamt	6125,— €
ein Zwölftel	510,42 €

Die Geringfügigkeitsgrenze wird nicht überschritten. Es handelt sich deshalb um eine geringfügige und damit in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung versicherungsfreie Beschäftigung. In der Rentenversicherung besteht Versicherungspflicht. Zur Befreiung von der Versicherungspflicht vgl. nachfolgende Nr. 8.

Wichtig ist bei der Berücksichtigung einmaliger Zuwendungen, dass es nicht auf den Anspruch, sondern auf den Zufluss ankommt. Denn nach § 22 Abs. 1 SGB IV gilt für einmalige Zuwendungen nicht das Entstehungsprinzip, sondern das **Zuflussprinzip**. Dieser bewussten Abkehr des Gesetzgebers vom Entstehungsprinzip bei einmalig gezahltem Arbeitsentgelt haben auch die Sozialversicherungsträger in den Geringfügigkeitsrichtlinien Rechnung getragen und bestimmt, dass ein tarifvertraglich bestehender Anspruch auf eine Sonderzahlung, auf die ausdrücklich verzichtet wird, auf das regelmäßige Arbeitsentgelt nicht anzurechnen ist, und zwar ungeachtet der arbeitsrechtlichen Zulässigkeit eines solchen Verzichts. Außerdem ist es unerheblich auf welcher arbeitsrechtlichen Grundlage der Entgeltanspruch beruht. Der Verzicht kann nur für die Zukunft erfolgen.

### Beispiel B

Eine Arbeitnehmerin arbeitet ab 1. November 2023 für ein monatliches Arbeitsentgelt von 520 €. Eine Betriebsvereinbarung sieht ein Weihnachtsgeld in Höhe eines Monatsgehalts vor. Die Arbeitnehmerin hat jedoch bei Beginn des Beschäftigungsverhältnisses am 1. November 2023 im Voraus auf das Weihnachtsgeld verzichtet. Es handelt es sich um eine geringfügige Beschäftigung, weil die Geringfügigkeitsgrenze nicht überschritten wird.

Die Abkehr vom Entstehungsprinzip und die Anwendung des Zuflussprinzips gilt nach der ausdrücklichen gesetzlichen Regelung in § 22 Abs. 1 SGB IV nur für einmalige Zuwendungen. Für laufendes Arbeitsentgelt gilt weiterhin das Entstehungsprinzip und der Grundsatz, dass **nur ein arbeitsrechtlich zulässiger schriftlicher Verzicht** auf künftig entstehende Arbeitsentgeltansprüche das zu berücksichtigende Arbeitsentgelt mindert (vgl. die Erläuterungen unter dem vorstehenden Buchstaben a).

### c) Schwankende Arbeitslöhne

Bei **unvorhersehbar** schwankender Höhe des Arbeitsentgelts **und** in den Fällen, in denen im Rahmen einer Dauerbeschäftigung **saisonbedingt vorhersehbar** unterschiedliche Arbeitsentgelte erzielt werden, ist der regelmäßige Betrag durch Schätzung bzw. durch eine Durchschnittsberechnung zu ermitteln. Bei neu eingestellten Arbeitnehmern kann dabei von der Vergütung eines vergleichbaren Arbeitnehmers ausgegangen werden. Im Rahmen der Schätzung ist es auch zulässig, wenn Arbeitgeber bei ihrer Jahresprognose allein die Einhaltung der jährlichen Geringfügigkeitsgrenze von 6240 € unterstellen, ohne die Arbeitseinsätze und damit die zu erwartenden Arbeitsentgelte für die einzelnen Monate im Vorfeld festzulegen. Die Tatsache, dass aufgrund des unvorhersehbaren Jahresverlaufs in einzelnen Monaten auch Arbeitsentgelte oberhalb von 520 € erzielt werden, ist unschädlich für das Vorliegen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung, solange die jährliche Entgeltgrenze von 6240 € nicht überschritten wird.

Die Feststellung der gewissenhaften Schätzung bleibt für die Vergangenheit auch dann maßgebend, wenn sie infolge nicht sicher voraussehbarer Umstände mit den tatsächlichen Arbeitsentgelten aus der Beschäftigung nicht

übereinstimmt (vgl. Urteile des BSG vom 27.9.1961 – 3 RK 12/57 –, SozR Nr. 6 zu § 168 RVO, vom 23.11.1966 – 3 RK 56/64 –, USK 6698, und vom 23.4.1974 – 4 RJ 335/72 –, USK 7443). Dies gilt nicht, wenn eine regelmäßige geringfügig entlohnte Beschäftigung auszuschließen ist, weil deren Umfang erheblichen Schwankungen unterliegt. Das ist dann der Fall, wenn eine in wenigen Monaten eines Jahres ausgeübte Vollzeitbeschäftigung nur deshalb geringfügig entlohnt ausgeübt würde, weil die Arbeitszeit und das Arbeitsentgelt in den übrigen Monaten des Jahres soweit reduziert werden, dass das Jahresarbeitsentgelt 6240 € nicht übersteigt. Dies gilt auch dann, wenn unverhältnismäßige Schwankungen saisonbedingt begründet werden. In diesen Fällen liegt in den Monaten des Überschreitens der Entgeltgrenze keine geringfügig entlohnte Beschäftigung vor.

Um in der Praxis die notwendige Rechtsklarheit sicherzustellen, sollen unterschiedliche Auslegungen im Steuer- und Sozialversicherungsrecht über das Vorliegen einer geringfügigen Beschäftigung vermieden werden. Dies wird dadurch gewährleistet, dass der **sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung** über das Vorliegen einer geringfügigen Beschäftigung **steuerlich gefolgt** wird.

#### d) Gelegentliches Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze

Überschreitet das Arbeitsentgelt regelmäßig die Geringfügigkeitsgrenze, tritt ab dem Tag des Überschreitens Versicherungspflicht ein. Für die zurückliegende Zeit verbleibt es bei der Versicherungsfreiheit.

Ein nur **gelegentliches** und **nicht vorhersehbares** Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenzen führt nicht zur Versicherungspflicht. Als gelegentlich ist dabei seit dem 1.10.2022 ein Zeitraum bis zu **zwei Monaten** innerhalb eines Jahres anzusehen. Dabei seit dem ab 1.10.2022 zusätzlich, dass in diesen bis zu zwei Monaten das Entgelt jeweils maximal bis zur Höhe der Geringfügigkeitsgrenze überschritten werden darf. Die Überschreitung ist also sowohl zeitlich (2 Monate) als auch vom Entgelt her (max.  $2 \times 520 \text{ €}$ ) begrenzt. Rein rechnerisch darf der Beschäftigte innerhalb eines Jahres bei einer unvorhergesehenen Überschreitung von bis zu zwei Monaten maximal das 14-fache der Geringfügigkeitsgrenze verdienen ( $520 \text{ €} \times 14 = 7280 \text{ €}$ ).

#### Beispiel A

Ein Arbeitnehmer übt eine geringfügige Dauerbeschäftigung aus und erhält hierfür 480 € monatlich. Im August 2023 fallen wider Erwarten Überstunden durch die Vertretung eines krank gewordenen Kollegen an. Dadurch erhöht sich der Monatslohn auf 1000 €. Gleichwohl liegt auch im August 2023 in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung eine geringfügige Beschäftigung vor, weil es sich nur um ein gelegentliches und unvorhersehbares Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze handelt und die Höchstgrenze für den maximalen Hinzuverdienst nicht überschritten wird. Der Arbeitnehmer bleibt deshalb auch im August 2023 in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei. In der Rentenversicherung besteht Versicherungspflicht. Für August 2023 ergibt sich folgende Lohnabrechnung:

Monatslohn		1000,— €
Lohnsteuer	0,— €	
Solidaritätszuschlag	0,— €	
Kirchensteuer	0,— €	
Sozialversicherung (Arbeitnehmeranteil)	36,— €	36,— €

auszuzahlender Betrag		964,— €
<hr/>		
Der Arbeitgeber muss im August 2023 folgende Pauschalabgaben zahlen (aus 1000 €):		
Lohnsteuer (einschließlich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer)	2 %	20,— €
Krankenversicherung pauschal	13 %	130,— €
Rentenversicherung	15 %	150,— €
insgesamt		<hr/> 300,— € <hr/>
Der Arbeitnehmer hat in der Rentenversicherung 3,6 % aus 1000 € zu bezahlen.		36,— €
Ist der Arbeitnehmer privat krankenversichert, entfällt der pauschale Arbeitgeberanteil zur Krankenversicherung in Höhe von 13 %.		

Das gelegentliche Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze muss **unvorhersehbar** sein, damit es nicht zur Versicherungspflicht führt. Keine Probleme bereitet deshalb – wie im Beispiel dargestellt – eine Krankheitsvertretung. Schwieriger wird es bereits, wenn regelmäßig Urlaubsvertretungen wahrgenommen werden oder zu bestimmten, alljährlich wiederkehrenden Spitzenzeiten (z. B. Weihnachtsgeschäft, Inventur), der erhöhte Arbeitsanfall durch Mehrarbeit von ansonsten geringfügig entlohnten Beschäftigten aufgefangen wird. In diesen Fällen wird der Nachweis der Unvorhergesehenheit nur schwer zu erbringen sein.

Außerdem ist nach der Auffassung der Sozialversicherungsträger Folgendes zu beachten:

Sofern im **unmittelbaren Anschluss** an eine geringfügig entlohnte (Dauer-)Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber eine auf längstens zwei Monate befristete Beschäftigung mit einem Arbeitsentgelt von mehr als 520 € vereinbart wird, ist von der widerlegbaren Vermutung auszugehen, dass es sich um die Fortsetzung der bisherigen (Dauer-)Beschäftigung handelt mit der Folge, dass vom Zeitpunkt der Vereinbarung der befristeten Beschäftigung an die Arbeitsentgeltgrenze überschritten wird und damit Versicherungspflicht eintritt. Dies gilt umso mehr, wenn sich an die befristete Beschäftigung wiederum unmittelbar eine – für sich betrachtet – geringfügig entlohnte Beschäftigung anschließt. Versicherungsfreiheit wegen Vorliegens einer kurzfristigen Beschäftigung (vgl. nachfolgend unter Nr. 16) kommt in diesen Fällen nur dann in Betracht, wenn es sich bei den einzelnen Beschäftigungen um völlig voneinander unabhängige Beschäftigungsverhältnisse handelt.

In den Fällen, in denen die Geringfügigkeitsgrenze infolge einer **rückwirkenden Erhöhung des Arbeitsentgelts** überschritten wird, tritt Versicherungspflicht mit dem Tage ein, an dem der Anspruch auf das erhöhte Arbeitsentgelt entstanden ist (z. B. Tag des Abschlusses eines Tarifvertrags); für die zurückliegende Zeit verbleibt es bei der Versicherungsfreiheit. Allerdings sind in diesen Fällen für das nachgezahlte Arbeitsentgelt Pauschalbeiträge (auch von dem die Geringfügigkeitsgrenze übersteigenden Betrag) zu zahlen.

#### e) Arbeitszeitkonten bei Minijobs

Sozialversicherungsrechtlich relevante flexible Arbeitszeitregelungen sind auch für geringfügig Beschäftigte möglich. Dabei ist zwischen sonstigen flexiblen Arbeitszeitregelungen (z. B. Gleitzeit- oder Jahreszeitkonten) und Wertguthabenvereinbarungen (z. B. Langzeit- oder Lebensarbeitszeitkonten) zu unterscheiden.

Soweit in einer geringfügig entlohnten Beschäftigung mit einem Stundenlohnanspruch und schwankender Arbeitszeit im Rahmen einer **sonstigen flexiblen Arbeitszeitregelung** ein verstetigtes Arbeitsentgelt gezahlt werden soll, sind für die Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts die sich aus der zu erwartenden Gesamtjahresarbeitszeit abzuleitenden Ansprüche auf Arbeitsentgelt zu berücksichtigen. Hierbei sind bereits bestehende und zu erwartende Arbeitszeitguthaben einzubeziehen. Demzufolge darf das durchschnittliche monatliche Arbeitsentgelt in einem Jahr unter Berücksichtigung des zu Beginn des Jahres in einem Zeitguthaben bereits enthaltenen sowie des zum Ende des Jahres in einem Zeitguthaben zu erwartenden Arbeitsentgeltanspruchs die entgeltliche Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigen.

### Beispiel A

Einstellung eines Hausmeisters zum 1.4. auf Stundenlohnbasis (12 € pro Stunde). Es wird ein verstetigtes Arbeitsentgelt von 504 Euro im Monat vereinbart. Dies entspricht einer monatlichen Arbeitszeit von 42 Stunden (Jahresarbeitszeit = 504 Stunden). Der Arbeitseinsatz soll flexibel erfolgen und die wöchentliche Arbeitszeit demnach schwanken. Der Arbeitgeber schließt mit dem Hausmeister daher eine Gleitzeitvereinbarung über die Einrichtung eines Arbeitszeitkontos ab, die es dem Hausmeister ermöglicht, monatliche Überstunden auf- und abzubauen.

Soweit der Arbeitgeber in der vorausschauenden Betrachtung davon ausgeht, dass das Arbeitszeitkonto zum Ende des maßgebenden Zeitjahres (31.3. des Folgejahres) maximal 16 Stunden Restguthaben enthalten wird, ist der Hausmeister versicherungsfrei, weil das durchschnittliche Arbeitsentgelt 520 € nicht übersteigt ( $504 + 16 = 520$  Stunden : 12 Monate  $\times$  12 € = 520 €). Der Arbeitgeber hat von dem verstetigten Arbeitsentgelt den Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung und gemeinsam mit dem Arbeitnehmer Beiträge zur Rentenversicherung zu zahlen. Der Arbeitnehmer kann die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht beantragen.

Dies gilt in einer Beschäftigung mit Anspruch auf einen festen Monatslohn, in der die vertraglich geschuldete Arbeitszeit über Zeitguthaben flexibel gestaltet werden kann, entsprechend.

Im Rahmen einer **Wertguthabenvereinbarung** wird durch den Verzicht auf die Auszahlung erarbeiteten Arbeitsentgelts Wertguthaben für dessen Entsparung in Zeiten einer (längerfristigen) Freistellung von der Arbeitsleistung aufgebaut. Der Auszahlungsverzicht zugunsten eines Wertguthabens begründet hinsichtlich des ins Wertguthaben eingestellten Arbeitsentgelts eine Verschiebung der Beitragsfälligkeit. Vor Klärung der beitragsrechtlichen Konsequenzen für eine Beschäftigung ist aber zunächst deren versicherungsrechtlicher Status festzustellen. Aus diesem Grunde ist vor Abschluss einer Wertguthabenvereinbarung vorrangig zunächst zu prüfen, ob dies im Rahmen einer geringfügig entlohnten oder einer mehr als geringfügig entlohnten Beschäftigung erfolgen soll. Für die Klärung dieser Ausgangsfrage wird das zu erwartende vertraglich vereinbarte Bruttoarbeitsentgelt für die Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts berücksichtigt. Sofern wegen Nichtüberschreitung der Arbeitsentgeltgrenze von 520 € eine geringfügig entlohnte Beschäftigung vorliegt, ist nach Abschluss einer Wertguthabenvereinbarung für weitere klärungsbedürftige Sachverhalte, wie beispielsweise bei der Zusammenrechnung mit weiteren Beschäftigungen, das Arbeitsentgelt maßgebend, welches sowohl in der Arbeitsphase als auch in der Freistellungsphase tatsächlich ausgezahlt, gemeldet und verbeitragt wird. Auch für die

Prüfung der Angemessenheit der Entspargung eines Wertguthabens nach § 7 Abs. 1a Satz 1 Nr. 2 SGB IV ist dabei – unabhängig von einem Wechsel des Versicherungsstatus aufgrund der Zusammenrechnung mehrerer Beschäftigungen – dieses Arbeitsentgelt zugrunde zu legen.

Für Zeiten der **Freistellung von der Arbeitsleistung im Rahmen sonstiger flexibler Arbeitszeitregelungen** kann eine Beschäftigung nach § 7 Abs. 1 SGB IV jedoch nur für **längstens einen Monat** begründet werden, während bei Freistellungen von der Arbeitsleistung auf der Grundlage einer Wertguthabenvereinbarung (§ 7b SGB IV) auch für Zeiten von mehr als einem Monat eine Beschäftigung besteht (§ 7 Abs. 1a SGB IV).

Sonstige flexible Arbeitszeitregelungen verfolgen im Unterschied zu Wertguthabenvereinbarungen nicht das Ziel der (längerfristigen) Freistellung von der Arbeitsleistung unter Verwendung eines aufgebauten Wertguthabens. Vielmehr erfolgt bei diesen Arbeitszeitregelungen bei schwankender Arbeitszeit regelmäßig ein Ausgleich in einem Arbeitszeitkonto.

Für diese Arbeitszeitregelungen zur flexiblen Gestaltung der werktäglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder zum Ausgleich betrieblicher Produktions- und Arbeitszeitzyklen unter Verstetigung des regelmäßigen Arbeitsentgelts besteht bei Abweichungen der tatsächlichen Arbeitszeit von der vertraglich geschuldeten (Kern-)Arbeitszeit auch in Zeiten der vollständigen Verringerung der Arbeitszeit (Freistellung) unter Fortzahlung eines verstetigten Arbeitsentgelts nach Maßgabe des § 7 Abs. 1a Satz 2 SGB IV allerdings bis zu drei Monaten die Beschäftigung nach § 7 Abs. 1 SGB IV fort. Der Beitragspflicht unterliegt ausschließlich das ausgezahlte vertraglich geschuldete verstetigte Arbeitsentgelt, unabhängig von der im Rahmen einer geringeren oder höheren Arbeitszeit tatsächlich erbrachten Arbeitsleistung. Einer Verschiebung der Fälligkeit von Sozialversicherungsbeiträgen auf den Zeitpunkt der Inanspruchnahme des Zeitguthabens – wie bei Wertguthabenvereinbarungen bedarf es in diesen Fällen daher nicht. Für die beitragsrechtliche Behandlung der in entsprechenden Beschäftigungen mit einem Stundenlohnanspruch aus einem Arbeitszeitkonto beanspruchten Arbeitsentgelte wurde das Zuflussprinzip eingeführt (§ 22 Abs. 1 Satz 2 SGB IV). Hiernach hängt die Fälligkeit der Beiträge für Arbeitsentgelte aus einem Stundenlohnanspruch, die während des Abbaus eines Arbeitszeitkontos einer sonstigen flexiblen Arbeitszeitregelung ausgezahlt werden, vom Zufluss des Arbeitsentgelts ab.

Die sonstigen flexiblen Arbeitszeitregelungen für geringfügig Beschäftigte müssen neben dem Aufbau von Zeitguthaben auch deren tatsächlichen Abbau ermöglichen. Ist der Abbau eines Zeitguthabens von vornherein nicht beabsichtigt, ist die Arbeitszeitvereinbarung sozialversicherungsrechtlich irrelevant (§ 32 SGB I). In diesen Fällen wäre – unabhängig von der Führung eines Arbeitszeitkontos – vom Beginn der Beschäftigung an der versicherungs- und beitragsrechtlichen Beurteilung das tatsächlich erarbeitete Arbeitsentgelt zugrunde zu legen.

### **Beispiel B**

Die Reinigungskraft eines Gebäudereinigungsunternehmens ist mit einem monatlichen Arbeitsentgelt in Höhe von 520 € für drei Jahre befristet geringfügig entlohnt beschäftigt. Die Arbeitszeit kann über ein Arbeitszeitkonto flexibel gestaltet werden. Zusätzlich erklärt sich die Reinigungskraft bereit, Urlaubs- und Krankheitsvertretungen zu übernehmen, die ihrem Arbeitszeitkonto gut geschrieben werden. Das Arbeitszeitguthaben soll am Ende der Beschäftigung in Arbeitsentgelt abgegolten werden.

Da bereits von vornherein feststeht, dass die aufgrund der Urlaubs- und Krankheitsvertretungen aufgebauten Arbeitszeitguthaben nicht bis zum Ende der Beschäftigung abgebaut werden, hat die versicherungs- und

beitragsrechtliche Beurteilung unter Berücksichtigung der zu erwartenden Vertretungsarbeit zu erfolgen. Die sonstige flexible Arbeitszeitregelung ist dabei irrelevant.

Dies gilt gleichermaßen, wenn erkennbar wird, dass die ursprünglich vorausschauende Schätzung des regelmäßigen Arbeitsentgelts nicht gewissenhaft erfolgt ist, weil bewusst längerfristige (mehr als einen Monat dauernde) Freistellungen von der Arbeitsleistung zugelassen wurden.

### Beispiel C

Der Hausmeister arbeitet für 12 € pro Stunde vom 1.4. bis 30.9. jeweils 76 Stunden im Monat. Ab 1.10. erfolgt eine Freistellung von der Arbeitsleistung. Die Überstunden werden vollständig abgebaut, sodass die Arbeit erst am 1.4. des Folgejahres wieder aufgenommen wird. Das verstetigte Arbeitsentgelt wird entsprechend der Vereinbarung auch in den Monaten der Freistellung gezahlt.

Die ursprünglich vorausschauende Schätzung des regelmäßigen Arbeitsentgelts ist nicht gewissenhaft erfolgt, weil der Arbeitgeber bewusst eine längerfristige (mehr als einen Monat dauernde) Freistellung von der Arbeitsleistung zugelassen hat. Die Arbeitszeitvereinbarung ist daher sozialversicherungsrechtlich irrelevant.

Die sozialversicherungsrechtliche Beschäftigung besteht längstens für einen Monat der Freistellung und endet am 31.10. Das darüber hinaus für die Freistellungsphase vom 1.11. bis 31.3. gezahlte Arbeitsentgelt ist als Einmalzahlung dem Entgeltabrechnungszeitraum bis 31.10. zuzuordnen.

Das Arbeitsentgelt für den abgelaufenen Beschäftigungszeitraum vom 1.4. bis 31.10. beträgt:

April bis September (6 × 456 € =)	2736 €
Oktober (Ifd. Entgelt) (1 × 456 € =)	456 €
November bis März (einmaliges Entgelt)(5 × 456 € =)	2280 €
Zusammen	<hr/> 5472 €

Das erzielte Arbeitsentgelt übersteigt die zulässige anteilige Arbeitsentgeltgrenze für die Zeit von April bis Oktober von 3640 € ( $6240 € \times 210 : 360$ ), sodass für den Beschäftigungszeitraum vom 1.4. bis 31.10. nachträglich Versicherungspflicht eintritt. Für die Zeit ab 1.11. ergibt sich wieder Versicherungsfreiheit, vorausgesetzt das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt ab diesem Zeitpunkt beträgt nicht mehr als 520 €.

Es ergeben sich folgende Meldungen an die Minijob-Zentrale:

Stornierung der Anmeldung zum 1.4. (Personengruppenschlüssel 109, Beitragsgruppenschlüssel 6500)

Anmeldung zum 1.11.:

Personengruppenschlüssel:	109
Beitragsgruppenschlüssel:	6 5 0 0

Der Krankenkasse ist Folgendes zu melden:

An- und Abmeldung vom 1.4. bis 31.10.:

Personengruppenschlüssel:	101
Beitragsgruppenschlüssel:	1 1 1 1

Wertguthabenvereinbarungen sollen (längerfristige) **Freistellungen von der Arbeitsleistung unter Verwendung eines aufgebauten Wertguthabens** ermöglichen. Eine Freistellung im Rahmen einer Wertguthabenvereinbarung dient vorrangig dem Zweck, auch in Zeiten von mehr als einem Monat aufgrund der gesetzlichen Beschäftigungsfiktion (§ 7 Abs. 1a SGB IV) den Versicherungsschutz in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung aufrecht zu erhalten. Dies ist in einer geringfügigen Beschäftigung, die Versicherungsfreiheit begründet, nicht möglich. Im Rahmen der nunmehr zulässigen Wertguthabenvereinbarung in einer geringfügigen Beschäftigung (§ 7b Nr. 5 SGB IV) besteht in Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung und der Fortzahlung des Arbeitsentgelts aus einem Wertguthaben lediglich die versicherungsfreie Beschäftigung fort.

Soweit Wertguthaben in einer geringfügigen Beschäftigung aufgebaut wurde, kann dessen Entspargung lediglich in geringfügig entlohntem Umfang erfolgen. Es fehlt zwar an einer klarstellenden entsprechenden gesetzlichen Regelung. Allerdings schließen Sinn und Zweck von Wertguthabenvereinbarungen aus, dass aus einer während der Arbeitsphase versicherungsfreien geringfügigen Beschäftigung ein sozialversicherungsrechtlicher Schutz in einer während der Freistellungsphase versicherungspflichtigen Beschäftigung begründet werden kann.

Für die Prüfung der Angemessenheit der Entspargung des Wertguthabens nach § 7 Abs. 1a Satz 1 Nr. 2 SGB IV gilt – wie bei einer versicherungspflichtigen Beschäftigung – als Höchstgrenze zwar ebenfalls 130 Prozent des durchschnittlich gezahlten Arbeitsentgelts der unmittelbar vorangegangenen zwölf Kalendermonate der Arbeitsphase, allerdings können bei der Entspargung eines Wertguthabens aus einer geringfügig entlohnten Beschäftigung nicht mehr als 520 € monatlich aus dem Wertguthaben entnommen werden. Wird das Wertguthaben mit einem monatlichen Arbeitsentgelt von mehr als 520 € entspart, bleibt die Beschäftigung dennoch auch in der Freistellungsphase versicherungsfrei geringfügig entlohnt und die Pauschalbeiträge sind auf das tatsächlich ausgezahlte Arbeitsentgelt zu zahlen. Da in vorgenannten Fällen keine versicherungspflichtige (Haupt-)Beschäftigung begründet wird, ist bei der Zusammenrechnung mit weiteren geringfügig entlohnten Beschäftigungen auch das tatsächlich entsparte Arbeitsentgelt zu berücksichtigen, in dessen Folge die Beschäftigungen mehr als geringfügig entlohnt und somit versicherungspflichtig zu beurteilen sind.

Nach § 7b Nr. 5 SGB IV kann Wertguthaben aus einer versicherungspflichtigen Beschäftigung während der Freistellung von der Arbeitsleistung zudem nicht im Rahmen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung versicherungsfrei entspart werden. Demzufolge muss jedoch die Umwandlung einer versicherungspflichtigen Beschäftigung bereits in der Ansparphase in eine versicherungsfreie Beschäftigung durch eine Wertguthabenvereinbarung erst recht unzulässig sein (§ 32 SGB I). Soweit geringfügig Beschäftigten der Abschluss von Wertguthabenvereinbarungen ermöglicht wurde, der auch in Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung nicht mit einem besonderen Versicherungsschutz verbunden ist, kann dies nicht dazu führen, dass durch eine Wertguthabenvereinbarung eine versicherungspflichtige Beschäftigung (bereits in der Ansparphase des Wertguthabens) versicherungsfrei wird.

## Beispiel D

Eine Verkäuferin ist gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 1000 € beschäftigt. Die Verkäuferin verzichtet im Rahmen einer Wertguthabenvereinbarung auf die Auszahlung von monatlich 480 €. Diese sollen monatlich als Wertguthaben für eine spätere Freistellung angespart werden.

Die Verkäuferin ist weiterhin versicherungspflichtig in der Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung, weil das Bruttoarbeitsentgelt 520 € übersteigt. Die Umwandlung einer versicherungspflichtigen Beschäftigung in eine versicherungsfreie Beschäftigung durch eine Wertguthabenvereinbarung ist unzulässig. Die besonderen Regelungen zu Wertguthabenvereinbarungen finden keine Anwendung. Auf Basis des monatlich erarbeiteten Arbeitsentgeltanspruchs von 1000 € besteht Beitragspflicht. Eine sozialversicherungsrechtlich relevante Entspargung des „Wertguthabens“ ist nicht möglich. Die versicherungspflichtige Beschäftigung endet vor Beginn der Freistellung der Verkäuferin von der Arbeitsleistung und der Auszahlung des „Wertguthabens“.

Personengruppenschlüssel:	101
Beitragsgruppenschlüssel:	1 1 1 1

Wurde eine entsprechende Wertguthabenvereinbarung geschlossen, ist sie sozialversicherungsrechtlich nicht relevant. Da in diesen Fällen eine Wertguthabenvereinbarung nach § 7b SGB IV nicht vorliegt, finden auch die besonderen beitragsrechtlichen Regelungen zur Verschiebung der Beitragsfälligkeit nach § 23b Abs. 1 SGB IV keine Anwendung. Demzufolge ist das Arbeitsentgelt für die versicherungs- und beitragsrechtliche Beurteilung maßgebend, welches erarbeitet wurde. Die nur teilweise Auszahlung des Arbeitsentgelts im Rahmen des Aufbaus eines „Arbeitsentgeltkontos“ ist dabei unerheblich. Bei den später aus diesem Konto ausgezahlten Beträgen handelt es sich nicht um sozialversicherungsrechtlich relevantes Arbeitsentgelt.

Da versicherungsfreie kurzfristige Beschäftigungen im Voraus auf einen kurzen Zeitraum begrenzt werden, sind hier Wertguthabenvereinbarungen für eine (längerfristige) Freistellung von der Arbeitsleistung nicht möglich.

**Bei Freistellungen** von der Arbeitsleistung im Rahmen sonstiger flexibler Arbeitszeitregelungen **von mehr als einem Monat**, ist wegen Beendigung des versicherungsrechtlichen Beschäftigungsverhältnisses nach Ablauf eines Monats (Abmeldung zum Ende des Monats) das darüber hinaus ausgezahlte Arbeitsentgelt wie einmalig gezahltes Arbeitsentgelt zu behandeln und dem letzten Entgeltabrechnungszeitraum zuzuordnen (§ 23a SGB IV); Gleiches gilt für Zeitguthaben, welches nicht durch Freizeit ausgeglichen, sondern in Arbeitsentgelt abgegolten wird.

Auswirkungen auf die versicherungsrechtliche Beurteilung für abgelaufene Beschäftigungszeiträume ergeben sich hierdurch nicht, vorausgesetzt es liegt keine nichtige Vereinbarung vor. Der Arbeitgeber hat allerdings für die Zeit ab der auf die Arbeitsunterbrechung folgenden ersten Arbeitsaufnahme das regelmäßige Arbeitsentgelt vorausschauend neu zu bestimmen.

Bei einer Wertguthabenvereinbarung besteht die Beschäftigung auch bei einer Freistellung von mehr als einem Monat fort, wenn aus dem Wertguthaben während der Freistellung ein angemessenes Arbeitsentgelt (§ 7 Abs. 1a Satz 1 Nr. 2 SGB IV) bezogen wird, welches mindestens 70 % des durchschnittlich gezahlten Arbeitsentgelts der unmittelbar vorangegangenen zwölf Kalendermonate der Arbeitsphase entspricht.

## 4. Auswirkungen von steuerfreiem und pauschal besteuertem Arbeitslohn auf die Geringfügigkeitsgrenze

### a) Steuerfreier Arbeitslohn

Bei der Prüfung der Geringfügigkeitsgrenze bleibt steuerfreier Arbeitslohn außer Betracht, wenn die Steuerfreiheit auch Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung auslöst. Bei der Prüfung der 520-Euro-Grenze bleiben somit z. B. außer Betracht:

- **steuer- und beitragsfreier Arbeitslohn** (z. B. Inflationsausgleichsprämie von bis zu 3000 €, Kindergartenzuschüsse, Fahrtkostenzuschüsse für öffentliche Verkehrsmittel, Rabattpflichtbetrag in Höhe von 1080 € jährlich, Sachbezüge bis zu 50 € monatlich, Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit, vgl. die nachfolgenden Beispiele A und B);
- **Beiträge zu Direktversicherungen**, Pensionskassen und Pensionsfonds, die nach § 3 Nr. 63 Satz 1 und 2 EStG sowie der zusätzliche Arbeitgeberbeitrag für Geringverdiener (§ 100 Abs. 6 Satz 1 EStG; vgl. Anhang 6 Nr. 17), die steuerfrei und auch beitragsfrei sind;<sup>[1]</sup>
- die **steuer- und beitragsfreie Übungsleiterpauschale** in Höhe von 250 € monatlich (**3000 € jährlich**, vgl. die ausführlichen Erläuterungen beim Stichwort „Nebentätigkeit für gemeinnützige Organisationen“),
- steuer- und beitragsfreie Einnahmen aus ehrenamtlicher Tätigkeit (sog. **Ehrenamtspauschale**) in Höhe von 840 € jährlich (§ 3 Nr. 26a EStG, vgl. die ausführlichen Erläuterungen beim Stichwort „Nebentätigkeit für gemeinnützige Organisationen“ unter Nr. 10);
- steuer- und beitragsfreie Aufwendungen des Arbeitgebers für die **Gesundheitsförderung** seiner Arbeitnehmer in Höhe von 600 € jährlich (vgl. das Stichwort „Gesundheitsförderung“);
- steuer- und beitragsfreie **Fürsorgeleistungen** des Arbeitgebers (vgl. das Stichwort „Fürsorgeleistungen“).

#### Beispiel A

Eine Arbeitnehmerin erhält für eine ab 1.1.2023 ausgeübte Teilzeitbeschäftigung 520 € monatlich. Zusätzlich bekommt sie von ihrem Arbeitgeber jeden Monat einen Benzingutschein für 25 Liter Superbenzin. Dieser Warengutschein ist ein Sachbezug, der mit dem üblichen Endpreis am Abgabeort bewertet wird (vgl. das Stichwort „Warengutscheine“). Solange der Preis für 25 Liter Superbenzin die monatliche 50-Euro-Freigrenze für geringwertige Sachbezüge nicht übersteigt, ist der Wert des Warengutscheins steuer- und beitragsfrei und bleibt deshalb bei der Prüfung, ob die monatliche 520-Euro-Grenze überschritten ist, außer Betracht. Die monatliche 50-Euro-Freigrenze für geringwertige Sachbezüge ist beim Stichwort „Sachbezüge“ unter Nr. 4 anhand von Beispielen ausführlich erläutert.

#### Beispiel B

Eine Küchenaushilfe arbeitet seit 1.1.2023 in einer Gaststätte nur an Sonn- und Feiertagen. Sie erhält einen Stundenlohn von 12 €. Hierzu wird ein Zuschlag bei Sonntagsarbeit von 50 %, bei Feiertagsarbeit von 100 %

und ein Zuschlag bei Nachtarbeit (20 Uhr bis 6 Uhr) von 25 % gezahlt. Für Mai 2023 rechnet sie folgende Stunden ab:

- 20 Stunden Sonntagsarbeit, davon 16 nach 20 Uhr;
- 10 Stunden Feiertagsarbeit, davon 8 nach 20 Uhr.

Es ergibt sich folgende Lohnabrechnung:

○ 4 Stunden Sonntagsarbeit zu 18 € (12 € + 50 %)	=	72,— €
○ 16 Stunden Sonntagsarbeit mit Nachtarbeitszuschlag zu 21 € (12 € + 75 %)	=	336,— €
○ 2 Stunden Feiertagsarbeit zu 24 € (12 € + 100 %)	=	48,— €
○ 8 Stunden Feiertagsarbeit mit Nachtarbeitszuschlag zu 27 € (12 € + 125 %)	=	216,— €
insgesamt		<hr/> 672,— €

Der steuerpflichtige und damit auch beitragspflichtige Arbeitslohn beträgt (30 Stunden zu 12 € =) 360 € im Monat Mai 2023. Die Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit in Höhe von insgesamt 312 € sind steuer- und beitragsfrei. Da die Geringfügigkeitsgrenze nicht überschritten ist, handelt es sich um eine geringfügige versicherungsfreie Beschäftigung, für die der Arbeitgeber den besonderen Arbeitgeberanteil zur Rentenversicherung in Höhe von 15 % entrichten muss (und ggf. 13 % Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung). Auf die grundsätzlich bestehende Rentenversicherungspflicht hat die Arbeitnehmerin verzichtet. Durch die Zahlung des besonderen Arbeitgeberanteils zur Rentenversicherung in Höhe von 15 % besteht für den Arbeitgeber die Möglichkeit der Lohnsteuerpauschalierung mit 2 %. Damit sind auch der Solidaritätszuschlag und die Kirchensteuer mit abgegolten. Die Pauschalsteuer beträgt monatlich 2 % von 360 € = 7,20 €.

**Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeitszuschläge (SFN-Zuschläge)**, die ohne tatsächliche Arbeitsleistung während eines **Beschäftigungsverbots** nach dem **Mutterschutzgesetz** oder im Fall der **Entgeltfortzahlung** bei Krankheit gewährt werden, erfüllen nicht die Voraussetzungen für eine Steuerfreiheit. Die dann als Arbeitsentgelt zu berücksichtigenden Zuschläge wirken sich jedoch nicht auf den Status der geringfügig entlohnten Beschäftigung aus. Dies gilt unabhängig davon, ob ein arbeitsrechtlicher Anspruch darauf besteht. In diesen Fällen sind allerdings auch von einem die **Geringfügigkeitsgrenze übersteigenden Betrag** die im Rahmen der geringfügigen Beschäftigung entfallenden Abgaben (**Pauschalbeiträge, Umlagen, Steuern**) an die Minijob-Zentrale zu zahlen. Diese Ausnahmeregelung findet aber keine Anwendung für ebenfalls als Arbeitsentgelt zu berücksichtigende SFN-Zuschläge während bezahlter Urlaubs- oder Feiertage, weil die Zahlung aus diesen Anlässen einplanbar und vorhersehbar ist.

### Beispiel C

Arbeitgeber A ist Inhaber einer Großbäckerei und beschäftigt B als Minijobberin. Für ihre regelmäßige Nachtarbeit erhält sie steuerfreie SFN-Zuschläge in Höhe von 50 Euro, die ihrem Lohn zugerechnet werden. B erwartet einige Zeit später ein Kind und fällt aufgrund eines Beschäftigungsverbots aus. A ist als Arbeitgeber dennoch gesetzlich dazu verpflichtet, ihren Verdienst weiter zu zahlen – samt den SFN-Zuschlägen.

Da B die Arbeitsleistung nicht erbringt, wird der SFN-Zuschlag von 50 Euro nunmehr steuer- und beitragspflichtig. Die o. a. Sonderregelung bei Mutterschutz und Krankheit führt trotz Überschreitens der Geringfügigkeitsgrenze dazu, dass B Minijobberin bleibt und A als Arbeitgeber die üblichen Abgaben, allerdings auch von dem jetzt steuer- und beitragspflichtigen Betrag von 50 €, zu zahlen hat.

## b) Sonderfälle

Es gibt Fälle, in denen die Steuerfreiheit keine Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung auslöst. Auch umgekehrt gibt es Lohnbestandteile, die zwar sozialversicherungsfrei aber steuerpflichtig sind. Für diese Fälle gilt Folgendes:

In R 40a.2 Satz 4 LStR wurde klargestellt, dass für steuerpflichtige Lohnbestandteile, die nicht zum sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt gehören (z. B. Abfindungen), die Lohnsteuerpauschalierung nach § 40a Abs. 2 und 2a EStG nicht zulässig ist. Diese Lohnbestandteile unterliegen der Lohnsteuererhebung vielmehr nach den allgemeinen Regelungen.

### Beispiel A

Eine geringfügig entlohnte Arbeitnehmerin scheidet nach 10-jähriger Betriebszugehörigkeit aus dem Arbeitsverhältnis aus und erhält aufgrund eines Aufhebungsvertrags eine Abfindung wegen Entlassung aus dem Dienstverhältnis in Höhe von 3000 €. Die Abfindung ist in voller Höhe steuerpflichtig. Die Lohnsteuer ist nach den individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmalen der Arbeitnehmerin einzubehalten; zum Abruf der elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale – ELStAM – vgl. dieses Stichwort. Sind dem Arbeitgeber die individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmale (insbesondere Steuerklasse) nicht bekannt, muss er die Lohnsteuer nach Steuerklasse VI einbehalten (vgl. das Stichwort „Nichtvorlage der Lohnsteuerabzugsmerkmale“).

Außerdem wurde in R 40a.2 Satz 3 LStR klargestellt, dass bei der Pauschalierung der Lohnsteuer mit 2 % für geringfügig entlohnte Beschäftigten Lohnbestandteile außer Ansatz bleiben, die nicht zum sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt gehören, und zwar unabhängig davon, ob es sich um **steuerpflichtige oder steuerfreie Lohnbestandteile** handelt. Denn für die Pauschalierung nach § 40a Abs. 2 und 2a EStG gilt der sozialversicherungsrechtliche Arbeitslohnbegriff. Damit bleiben steuerfreie Direktversicherungsbeiträge und steuerfreie Beiträge an Pensionskassen und Pensionsfonds einschließlich des zusätzlichen steuerfreien Arbeitgeberbeitrags für Geringverdiener im Kalenderjahr 2023 bis zu einem Betrag von 3504 € jährlich (292 € monatlich) bei der Prüfung der Pauschalierungsgrenzen und bei der Berechnung der 2 %igen Pauschalsteuer außer Ansatz, da sie bis zu dieser Höhe auch sozialversicherungsrechtlich nicht zum beitragspflichtigen Arbeitsentgelt gehören.

Dagegen gehören steuerfreie Direktversicherungsbeiträge und Beiträge an Pensionskassen und Pensionsfonds oberhalb von 4 % bis zu 8 % der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung zum

**sozialversicherungspflichtigen Entgelt** und unterliegen damit der 2 %igen Pauschalsteuer, wenn diese Beiträge im Rahmen eines geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses gezahlt werden sollten. Wichtig ist darauf zu achten, dass durch die beitragspflichtigen Beträge die Geringfügigkeitsgrenze nicht überschritten wird.

### Beispiel B

Ein Arbeitgeber zahlt für seine Arbeitnehmerin neben der Geringfügigkeitsgrenze von 520 € steuerfreie Direktversicherungsbeiträge bis zu 6 % der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (2023 = 5256 €).

Es liegt keine geringfügige Beschäftigung vor, da 2 % der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung für die Direktversicherungsbeiträge zwar auch steuerfrei, aber zum sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt gehören (2023 = 1752 €). Steuerlich ist der steuerpflichtige Barlohn in Höhe der jeweiligen Geringfügigkeitsgrenze nach den Lohnsteuerabzugsmerkmalen der Arbeitnehmerin zu besteuern (vgl. „Elektronische Lohnsteuerabzugsmerkmale – ELStAM“).

Die Pauschalierung der Lohnsteuer mit 2 % nach § 40a Abs. 2 EStG knüpft also voll an die sozialversicherungsrechtliche Behandlung an. Dies gilt auch für die Bemessungsgrundlage, das heißt Bemessungsgrundlage für die 2 %ige Pauschalsteuer ist das sozialversicherungspflichtige Arbeitsentgelt. Dies kann dazu führen, dass die 2 %ige Pauschalsteuer auch für das vertraglich geschuldete tatsächlich aber nicht gezahlte Arbeitsentgelt zu zahlen ist, wenn sozialversicherungsrechtlich das **Anspruchsprinzip** und nicht das Zuflussprinzip zur Anwendung kommt. In R 40a.2 Satz 3 LStR wurde dies ausdrücklich klargestellt, denn dort heißt es wörtlich: „Bemessungsgrundlage für die einheitliche Pauschalsteuer (§ 40a Abs. 2 EStG) ... ist das sozialversicherungsrechtliche Arbeitsentgelt.“

### c) Entgeltumwandlung für eine betriebliche Altersversorgung

Arbeitslohn aus einem Beschäftigungsverhältnis kann grundsätzlich zur Finanzierung einer betrieblichen Altersversorgung verwendet werden. Dies gilt auch für geringfügig entlohnte Beschäftigten.

In der Sozialversicherung haben Entgeltumwandlungen zu Gunsten einer betrieblichen Altersversorgung zur Folge, dass die verwendeten Entgeltbestandteile – unabhängig von der Höhe des Verdienstes – nicht zum beitragspflichtigen Arbeitsentgelt gehören, soweit sie 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht übersteigen. Im Kalenderjahr 2023 sind dies 4 % von 87600 € = 3504 €.

Allerdings führen nur **künftige** Entgeltumwandlungen zur Beitragsfreiheit, das heißt, rückwirkende Entgeltumwandlungen sind nicht zulässig. Für Entgeltansprüche, die auf einem Tarifvertrag beruhen, kann eine Entgeltumwandlung nur vorgenommen werden, soweit dies durch den Tarifvertrag vorgesehen oder zugelassen ist.

Eine geringfügige Beschäftigung liegt vor, wenn das regelmäßige Arbeitsentgelt nach der Entgeltumwandlung die Geringfügigkeitsgrenze nicht mehr übersteigt.

### Beispiel A

Das monatliche Bruttoarbeitsentgelt einer Arbeitnehmerin beträgt 580 €. Für die Zukunft wird eine Entgeltumwandlung zu Gunsten einer betrieblichen Altersversorgung (z. B. einer Direktversicherung) in Höhe von 60 € monatlich vereinbart.

Es verbleibt ein beitragspflichtiges Arbeitsentgelt von 520 € monatlich. Damit besteht wegen geringfügiger Entlohnung Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. Der Arbeitgeber hat für das jeweilige Arbeitsentgelt monatlich Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung zu zahlen. Außerdem fällt pauschale Lohnsteuer in Höhe von 2 % an. In der Rentenversicherung besteht Versicherungspflicht. Der Arbeitgeber hat hierfür einen Anteil von 15 % und der Arbeitnehmer 3,6 % zu entrichten. Zur Befreiung von der Rentenversicherungspflicht vgl. nachfolgende Nr. 8.

### Beispiel B

Das monatliche Arbeitsentgelt einer Arbeitnehmerin beträgt 520 €. Für die Zukunft wird eine Entgeltumwandlung zu Gunsten einer betrieblichen Altersversorgung (z. B. einer Direktversicherung) in Höhe von 60 € monatlich vereinbart.

Es verbleibt ein Arbeitsentgelt von 460 € monatlich. Der Arbeitgeber hat für das verbleibende Arbeitsentgelt die Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung zu zahlen. Außerdem fällt pauschale Lohnsteuer in Höhe von 2 % an. In der Rentenversicherung besteht Versicherungspflicht. Der Arbeitgeber hat hierfür einen Anteil von 15 % und der Arbeitnehmer 3,6 % zu entrichten. Zur Befreiung von der Rentenversicherungspflicht vgl. nachfolgende Nr. 8.

### Beispiel C

Das monatliche Arbeitsentgelt eines Arbeitnehmers beträgt 500 €. Er wandelt hiervon einen Betrag von 280 € zugunsten von Beiträgen zur betrieblichen Altersversorgung um. Der aufgrund dessen zu leistende Arbeitgeberzuschuss beträgt 15 % von 280 € = 42 €.

Laufendes Arbeitsentgelt nach beitragsfreier Entgeltumwandlung

500 € abzüglich 280 € = 220,— €

Der monatliche Freibetrag zugunsten von Beiträgen zur betrieblichen Altersversorgung beträgt beitragsrechtlich

4 % von 7300 € = 292 €

Beitragspflichtiger Betrag der Entgeltumwandlung

280 € abzüglich 292 € 0,— €

Beitragspflichtiger Arbeitgeberzuschuss 30,— €

280 € zuzüglich 42 € abzüglich 292 €

Beitragspflichtiges Arbeitsentgelt insgesamt

250,— €

Ein Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung besteht nach § 17 Abs. 1 i. V. m. § 1a BetrAVG<sup>[2]</sup> für Arbeitnehmer, die in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert sind. Bei Arbeitnehmern, die in einer geringfügig entlohnten Beschäftigung versicherungsfrei sind, sind Entgeltumwandlungen zugunsten einer betrieblichen Altersversorgung davon abhängig, ob der Arbeitgeber freiwillig zu einer solchen arbeitsvertraglichen Änderung bereit ist. Zum Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung vgl. die ausführlichen Erläuterungen und Beispiele in Anhang 6 unter Nr. 13 Buchstabe a.

Zur Entgeltumwandlung zugunsten einer betrieblichen Altersversorgung und der Problematik der sog. „Überversorgung“ bei Ehegatten-Arbeitsverhältnissen vgl. die Erläuterungen beim Stichwort „Zukunftssicherung“ unter Nr. 18.

#### d) Pauschal besterter Arbeitslohn

Bei der Prüfung der Geringfügigkeitsgrenze bleibt pauschal besterter Arbeitslohn außer Betracht, wenn die Pauschalierung Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung auslöst. Bei der Prüfung der Geringfügigkeitsgrenze bleiben somit z. B. außer Betracht:

- **Pkw-Fahrtkostenzuschüsse** zu den Aufwendungen des Arbeitnehmers für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte, soweit sie **pauschal mit 15 % besteuert** werden (vgl. das nachfolgende Beispiel);
- **Arbeitgeberleistungen** zu den Aufwendungen des Arbeitnehmers für **Fahrtkosten**, die pauschal mit **15 % oder 25 % besteuert** werden (vgl. das Stichwort „Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte“ unter Nr. 5);
- **Beiträge zu Direktversicherungen, Pensionskassen und Gruppenunfallversicherungen, die pauschal mit 20 % besteuert** werden. Pauschal besteuerte Beiträge zu Direktversicherungen, Pensionskassen und Gruppenunfallversicherungen bleiben bei der Prüfung der sozialversicherungsrechtlichen Geringfügigkeitsgrenze außer Betracht, wenn die Pauschalbesteuerung mit 20 % Beitragsfreiheit auslöst. Dies ist der Fall, wenn die Direktversicherungs-, Pensionskassen- oder Gruppenunfallversicherungsbeiträge zusätzlich zum Arbeitslohn oder die Direktversicherungs-/Pensionskassenbeiträge ausschließlich aus Einmalzahlungen geleistet werden (vgl. das Stichwort „Zukunftssicherung“);
- die Übereignung von Datenverarbeitungsgeräten (z. B. **Personalcomputern**) und die Arbeitgeberzuschüsse für die **Internetnutzung**, soweit zulässigerweise eine Pauschalierung der Lohnsteuer mit **25 %** erfolgt, weil diese Pauschalierung mit 25 % Beitragsfreiheit auslöst (vgl. das Stichwort „Computer“ unter Nr. 2);
- die Übereignung von Ladevorrichtungen und entsprechende Arbeitgeberzuschüsse für den Erwerb und die Nutzung für private **Elektrofahrzeuge** der Arbeitnehmer, soweit zulässigerweise eine Pauschalierung der Lohnsteuer mit 25 % erfolgt, weil diese Pauschalierung mit 25 % Beitragsfreiheit auslöst (vgl. das Stichwort „Elektrofahrzeuge“ unter Nr. 2 Buchstabe b);
- die Übereignung von **Fahrrädern**, soweit zulässigerweise eine Pauschalierung mit 25 % erfolgt, weil diese Pauschalierung mit 25 % Beitragsfreiheit auslöst (vgl. das Stichwort „Elektro-Bike“ unter Nr. 5 Buchstabe b);

- steuerpflichtige Zuwendungen bei **Betriebsveranstaltungen**, soweit zulässigerweise eine Pauschalierung mit **25 %** erfolgt, weil diese Pauschalierung mit 25 % Beitragsfreiheit auslöst (vgl. das Stichwort „Betriebsveranstaltungen“ unter Nr. 6);
- bei einer Pauschalierung der Lohnsteuer mit 25 % für steuerpflichtige **Reisekostenvergütungen bei Auswärtstätigkeiten, Erholungsbeihilfen und Mahlzeiten** gilt das Gleiche (vgl. hierzu auch das Stichwort „Pauschalierung der Lohnsteuer“ unter Nr. 1).

## Beispiel

Eine Arbeitnehmerin erhält ab 1.1.2023 für eine Teilzeitbeschäftigung 520 € monatlich. Sie arbeitet an 12 Tagen im Monat und fährt mit dem Pkw zur Arbeitsstätte. Die einfache Entfernung zwischen Wohnung und ihrer ersten Tätigkeitsstätte beträgt 36 km. Der Arbeitgeber zahlt für diese Fahrten einen Fahrtkostenzuschuss in Höhe des Betrags, den der Arbeitnehmer als Entfernungspauschale bei den Werbungskosten absetzen könnte, wenn der Arbeitgeber keinen Fahrtkostenzuschuss zahlen würde. Es ergibt sich folgende monatliche Lohnabrechnung:

Arbeitslohn		520,— €
Fahrtkostenzuschuss in Höhe der Entfernungspauschale		
20 km × 0,30 € × 12 Arbeitstage	=	72,— €
16 km × 0,38 € × 12 Arbeitstage	=	72,96 €
insgesamt		<u>664,96 €</u>

Der Fahrtkostenzuschuss ist steuerpflichtig, das heißt, die Geringfügigkeitsgrenze wäre an sich überschritten. Der Fahrtkostenzuschuss bleibt jedoch bei der Prüfung der Geringfügigkeitsgrenze außer Betracht, soweit er zulässigerweise nach § 40 Abs. 2 EStG mit 15 % pauschaliert wird. Eine Pauschalierung des Fahrtkostenzuschusses mit 15 % ist zulässig, soweit die gesetzliche Entfernungspauschale nicht überschritten wird. Die Entfernungspauschale beträgt 0,30 € für die ersten zwanzig Kilometer und jeweils 0,38 € ab dem 21. Kilometer der einfachen Entfernung zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte (vgl. die ausführlichen Erläuterungen bei den Stichwörtern „Entfernungspauschale“ und „Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte“ unter Nr. 5). Im Beispielfall sind also 144,96 € pauschalierungsfähig. Die Pauschalbesteuerung nach § 40 Abs. 2 EStG mit 15 % löst Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung aus. Der pauschal besteuerte Fahrtkostenzuschuss bleibt somit bei der Beurteilung der Geringfügigkeitsgrenze außer Betracht. Da die Geringfügigkeitsgrenze nicht überschritten ist, handelt es sich um eine geringfügige versicherungsfreie Beschäftigung, für die der Arbeitgeber den besonderen Arbeitgeberanteil zur Rentenversicherung in Höhe von 15 % entrichten muss (und ggf. auch 13 % Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung). Auf die grundsätzlich bestehende Rentenversicherungspflicht hat die Arbeitnehmerin verzichtet. Durch die Zahlung des besonderen Arbeitgeberanteils zur Rentenversicherung in Höhe von 15 % besteht für den Arbeitgeber die Möglichkeit der Lohnsteuerpauschalierung mit 2 %. Damit sind auch der Solidaritätszuschlag und die Kirchensteuer mit abgegolten. Die Pauschalsteuer beträgt monatlich 2 % von 520 € = 10,40 €.

Der Fahrtkostenzuschuss in Höhe von 144,96 € monatlich ist pauschal zu besteuern. Die pauschale Lohn- und Kirchensteuer sowie der Solidaritätszuschlag, der im Fall der Pauschalbesteuerung weiterhin zu erheben ist, für den Fahrtkostenzuschuss betragen monatlich:

pauschale Lohnsteuer (15 % von 144,96 €)	=	21,74 €
Solidaritätszuschlag (5,5 % von 21,74 €)	=	1,19 €
Kirchensteuer (z. B. in Bayern 7 % von 21,74 €)	=	1,52 €

Besonders zu beachten ist in diesen Fällen, dass die 2 %ige Pauschalsteuer, die auch den Solidaritätszuschlag und die Kirchensteuer abgilt, mit den pauschalen Sozialversicherungsbeiträgen von 15 % für die Rentenversicherung und 13 % für die Krankenversicherung mit Beitragsnachweis an die Minijob-Zentrale bei der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See abzuführen ist. Die 15 %ige Pauschalsteuer für den Fahrtkostenzuschuss ist hingegen zusammen mit dem Solidaritätszuschlag und der pauschalen Kirchensteuer beim Finanzamt mit der Lohnsteuer-Anmeldung anzumelden und an das Betriebsstättenfinanzamt abzuführen.

## 5. Pauschalbeiträge

Für die Pauschalbeiträge bei Minijobs ergibt sich grundsätzlich folgende Übersicht:

Minijob	pauschaler Beitrag zur Rentenversicherung	pauschaler Beitrag zur Krankenversicherung <sup>1</sup> 3]	Pauschalsteuer	Pauschalabgabe insgesamt
in Privathaushalten	5 %	5 % <sup>4]</sup>	2 %	12 %
außerhalb von Privathaushalten	15 %	13 % <sup>5]</sup>	2 %	30 %

Die für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse geltenden Regelungen sind nachfolgend anhand von Beispielen im Einzelnen erläutert. Die Erläuterungen gelten im Grundsatz auch für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse in privaten Haushalten. Aus Gründen der Übersichtlichkeit und vor allem weil für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse in Privathaushalten andere Pauschalbeiträge zur Renten- und Krankenversicherung gelten, sind unter dem Stichwort „Hausgehilfin“ die sozialversicherungsrechtlichen und steuerlichen Besonderheiten für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse in Privathaushalten gesondert dargestellt.

Gesondert dargestellt, und zwar unter dem Stichwort „Übergangsbereich nach § 20 Abs. 2 SGB IV“ ist auch die sozialversicherungsrechtliche Sonderregelung für Beschäftigungsverhältnisse, bei denen der Monatslohn im Bereich von 520,01 € bis 2000 € liegt.

Die **Pauschalierung der Lohnsteuer** mit 2 % für „normale“ Minijobs ist nachfolgend in den wesentlichen Grundzügen erläutert. Aus Gründen der Übersichtlichkeit sind alle steuerlichen Pauschalierungsvorschriften für Aushilfskräfte und

Teilzeitbeschäftigte (2 %, 5 %, 20 % und 25 %) unter dem Stichwort „Pauschalierung der Lohnsteuer bei Aushilfskräften und Teilzeitbeschäftigten“ zusammengefasst dargestellt.

## 6. Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung in Höhe von 13 % oder 5 %

Der Arbeitgeber einer geringfügig entlohnten Beschäftigung hat für Versicherte, die in dieser Beschäftigung versicherungsfrei oder nicht versicherungspflichtig sind, einen Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung von 13 % des Arbeitsentgelts aus dieser Beschäftigung zu zahlen. Wird die geringfügig entlohnte Beschäftigung in einem Privathaushalt ausgeübt, beträgt der Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung 5 % des Arbeitsentgelts. Deshalb ist die Abgrenzung zwischen diesen Arten von Beschäftigungsverhältnissen von erheblicher Bedeutung (vgl. das Stichwort „Hausgehilfin“).

Voraussetzung für die Zahlung des Pauschalbeitrags von 13 % oder 5 % ist, dass der geringfügig Beschäftigte in der **gesetzlichen Krankenversicherung** versichert ist (z. B. im Rahmen der Familienversicherung, als Rentner, Student oder Arbeitsloser, bei freiwilliger Versicherung).

**Für geringfügig Beschäftigte, die privat oder gar nicht krankenversichert sind, fällt kein Pauschalbeitrag an.**

Es ist allerdings zu prüfen, ob ggf. Versicherungspflicht im Rahmen einer sog. Auffangversicherung nach § 5 Abs. 1 Nr. 13 SGB V besteht. Dies hat der Beschäftigte ggf. von der Krankenkasse seiner Wahl prüfen zu lassen. Bei entsprechender Versicherungspflicht hat der Arbeitgeber aus der geringfügigen Beschäftigung dann Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung zu entrichten.

Für Personen, die in Deutschland oder im Ausland wohnen und zulasten eines Versicherungsträgers in Dänemark, Luxemburg und Österreich krankenversichert sind sowie in Deutschland mit Sachleistungsanspruch betreut werden, besteht keine Versicherungszeit im Sinne von § 249b SGB V, sodass keine Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung zu zahlen sind.

**Ebenso ist für geringfügig Beschäftigte kein Zusatzbeitrag zur Krankenversicherung zu zahlen.**

Weitere Voraussetzung für die Zahlung des Pauschalbeitrags zur Krankenversicherung ist, dass der Arbeitnehmer in der geringfügig entlohnten Beschäftigung krankenversicherungsfrei oder nicht krankenversicherungspflichtig ist. Der Pauschalbeitrag kommt demzufolge entweder dann in Betracht, wenn die Versicherungsfreiheit auf den Regelungen für die geringfügig entlohnten Beschäftigungen beruht oder aus anderen Gründen Krankenversicherungsfreiheit besteht. Der Pauschalbeitrag ist deshalb auch für nach § 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB V wegen **Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze** krankenversicherungsfreie Arbeitnehmer, für nach § 6 Abs. 1 Nr. 2 SGB V krankenversicherungsfreie **Beamte** sowie für nach § 6 Abs. 1 Nr. 3 SGB V krankenversicherungsfreie **Werkstudenten** zu zahlen, die daneben eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ausüben und gesetzlich krankenversichert sind.

### Beispiel

Ein Student übt eine Teilzeitbeschäftigung aus, für die er einen Monatslohn von 520 € erhält. Der Arbeitgeber hat für den Studenten als individuelles Lohnsteuerabzugsmerkmal die Steuerklasse I abgerufen. Für den Minijob des Studenten ergibt sich folgende Lohnabrechnung:

Monatslohn	520,— €
Lohnsteuer (Steuerklasse I)	0,— €

Solidaritatzuschlag	0,— €	
Kirchensteuer	0,— €	
Sozialversicherung (Arbeitnehmeranteil 3,6 % von 520 €)	18,72 €	18,72 €
Nettolohn		501,28 €

Der Arbeitgeber muss bei versicherungsfrei geringfügig Beschäftigten einen Beitragsanteil von 13 % für die Krankenversicherung bezahlen.

Dies sind 67,60 €

In der Rentenversicherung hat der Arbeitgeber für diese versicherungspflichtige geringfügige Beschäftigung einen Beitragsanteil von 15 % zu bezahlen. Der Arbeitnehmer zahlt 3,6 %. Zur Befreiung von der Rentenversicherungspflicht vgl. nachfolgende Nr. 8.

15 % von 520 € 78,00 €

Die Pauschalsteuer von 2 % entfällt, weil dem Arbeitgeber die individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmale des Studenten bekannt sind. Sind dem Arbeitgeber die individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmale des Studenten nicht bekannt, muss der Arbeitgeber 2 % Pauschalsteuer zahlen.

Der 13 %ige pauschale Beitrag zur Krankenversicherung entfällt, wenn der Student privat krankenversichert ist.

Das Beispiel gilt auch für Schüler, die auf 520-Euro-Basis arbeiten.

Für **Praktikanten**, die ein Praktikum machen, das in einer Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschrieben ist, fällt ein Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung selbst dann nicht an, wenn das Praktikum die Kriterien einer geringfügig entlohnten Beschäftigung erfüllt. Wird **neben** einem Zwischenpraktikum eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ausgeübt, hat der Arbeitgeber der geringfügig entlohnten Beschäftigung den Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung zu zahlen, wenn der Praktikant in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert ist. Entsprechendes gilt für Vor- und Nachpraktikanten, die kein Arbeitsentgelt erhalten. Erhalten die Praktikanten Arbeitsentgelt, unterliegen sie als Arbeitnehmer grundsätzlich der Krankenversicherungspflicht, sodass für eine **daneben** ausgeübte geringfügig entlohnte Beschäftigung ein Pauschalbeitrag zu zahlen ist. Werden weitere geringfügig entlohnte Beschäftigungen ausgeübt, sind dagegen aus den weiteren Beschäftigungen individuelle Beiträge zu zahlen.

Für Personen, die ein **nicht** in der Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschriebenes Praktikum ableisten, fallen Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung an, wenn das Praktikum die Kriterien einer geringfügig entlohnten Beschäftigung erfüllt und der Arbeitnehmer gesetzlich krankenversichert ist (vgl. das Stichwort „Praktikanten“).

Der Pauschalbetrag fällt im übrigen auch für solche geringfügig entlohnte Beschäftigte an, die zwar aufgrund dieser Beschäftigung nicht versicherungspflichtig werden, gleichwohl aber in der gesetzlichen Krankenversicherung (**freiwillig**) versichert sind (z. B. hauptberuflich Selbstständige, die daneben eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ausüben).

## 7. Beitrag zur Rentenversicherung in Höhe von 15 % oder 5 %

### a) Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung

Der Arbeitgeber einer **versicherungsfreien** geringfügig entlohnten Beschäftigung hat einen Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung von 15 % des Arbeitsentgelts aus dieser Beschäftigung zu zahlen. Wird die geringfügig entlohnte **versicherungsfreie** Beschäftigung in einem Privathaushalt ausgeübt, beträgt der Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung 5 % des Arbeitsentgelts (vgl. das Stichwort „Hausgehilfin“). Bei den geringfügigen Beschäftigungen gibt es eine **versicherungsfreie** geringfügig entlohnte Beschäftigung nur noch dann, wenn der geringfügig Beschäftigte

- o nach der Bestandsregelung des § 230 Abs. 8 SGB VI weiterhin nach den früheren Voraussetzungen versicherungsfrei,
- o von der Rentenversicherungspflicht befreit oder
- o nach § 5 Abs. 4 SGB VI (z. B. als Bezieher einer Vollrente wegen Alters nach Erreichen der Regelaltersgrenze oder als Beamtenpensionär) rentenversicherungsfrei

ist.

Dem Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung in Höhe von 15 % oder 5 % kommt große Bedeutung zu, da an diesen Pauschalbeitrag die 2 %ige Pauschalsteuer anknüpft, die für einen 520-Euro-Job gezahlt werden muss (vgl. die Erläuterungen unter der nachfolgenden Nr. 10). Ob der Arbeitnehmer neben dem 15 %igen oder 5 %igen Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung auch noch einen Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung in Höhe von 13 % oder 5 % zahlen muss, ist für die 2 %ige Pauschalsteuer ohne Bedeutung.

Anknüpfungspunkt für den Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung in Höhe von 15 % oder 5 % ist also allein die Ausübung eines geringfügig entlohnten **versicherungsfreien** Beschäftigungsverhältnisses.

Für Beamte, die neben ihrer Beamtentätigkeit einen Minijob ausüben, fällt im Normalfall ein Beitrag zur Rentenversicherung an, da in der Rentenversicherung grundsätzlich Versicherungspflicht besteht.

### Beispiel A

Ein privat krankenversicherter Beamter übt neben seiner Beamtenbeschäftigung einen Minijob aus. Für den Minijob ergibt sich folgende Lohnabrechnung:

Monatslohn		520,— €
Lohnsteuer	0,— €	
Solidaritätszuschlag	0,— €	
Kirchensteuer	0,— €	
Rentenversicherung (3,6 %)	18,72 €	18,72 €
Nettolohn		501,28 €

Der Arbeitgeber muss folgende Pauschalabgaben zahlen:

Lohnsteuer (einschließlich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer)	2 %	10,40 €
Krankenversicherung (kein Pauschalbeitrag, da privat krankenversichert)		0,— €
Rentenversicherung pauschal	15 %	78,00 €
insgesamt		88,40 €

Die grundsätzliche Versicherungspflicht in der Rentenversicherung besteht auch für Beamte, die eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ausüben. Nur bei Beamten, bei denen der Dienstherr die Gewährleistung auf Versorgungsanwartschaften (Pensionsgarantie) **auch auf die geringfügig entlohnte Beschäftigung erstreckt**, sind keine Pauschalbeiträge zu zahlen, da nur dann auch in der Nebentätigkeit Versicherungsfreiheit (wie in der Beamten-tätigkeit) besteht. Hierfür ist es allerdings erforderlich, dass der Dienstherr einen entsprechenden Gewährleistungsbescheid erteilt. Dies ist nur möglich, wenn die beamtenrechtlichen Voraussetzungen (u. a. dienstliches oder überwiegend öffentliches Interesse an der Nebentätigkeit) vorliegen. Für eine „normale“ Nebenbeschäftigung wird dies in aller Regel nicht der Fall sein.

Der Pauschalbeitrag ist auch für solche Arbeitnehmer zu zahlen, die eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ausüben und **von der Rentenversicherungspflicht befreit** sind (§ 6 SGB VI). Hierunter fallen vor allem Personen, die zugunsten einer **berufsständischen Versorgungseinrichtung** von der Rentenversicherungspflicht befreit sind (z. B. Anwälte, Ärzte, Apotheker, Architekten), sowie befreite Lehrer und Erzieher sowie Handwerker. Bei den nach § 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI von der Rentenversicherungspflicht befreiten Mitgliedern berufsständischer Versorgungseinrichtungen erhält für eine geringfügig entlohnte Beschäftigung in einem Beruf, für den die Befreiung erfolgt ist, die berufsständische Versorgungseinrichtung die Beiträge.

Der Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung ist auch für Arbeitnehmer zu zahlen, die nach § 6 Abs. 1b SGB VI von der Rentenversicherungspflicht befreit sind. Hier handelt es sich um Beschäftigte, die sich von der grundsätzlich bestehenden Versicherungspflicht in einer geringfügig entlohnten Beschäftigung (Entgelt bis zur Geringfügigkeitsgrenze) befreien lassen. Der Arbeitgeber hat trotz Befreiung den Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung zu bezahlen.

Der Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung fällt darüber hinaus auch für Personen an, die nach § 5 Abs. 4 SGB VI rentenversicherungsfrei sind und eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ausüben. Dies sind Bezieher einer **Vollrente wegen Alters** nach Erreichen der Regelaltersgrenze, **Ruhestandsbeamte** und gleichgestellte Personen sowie Bezieher einer berufsständischen Altersversorgung und auch Personen nach der Vollendung des 65. Lebensjahres, die bis dahin nicht rentenversichert waren oder danach eine Beitragserstattung aus ihrer Versicherung erhalten haben.

## Beispiel B

Der Bezieher einer Vollrente wegen Alters übt nach Erreichen der Regelaltersgrenze nebenher einen Minijob aus. Sozialversicherungsrechtlich handelt es sich um eine versicherungsfreie geringfügige Beschäftigung, für die der Arbeitgeber einen 15 %igen Arbeitgeberanteil zur Rentenversicherung, einen 13 %igen Arbeitgeberanteil zur Krankenversicherung und 2 % Pauschalsteuer zu entrichten hat.

Für den Minijob ergibt sich folgende Lohnabrechnung:

Monatslohn		520,— €
Lohnsteuer	0,— €	
Solidaritätszuschlag	0,— €	
Kirchensteuer	0,— €	
Sozialversicherung (Arbeitnehmeranteil)	0,— €	0,— €
Nettolohn		520,— €

Der Arbeitgeber muss bei versicherungsfrei geringfügig Beschäftigten einen Beitragsanteil von 15 % für die Rentenversicherung, 13 % für die Krankenversicherung und 2 % Pauschalsteuer bezahlen.

Lohnsteuer (einschließlich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer)	2 %	10,40 €
Krankenversicherung pauschal	13 %	67,60 €
Rentenversicherung pauschal	15 %	78,00 €
insgesamt		156,— €

Der 13 %ige pauschale Beitrag zur Krankenversicherung entfällt, wenn der Rentner privat krankenversichert ist.

Hat der Rentner die Altersgrenze für eine Regelaltersrente noch nicht vollendet, müssen die Hinzuverdienstgrenzen beachtet werden, da bei einem schädlichen Hinzuverdienst, die Vollrente entfällt (vgl. das Stichwort „Rentner“).

### Beispiel C

Ein **privat** krankenversicherter pensionierter Beamter, Richter oder Soldat übt nebenher einen Minijob aus. Sozialversicherungsrechtlich handelt es sich um eine versicherungsfreie geringfügige Beschäftigung, für die der Arbeitgeber einen 15 %igen Arbeitgeberanteil zur Rentenversicherung zu entrichten hat. Ein 13 %iger Arbeitgeberanteil zur Krankenversicherung fällt nur dann an, wenn der pensionierte Beamte, Richter oder Soldat in der gesetzlichen Krankenversicherung (z. B. freiwillig) versichert ist. Außerdem muss der Arbeitgeber 2 % Pauschalsteuer bezahlen. Für den Minijob ergibt sich folgende Lohnabrechnung:

Monatslohn		520,— €
------------	--	---------

Lohnsteuer	0,— €	
Solidaritätszuschlag	0,— €	
Kirchensteuer	0,— €	
Sozialversicherung (Arbeitnehmeranteil)	0,— €	0,— €
Nettolohn		520,— €
Der Arbeitgeber muss folgende Pauschalabgaben zahlen:		
Lohnsteuer (einschließlich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer)	2 %	10,40 €
Krankenversicherung		0,— €
Rentenversicherung pauschal	15 %	78,00 €
insgesamt		88,40 €

Für **Praktikanten** gilt Folgendes:

Praktikanten, die ein in einer Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschriebenes Praktikum ableisten, unterliegen als zur Berufsausbildung Beschäftigte grundsätzlich der Rentenversicherungspflicht, für die die Versicherungsfreiheit aufgrund einer geringfügigen Beschäftigung nach § 5 Abs. 2 Satz 3 SGB VI ausgeschlossen ist. Für vorgeschriebene Zwischenpraktika besteht zudem nach § 5 Abs. 3 SGB VI Versicherungsfreiheit. Pauschalbeiträge sind demnach für vorgeschriebene Praktika nicht zu zahlen.

Nach § 172 Abs. 3 Satz 2 SGB VI gilt die Regelung über den Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung nicht für Studierende, die während der Dauer eines Studiums als ordentlich Studierende einer Fachschule oder Hochschule ein Praktikum ableisten (Zwischenpraktikum), das nicht in ihrer Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschrieben ist und die Kriterien für eine geringfügig entlohnte Beschäftigung erfüllt. Für diese Praktikanten sind Pauschalbeiträge daher nicht zu zahlen.

Werden **nicht** vorgeschriebene Vor- oder Nachpraktika geringfügig entlohnt ausgeübt, gelten die allgemeinen Regelungen. Pauschalbeiträge sind daher zur Rentenversicherung zu zahlen.

### **b) Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung in Höhe von 15 %**

Seit 1.1.2013 sind grundsätzlich alle geringfügig entlohnten Beschäftigten in der Rentenversicherung versicherungspflichtig.

Bei einer versicherungspflichtigen geringfügig entlohnten Beschäftigung (ohne Befreiungsantrag des Arbeitnehmers) hat der Arbeitgeber grundsätzlich einen Beitragsanteil von 15 % des beitragspflichtigen Entgeltes zu bezahlen. Wird die Beschäftigung im Privathaushalt ausgeübt, trägt der Arbeitgeber grundsätzlich 5 % (§ 168 Abs. 1 Nrn. 1b und 1c SGB VI).

Das bedeutet, dass der Arbeitgeber grundsätzlich für jede geringfügig entlohnte Beschäftigung, die nicht in einem Privathaushalt ausgeübt wird, einen Beitragsanteil von 15 % zu entrichten hat. Dies gilt sowohl für versicherungsfreie geringfügig entlohnte Beschäftigungen als auch für jede andere geringfügig entlohnte Beschäftigung, da für diese, abgesehen von den unter dem vorstehenden Buchstaben a geschilderten Ausnahmen, immer Versicherungspflicht besteht. Überschreitet das Arbeitsentgelt in der geringfügig entlohnten Beschäftigung oder durch Zusammenrechnung mehrerer Beschäftigungen die Geringfügigkeitsgrenze, kommt es ab diesem Zeitpunkt zu einer hälftigen Beitragsteilung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Liegt das Entgelt zwischen 520,01 € und 2000 €, sind die Ausführungen unter dem Stichwort „Übergangsbereich nach § 20 Abs. 2 SGB IV“ zu beachten.

Wie unter dem vorstehenden Buchstaben a beschrieben, sind Pauschalbeiträge für vorgeschriebene Praktika nicht zu zahlen. Wird neben einem vorgeschriebenen Praktikum eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ausgeübt, besteht in dieser Beschäftigung grundsätzlich Versicherungspflicht. Bei einem Entgelt bis zur Geringfügigkeitsgrenze hat der Arbeitgeber einen Beitragsanteil von 15 % zu entrichten.

### c) Mindestbemessungsgrundlage

Für das beitragspflichtige Entgelt in der Rentenversicherung beträgt die Mindestbemessungsgrundlage 175 €. Die Mindestbeitragsbemessungsgrundlage ist bei allen rentenversicherungspflichtigen Minijobs anzuwenden. Für Personen, die mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen oder eine geringfügig entlohnte Beschäftigung neben einer versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung ausüben, sind die Arbeitsentgelte für die Prüfung der Mindestbeitragsbemessungsgrundlage aus allen Beschäftigungen zusammenzurechnen. Zu den Details zur Ermittlung der Beitragslastverteilung siehe die Ausführungen unter Nr. 9.

## 8. Befreiung von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung

Bis 31.12.2012 bestand für geringfügig entlohnte Beschäftigte die Möglichkeit, bei Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung die Versicherungspflicht zu wählen (sog. Option). Diese Wahlalternative ist zum 1.1.2013 weggefallen.

Seit diesem Zeitpunkt sind alle geringfügig entlohnten Beschäftigungen (Entgelt über der Geringfügigkeitsgrenze) in der Rentenversicherung grundsätzlich versicherungspflichtig.

Sofern ein Arbeitnehmer aufgrund einer geringfügig entlohnten Beschäftigung in der Rentenversicherung versicherungspflichtig wird, kann er sich von der eingetretenen Versicherungspflicht auf Antrag befreien lassen (§ 6 Abs. 1b SGB VI). Der Befreiungsantrag ist beim Arbeitgeber schriftlich zu stellen. Der Antrag kann bei mehreren, gleichzeitig ausgeübten Beschäftigungen nur einheitlich (bei allen Arbeitgebern) gestellt werden. Er ist für die Dauer aller Beschäftigungen bindend, d. h. er kann nicht widerrufen werden. Kein Befreiungsrecht steht folgenden Personen zu:

- Personen, die im Rahmen betrieblicher Berufsausbildung tätig sind (z. B. Auszubildende),
- Personen, die Dienst nach dem Jugendfreiwilligendienstegesetz oder dem Bundesfreiwilligendienstgesetz leisten (z. B. freiwilliges soziales oder ökologisches Jahr, Bundesfreiwilligendienst),
- Behinderte Heimarbeiter in anerkannten Werkstätten oder Behinderte in Anstalten oder Heimen (§ 1 Satz 1 Nr. 2 SGB VI),
- Personen in Einrichtungen der Jugendhilfe oder ähnliche Einrichtungen (§ 1 Satz 1 Nr. 3 SGB VI),
- Auszubildende in außerbetrieblichen Einrichtungen (§ 1 Satz 5 Nr. 1 SGB VI),

- Mitglieder geistlicher Genossenschaften oder ähnliche Gemeinschaften (§ 1 Satz 1 Nr. 4 SGB VI),
- Teilnehmer einer stufenweisen Wiedereingliederung nach § 74 SGB V.

Die Befreiung erfolgt ohne Bescheid. Sie gilt als erteilt, wenn die Minijob-Zentrale nicht innerhalb eines Monats nach Eingang der Meldung des Befreiungsantrages durch den Arbeitgeber dem Befreiungsantrag widerspricht.

Die Befreiung wirkt bei Vorliegen der Voraussetzungen grundsätzlich rückwirkend vom Beginn des Monats, in dem der Antrag des Arbeitnehmers beim Arbeitgeber eingegangen ist. Dies gilt dann, wenn der Arbeitgeber den Befreiungsantrag mit der ersten folgenden Entgeltabrechnung, spätestens aber innerhalb von sechs Wochen nach Zugang, gemeldet und die Minijob-Zentrale nicht innerhalb eines Monats nach Eingang der Meldung widersprochen hat. Erfolgt die Arbeitgebermeldung später, wirkt die Befreiung mit dem Monatsersten nach Ablauf der Widerspruchsfrist der Einzugsstelle.

Die Meldung eines Arbeitnehmerantrags auf Befreiung von der Versicherungspflicht aufgrund einer geringfügig entlohnten Beschäftigung ist verpflichtender Bestandteil der durch den Arbeitgeber zu erstattenden Meldungen im Rahmen des maschinellen Meldeverfahrens (§ 28a Abs. 1 Nr. 11 SGB IV i. V. mit § 5 Abs. 12 DEÜV).

Der Antrag auf Befreiung ist zu den Lohnunterlagen zu nehmen. Das Eingangsdatum ist entsprechend zu dokumentieren.

Bei einer Befreiung ist grundsätzlich ein Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung zu zahlen (siehe vorstehende Nr. 7 Buchstabe a).

Die sog. Befreiungsregelung gilt auch über den 30.9.2022 hinaus. D. h. bei jeder nach dem 30.9.2022 aufgenommenen Beschäftigung mit einem Entgelt bis zur Geringfügigkeitsgrenze besteht ein Befreiungsrecht nach § 6 Abs. 1b SGB VI.

Im Zusammenhang mit der Änderung der Geringfügigkeitsgrenze sind jedoch Bestandsschutz- und Übergangsregelungen zu beachten. Diese sind unter der Nr. 15 beschrieben.

## 9. Mindestbeitragsbemessungsgrundlage

Für diejenigen **Arbeitnehmer**, die eine geringfügig versicherungspflichtige Beschäftigung ausüben, gilt bei niedrigerem Entgelt eine **Mindestbeitragsbemessungsgrundlage** von **175 €** monatlich (§ 163 Abs. 8 SGB VI). Das bedeutet, dass als Rentenversicherungsbeitrag mindestens ein Betrag von (18,6 % von 175 € =) 32,55 € zu zahlen ist.

### Beispiel A

Arbeitsentgelt aus der geringfügig entlohnten Beschäftigung 100 €. Der Arbeitnehmer ist rentenversicherungspflichtig.

18,6 % aus 175 €	32,55 €
abzüglich Arbeitgeberanteil 15 % aus 100 €	15,— €
Arbeitnehmeranteil	17,55 €

Bei monatlichen Arbeitsentgelten unter 175 € muss der Arbeitnehmer also den vom Arbeitgeber zu zahlenden Beitragsanteil von 15 % stets auf 32,55 € aufstocken. Dieser Aufstockungsbetrag wird nach § 2 Abs. 1 Satz 5 BVV ermittelt, indem der gerundete Arbeitgeberbeitragsanteil vom Mindestbeitrag abgezogen wird. Hiernach ergeben sich entsprechend den unterschiedlichen Beitragsätzen zur Rentenversicherung folgende Aufstockungsbeträge:

seit 1.1.2018	32,55 €
1.1.2015 – 31.12.2017	32,73 €
1.1.2013 – 31.12.2014	33,08 €

Sofern das Beschäftigungsverhältnis im Laufe eines Monats beginnt oder endet, kommt ein **anteiliger Mindestbeitrag** in Betracht. Entsprechendes gilt im Falle von Arbeitsunterbrechungen (z. B. wegen Ablaufs der Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit). Die anteilige Mindestbeitragsbemessungsgrundlage ist wie folgt zu ermitteln:

$$175 \text{ €} \times \frac{\text{Kalendertage}}{30} = \text{anteilige Mindestbeitragsbemessungsgrundlage}$$

Dagegen führt ein unbezahlter Urlaub von nicht mehr als einem Monat nicht zu einer Kürzung der Mindestbeitragsbemessungsgrundlage. Dauert der unbezahlte Urlaub länger als einen Monat, ist die Mindestbeitragsbemessungsgrundlage entsprechend zu kürzen. Für Kalendermonate, in denen tatsächliches Arbeitsentgelt nicht erzielt wird, ist allerdings kein Mindestbeitrag zu zahlen, sodass eine Aufstockung entfällt.

#### Beispiel B

Eine Arbeitnehmerin arbeitet für einen Monatslohn von 90 €. Das Beschäftigungsverhältnis endet am 20. 6. 2023; für den Monat Juni 2023 erhält sie ein Arbeitsentgelt von 60 €.

Für den Monat Juni 2023 ergibt sich für die Berechnung der Rentenversicherungsbeiträge eine monatliche Mindestbeitragsbemessungsgrundlage von  $(175 \text{ €} \times 20 : 30 =)$  116,67 €, sodass der Mindestbeitrag 21,70 € (18,6 % aus 116,67 €) beträgt. Dieser Mindestbeitrag ist wie folgt aufzubringen:

Mindestbeitrag (18,6 % von 116,67 €)	21,70 €
abzüglich Arbeitgeberanteil (15 % von 60 €)	9,— €
Arbeitnehmeranteil	12,70 €

## 10. Pauschalierung der Lohnsteuer

Nach § 40a Abs. 2 EStG kann der Arbeitgeber den Arbeitslohn für einen geringfügig entlohnten Minijob entweder nach den individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmalen des Arbeitnehmers (z. B. Steuerklasse I, Religionszugehörigkeit „rk“) oder pauschal mit 2 % besteuern, wenn der Arbeitgeber für diese geringfügige Beschäftigung einen **Pauschalbeitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung** in Höhe von 15 % für „normale“ Minijobs oder in Höhe von 5 % für Minijobs in einem Privathaushalt entrichtet. Die Voraussetzungen für eine Pauschalierung der Lohnsteuer mit 2 % richten sich ausschließlich nach den sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften. Auf die Höhe des Stundenlohns

kommt es nicht an. Die 2 %ige Pauschalsteuer ist eine Abgeltungsteuer und gilt auch den Solidaritätszuschlag und die Kirchensteuer mit ab. Der pauschal besteuerte Arbeitslohn und die 2 %ige Pauschalsteuer bleiben bei der Veranlagung des Arbeitnehmers zur Einkommensteuer außer Ansatz. Die Pauschalsteuer von 2 % ist zusammen mit dem pauschalen Kranken- und Rentenversicherungsbeitrag mit Beitragsnachweis an die Minijob-Zentrale bei der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See abzuführen (vgl. die ausführlichen Erläuterungen beim Stichwort „Pauschalierung der Lohnsteuer bei Aushilfskräften und Teilzeitbeschäftigten“).

Die Pauschalierungsmöglichkeit mit 2 % ist als „**Kannvorschrift**“ ausgestaltet. Das bedeutet, dass anstelle der Pauschalierung der Lohnsteuer mit 2 % auch ein Lohnsteuerabzug nach den individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmalen des Arbeitnehmers durchgeführt werden kann. Dies werden in der Praxis diejenigen Fälle sein, in denen die Steuerklasse I, II, III oder IV zur Anwendung kommt, weil dann für den Arbeitnehmer keine Lohnsteuer anfällt und sich der Arbeitgeber die 2 %ige Lohnsteuer spart. Wird also ein Minijob nach einer der Steuerklassen I, II, III oder IV besteuert (z. B. Schüler, Studenten), ist dies für den Arbeitgeber günstiger als die 2 %ige Lohnsteuerpauschalierung (vgl. die Erläuterungen beim Stichwort „Pauschalierung der Lohnsteuer bei Aushilfskräften und Teilzeitbeschäftigten“ unter Nr. 2 Buchstabe i).

## 11. Zusammenrechnung von mehreren geringfügig entlohnten Beschäftigungsverhältnissen

Werden mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen bei verschiedenen Arbeitgebern nebeneinander ausgeübt, dann sind für die versicherungsrechtliche Beurteilung in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung die Arbeitsentgelte aus den einzelnen Beschäftigungen zusammenzurechnen. Eine Zusammenrechnung ist nicht vorzunehmen, wenn eine geringfügig entlohnte Beschäftigung mit einer kurzfristigen Beschäftigung zusammentrifft. In der Rentenversicherung ist für die rein versicherungsrechtliche Beurteilung eine Zusammenrechnung grundsätzlich nicht erforderlich, da hier grundsätzlich jede Beschäftigung der Versicherungspflicht unterliegt. Hier ist jedoch von Bedeutung, ob trotz Zusammenrechnung noch eine bzw. mehrere geringfügig entlohnte versicherungspflichtige Beschäftigungen vorliegen, da sich hiernach die Beitragsaufteilung (Arbeitgeber 15 %; Arbeitnehmer 3,6 % oder Differenz zur Mindestbemessungsgrundlage) ergibt.

Eine versicherungsfreie geringfügig entlohnte Beschäftigung im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV liegt bei mehreren nebeneinander ausgeübten Minijobs in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung so lange vor, solange die zusammengerechneten Arbeitsentgelte aus allen Beschäftigungsverhältnissen die Geringfügigkeitsgrenze im Monat nicht übersteigen. Jeder Arbeitgeber hat in diesem Fall Beiträge zur Rentenversicherung und ggf. auch Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung sowie die 2 %ige Pauschalsteuer zu zahlen.

### Beispiel A

Eine privat krankenversicherte Raumpflegerin arbeitet beim Arbeitgeber A gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 270 € und beim Arbeitgeber B gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 250 €.

Die Raumpflegerin ist in beiden Beschäftigungen in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei, weil das zusammengerechnete Arbeitsentgelt (520 €) aus diesen Beschäftigungen die Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigt. In der Rentenversicherung besteht Versicherungspflicht. Die Arbeitgeber haben Beiträge zur Rentenversicherung sowie die 2 %ige Pauschalsteuer zu zahlen.

Übersteigen die zusammengerechneten Arbeitsentgelte die monatliche Geringfügigkeitsgrenze, tritt Sozialversicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung ein. In der Rentenversicherung

besteht für jede einzelne Beschäftigung grundsätzlich Versicherungspflicht. Übersteigen die zusammengerechneten Entgelte die monatliche Geringfügigkeitsgrenze, liegen keine geringfügig entlohnten versicherungspflichtigen Beschäftigungen mehr vor. Dies hat zur Folge, dass der Arbeitgeber nicht mehr einen Anteil von 15 % und der Arbeitnehmer von 3,6 % zu tragen hat, sondern dass es in allen Beschäftigungen grundsätzlich zu einer hälftigen Beitragsteilung kommt (Arbeitgeber 9,3 %, Arbeitnehmer 9,3 %). Die Regelungen zum Übergangsbereich nach § 20 Abs. 2 SGB IV sind ggf. zu beachten. Eine Steuerpauschalierung mit 2 % ist nicht möglich.

### Beispiel B

Eine Verkäuferin arbeitet befristet beim Arbeitgeber A vom 2. 5. bis zum 28. 6. (Sechstageswoche), 58 Kalendertage, gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 700 € und beim Arbeitgeber B vom 2. 5. bis zum 3. 8. (Sechstageswoche), 94 Kalendertage, gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 320 €.

Die Beschäftigung beim Arbeitgeber A ist wegen ihrer Dauer und die Beschäftigung beim Arbeitgeber B wegen der Höhe des Arbeitsentgelts geringfügig. Deshalb ist die Verkäuferin in beiden Beschäftigungen versicherungsfrei. Eine Zusammenrechnung der beiden Beschäftigungen kann nicht vorgenommen werden, da es sich bei der Beschäftigung beim Arbeitgeber A um eine kurzfristige Beschäftigung (vgl. nachfolgend unter Nr. 16) und bei der Beschäftigung beim Arbeitgeber B um eine geringfügig entlohnte Beschäftigung handelt. Der Arbeitgeber B hat die Pauschalabgabe von (15 % + 13 % + 2 % =) 30 % zu zahlen. Arbeitgeber A hat zur Berechnung der Steuerbeträge die individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmale der Verkäuferin abzurufen (vgl. „Elektronische Lohnsteuerabzugsmerkmale – ELStAM“).

### Beispiel C

Eine Verkäuferin arbeitet befristet beim Arbeitgeber A vom 2. 5. bis zum 28. 6. (Sechstageswoche), 58 Kalendertage, gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 720 € und vom 3. 8. bis zum 30. 9. (Sechstageswoche), 59 Kalendertage, beim Arbeitgeber B gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 310 €.

Die zweite Beschäftigung beim Arbeitgeber B ist keine kurzfristige Beschäftigung, weil zu ihrem Beginn feststeht, dass sie zusammen mit der ersten Beschäftigung die Grenze von drei Monaten (90 Kalendertagen) überschreitet (vgl. die nachfolgenden Erläuterungen zu kurzfristigen Beschäftigungen unter Nr. 16). Sie ist aber eine geringfügig entlohnte Beschäftigung und damit versicherungsfrei, weil das monatliche Arbeitsentgelt 520 € nicht übersteigt. Der Arbeitgeber B hat die Pauschalabgabe von 30 % zu zahlen. Arbeitgeber A hat zur Berechnung der Steuerbeträge die individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmale der Verkäuferin abzurufen (vgl. „Elektronische Lohnsteuerabzugsmerkmale – ELStAM“).

### Beispiel D

Eine Verkäuferin arbeitet beim Arbeitgeber A gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 350 € (Dauerbeschäftigung). Am 1. 7. nimmt sie zusätzlich eine bis zum 20. 8. befristete Beschäftigung beim Arbeitgeber B auf; dort arbeitet sie als Verkäuferin gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 200 €.

Die Verkäuferin bleibt auch in der Zeit vom 1. 7. bis zum 20. 8. weiterhin versicherungsfrei in der Kranken-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung, weil es sich bei der Beschäftigung beim Arbeitgeber A um eine geringfügig entlohnte und bei der Beschäftigung beim Arbeitgeber B um eine kurzfristige Beschäftigung, vgl. nachfolgend unter Nr. 16, handelt und keine Zusammenrechnung vorzunehmen ist. Der Arbeitgeber A hat die Pauschalabgabe von 30 % zu zahlen.

## 12. Zusammenrechnung von Hauptbeschäftigungen und geringfügig entlohnten Beschäftigungen

### a) Allgemeines

**Versicherungspflichtige Hauptbeschäftigungen** werden in der Kranken- und Pflegeversicherung im Grundsatz mit geringfügigen Beschäftigungen zusammengerechnet. Von diesem Grundsatz gibt es eine Ausnahme, denn **eine** Nebenbeschäftigung bis zur Geringfügigkeitsgrenze monatlich bleibt anrechnungsfrei.

#### Beispiel

Eine allein stehende Arbeitnehmerin bezieht aus ihrem ersten Arbeitsverhältnis 2000 € monatlich und hat nebenher einen Minijob. Die beiden Arbeitsverhältnisse werden für die Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung nicht zusammengerechnet. In der Rentenversicherung besteht Versicherungspflicht. Für den Minijob ergibt sich folgende Lohnabrechnung:

Monatslohn		520,— €
Lohnsteuer	0,— €	
Solidaritätszuschlag	0,— €	
Kirchensteuer	0,— €	
Rentenversicherung (3,6 %)	18,72 €	18,72 €
Nettolohn		501,28 €

Dem Arbeitgeber müssen für den Minijob die individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmale der Arbeitnehmerin nicht bekannt sein.

Der Arbeitgeber muss folgende Pauschalabgaben zahlen:

Lohnsteuer (einschließlich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer)	2 %	10,40 €
Krankenversicherung pauschal	13 %	67,60 €
Rentenversicherung	15 %	78,00 €

insgesamt

156,— €

Zu den nicht geringfügigen versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigungen gehören u. a. auch:

- Beschäftigungen, die im Rahmen der Bestandsschutzregelungen (siehe Nr. 15) der Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung unterliegen.
- Beschäftigungen im Rahmen betrieblicher Berufsbildung bzw. Berufsausbildung oder außerbetrieblicher Berufsausbildung. Hierzu gehören unter anderem duale Studiengänge oder Vor- und Nachpraktika, die in einer Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschrieben sind; in der Kranken- und Pflegeversicherung allerdings nur dann, wenn Arbeitsentgelt gezahlt wird. Vorgeschriebene Zwischenpraktika begründen hingegen keine versicherungspflichtige Beschäftigung.
- Versicherungspflichtige Beschäftigungen, die für die Dauer des Bezuges von Entgeltersatzleistungen nach dem Sozialgesetzbuch (z. B. Kurzarbeitergeld nach den Vorschriften des SGB III, Krankengeld nach den Vorschriften des SGB V, Übergangsgeld nach den Vorschriften des SGB VI) unterbrochen werden. Zeiten des Bezugs von Elterngeld während der Elternzeit nach dem Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (BEEG) gehören nicht hierzu.
- Zeiten der Ableistung eines freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahres bzw. des Bundesfreiwilligendienstes.

Sowohl lohnsteuerlich als auch sozialversicherungsrechtlich ist jedoch zu beachten, dass ein Arbeitnehmer **nicht gleichzeitig für denselben Arbeitgeber in zwei Arbeitsverhältnissen** tätig sein kann (z. B. Haupttätigkeit und Minijob beim selben Arbeitgeber). Das gilt auch dann, wenn es sich um unterschiedliche Tätigkeiten handelt.

Möglich ist es hingegen vom bisherigen Arbeitgeber eine Betriebsrente zu beziehen (Versorgungsempfänger) und daneben für diesen Arbeitgeber noch einen Minijob auszuüben.

## b) Auszubildende mit Minijob

Auszubildende üben eine versicherungspflichtige (Haupt-)Beschäftigung aus (vgl. das Stichwort „Auszubildende“). Eine (einzelne) daneben ausgeübte geringfügig entlohnte Beschäftigung bleibt deshalb anrechnungsfrei.

### Beispiel

Ein Auszubildender mit einer monatlichen Ausbildungsvergütung von 600 € übt nebenher **einen** Minijob aus. Die Arbeitslöhne aus einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung und **einem** Minijob werden in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung nicht zusammengerechnet. In der Rentenversicherung besteht Versicherungspflicht. Für den Minijob ergibt sich deshalb folgende Lohnabrechnung:

Monatslohn		520,— €
Lohnsteuer	0,— €	
Solidaritätszuschlag	0,— €	

Kirchensteuer	0,— €	
Rentenversicherung (Arbeitnehmeranteil 3,6 %)	18,72 €	18,72 €
Nettolohn		501,28 €

Der Arbeitgeber muss folgende Pauschalabgaben zahlen:

Lohnsteuer (einschließlich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer)	2 %	10,40 €
Krankenversicherung pauschal	13 %	67,60 €
Rentenversicherung pauschal	15 %	78,— €
insgesamt		156,— €

### c) Mehrere Minijobs neben einer Haupttätigkeit

Werden neben einer sozialversicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung **mehrere** geringfügig entlohnte Beschäftigungen ausgeübt, dann scheidet für **eine** geringfügig entlohnte Beschäftigung die Zusammenrechnung mit der Hauptbeschäftigung aus. In der Rentenversicherung besteht in jeder Beschäftigung Versicherungspflicht. Ausgenommen von der Zusammenrechnung wird dabei diejenige geringfügig entlohnte Beschäftigung, die **zeitlich zuerst aufgenommen** worden ist, sodass diese Beschäftigung versicherungsfrei bleibt. Die **weiteren** geringfügig entlohnten Beschäftigungen sind mit der versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung zusammenzurechnen, sodass für diese Minijobs die Zahlung pauschaler Arbeitgeberbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung sowie die 2 %ige Pauschalsteuer entfällt. Eine Pauschalierung der Lohnsteuer mit 20 % anstelle von 2 % ist möglich, wenn der Monatslohn für die geringfügig entlohnte Beschäftigung die Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigt (vgl. die Erläuterungen beim Stichwort „Pauschalierung der Lohnsteuer bei Aushilfskräften und Teilzeitbeschäftigten“ unter Nr. 2 Buchstabe b).

#### Beispiel

Eine Verkäuferin arbeitet beim Arbeitgeber A gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 1000 €. Bei Arbeitgeber B arbeitet sie ab 1. November 2023 gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 250 € und beim Arbeitgeber C ab 1. Dezember 2023 gegen ein monatliches Entgelt von 270 €.

Die Verkäuferin unterliegt in der (Haupt-)Beschäftigung beim Arbeitgeber A der Versicherungspflicht. Bei den beiden übrigen Beschäftigungen handelt es sich jeweils um geringfügig entlohnte Beschäftigungen, weil das Arbeitsentgelt aus den einzelnen Beschäftigungen die Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigt. Da die Beschäftigung beim Arbeitgeber B zeitlich zuerst aufgenommen wird, wird sie **nicht** mit der versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung zusammengerechnet und bleibt in der Kranken- und Pflegeversicherung versicherungsfrei. In der Rentenversicherung besteht Versicherungspflicht. Der Arbeitgeber B muss die Pauschalabgabe von 30 % bezahlen. Die Beschäftigung beim Arbeitgeber C ist

hingegen mit der versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung zusammenzurechnen mit der Folge, dass volle Versicherungspflicht in der Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung begründet wird. In der Arbeitslosenversicherung besteht sowohl beim Arbeitgeber B als auch beim Arbeitgeber C Versicherungsfreiheit, weil das Arbeitsentgelt aus diesen Beschäftigungen jeweils die Geringfügigkeitsgrenze nicht überschreitet und geringfügig entlohnte Beschäftigungen mit versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigungen bei der Arbeitslosenversicherung generell nicht zusammengerechnet werden.

Da für die Beschäftigung beim Arbeitgeber C kein pauschaler Beitrag zur Rentenversicherung von 15 % entrichtet wird (sondern der hälftige Arbeitgeberanteil von 9,3 %), entfällt die 2 %ige Steuerpauschalierung (eine Pauschalierung der Lohnsteuer mit 20 % ist jedoch möglich, vgl. das Stichwort „Pauschalierung der Lohnsteuer bei Aushilfskräften und Teilzeitbeschäftigten“ unter Nr. 2 Buchstabe b).

#### d) Sonderfälle

Die Zusammenrechnung einer nicht geringfügigen (Haupt-)Beschäftigung mit geringfügig entlohten Beschäftigungen ist nur vorgesehen, **wenn die nicht geringfügige (Haupt-)Beschäftigung Versicherungspflicht begründet**. Deshalb scheidet z. B. eine Zusammenrechnung einer nach § 6 Abs. 1 Nr. 2 SGB V und § 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB VI in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung versicherungsfreien (nicht geringfügigen) **Beamtenbeschäftigung** mit geringfügig entlohten Beschäftigungen aus. Allerdings hat hinsichtlich der neben einer versicherungsfreien Beamtenbeschäftigung ausgeübten geringfügig entlohten Beschäftigungen eine Zusammenrechnung zu erfolgen, und zwar auch bei der Arbeitslosenversicherung.

#### Beispiel A

Ein privat krankenversicherter Beamter übt neben seiner Beamtenbeschäftigung beim Arbeitgeber A weitere Beschäftigungen beim Arbeitgeber B und C aus. Beim Arbeitgeber B arbeitet er als Programmierer gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 350 €; beim Arbeitgeber C arbeitet er als Buchhalter gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 250 €.

Der Beamte ist sowohl beim Arbeitgeber B als auch beim Arbeitgeber C in der Krankenversicherung und damit auch in der Pflegeversicherung versicherungsfrei. In der Renten- und **Arbeitslosenversicherung** besteht für den Beamten aufgrund der Beschäftigungen beim Arbeitgeber B und C Versicherungspflicht, weil das zusammengerechnete Arbeitsentgelt aus diesen Beschäftigungen die Geringfügigkeitsgrenze übersteigt.

#### Beispiel B

Ein privat krankenversicherter Beamter übt neben seiner Beamtenbeschäftigung beim Arbeitgeber A weitere Beschäftigungen beim Arbeitgeber B und C aus. Beim Arbeitgeber B arbeitet er als Buchhalter gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 550 €; beim Arbeitgeber C arbeitet er als Taxifahrer gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 200 €.

Der Beamte ist aufgrund der Beschäftigung beim Arbeitgeber B und C in der Krankenversicherung und damit auch in der Pflegeversicherung versicherungsfrei. In der Beschäftigung beim Arbeitgeber B unterliegt der Beamte der Versicherungspflicht in der Renten- und Arbeitslosenversicherung, weil das Arbeitsentgelt die Geringfügigkeitsgrenze übersteigt. Die Beschäftigung beim Arbeitgeber C bleibt als (erste) geringfügig entlohnte Beschäftigung neben der versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung beim Arbeitgeber B in der Rentenversicherung auf Antrag versicherungsfrei, weil das monatliche Arbeitsentgelt die Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigt. In der Arbeitslosenversicherung besteht in der Beschäftigung beim Arbeitgeber C ebenfalls Versicherungsfreiheit, weil geringfügig entlohnte Beschäftigungen mit versicherungspflichtigen Beschäftigungen nicht zusammengerechnet werden.

Der Grundsatz, dass die Zusammenrechnung einer nicht geringfügigen (Haupt-)Beschäftigung mit geringfügig entlohnten Beschäftigungen nur dann vorzunehmen ist, wenn die nicht geringfügige (Haupt-)Beschäftigung Versicherungspflicht begründet, gilt bei der **Krankenversicherung** auch für diejenigen Arbeitnehmer, die bereits wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze nach § 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB V versicherungsfrei sind.

Bei der **Rentenversicherung** gilt der Grundsatz, dass die Zusammenrechnung einer nicht geringfügigen (Haupt-)Beschäftigung mit geringfügig entlohnten Beschäftigten nur dann vorzunehmen ist, wenn die nicht geringfügige (Haupt-)Beschäftigung Versicherungspflicht begründet, auch für diejenigen Arbeitnehmer, die wegen Zugehörigkeit zu einer berufsständischen Versorgungseinrichtung von der Versicherungspflicht nach § 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB VI befreit sind.

### 13. Überschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze in der Krankenversicherung durch Mehrfachbeschäftigungen

In der Krankenversicherung unterliegen Arbeitnehmer nur dann der Versicherungspflicht, wenn ihr regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt die Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht übersteigt. Auf die ausführlichen Erläuterungen beim Stichwort „Jahresarbeitsentgeltgrenze“ wird Bezug genommen.

Die Versicherungsfreiheit in der Krankenversicherung bedeutet gleichzeitig, dass auch in der sozialen Pflegeversicherung keine Versicherungspflicht aufgrund der Beschäftigung besteht. Wird die Jahresarbeitsentgeltgrenze überschritten, endet die Krankenversicherungspflicht mit Ablauf des Kalenderjahres, in dem die Grenze überschritten wird, vorausgesetzt, das Arbeitsentgelt überschreitet auch die Jahresarbeitsentgeltgrenze des folgenden Kalenderjahres.

Ein Überschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze kann auch durch Zusammenrechnung einer nicht geringfügigen versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung mit einer bei einem anderen Arbeitgeber ausgeübten zweiten und jeder weiteren für sich gesehen geringfügig entlohnten und damit versicherungsfreien Beschäftigung erfolgen. Arbeitnehmer, die neben einer nicht geringfügig versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung und einer geringfügig entlohnten Beschäftigung eine weitere (zweite oder dritte) geringfügig entlohnte Beschäftigung aufnehmen und deren regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt dadurch die Jahresarbeitsentgeltgrenze überschreitet, werden auch in der weiteren geringfügig entlohnten Beschäftigung zunächst krankenversicherungspflichtig. Die Krankenversicherungspflicht endet in beiden Beschäftigungen mit dem Ablauf des Kalenderjahres, in dem die Jahresarbeitsentgeltgrenze überschritten wird, sofern die Arbeitsentgelte aus beiden Beschäftigungen auch die vom Beginn des nächsten Kalenderjahres an geltende Jahresarbeitsentgeltgrenze überschreiten.

## 14. Beginn der Versicherungspflicht bei Mehrfachbeschäftigungen

Der Arbeitgeber hat nach § 28a SGB IV jeden Versicherungspflichtigen und jeden geringfügig entlohnten Beschäftigten zu melden und nach § 28e SGB IV den Gesamtsozialversicherungsbeitrag zu zahlen. Hieraus erwächst für den Arbeitgeber die Verpflichtung, das Versicherungsverhältnis des jeweiligen Arbeitnehmers zu beurteilen, Beiträge zu berechnen und gegebenenfalls vom Arbeitsentgelt einzubehalten und an die Einzugsstelle abzuführen. Außerdem hat der Arbeitgeber nach § 8 Abs. 1 Nr. 9 BVV die für die Versicherungsfreiheit oder die Befreiung von der Versicherungspflicht maßgebenden Angaben – z. B. bei geringfügig Beschäftigten – zu den Entgeltunterlagen zu nehmen.

Andererseits ist der Arbeitnehmer nach § 28o SGB IV verpflichtet, dem Arbeitgeber die zur Durchführung des Meldeverfahrens und der Beitragszahlung erforderlichen Angaben zu machen. Hierzu gehört auch, dass der Arbeitnehmer seinen Arbeitgeber über eventuelle Vorbeschäftigungen oder über aktuelle weitere Beschäftigungen bei anderen Arbeitgebern informiert, damit der Arbeitgeber prüfen kann, ob eine geringfügig entlohnte Beschäftigung mit anderen geringfügig entlohnten Beschäftigungen oder mit einer nicht geringfügigen versicherungspflichtigen Beschäftigung zusammenzurechnen ist.

Sofern ein Sozialversicherungsträger im Nachhinein (z. B. durch Datenabgleich bei der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See oder bei der Datenstelle der Rentenversicherungsträger oder im Rahmen einer Betriebsprüfung) feststellt, dass mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen oder eine geringfügig entlohnte Beschäftigung mit einer nicht geringfügigen versicherungspflichtigen Beschäftigung zusammenzurechnen sind und damit Versicherungspflicht gegeben ist, tritt die Versicherungspflicht nach § 8 Abs. 2 Satz 3 SGB IV **erst mit der Bekanntgabe dieser Feststellung** durch die Einzugsstelle oder durch einen Rentenversicherungsträger ein. Dies gilt dann nicht, wenn der Arbeitgeber vorsätzlich oder grob fahrlässig versäumt hat, den Sachverhalt für die versicherungsrechtliche Beurteilung aufzuklären (§ 8 Abs. 2 Satz 4 SGB IV).

Zuständige Einzugsstelle im oben genannten Sinne ist die Minijob-Zentrale bei der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See. Der Rentenversicherungsträger ist zuständig, wenn eine unterbliebene Zusammenrechnung im Rahmen einer Betriebsprüfung festgestellt wird. Die Minijob-Zentrale bzw. der Rentenversicherungsträger wird dem Arbeitgeber im Übrigen in dem Bescheid über die festgestellte Versicherungspflicht definitiv den Tag des Beginns der Versicherungspflicht mitteilen und den bzw. die Arbeitgeber auffordern, die entsprechenden Meldungen vorzunehmen.

### Beispiel

Eine Kellnerin arbeitet beim Arbeitgeber A gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 250 € und wird als geringfügig entlohnte Beschäftigte bei der Minijob-Zentrale gemeldet.

Am 1.11.2023 nimmt sie zusätzlich eine Beschäftigung als Kellnerin gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 300 € beim Arbeitgeber B auf. Die Kellnerin hat die Frage des Arbeitgebers B nach dem Vorliegen einer weiteren Beschäftigung verneint. Arbeitgeber B meldet die Arbeitnehmerin somit ebenfalls im Rahmen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung bei der Minijob-Zentrale an.

Die Minijob-Zentrale stellt im Dezember des Jahres 2023 fest, dass die Kellnerin in beiden Beschäftigungen versicherungspflichtig ist, weil das zusammengerechnete Arbeitsentgelt aus beiden Beschäftigungen die Geringfügigkeitsgrenze übersteigt. Mit Bescheid vom 18.12.2023 informiert die Minijob-Zentrale die Arbeitgeber A und B darüber, dass die Arbeitnehmerin zum 21.12.2023 als geringfügig Beschäftigte bei der

Minijob-Zentrale ab- und zum 22.12.2023 als versicherungspflichtig Beschäftigte bei der zuständigen Krankenkasse anzumelden ist.

Um Streitereien mit den Prüfern von vornherein zu vermeiden, empfiehlt es sich die entsprechenden Angaben zur richtigen sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung mit einem **Personalfragebogen** zu erheben und zu dokumentieren. Das Muster eines solchen Personalfragebogens ist als Anhang 18 abgedruckt.

## 15. Übergangsregelungen seit dem 1.10.2022

### Kranken- und Pflegeversicherung

Für bereits am 30.9.2022 bestehende, krankenversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse mit **Entgelt bis 520 €** verbleibt es bei der Versicherungspflicht **bis längstens 31.12.2023**, sofern nicht die Voraussetzungen für eine Familienversicherung nach § 10 SGB V vorliegen und solange das Arbeitsentgelt 450 € monatlich überschreitet.

Das bedeutet, dass versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse mit einem Entgelt zwischen 450,01 € und 520 €, die bis 30.9.2022 begonnen haben und dementsprechend nach den bis dahin geltenden Regelungen versicherungspflichtig beurteilt wurden, weil sie mehr als geringfügig entlohnt waren, zunächst krankenversicherungspflichtig blieben. Dieser Bestandsschutz endet am 31.12.2023. D. h., dass ab 1.1.2024 bei unverändertem Beschäftigungsverhältnis mit Ausnahme der Rentenversicherung Versicherungsfreiheit eintritt.

Beschäftigte, die am 30.9.2022 in einer mehr als geringfügigen Beschäftigung standen (Entgelt mehr als 450 €) und keinen Anspruch auf Familienversicherung nach § 10 SGB V haben, werden nur dann versicherungsfrei, wenn sie einen Antrag auf Befreiung von der Versicherungspflicht stellen (§ 7 Abs. 2 SGB V). Der Antrag ist für Beschäftigte mit einem Entgelt bis zu 520 € möglich. Der Antrag war allerdings bis spätestens 31.12.2022 bei der zuständigen Krankenkasse zu stellen.

### Rentenversicherung

Laufende Beschäftigungen, die bis 30.9.2022 **versicherungspflichtig** waren und deren Entgelt zwischen 450,01 € und 520 € betrug, bleiben weiterhin versicherungspflichtig. Eine Befreiungsmöglichkeit nach § 6 Abs. 1b SGB VI besteht für am 30.9.2022 bestehende Beschäftigungen nicht (§ 231 Abs. 9 SGB VI).

### Arbeitslosenversicherung

Für bis 30.9.2022 arbeitslosenversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse mit Entgelt bis 520 € verbleibt es bei der Versicherungspflicht **bis längstens 31.12.2023**, solange das Arbeitsentgelt 450 € übersteigt. Sofern das Arbeitsentgelt unter 450 € sinkt, tritt ab diesem Zeitpunkt Versicherungsfreiheit ein. Arbeitnehmer mit einem Entgelt von 450,01 € bis 520 € können bei der zuständigen Agentur für Arbeit einen Antrag auf Befreiung von dieser Versicherungspflicht stellen (§ 454 Abs. 2 SGB III). Ein solcher Antrag ist auf die geringfügige Beschäftigung beschränkt und wirkt vom 1.10.2022 an, wenn er bis 31.12.2022 gestellt wurde. Wird er später gestellt, wirkt er vom Beginn des auf die Antragstellung folgenden Kalendermonats an.

**Die Auswirkungen auf die Beitragsberechnung bei diesen Bestandsschutzfällen sind beim Stichwort „Übergangsbereich nach § 20 Abs. 2 SGB IV“ beschrieben.**

## 16. Kurzfristige Beschäftigungen

## a) Allgemeines

Durch die Erhöhung der Geringfügigkeitsgrenze ab 1.10.2022 ergeben sich für die versicherungsrechtliche Beurteilung der kurzfristigen Beschäftigungen keine Auswirkungen bzw. Änderungen.

Die Zeitgrenzen für das Vorliegen einer kurzfristigen Beschäftigung sind zum 1.1.2019 dauerhaft auf drei Monate bzw. 70 Arbeitstage erhöht worden. Während der Corona-Pandemie sind die Zeitgrenzen für eine kurzfristige Beschäftigung befristet angehoben worden.<sup>[6]</sup> Zu diesen Sonderregelungen siehe das Rundschreiben der Spitzenorganisationen der Sozialversicherungsträger vom 31.5.2021 ([www.aok.de/fk/sozialversicherung/rundschreiben/rundschreiben-des-jahres-2021/](http://www.aok.de/fk/sozialversicherung/rundschreiben/rundschreiben-des-jahres-2021/)). Seit 1.11.2021 gelten wieder die bekannten Zeitgrenzen für sozialversicherungsfreie kurzfristige Beschäftigungen von **drei Monaten oder 70 Arbeitstagen** (§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV).

Für eine **zeitlich** geringfügige (sog. kurzfristige Beschäftigung) fallen keine Beiträge zur Sozialversicherung an, und zwar auch keine Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung. Das gilt auch dann, wenn die kurzfristige Beschäftigung gleichzeitig die Voraussetzungen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung erfüllt. **Der Arbeitslohn für die kurzfristige Beschäftigung unterliegt jedoch der Lohnsteuer.** Der Lohnsteuerabzug kann entweder nach den individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmalen des Arbeitnehmers oder pauschal mit 25 % des Arbeitslohns vorgenommen werden. Bei Aushilfskräften in der Land- und Forstwirtschaft beträgt die pauschale Lohnsteuer 5 %. Die nach den individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmalen (z. B. Steuerklasse I, Religionszugehörigkeit „rk“) ermittelte Lohnsteuer oder bei Einhaltung der übrigen steuerlichen Voraussetzungen die pauschale Lohnsteuer in Höhe von 25 % oder 5 % muss der Arbeitgeber mit dem bei einer Pauschalbesteuerung weiterhin zu erhebenden Solidaritätszuschlag und der Kirchensteuer beim Betriebsstättenfinanzamt anmelden und dorthin abführen (vgl. die ausführlichen Erläuterungen beim Stichwort „Pauschalierung der Lohnsteuer bei Aushilfskräften und Teilzeitbeschäftigten“). Im Einzelnen gilt für kurzfristige Beschäftigungen Folgendes:

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt nach § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV vor, wenn die Beschäftigung für eine Zeitdauer ausgeübt wird, die im Laufe eines Kalenderjahres seit ihrem Beginn auf nicht mehr als

- o drei Monate
- oder**
- o insgesamt 70 Arbeitstage

nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich (z. B. durch einen auf längstens ein Jahr befristeten Rahmenvertrag) begrenzt ist; dies kann auch gelten, wenn die kurzfristige Beschäftigung die Voraussetzungen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung erfüllt. Die Voraussetzung einer kurzfristigen Beschäftigung sind mithin nur gegeben, wenn die Beschäftigung von vornherein auf nicht mehr als drei Monate oder 70 Arbeitstage (auch kalenderjahrüberschreitend) befristet ist. Hierbei sind alle Tage zu berücksichtigen, für die ein Anspruch auf Arbeitsentgelt besteht; dazu gehören z. B. auch Tage, an denen bezahlter Urlaub gewährt (vgl. Urteil des BSG vom 24.11.2020 – B 12 KR 34/19 R –, USK 2020-57) oder Bereitschaftsdienst geleistet wird. Eine kurzfristige Beschäftigung liegt allerdings nicht mehr vor, wenn die Beschäftigung **berufsmäßig** ausgeübt wird und das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung die Geringfügigkeitsgrenze überschreitet.

### Beispiel A

Eine Hausfrau übt jedes Jahr im Juli, August und September eine Aushilfstätigkeit als Verkäuferin aus. Der Monatslohn beträgt 1800 €. Die Beschäftigung ist sozialversicherungsfrei, da sie von vornherein auf drei

Monate befristet ist und nicht berufsmäßig ausgeübt wird; vgl. zur Berufsmäßigkeit nachfolgenden Buchstaben e. Für den Lohnsteuerabzug müssen dem Arbeitgeber die individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmale (z. B. Steuerklasse V, Religionszugehörigkeit „rk“) der Arbeitnehmerin bekannt sein, da ansonsten der Arbeitslohn nach Steuerklasse VI besteuert wird. Eine Pauschalierung der Lohnsteuer ist wegen der zeitlichen Dauer nicht möglich.

Eine zeitliche Beschränkung der Beschäftigung nach ihrer Eigenart liegt vor, wenn sie sich aus der Art, dem Wesen oder dem Umfang der zu verrichtenden Arbeit ergibt (Schlussverkauf, Ausstellungen, Messen). Versicherungsfreiheit besteht jedoch trotz Kurzfristigkeit nicht, wenn diese Beschäftigungen **berufsmäßig** ausgeübt werden (vgl. die Erläuterungen unter dem nachfolgenden Buchstaben e).

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt selbst dann nicht vor, wenn die Zeitdauer von 70 Arbeitstagen im Laufe eines Kalenderjahres innerhalb eines Dauerarbeitsverhältnisses oder eines regelmäßig wiederkehrenden Arbeitsverhältnisses nicht überschritten wird; eine Beschäftigung, die aufgrund eines über zwölf Monate hinausgehenden Rahmenvertrags begründet wird, ist dabei als Dauerarbeitsverhältnis anzusehen (z. B. bei sog. Ultimo-Aushilfen). Allerdings ist in den vorgenannten Fällen zu prüfen, ob die Beschäftigung die Voraussetzungen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung erfüllt.

#### **Beispiel B**

Eine Hausfrau arbeitet aufgrund eines unbefristeten Vertrags als Bankkauffrau bei einem Geldinstitut jeweils an den letzten vier Arbeitstagen im Kalendermonat gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 600 €.

Die Bankkauffrau ist versicherungspflichtig, weil das Arbeitsentgelt die Geringfügigkeitsgrenze übersteigt. Dabei ist unerheblich, dass die für die Kurzfristigkeit einer Beschäftigung maßgebende Zeitdauer von 70 Arbeitstagen im Laufe eines Jahres nicht überschritten wird; die Tatsache, dass die Bankkauffrau eine Dauerbeschäftigung ausübt, schließt das Vorliegen einer kurzfristigen Beschäftigung aus.

#### **b) Auf ein Jahr befristete Rahmenverträge**

Die Unterscheidung, ob es sich um eine geringfügig entlohnte (Dauer-)Beschäftigung oder um eine kurzfristige Beschäftigung handelt, ist angesichts der Tatsache, dass für kurzfristige Beschäftigungen keine Pauschalbeiträge zu entrichten sind, von großer Bedeutung. In der Praxis werden deshalb vermehrt Überlegungen angestellt, eine auf Dauer angelegte, regelmäßige Beschäftigung durch Kettenarbeitsverträge in eine kurzfristige Beschäftigung umzuwandeln. Hierzu ist Folgendes zu bemerken:

Eine Beschäftigung, die sich über einen längeren Zeitraum ständig wiederholen soll, wird regelmäßig ausgeübt. Dies ist dann der Fall, wenn ein über ein Jahr hinausgehender Arbeitsvertrag geschlossen wird, und zwar auch dann, wenn dieser Vertrag maximal nur Arbeitseinsätze von 70 Arbeitstagen innerhalb eines Jahres vorsieht (vgl. das Beispiel B unter dem vorstehenden Buchstaben a). Ist der Rahmenvertrag zunächst auf ein Jahr oder weniger begrenzt und werden für diesen Zeitraum Arbeitseinsätze von maximal 70 Arbeitstagen vereinbart, bleibt diese Beschäftigung zunächst als kurzfristige Beschäftigung versicherungsfrei. Wird ein solcher Rahmenvertrag auf mehr als ein Jahr verlängert, liegt von dem Zeitpunkt an, an dem die Verlängerung vereinbart wird, eine regelmäßige Beschäftigung

vor. Wird ein Rahmenvertrag zunächst auf ein Jahr begrenzt und unmittelbar im Anschluss daran ein neuer Rahmenvertrag geschlossen (Kettenvertrag), ist vom Beginn des neuen Rahmenvertrags an von einer regelmäßigen Beschäftigung auszugehen. Dies ist dann nicht der Fall, **wenn zwischen den beiden Rahmenverträgen eine Unterbrechung von mindestens zwei Monaten** liegt. Wird also im Anschluss an einen Rahmenvertrag mit einem Abstand von mindestens zwei Monaten ein neuer Rahmenvertrag mit einer Befristung auf ein Jahr und einer Begrenzung auf maximal 70 Arbeitstage abgeschlossen, kann im Regelfall vom Beginn des neuen Rahmenvertrages an wiederum von einer kurzfristigen Beschäftigung ausgegangen werden.

### Beispiel

Mit einer Hausfrau ist ein vom 1.1. bis 31.12.2023 befristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen worden, der mit Ausnahme des Monats August (Ferien) verschiedene Büroarbeiten jeweils am Montag zum Inhalt hatte. Ein weiterer befristeter Arbeitsvertrag gleichen Inhalts schließt sich erst nach einer Unterbrechung von zwei Monaten an und läuft vom 1.3.2024 bis zum 28.2.2025.

Werden Arbeitnehmer wiederholt von ein und demselben Arbeitgeber beschäftigt, ohne dass ein Rahmenvertrag besteht, liegt eine regelmäßige Beschäftigung so lange **nicht** vor, als im laufenden Kalenderjahr die Zeitgrenze von 70 Arbeitstagen nicht überschritten wird.

### c) Drei Monate oder 70 Arbeitstage

Die Zeitgrenze von drei Monaten und die Zeitgrenze von 70 Arbeitstagen sind **gleichwertige Alternativen** zur Begründung einer kurzfristigen Beschäftigung; eine Anwendung der jeweiligen Zeitgrenze in Abhängigkeit von der Anzahl der wöchentlichen Arbeitstage erfolgt nicht (vgl. Urteil des BSG vom 24.11.2020 – B 12 KR 34/19 R –, USK 2020-57). Die zeitlichen Voraussetzungen für eine kurzfristige Beschäftigung sind demzufolge unabhängig von der arbeitszeitlichen Ausgestaltung der Beschäftigung immer erfüllt, wenn die Beschäftigung entweder auf längstens drei Monate oder bei einem darüber hinausgehenden Zeitraum auf längstens 70 Arbeitstage befristet ist. Ein Nachtdienst, der sich über zwei Kalendertage erstreckt, gilt als ein Arbeitstag (BFH-Urteil vom 28.1.1994, BStBl. II S. 421). Werden an einem Kalendertag mehrere kurzfristige Beschäftigungen ausgeübt, gilt dieser Kalendertag ebenfalls als ein Arbeitstag.

### d) Zusammenrechnung mehrerer Beschäftigungsverhältnisse innerhalb eines Jahres

Bei der Prüfung, ob die Zeiträume von drei Monaten oder 70 Arbeitstagen überschritten werden, sind die Zeiten mehrerer aufeinander folgender kurzfristiger Beschäftigungen zusammenzurechnen, unabhängig davon, ob sie geringfügig entlohnt oder mehr als geringfügig entlohnt sind. Zu berücksichtigen sind die Zeiträume der Beschäftigung, die vom Arbeitgeber unter Angabe der Personengruppe 110 gemeldet wurden. Dies gilt auch dann, wenn die einzelnen Beschäftigungen bei verschiedenen Arbeitgebern ausgeübt werden. Es ist jeweils bei Beginn einer neuen Beschäftigung zu prüfen, ob diese zusammen mit den schon im laufenden Kalenderjahr ausgeübten kurzfristigen Beschäftigungen die maßgebenden Zeitgrenzen überschreitet.

Bei einer Zusammenrechnung von mehreren Beschäftigungszeiten treten an die Stelle des Dreimonatszeitraums 90 Kalendertage. Hierbei werden volle Kalendermonate mit 30 Kalendertagen und Teilmonate mit den tatsächlichen Kalendertagen berücksichtigt. Umfasst ein Zeitraum keinen Kalendermonat, aber einen Zeitmonat, ist dieser ebenfalls mit 30 Kalendertagen anzusetzen. Kalendermonate sind somit immer vorrangig vor Zeitmonaten zu berücksichtigen. Sofern eine Beschäftigung im Rahmen der 70-Arbeitstage-Regelung zu beurteilen ist, sind die Arbeitstage aus allen im laufenden Kalenderjahr zu berücksichtigenden Beschäftigungszeiträumen

zusammenzurechnen. Diese Ausführungen gelten gleichermaßen bei einer Rahmenvereinbarung mit mehreren Beschäftigungszeiträumen, sodass in den einzelnen Beschäftigungszeiträumen einheitlich entweder 90 Kalendertage oder 70 Arbeitstage maßgebend sind.

Werden Arbeitnehmer wiederholt von ein- und demselben Arbeitgeber beschäftigt, ohne dass eine regelmäßige Beschäftigung besteht, liegt eine kurzfristige Beschäftigung so lange vor, als im laufenden Kalenderjahr die Zeitgrenze von drei Monaten bzw. 90 Kalendertagen oder die Zeitgrenze von 70 Arbeitstagen nicht überschritten wird.

Beschäftigungen, die im Vorjahr begonnen haben, werden nur mit der im laufenden Kalenderjahr liegenden Beschäftigungszeit berücksichtigt. Wird durch eine Zusammenrechnung mehrerer kurzfristiger Beschäftigungen die Zeitgrenze von drei Monaten bzw. 90 Kalendertagen oder die Zeitgrenze von 70 Arbeitstagen überschritten, handelt es sich um eine regelmäßig ausgeübte Beschäftigung; in diesen Fällen ist zu prüfen, ob eine geringfügig entlohnte Beschäftigung vorliegt. Im Ausland ausgeübte Beschäftigungen werden bei der Zusammenrechnung nicht berücksichtigt.

Die vorstehenden Ausführungen gelten auch für Beschäftigungen, die über den Jahreswechsel hinausgehen. Das heißt, beginnt eine für sich betrachtet kurzfristige Beschäftigung in einem Kalenderjahr, in dem die in das laufende Kalenderjahr fallende Beschäftigungszeit zusammen mit den Vorbeschäftigungen die Dauer von drei Monaten bzw. 90 Kalendertagen oder 70 Arbeitstagen überschreitet, liegt für die gesamte Dauer der zu beurteilenden Beschäftigung keine Kurzfristigkeit vor, und zwar auch insoweit, als die zu beurteilende Beschäftigung in das neue Kalenderjahr hineinreicht. Wird die Dauer von drei Monaten bzw. 90 Kalendertagen oder 70 Arbeitstagen in einer für sich betrachtet kalenderjahrüberschreitenden kurzfristigen Beschäftigung bei ihrem Beginn zusammen mit Vorbeschäftigungen im laufenden Kalenderjahr hingegen nicht überschritten, weil lediglich die in das laufende Kalenderjahr fallende Beschäftigungszeit der zu beurteilenden Beschäftigung bei der Zusammenrechnung zu berücksichtigen ist, ist die Beschäftigung für die gesamte Dauer kurzfristig. Eine nach Kalenderjahren getrennte versicherungsrechtliche Beurteilung dieser Beschäftigungen erfolgt nicht.

#### **Beispiel A**

Eine Verkäuferin nimmt am 15.11.2022 eine bis zum 15.3.2023 befristete Beschäftigung (Fünftagewoche) gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 1500 € auf.

Die Verkäuferin ist versicherungspflichtig, weil die Beschäftigungszeit von vornherein auf mehr als drei Monate befristet und deshalb nicht kurzfristig ist. Dem steht nicht entgegen, dass die Beschäftigungszeit in den beiden Kalenderjahren jeweils drei Monate nicht überschreitet.

#### **Beispiel B**

Eine Hausfrau nimmt am 1.12.2022 eine Beschäftigung als Aushilfsverkäuferin gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 1000 € auf (Fünftagewoche). Die Beschäftigung ist von vornherein bis zum 28.2.2023 befristet. Die Hausfrau hat im Kalenderjahr 2022 bereits vom 1.6. bis zum 31.8. eine Beschäftigung ausgeübt.

Die am 1.12.2022 aufgenommene Beschäftigung ist nicht kurzfristig und daher versicherungspflichtig, weil zu ihrem Beginn feststeht, dass die Beschäftigungsdauer im Kalenderjahr 2022 unter Berücksichtigung der

Vorbeschäftigung mehr als drei Monate beträgt. Die Beschäftigung bleibt auch über den Jahreswechsel hinaus weiterhin versicherungspflichtig, weil bei kalenderjahrüberschreitenden Beschäftigungen eine getrennte versicherungsrechtliche Beurteilung nicht in Betracht kommt.

### Beispiel C

Eine Hausfrau nimmt am 1.12.2022 eine Beschäftigung als Aushilfsverkäuferin gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 900 € auf. Die Beschäftigung ist von vornherein bis zum 28.2.2023 befristet. Die Hausfrau hat im Kalenderjahr 2022 bereits vom 1.7. bis zum 31.8. eine Beschäftigung ausgeübt.

Die am 1.12.2022 aufgenommene Beschäftigung ist kurzfristig und damit versicherungsfrei in der Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung sowie nicht versicherungspflichtig in der Pflegeversicherung, weil zu ihrem Beginn feststeht, dass die Beschäftigungsdauer im Kalenderjahr 2022 unter Berücksichtigung der Vorbeschäftigung nicht mehr als drei Monate beträgt. Die Beschäftigung bleibt auch über den Jahreswechsel hinaus weiterhin versicherungsfrei bzw. nicht versicherungspflichtig, weil sie auf nicht mehr als drei Monate befristet ist.

### Beispiel D

Eine Hausfrau nimmt am 2. 5. eine Beschäftigung als Aushilfsverkäuferin (Urlaubsvertretung) auf, die von vornherein bis zum 18. 6. befristet ist und wöchentlich sechs Arbeitstage umfassen soll. Die Hausfrau war im laufenden Kalenderjahr wie folgt beschäftigt:

a) vom 2. 1. bis 25. 1. (Fünf-Tage-Woche) =	24 Kalendertage
b) vom 31. 3. bis 18. 4. (Sechs-Tage-Woche) =	19 Kalendertage
c) vom 2.5 bis 18. 6. (Sechs-Tage-Woche) =	48 Kalendertage
zusammen =	<hr/> 91 Kalendertage

Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt jeweils 40 Stunden.

Die Beschäftigung zu c) ist versicherungspflichtig, weil zu ihrem Beginn feststeht, dass sie zusammen mit den im laufenden Kalenderjahr bereits verrichteten Beschäftigungen die Grenze von drei Monaten (90 Kalendertagen) überschreitet. Stehen bereits bei Aufnahme der ersten Beschäftigung (am 2. 1.) die gesamten folgenden Beschäftigungszeiten fest, unterliegen alle Beschäftigungen der Versicherungspflicht.

### e) Prüfung der Berufsmäßigkeit

Eine kurzfristige Beschäftigung erfüllt dann nicht mehr die Voraussetzungen einer geringfügigen Beschäftigung, wenn die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird. Die Prüfung der Berufsmäßigkeit ist jedoch nicht erforderlich,

wenn das aufgrund dieser Beschäftigung erzielte monatliche Arbeitsentgelt die Geringfügigkeitsgrenze nicht überschreitet. Darüber hinaus braucht die Berufsmäßigkeit der Beschäftigung auch dann nicht geprüft zu werden, wenn die Beschäftigung bereits infolge Überschreitens der Zeitgrenzen als nicht geringfügig anzusehen ist. Berufsmäßig wird eine Beschäftigung dann ausgeübt, wenn sie für die in Betracht kommende Person nicht von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist. Aushilfsweise tätige **Hausfrauen, Rentner, Schüler und Studenten** sind in der Regel nicht berufsmäßig beschäftigt.

Beschäftigungen, die nur gelegentlich ausgeübt werden, sind also grundsätzlich von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung und daher als nicht berufsmäßig anzusehen. Dies gilt sinngemäß auch für kurzfristige Beschäftigungen, die neben einer Beschäftigung (Hauptbeschäftigung) mit einem Entgelt über der Geringfügigkeitsgrenze ausgeübt werden.

### Beispiel A

Ein Kraftfahrer übt beim Arbeitgeber A eine Dauerbeschäftigung gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 2500 € aus. Am 1. 7. nimmt er zusätzlich eine Beschäftigung beim Arbeitgeber B als Kellner auf, die von vornherein bis zum 15.9. befristet ist; in dieser Beschäftigung erzielt er ein monatliches Arbeitsentgelt von 600 €.

Die Beschäftigung beim Arbeitgeber B bleibt versicherungsfrei, weil sie von vornherein auf nicht mehr als drei Monate befristet ist und auch nicht berufsmäßig ausgeübt wird.

Folgt eine kurzfristige Beschäftigung auf bereits ausgeübte Beschäftigungen, ist Berufsmäßigkeit ohne weitere Prüfung anzunehmen, wenn die Beschäftigungszeiten im Laufe eines Kalenderjahres insgesamt mehr als drei Monate oder 70 Arbeitstage betragen. Dabei können nur solche Beschäftigungen berücksichtigt werden, in denen die monatliche Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird.

### Beispiel B

Eine Hausfrau nimmt am 13. 8. eine Beschäftigung als Aushilfsverkäuferin gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 1400 € auf. Die Beschäftigung ist von vornherein bis zum 20. 9. befristet. Im laufenden Kalenderjahr war die Hausfrau wie folgt beschäftigt (das Arbeitsentgelt betrug jeweils mehr als 520 €):

a)	vom 2. 3. bis 15. 6.	=	106 Kalendertage
b)	vom 13. 8. bis 20. 9.	=	39 Kalendertage
zusammen		=	<hr/> 145 Kalendertage

Eine Zusammenrechnung der beiden Beschäftigungszeiten scheidet aus, da hiernach nur geringfügige (d. h. Beschäftigungen von einer Dauer von nicht mehr als drei Monaten bzw. 70 Arbeitstagen) zusammengerechnet werden können. Für die Prüfung der Berufsmäßigkeit sind die Beschäftigungen jedoch in jedem Falle zusammenzurechnen. Da die Beschäftigungszeiten im laufenden Kalenderjahr insgesamt 145 Kalendertage, also

mehr als drei Monate, betragen, wird die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt; es besteht deshalb Versicherungspflicht.

Bei Personen, die aus dem Berufsleben ausgeschieden sind, werden nur die Beschäftigungszeiten **nach dem Ausscheiden** angerechnet.

### Beispiel C

Eine Verkäuferin hatte ihre langjährige, versicherungspflichtige Beschäftigung aufgrund ihrer Heirat zum 31. 3. aufgegeben. Von diesem Zeitpunkt an war sie nicht mehr berufstätig. Am 1. 8. nimmt sie eine Beschäftigung als Aushilfsverkäuferin auf, die von vornherein bis zum 15.9. befristet ist. Die Arbeitszeit beträgt täglich acht Stunden (5-Tage-Woche); als Vergütung werden 1000 € bezahlt.

Es handelt sich um eine kurzfristige Beschäftigung (nicht mehr als drei Monate). Bei der Prüfung der Berufsmäßigkeit bleibt die bis zum 31. 3. ausgeübte Beschäftigung außer Betracht, da bei Personen, die aus dem Berufsleben ausgeschieden sind, nur Beschäftigungszeiten nach dem Ausscheiden angerechnet werden. Die Beschäftigung ist daher sozialversicherungsfrei.

Bei der Prüfung der Berufsmäßigkeit wird also zum einen darauf abgestellt, ob die Beschäftigung für den betreffenden Arbeitnehmer von mehr als untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist. Nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts ist dies dann anzunehmen, wenn aus dem Entgelt der zu beurteilenden Beschäftigung der Lebensunterhalt ganz oder zu einem erheblichen Teil bestritten wird. Hierbei sind die Lebensumstände des Beschäftigten, insbesondere seine Vermögens- und Einkommensverhältnisse und etwaige Unterhaltsansprüche zu berücksichtigen. Diese Verhältnisse sind nicht nur für die Dauer der zu beurteilenden Beschäftigung zu beachten.

Bei folgenden Personengruppen wird hiernach im Regelfall von Berufsmäßigkeit ausgegangen:

- Bezieher von Arbeitslosengeld und Arbeitslosengeld II, und zwar unabhängig davon, ob die kurzfristige Beschäftigung während des Leistungsbezuges aufgenommen wird oder der Leistungsbezug erst während der kurzfristigen Beschäftigung beginnt;
- Arbeitsuchende, die bei einer Agentur für Arbeit gemeldet sind (ohne Leistungsbezug); ansonsten wie bei tatsächlichen Leistungsbeziehern;
- Mütter oder Väter während der Elternzeit;
- Bezieher von Sozialhilfe;
- Beschäftigung zwischen Schulentlassung und Aufnahme eines Berufsausbildungsverhältnisses (nicht Studium);
- Beschäftigung zwischen Schulentlassung und Ableistung eines freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahres oder Teilnahme am Bundesfreiwilligendienst (selbst wenn danach die Aufnahme eines Studiums beabsichtigt ist);
- Beschäftigungen während eines unbezahlten Urlaubs.

Bei den genannten Personen besteht unter Beachtung der beschriebenen Besonderheiten aufgrund der Berufsmäßigkeit ohne Rücksicht auf die Dauer der befristeten Beschäftigung immer Versicherungspflicht, und zwar auch dann, wenn es sich lediglich um einen einzigen Beschäftigungstag handelt. Versicherungsfreiheit besteht nur dann, wenn die (ggf. anteilige) monatliche Geringfügigkeitsgrenze nicht überschritten wird.

#### Beispiel D

Ein Bezieher von Arbeitslosengeld vereinbart eine auf zwei Tage (Samstag und Sonntag) befristete Beschäftigung als Kellner zu je sechs Stunden; das Arbeitsentgelt beträgt pro Tag 75 €.

Da das Arbeitsentgelt die für den Beschäftigungszeitraum anteilige Arbeitsentgeltgrenze ( $520 \text{ €} : 30 \times 2 = 34,67 \text{ €}$ ) übersteigt und der Arbeitnehmer als Bezieher von Arbeitslosengeld als berufsmäßig Beschäftigter anzusehen ist, besteht Versicherungspflicht in der Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung. In der Arbeitslosenversicherung besteht Versicherungsfreiheit, weil die wöchentliche Arbeitszeit weniger als 15 Stunden beträgt (vgl. die Erläuterungen zur Arbeitslosenversicherung unter der nachfolgenden Nr. 17).

Zusammenfassend ist für die Prüfung der Berufsmäßigkeit Folgendes festzuhalten:

Im Gegensatz zur Prüfung der Kurzfristigkeit werden bei der Prüfung der Berufsmäßigkeit im Grundsatz **alle Beschäftigungen** (nicht nur kurzfristige) innerhalb des laufenden Kalenderjahres angerechnet, bei denen das Arbeitsentgelt die Geringfügigkeitsgrenze überschritten hat. Das bedeutet, dass auch versicherungspflichtige Beschäftigungen, die beispielsweise auf mehr als drei Monate befristet waren (= mehr als kurzfristig), hier berücksichtigt werden. Darüber hinaus werden auch Zeiträume des Bezuges von Leistungen einer Agentur für Arbeit (Arbeitslosengeld I oder II) wie Beschäftigungszeiten mit einbezogen.

Berufsmäßigkeit wird dagegen nicht angenommen, wenn eine kurzfristige Beschäftigung **neben einer Hauptbeschäftigung** ausgeübt wird. Dies gilt auch für kurzfristige Beschäftigungen neben der Teilnahme am Bundesfreiwilligendienst und neben dem freiwilligen Wehrdienst. Dies stellt einen wesentlichen Unterschied zur Behandlung von Minijobs neben einer Hauptbeschäftigung dar. Dort erfolgt nämlich ab dem zweiten Minijob in der Kranken- und Pflegeversicherung eine Zusammenrechnung mit der Folge der Versicherungspflicht.

#### f) Kurzfristige Beschäftigung im Anschluss an einen Minijob

Sofern im unmittelbaren Anschluss an eine geringfügig entlohnte (Dauer-)Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber eine auf längstens drei Monate befristete Beschäftigung mit einem Arbeitsentgelt über der Geringfügigkeitsgrenze vereinbart wird, geht die Sozialversicherung von der widerlegbaren Vermutung aus, dass es sich um die Fortsetzung der bisherigen (Dauer-)Beschäftigung handelt mit der Folge, dass vom Zeitpunkt der Vereinbarung der befristeten Beschäftigung an die Arbeitsentgeltgrenze überschritten wird und damit Versicherungspflicht eintritt. Dies wird umso mehr angenommen, wenn sich an die befristete Beschäftigung wiederum unmittelbar eine – für sich betrachtet – geringfügig entlohnte Beschäftigung anschließt. Versicherungsfreiheit wegen Vorliegens einer kurzfristigen Beschäftigung kommt in Fällen der hier in Rede stehenden Art nur dann in Betracht, wenn es sich bei den einzelnen Beschäftigungen um völlig voneinander unabhängige Beschäftigungsverhältnisse handelt.

#### g) Ab wann tritt die Versicherungspflicht ein, wenn die 70-Tage- oder Drei-Monats-Grenze überschritten wird?

Überschreitet eine Beschäftigung, die als kurzfristige Beschäftigung angesehen wird, entgegen der ursprünglichen Erwartung die Zeitdauer von drei Monaten oder 70 Arbeitstagen, tritt vom Tage des Überschreitens an Versicherungspflicht ein, es sei denn, dass die Merkmale einer geringfügig entlohnten Beschäftigung vorliegen.

Stellt sich im Laufe der Beschäftigung heraus, dass sie länger dauern wird, beginnt gegebenenfalls die Versicherungspflicht bereits mit dem Tage, an dem das Überschreiten der Zeitdauer erkennbar wird, also nicht erst nach Ablauf der drei Monate bzw. 70 Arbeitstage; für die zurückliegende Zeit verbleibt es bei der Versicherungsfreiheit.

Sofern ein zunächst auf ein Jahr oder weniger befristeter **Rahmenvertrag** mit Arbeitseinsätzen bis zu maximal 70 Arbeitstagen auf eine Dauer von über einem Jahr verlängert wird, liegt vom Zeitpunkt der Vereinbarung der Verlängerung an eine regelmäßige Beschäftigung vor. Wird ein Rahmenvertrag zunächst auf ein Jahr begrenzt und im unmittelbaren Anschluss daran ein neuer Rahmenvertrag abgeschlossen, ist vom Beginn des neuen Rahmenvertrags an von einer regelmäßig ausgeübten Beschäftigung auszugehen, wenn zwischen den beiden Rahmenverträgen kein Zeitraum von **mindestens zwei Monaten** liegt. Auch in diesen Fällen ist allerdings zu prüfen, ob die Merkmale einer geringfügig entlohnten Beschäftigung vorliegen.

## 17. Besonderheiten in der Arbeitslosenversicherung

Die Arbeitslosenversicherungsfreiheit geringfügiger Beschäftigungen ergibt sich aus § 27 Abs. 2 SGB III. Eine Ausnahmeregelung besteht allerdings nach § 27 Abs. 5 SGB III für solche Arbeitnehmer, die **neben** dem Anspruch auf Arbeitslosengeld eine mehr als geringfügige, aber kurzzeitige Beschäftigung ausüben; sie sind in der Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei. Als kurzzeitig gilt eine Beschäftigung, deren wöchentliche Arbeitszeit weniger als 15 Stunden beträgt.

Die Versicherungsfreiheit nach § 27 Abs. 5 SGB III gilt nicht für Bezieher von Teilarbeitslosengeld; sie sind nur dann arbeitslosenversicherungsfrei, wenn sie eine geringfügige (geringfügig entlohnte) Beschäftigung ausüben.

Die Besonderheit in der Arbeitslosenversicherung bedeutet, dass Personen, die **neben dem Bezug der oben genannten Leistungen durch eine Agentur für Arbeit** in einer Beschäftigung stehen, in der sie zwar über der Geringfügigkeitsgrenze monatlich verdienen, die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit aber weniger als 15 Stunden beträgt, versicherungsfrei in der Arbeitslosenversicherung bleiben, solange die Beschäftigung und der Bezug der Leistungen parallel nebeneinander bestehen. Versicherungsfreiheit besteht allerdings nur während des Überschneidungszeitraumes. In der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung besteht Versicherungspflicht für die gesamte Dauer der Beschäftigung.

## 18. Aufzeichnungspflichten

Die Regelungen der Beitragsverfahrensverordnung (BVV) über die Führung von Entgeltunterlagen gelten uneingeschränkt auch für geringfügig Beschäftigte. Der Arbeitgeber hat die für die Versicherungsfreiheit maßgebenden Angaben in den Entgeltunterlagen aufzuzeichnen und Nachweise, aus denen die erforderlichen Angaben ersichtlich sind, zu den Entgeltunterlagen zu nehmen. Hierzu gehören insbesondere Angaben und Unterlagen über

- das monatliche Arbeitsentgelt,
- die Beschäftigungsdauer,
- die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit und die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden,

- Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit,
- das Vorliegen weiterer Beschäftigungen (z. B. Erklärungen des Beschäftigten),
- die Bestätigung, dass vom Beschäftigten die Aufnahme weiterer Beschäftigungen anzuzeigen ist,
- die Feststellungen der Minijob-Zentrale oder des Rentenversicherungsträgers über das Vorliegen von Sozialversicherungspflicht,
- Bescheide der zuständigen Einzugsstelle über die Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens von Versicherungspflicht,
- die Bescheinigung über eine Entsendung für Aushilfsbeschäftigungen von Saisonarbeitskräften,
- den Antrag des Beschäftigten auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht und den Tag des Eingangs beim Arbeitgeber.

Bei kurzfristig Beschäftigten sind zusätzlich Nachweise oder Erklärungen über

- eventuelle weitere kurzfristige Beschäftigungen im Kalenderjahr vor Beginn der zu beurteilenden Beschäftigung,
- den Status (z. B. Hausfrau, Schüler, Student, Arbeitsloser, Rentner) des Beschäftigten

den Entgeltunterlagen beizufügen.

Die Entscheidung darüber, ob bei geringfügig entlohnten oder kurzfristigen Beschäftigungen Sozialversicherungspflicht vorliegt oder nicht, ist oft schwierig zu treffen, zumal häufig vorangegangene oder gleichzeitig ausgeübte Beschäftigungen in die Prüfung mit einbezogen werden müssen. Um Nachforderungen bei den Beiträgen zur Sozialversicherung zu vermeiden, empfiehlt es sich deshalb für den Arbeitgeber, die Feststellung der Versicherungspflicht nachprüfbar zu dokumentieren. Dies kann durch den als **Anhang 18** abgedruckten **Personalfragebogen** erfolgen.

## 19. Abführen der Beiträge

Die Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung und Rentenversicherung für Minijobs sowie die Beiträge zur Rentenversicherung für eine geringfügig entlohnte versicherungspflichtige Beschäftigung sind **der Minijob-Zentrale** bei der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See **im Beitragsnachweis für geringfügig Beschäftigte nachzuweisen**, und zwar

- unter 6000 Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung,
- unter 0100 Beitrag zur Rentenversicherung bei einer geringfügig entlohnten versicherungspflichtigen Beschäftigung,
- unter 0500 Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung.

Zusatzbeiträge zur Krankenversicherung fallen für geringfügig Beschäftigte nicht an.

Für die Erhebung der einheitlichen **Pauschsteuer von 2 %**, die auch den Solidaritätszuschlag und die Kirchensteuer abgilt, ist ebenfalls die **Minijob-Zentrale** bei der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See zuständig. Anmeldung und Abführung der Pauschsteuer sind analog zu den für die Pauschalbeiträge zur Rentenversicherung geltenden Vorschriften abzuwickeln. Zu diesem Zweck besteht im Beitragsnachweis für geringfügig Beschäftigte die

Möglichkeit, auch die Pauschsteuer nachzuweisen. Wird hiervon Gebrauch gemacht, ist auch die **Steuernummer des Arbeitgebers im Beitragsnachweis anzugeben**.

Die Minijob-Zentrale ist auch zuständig für den Einzug der **Insolvenzgeldumlage**. Die Insolvenzgeldumlage muss sowohl bei geringfügig entlohnten Beschäftigungen als auch bei kurzfristigen Beschäftigungsverhältnissen abgeführt werden. Die Insolvenzgeldumlage ist ab 1.1.2023 auf 0,06 % festgesetzt worden.

Die Minijob-Zentrale ist auch dann Einzugsstelle für die Insolvenzgeldumlage, wenn es sich um nach § 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI von der Rentenversicherungspflicht befreite Mitglieder berufsständischer Versorgungswerke handelt, die wegen Verzichts auf die Rentenversicherungsfreiheit nach § 230 Abs. 8 Satz 2 SGB VI keine Rentenversicherungsbeiträge und wegen einer privaten Krankenversicherung auch keine Pauschalbeiträge an die Minijob-Zentrale zahlen.

Die Umlagebeträge sind im Beitragsnachweisdatensatz unter dem Beitragsgruppenschlüssel 0050 anzugeben.

Auf die ausführlichen Erläuterungen beim Stichwort „Insolvenzgeldumlage“ wird Bezug genommen.

## 20. Meldepflichten

Für geringfügig Beschäftigte gilt das Meldeverfahren nach der Datenerfassungs- und -übermittlungsverordnung (DEÜV). Dies bedeutet, dass nicht nur An- und Abmeldungen, sondern grundsätzlich auch alle anderen Meldungen zu erstatten sind. Die Meldepflichten für geringfügig Beschäftigte sind in Anhang 15 unter Nr. 15 ausführlich erläutert. Geringfügig Beschäftigte in Privathaushalten sind in einem vereinfachten, dem so genannten Haushaltsscheckverfahren, zu melden (vgl. die Erläuterungen beim Stichwort „Hausgehilfin“ besonders unter Nr. 7).

Da die Rentenversicherungsträger im Rahmen der Betriebsprüfung auch die Beitragszahlung zur Unfallversicherung prüfen werden, beinhaltet das Meldeverfahren zur Sozialversicherung auch die prüfrelevanten Informationen zur Unfallversicherung. Das bedeutet, dass in allen Entgeltmeldungen die unfallversicherungsspezifischen Daten zwingend anzugeben sind. Dies hat zur Folge, dass **auch für kurzfristig Beschäftigte Entgeltmeldungen zur Unfallversicherung zu erstatten sind**.

In den Entgeltunterlagen für geringfügig Beschäftigte sind auch Angaben darüber zu machen, ob die Lohnsteuer pauschal oder nach den individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmalen abgerechnet wurde. Zusätzlich sind regelmäßig die steuerlichen Ordnungsmerkmale (= Identifikationsnummern) des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers anzugeben. Diese Regelung trat bereits zum 1.1.2021 in Kraft, wurde aber erst zum 1.1.2022 tatsächlich umgesetzt.

Für Übergangsfälle, in denen ab 1.10.2022 in der Rentenversicherung eine geringfügig entlohnte Beschäftigung vorlag, müssen Arbeitgeber Änderungen im Meldeverfahren veranlassen. Die Beschäftigung ist bei der Krankenkasse mit Meldegrund 32 (Beitragsgruppenwechsel) abzumelden und jeweils mit Meldegrund 12 (Beitragsgruppenwechsel) für die Rentenversicherung bei der Minijob-Zentrale und für die Versicherungszweige der Kranken-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung bei der Krankenkasse anzumelden. Dies gilt nicht für Beschäftigte in Privathaushalten. Der zu meldende Beitragsgruppenschlüssel bei der Minijob-Zentrale lautet „0/6-1/5-0-0“ und bei der Krankenkasse „1/0-0-1/0-1/0“. Er variiert abhängig davon, ob Versicherungspflicht in den einzelnen Versicherungszweigen besteht oder eine Befreiung beantragt wird bzw. in der Kranken- und Pflegeversicherung die Voraussetzungen für eine Familienversicherung erfüllt sind. Der Personengruppenschlüssel lautet einheitlich „109“.

## 21. Lohnfortzahlungsversicherung

### a) Allgemeines

Im Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG) ist die Erstattung der Arbeitgeberaufwendungen für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und beim Mutterschutz geregelt. Die wichtigsten Inhalte des Aufwendungsausgleichsgesetzes sind

- die Teilnahme **aller Arbeitgeber** am Ausgleichsverfahren der Arbeitgeberaufwendungen für **Mutterschaftsleistungen** (U2),
- die **Einbeziehung** der Aufwendungen für die **Entgeltfortzahlung der Angestellten** im Arbeitsunfähigkeitsfall in das Ausgleichsverfahren der Arbeitgeberaufwendungen (U1),
- die **Erweiterung** der an den Ausgleichsverfahren **teilnehmenden Krankenkassen** auf die Ersatz- und Betriebskrankenkassen,
- die **Festschreibung einer einheitlichen** Grenze von 30 Arbeitnehmern für die Teilnahme am Ausgleichsverfahren der Arbeitgeberaufwendungen bei Arbeitsunfähigkeit (U1).

Die Minijob-Zentrale bei der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See ist für die Durchführung des Ausgleichsverfahrens U1 und U2 zuständig.

## **b) Kreis der Arbeitgeber**

Am Ausgleichsverfahren U1 für die Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit im Krankheitsfall nehmen grundsätzlich alle Arbeitgeber mit **maximal 30 Arbeitnehmer** teil (Ausnahme: öffentlich-rechtliche Arbeitgeber). Ein Arbeitgeber nimmt am Ausgleichsverfahren U1 teil, wenn er in dem Kalenderjahr, das demjenigen, für das die Feststellung zu treffen ist, vorangegangen ist, für mindestens acht Monate nicht mehr als 30 Arbeitnehmer beschäftigt hat. Falls ein Betrieb nicht das ganze maßgebliche Kalenderjahr bestanden hat, nimmt der Arbeitgeber am Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen teil, wenn er während des Zeitraums des Bestehens des Betriebs in der überwiegenden Zahl der Kalendermonate nicht mehr als 30 Arbeitnehmer beschäftigt hat. Für die Ermittlung der Mitarbeiterzahl sind alle Arbeitnehmer maßgebend, die ein Arbeitgeber beschäftigt. Das bedeutet, dass alle Arbeiter und Angestellten zu berücksichtigen sind, ungeachtet ihrer Krankenkassenzugehörigkeit. Nicht mitgezählt werden

- Auszubildende und Praktikanten,
- schwerbehinderte Menschen,
- Bezieher von Vorruhestandsgeld,
- freiwillig Wehrdienstleistende und
- Freiwillige im Bundesfreiwilligendienst.

Eine besondere Regelung gilt für Teilzeitbeschäftigte. Sie werden bei der Feststellung der Gesamtzahl der Arbeitnehmer entsprechend ihrer Arbeitszeit berücksichtigt, und zwar wie folgt:

- Arbeitnehmer, die wöchentlich regelmäßig nicht mehr als 10 Stunden zu leisten haben, werden mit dem Faktor **0,25**,
- Arbeitnehmer, die wöchentlich regelmäßig nicht mehr als 20 Stunden zu leisten haben, werden mit dem Faktor **0,5**,
- Arbeitnehmer, die wöchentlich regelmäßig nicht mehr als 30 Stunden zu leisten haben, werden mit dem Faktor **0,75** angesetzt.

Dabei ist stets von der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auszugehen. Schwankt die Arbeitszeit von Woche zu Woche, dann ist die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit in den einzelnen Kalendermonaten im Wege einer Durchschnittsberechnung zu ermitteln.

Die Teilnahme am Ausgleichsverfahren wird jeweils zu Beginn eines Kalenderjahrs für das gesamte Kalenderjahr festgestellt.

### c) Umlagen U1 und U2

Die für die Durchführung des Erstattungsverfahrens erforderlichen Mittel werden durch Umlagen von den am Ausgleich beteiligten Arbeitgebern aufgebracht, und zwar durch die Umlage U1 und die Umlage U2.

Die **Umlage U1** ist für den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen für die **Entgeltfortzahlung** bei Krankheit bzw. Kur zu entrichten. Sie errechnet sich aus den Bruttoarbeitsentgelten aller im Betrieb geringfügig beschäftigten Arbeitnehmer. Der Betrag zur Umlage U1 beträgt ab 1.1.2023 1,1 % (zuvor 0,9 %).

Die **Umlage U2** ist für den Ausgleich der Aufwendungen nach dem **Mutterschutzgesetz** zu entrichten. Sie errechnet sich aus den Bruttoarbeitsentgelten aller im Betrieb geringfügig beschäftigten Arbeitnehmer und beträgt ab 1.1.2023 0,24 % (zuvor 0,29 %).

### d) Erstattung von Arbeitgeberaufwendungen

Geringfügig Beschäftigte, die durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder infolge einer medizinischen Vorsorge- bzw. Rehabilitationsmaßnahme an ihrer Arbeitsleistung verhindert sind, haben grundsätzlich Anspruch auf Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber für längstens 42 Tage. Die Erstattung durch die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See beträgt 80 % des fortgezählten Bruttoarbeitsentgelts.

Des Weiteren gehören Leistungen nach dem Mutterschutzgesetz zu den erstattungsfähigen Arbeitgeberaufwendungen. Danach erstattet die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See für Arbeitnehmerinnen

- o 100 % des Arbeitgeberzuschusses zum Mutterschaftsgeld während der Schutzfristen vor und nach der Entbindung zuzüglich der darauf entfallenden pauschalen Kranken- und Rentenversicherungsbeiträge,
- o 100 % des fortgezählten Arbeitsentgelts für die Dauer von Beschäftigungsverboten.

Die Erstattungen werden auf Antrag gewährt und können sofort nach geleisteter Entgeltfortzahlung erfolgen.

## 22. Arbeitsvertrag für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse

Nach dem sog. Nachweisgesetz muss der Arbeitgeber bei Teilzeitkräften spätestens einen Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen **schriftlich niederlegen, unterschreiben und aushändigen**. Eine Ausnahme besteht nur für eine Aushilfstätigkeit von höchstens **einem** Monat. Eine Änderung wesentlicher Vertragsbedingungen muss spätestens einen Monat nach der Änderung schriftlich mitgeteilt werden. Die Pflicht zur schriftlichen Mitteilung der Vertragsbedingungen entfällt nur dann, wenn ein **schriftlicher Arbeitsvertrag** vorhanden ist, der die erforderlichen Angaben enthält. Es empfiehlt sich deshalb, in allen Fällen einen schriftlichen Arbeitsvertrag abzuschließen.

## Arbeitsrecht

## Begriff

Der Begriff der geringfügigen Beschäftigung kommt aus dem Sozialversicherungsrecht und wird für alle Versicherungszweige der Sozialversicherung in § 8 Abs. 1 SGB IV definiert. Das Gesetz unterscheidet zwei Tatbestände, die geringfügig entlohnten Beschäftigungsverhältnisse gemäß § 8 Abs.1 Nr. 1 SGB IV und die kurzfristigen Beschäftigungsverhältnisse gemäß § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV.

Arbeitsrechtlich existiert dagegen keine allgemeingültige Definition, da die geringfügige Beschäftigung als arbeitsrechtliches Kriterium keine Bedeutung hat.

## Arbeitsrechtliche Position

Bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen handelt es sich um vollwertige Arbeitsverhältnisse, so dass die allgemeinen Regelungen für Arbeitsverhältnisse Anwendung finden, z. Bsp. zur Entgeltfortzahlung, zum Urlaub, zum Kündigungsschutz usw..

Hinsichtlich des **Urlaubsanspruches** ist Folgendes zu beachten. Arbeitet ein Arbeitnehmer nicht an allen Tagen in der Woche, so sind die wöchentlichen Arbeitstage des Geringverdieners zu denen eines Vollzeitarbeitnehmers ins Verhältnis zu setzen und hieraus die dem Geringverdiener zustehenden Urlaubstage zu ermitteln.

Geringfügig Beschäftigte können sich auch auf den **Gleichheitsgrundsatz** berufen. Sie dürfen ohne sachlichen Grund nicht schlechter bezahlt oder von sonstigen Vergütungsleistungen des Arbeitgebers ausgeschlossen werden (BAG, 25.1.1989, BB 1989 S. 1271).

Unzulässig ist gemäß § 32 SGB I eine von der gesetzlichen Regelung abweichende **Vereinbarung über die Sozialversicherungsbeiträge**.

Zu beachten ist auch das **Nachweisgesetz**, das den Arbeitgeber verpflichtet, spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen. Bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen gemäß § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV hat der Beschäftigte die Möglichkeit, durch Aufstockung der Sozialversicherungsbeiträge Rentenansprüche zu erwerben (zu Einzelheiten vgl. Lohnbüro, 6. c ). Auf diese Möglichkeit muss der Arbeitgeber hinweisen. Dieser Hinweis wird von der Nachweispflicht des Arbeitgebers gemäß § 2 Abs. 1 Satz 3 NachwG erfasst. Ein entsprechender Hinweis ist daher in den schriftlichen Arbeitsvertrag oder den schriftlich zu erstellenden Nachweis aufzunehmen.

Anschließend sei noch darauf hingewiesen, dass auch Arbeitnehmer, die in einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis stehen, einen Anspruch auf ein **Arbeitszeugnis** haben.

Zu beachten ist außerdem, dass geringfügig Beschäftigte i. d. R. auch Teilzeitbeschäftigte i.S.d. TzBfG sind, so dass auch diese Vorschriften Anwendung finden (vgl. Stichwort Teilzeitarbeit).

## Fußnoten:

- [1] Die Steuerfreiheit der Beiträge zu Direktversicherungen, Pensionskassen und Pensionsfonds nach § 3 Nr. 63 EStG setzt voraus, dass es sich bei der geringfügig entlohnten Beschäftigung um das **erste** Dienstverhältnis handelt. Bei einem pauschal mit 2 % versteuerten geringfügig entlohnten Beschäftigungsverhältnis ist diese Voraussetzung erfüllt, wenn es das einzige Dienstverhältnis des Arbeitnehmers ist. Zudem beträgt die Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG bis zu 8 % der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (2023: 7008 € jährlich). Sozialversicherungsrechtlich besteht eine Beitragsfreiheit einschließlich des zusätzlichen steuerfreien

Arbeitgeberbeitrags für Geringverdiener jedoch nach wie vor nur bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (2023: 3504 € jährlich).

- [2] Das Betriebsrentengesetz (BetrAVG) ist als Anhang 13 im **Steuerhandbuch für das Lohnbüro 2023** abgedruckt.
- [3] Der Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung fällt nur dann an, wenn der Beschäftigte in der **gesetzlichen Krankenversicherung** versichert ist (z. B. im Rahmen der Familienversicherung, als Rentner, Student, Arbeitsloser, bei freiwilliger Versicherung).
- [4] Der Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung fällt nur dann an, wenn der Beschäftigte in der **gesetzlichen Krankenversicherung** versichert ist (z. B. im Rahmen der Familienversicherung, als Rentner, Student, Arbeitsloser, bei freiwilliger Versicherung).
- [5] Der Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung fällt nur dann an, wenn der Beschäftigte in der **gesetzlichen Krankenversicherung** versichert ist (z. B. im Rahmen der Familienversicherung, als Rentner, Student, Arbeitsloser, bei freiwilliger Versicherung).
- [6] Für den Zeitraum 1.3.2020 bis 31.10.2020 galt eine Zeitgrenze von fünf Monaten oder 115 Arbeitstagen und vom 1.3.2021 bis 31.10.2021 von vier Monaten oder 102 Arbeitstagen.

## Normen:

SGB-III:27/5 SGB-III:27/2 SGB-III:444/1 SGB-IV:7b/5 SGB-IV:8/1/1 SGB-IV:7/1a/1/2 SGB-IV:8/1/2 SGB-IV:23a SGB-IV:28a/1/11 SGB-IV:8/2/3 SGB-IV:8/2/4 SGB-IV:23b/1 SGB-IV:28a SGB-IV:115 SGB-IV:28e SGB-IV:7b SGB-IV:22/1/2 SGB-IV:22/1 SGB-IV:8 SGB-IV:7/1a SGB-IV:14/1/1 SGB-IV:7/1 SGB-IV:28o SGB-IV:8a/1 SGB-IV:8/1 SGB-IV:8a/2 SGB-V:6/1/2 SGB-V:6/1/3 SGB-V:7/3 SGB-V:10 SGB-V:74 SGB-V:6/1/1 SGB-VI:5/1/1 SGB-VI:172/3/2 SGB-VI:230/3 SGB-VI:6/1b SGB-VI:6 SGB-VI:5/2 SGB-VI:5/4 SGB-VI:230/7 SGB-VI:6/1/1 SGB-VI:5/2/3 SGB-VI:1/1/3a SGB-VI:6/1/1/1 SGB-VI:231/9 SGB-VI:1/1/2 SGB-VI:1/1/3 SGB-VI:1/1/4 SGB-VI:163/8 SGB-VI:168/1/1b EStG:3/63/2 EStG:3/63/3 EStG:40a/4/2 EStG:40a/2a EStG:3/26a EStG:40a/2 EStG:40/2 EStG:3/63 LStR:40a.2/3 LStR:40a.2/4

## Kontextbezogene Links

### Arbeitshilfen:

- Personalfragebögen zur Einstellung neuer Mitarbeiter

### Beispiele und Lösungen

- für LODAS Geringfügige Beschäftigung
- für Lohn und Gehalt Geringfügige Beschäftigung

### Internet-Tipps

- Schaubild Sozialversicherungsrecht bei Beschäftigung mit Auslandsbezug

### Verträge

- Musterarbeitsvertrag für ein geringfügig entlohntes Arbeitsverhältnisses

### Andere Nutzer sahen auch:

- Kurzfristig beschäftigte Arbeitnehmer - Lexikon Lohn und Personal
- Kurzfristig Beschäftigte - Wissen auf den Punkt gebracht
- Neuregelungen für 2023 im Überblick – Lexikon Lohn und Personal
- Arbeitsvertrag für geringfügig entlohnte Beschäftigte
- Personalfragebogen - Muster

### Personalmanagement:

- Handbuch Arbeitsrecht - Vertragstypisierung - Arten des Arbeitsvertrages