



SV PROFI 2020

INFORMATIONEN ZU
MINIJOBS & ÜBERGANGSBEREICH

VORWORT

In der Bundesrepublik Deutschland sind Personen, die gegen Entgelt beschäftigt werden, grundsätzlich gesetzlich sozialversichert. Ausgenommen hiervon sind die geringfügigen Beschäftigten, umgangssprachlich auch als Minijobs bekannt. Bei ihnen ist grundsätzlich zu unterscheiden, ob es sich um eine geringfügig entlohnte Beschäftigung (bei der eine Entgeltgrenze zu beachten ist) oder um eine kurzfristige Beschäftigung (bei der eine Zeitgrenze zu beachten ist) handelt.

Weitere Besonderheiten sind zu beachten, wenn das aus der Beschäftigung erzielte Arbeitsentgelt 450,01 Euro bis 1.300,00 Euro und die Grenze von 1.300,00 Euro im Monat regelmäßig nicht überschreitet. Innerhalb dieser Entgeltbereiche zahlt ein Beschäftigter geringere Beiträge als der Arbeitgeber. Diese besondere Aufteilung der Sozialversicherungsbeiträge wurde eingeführt, um Beschäftigten attraktiv zu machen, deren Entgelt knapp über der Entgeltgrenze der geringfügig entlohnten Beschäftigungsverhältnisse liegt.

Diese Broschüre informiert Sie umfassend über das Versicherungs-, Beitrags- und Melderecht bei geringfügigen Beschäftigten und über die beitragsrechtlichen Besonderheiten bei Entgelten innerhalb der og. Entgeltgrenzen. Sie hilft Ihnen, die richtigen Entscheidungen zu treffen und somit mögliche finanzielle Nachteile zu vermeiden.

Mit freundlichen Grüßen

Ihre VIACTIV Krankenkasse

Impressum

Herausgeber und Verlag:

inside partner
Verlag und Agentur GmbH

Am Bahndamm 9
48739 Legden

Telefon (0 25 66) 93399-0
Telefax (0 25 66) 93399-99

info@inside-partner.de
www.inside-partner.de

© inside partner

Stand: Januar 2020

INHALT

1.	Rechtsentwicklung	4
2.	Geringfügig entlohnte Beschäftigung	5
2.1.	Allgemeines	5
2.2.	Versicherung	7
2.3.	Beiträge	18
2.4.	Steuern	22
2.5.	Meldungen	22
2.6.	Haushaltsscheckverfahren	24
3.	Kurzfristige Beschäftigung	25
3.1.	Allgemeines	25
3.2.	Versicherung	25
3.3.	Beiträge	34
3.4.	Steuern	35
3.5.	Meldungen	36
3.6.	Haushaltsscheckverfahren	36
4.	Übergangsbereich	36
4.1.	Allgemeines	36
4.2.	Versicherung	37
4.3.	Beiträge	37
4.4.	Meldungen	46

1. Rechtentwicklung

Der Begriff der geringfügigen Beschäftigung wurde erstmals mit der Schaffung des SGB IV zum 01.07.1977 gesetzlich definiert. Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung lag vor, wenn das monatliche Arbeitsentgelt ein Fünftel der Bezugsgröße nicht überschritten hat. Als kurzfristige Beschäftigung galt seinerzeit eine Beschäftigung mit einer Dauer von bis zu drei Monaten.

Mit dem Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 23.12.2002 wurden die Regelungen für geringfügige Beschäftigungen zum 01.04.2003 umfassend reformiert und die sogenannte Minijob-Zentrale bei der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See eingerichtet.

Die Minijob-Zentrale ist deutschlandweit die zentrale Einzugs- und Meldestelle für alle geringfügigen Beschäftigten. Zum Aufgabenspektrum der Minijob-Zentrale gehört neben dem Meldeverfahren zur Sozialversicherung und dem Einzug der Pauschalabgaben bei allen gewerblichen Minijobs auch die Durchführung des Haushaltsscheckverfahrens für Minijobs in Privathaushalten.

Darüber hinaus bietet die Minijob-Zentrale Arbeitgebern und Arbeitnehmern ein Service- und Informationsangebot aus einer Hand und berät zum Versicherungs-, Beitrags- und Melderecht bei geringfügigen Beschäftigten. Diese Aufgaben wurden zuvor von den Krankenkassen bzw. den Finanzämtern wahrgenommen. Die Kontaktdaten der Minijob-Zentrale lauten:

Minijob-Zentrale
45115 Essen

Tel.: 0355 2902-70799

Fax: 0201 384-979797

E-Mail: minijob@minijob-zentrale.de

Internet: www.minijob-zentrale.de

Ebenfalls mit dem oben erwähnten Gesetz wurden die besonderen Berechnungsvorschriften zur Gleitzone in das SGB IV aufgenommen. Arbeitnehmer, die ein monatliches Arbeitsentgelt innerhalb eines bestimmten Entgeltbereichs erzielen, entrichten seit diesem Zeitpunkt die Beiträge zur Sozialversicherung aus einem (nach einer speziellen Berechnungsformel) verminderten Arbeitsentgelt.

Durch das Gesetz zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung wurde die Entgeltgrenze für geringfügig entlohnte Beschäftigungsverhältnisse zum 01.01.2013 von 400,00 Euro auf 450,00 Euro angehoben (s. Punkt 2.1.). Gleichzeitig wurden diese Minijobs grundsätzlich rentenversicherungspflichtig (allerdings verbunden mit der Möglichkeit, sich hiervon befreien zu lassen – s. Punkt 2.2.7.). Damit einhergehend erhöhten sich auch die Entgeltgrenzen der Gleitzone – von 400,01 auf 450,01 Euro und von 800,00 auf 850,00 Euro. Durch das Gesetz über Leistungsverbesserungen und Stabilisierung in der gesetzlichen Rentenversicherung (RV-Leistungsverbesserungs- und -Stabilisierungsgesetz) ist zum 01.07.2019 an die Stelle der Gleitzone ein neuer „Übergangsbereich“ getreten. Damit einhergehend wurde die obere Entgeltgrenze von 850,00 Euro auf 1.300,00 Euro angehoben (s. Punkt 4.1.).

Mit der Einführung des flächendeckenden Mindestlohns in Deutschland zum 01.01.2015 wurden die Zeitgrenzen für kurzfristig Beschäftigte (zunächst übergangsweise von 2015 bis 2018) von zwei Monaten bzw. 50 Arbeitstagen auf drei Monate bzw. 70 Arbeitstage angehoben. Mit dem Gesetz zur Stärkung der Chancen für Qualifizierung und für mehr Schutz in der Arbeitslosenversicherung wurden die Zeitgrenzen für eine kurzfristige Beschäftigung zum 01.01.2019 dauerhaft auf drei Monate bzw. 70 Arbeitstage festgesetzt (s. Punkt 3.1.).

2. Geringfügig entlohnte Beschäftigung

2.1. Allgemeines

Eine Beschäftigung gilt als geringfügig entlohnt, wenn das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt 450,00 Euro nicht überschreitet. Die Arbeitszeit spielt bei diesen Beschäftigungsverhältnissen keine Rolle.

Seit dem 01.01.2015 gilt in Deutschland allerdings ein flächendeckender Mindestlohn. Dieser liegt seit dem 01.01.2020 bei 9,35 Euro je geleisteter Arbeitsstunde. Einen Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn haben grundsätzlich alle Arbeitnehmer, und zwar unabhängig von Arbeitszeit oder Umfang der Beschäftigung. Nicht unter die Mindestlohnregelung fallen u. a. Kinder und Jugendliche unter 18 Jahren ohne

abgeschlossene Berufsausbildung, Auszubildende, ehrenamtlich Tätige, Praktikantinnen und Praktikanten sowie Langzeitarbeitslose in den ersten sechs Monaten einer Beschäftigung. Seit dem 01.01.2018 gilt in allen Branchen der allgemein verbindliche Mindestlohn ohne jede Einschränkung.

Durch die Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes konnten Beschäftigungsverhältnisse, die bisher geringfügig entlohnt waren, seit Anfang 2015 versicherungspflichtig werden.

Beispiel

<i>Wöchentliche Arbeitszeit</i>	<i>16 Stunden</i>
<i>Monatliches Arbeitsentgelt</i>	<i>400,00 Euro</i>

Beurteilung:

Die Beschäftigung war bis 31.12.2014 geringfügig entlohnt, da das Arbeitsentgelt 450,00 Euro nicht überstieg. Die wöchentliche Arbeitszeit blieb unberücksichtigt. Zum 01.01.2015 trat allerdings in allen Zweigen der Sozialversicherung Versicherungspflicht ein, da bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 16 Stunden und unter Berücksichtigung des Mindestlohnes regelmäßig ein monatliches Arbeitsentgelt in Höhe von rund 600 Euro vom Arbeitgeber zu zahlen ist.

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung liegt nach den gesetzlichen Vorschriften allerdings grundsätzlich nicht vor, wenn sie

- im Rahmen betrieblicher Berufsbildung (z. B. Auszubildende und Praktikanten),
- im Sinne des Gesetzes zur Förderung eines freiwilligen sozialen/ökologischen Jahres, Bundesfreiwilligendienstes,
- von Behinderten in geschützten Einrichtungen,
- von Personen in Einrichtungen der Jugendhilfe oder in Berufsbildungswerken oder ähnlichen Einrichtungen für behinderte Kinder,

- im Rahmen einer stufenweisen Wiedereingliederung in das Erwerbsleben bzw.
- bei Kurzarbeit oder witterungsbedingtem Arbeitsausfall

ausgeübt wird.

2.2. Versicherung

Geringfügig entlohnte Beschäftigungen sind versicherungsfrei zur Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. In der Rentenversicherung besteht dagegen in diesen Beschäftigungsverhältnissen Versicherungspflicht – allerdings verbunden mit der Möglichkeit, sich von dieser befreien zu lassen.

2.2.1. Arbeitsentgeltgrenze von 450,00 Euro

Die Arbeitsentgeltgrenze von monatlich 450,00 Euro gilt einheitlich für die alten und neuen Bundesländer. Beginnt oder endet die Beschäftigung im Laufe eines Kalendermonats, gilt für diesen Monat ebenfalls die Grenze von 450,00 Euro.

Beispiel

<i>Beschäftigungsaufnahme</i>	<i>15.09.</i>
<i>Monatliches Arbeitsentgelt (auch vom 15.09. bis 30.09.)</i>	<i>340,00 Euro</i>

Beurteilung:

Die Beschäftigung ist auch im September geringfügig entlohnt, da das Arbeitsentgelt 450,00 Euro nicht übersteigt. Es besteht Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. In der Rentenversicherung besteht Versicherungspflicht (mit Befreiungsmöglichkeit).

Ist das Beschäftigungsverhältnis allerdings von vornherein auf weniger als einen Monat begrenzt, gilt eine anteilige Arbeitsentgeltgrenze; diese wird wie folgt ermittelt:

$$\frac{450,00 \text{ Euro} \times \text{Kalendertage des Beschäftigungsverhältnisses}}{30}$$

30

Beispiel

<i>Befristetes Beschäftigungsverhältnis</i>	<i>15.09. bis 30.09.</i>
<i>Für diese Zeit vereinbartes Arbeitsentgelt</i>	<i>340,00 Euro</i>
<i>Anteilige Arbeitsentgeltgrenze (450,00 Euro x 16 Tage : 30) =</i>	<i>240,00 Euro</i>

Beurteilung:

Die befristete Beschäftigung ist im September grundsätzlich versicherungspflichtig in allen Zweigen der Sozialversicherung, da das erzielte Arbeitsentgelt die anteilige Arbeitsentgeltgrenze in Höhe von 240,00 Euro übersteigt. Zu prüfen ist jedoch, ob eine versicherungsfreie kurzfristige Beschäftigung vorliegt (s. Punkt 3.).

2.2.2. Regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt

Bei der Prüfung, ob das monatliche Arbeitsentgelt 450,00 Euro übersteigt, ist vom regelmäßigen Arbeitsentgelt auszugehen. Dabei ist mindestens auf das Arbeitsentgelt abzustellen, auf das der Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch hat (z. B. aufgrund eines Tarifvertrags, einer Betriebsvereinbarung oder einer Einzelabsprache). Insoweit kommt es auf die Höhe des tatsächlich gezahlten Arbeitsentgelts nicht an. Ein arbeitsrechtlich zulässiger (schriftlicher) Verzicht auf künftig entstehende Arbeitsentgeltansprüche mindert das zu berücksichtigende Arbeitsentgelt.

Einmalige Einnahmen, deren Zahlung mit hinreichender Sicherheit mindestens einmal jährlich zu erwarten ist, sind bei der Ermittlung des Arbeitsentgelts zu berücksichtigen. Im Übrigen sind einmalige Einnahmen bei der Ermittlung des Arbeitsentgelts nur insoweit zu berücksichtigen, als sie aus der zu beurteilenden Beschäftigung resultieren. Soweit einmalige Einnahmen aus ruhenden Beschäftigungsverhältnissen gezahlt werden, bleiben sie außer Betracht.

Einmalige Einnahmen sind Zuwendungen, die nicht für die Arbeit in einem einzelnen Entgeltabrechnungszeitraum, sondern anlassbezogen gezahlt werden.

Beispiel

<i>Wöchentliche Arbeitszeit</i>	<i>9 Stunden</i>
<i>Monatliches Arbeitsentgelt</i>	<i>440,00 Euro</i>
<i>Vertraglich zugesichertes Weihnachtsgeld im Dezember</i>	<i>200,00 Euro</i>

Maßgebliches Arbeitsentgelt:

<i>Laufendes Arbeitsentgelt (440,00 Euro x 12)</i>	<i>5.280,00 Euro</i>
<i>Weihnachtsgeld</i>	<i>200,00 Euro</i>
<i>Summe</i>	<i>5.480,00 Euro</i>
<i>Regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt (5.480,00 Euro : 12) =</i>	<i>456,67 Euro</i>

Beurteilung:

Unter Berücksichtigung des Weihnachtsgeldes beträgt das erzielte Arbeitsentgelt monatlich regelmäßig 456,67 Euro – und übersteigt daher die Arbeitsentgeltgrenze von 450,00 Euro. Folge: Die Beschäftigung ist versicherungspflichtig.

Steuerfreie Aufwandsentschädigungen werden bis zu einem Betrag von 2.400,00 Euro im Kalenderjahr nicht zum regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelt in der Sozialversicherung gerechnet. Dazu zählen u. a. Einnahmen aus nebenberuflichen Tätigkeiten als Übungsleiter, Ausbilder oder Erzieher oder aus der Pflege alter, kranker oder behinderter Menschen.

2.2.3. Schwankendes Arbeitsentgelt

Das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt ist gewissenhaft zu schätzen, wenn das Arbeitsentgelt der Höhe nach schwankt oder im Rahmen eines Dauerarbeitsverhältnisses saisonbedingt unterschiedliche Arbeitsentgelte erzielt werden.

Im Rahmen dieser Schätzung ist es auch zulässig, wenn Arbeitgeber bei ihrer Jahresprognose allein auf die Einhaltung der jährlichen Geringfügigkeitsgrenze von 5.400,00 Euro abstellen, ohne die Arbeitseinsätze und damit die zu erwartenden Arbeitsentgelte für die einzelnen Monate im Vorfeld festzulegen. Es ist auch unschädlich für das Vorliegen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung, wenn in einzelnen Monaten

Arbeitsentgelte oberhalb von 450,00 Euro erzielt werden, solange die jährliche Entgeltgrenze von 5.400,00 Euro nicht überschritten wird.

Die versicherungsrechtliche Feststellung bleibt für die Vergangenheit dann maßgebend, wenn sie in Folge nicht sicher voraussehbarer Umstände nicht mit den tatsächlichen Arbeitsentgelten aus der Beschäftigung nicht übereinstimmt. Dies gilt nicht, wenn eine dem Grunde nach geringfügig entlohnte Beschäftigung 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 lediglich soweit reduziert werden, dass das Jahresarbeitsentgelt 5.400,00 Euro nicht übersteigt.

Beispiel

<i>Befristete Beschäftigung</i>	<i>01.06. bis 31.12.2020</i>
<i>Arbeitsentgelt Monate Juni bis August jeweils</i>	<i>900,00 Euro</i>
<i>Arbeitsentgelt Monate September bis Dezember jeweils</i>	<i>50,00 Euro</i>

Beurteilung:

Es handelt sich nicht um eine geringfügig entlohnte Beschäftigung mit schwankendem Arbeitsentgelt. Der Charakter der regelmäßigen geringfügig entlohnten Beschäftigung ist nicht gegeben, da der Beschäftigungsumfang einer erheblichen Schwankung unterliegt. Der Schwerpunkt der Beschäftigung liegt in den Monaten Juni bis August. Die Schwankungen in der Arbeitszeit verändern den Charakter der Beschäftigung derart, dass es sich nicht durchgehend um dieselbe regelmäßige Beschäftigung handelt, die einheitlich zu beurteilen wäre. Die Beschäftigung ist deshalb in den Monaten Juni bis August nicht geringfügig entlohnt. In den Monaten September bis Dezember liegt dagegen ein geringfügig entlohntes Beschäftigungsverhältnis vor. Dabei ist unerheblich, dass der Gesamtverdienst im Zeitraum vom 01.06. bis 31.12.2020 die zulässige anteilige Entgeltgrenze von 3.150,00 Euro nicht übersteigt. Die Beschäftigung ist im Übrigen auch nicht kurzfristig, weil bereits zu ihrem Beginn feststeht, dass sie länger als drei Monate bzw. 70 Arbeitstage dauern wird.

2.2.4. Zusammenrechnung mehrerer Beschäftigungsverhältnisse

2.2.4.1. Mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen

Werden mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen ausgeübt, gibt es drei verschiedene Prüfungsmöglichkeiten:

1. Bei verschiedenen Arbeitgebern werden nebeneinander mehrere – für sich gesehen – geringfügig entlohnte Beschäftigungen ausgeübt:

Zur Beurteilung der Frage, ob 450,00 Euro überschritten werden und dadurch Versicherungsspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung eintritt, sind die Arbeitsentgelte aller geringfügig entlohten Beschäftigungen zusammenzurechnen.

Beispiel

Beschäftigung bei Arbeitgeber A

Monatliches Arbeitsentgelt *170,00 Euro*

Zeitgleich Beschäftigung bei Arbeitgeber B

Monatliches Arbeitsentgelt *270,00 Euro*

Summe der Arbeitsentgelte *440,00 Euro*

Beurteilung:

Beide Beschäftigungen sind versicherungsfrei (Ausnahme: Rentenversicherung), da das gesamte erzielte Entgelt 450,00 Euro nicht übersteigt.

2. Bei verschiedenen Arbeitgebern werden nacheinander mehrere – für sich gesehen – geringfügig entlohnte Beschäftigungen ausgeübt:

Da die geringfügig entlohten Beschäftigungen nicht zeitgleich ausgeübt werden, erfolgt keine Zusammenrechnung. Sofern das Arbeitsentgelt monatlich jeweils 450,00 Euro nicht überschreitet, besteht in den einzelnen Beschäftigungen Versicherungsfreiheit (Ausnahme: Rentenversicherung).

3. Bei demselben Arbeitgeber werden nebeneinander mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen ausgeübt:

Übt ein Arbeitnehmer bei demselben Arbeitgeber gleichzeitig mehrere Beschäftigungen aus, so ist ohne Rücksicht auf die arbeitsvertragliche Gestaltung sozialversicherungsrechtlich von einem einheitlichen Beschäftigungsverhältnis auszugehen.

Beispiel

Zwei zeitgleiche Beschäftigungen bei Arbeitgeber A

als Bote – monatliches Arbeitsentgelt	250,00 Euro
als Fensterreiniger – monatliches Arbeitsentgelt	230,00 Euro
Summe der Arbeitsentgelte	480,00 Euro

Beurteilung:

Es handelt sich sozialversicherungsrechtlich um ein einheitliches Beschäftigungsverhältnis. Der Arbeitnehmer ist versicherungspflichtig, da das monatliche Arbeitsentgelt 450,00 Euro übersteigt.

2.2.4.2. Geringfügig entlohnte und kurzfristige Beschäftigung

Eine Zusammenrechnung von geringfügig entlohnenden und kurzfristigen Beschäftigungen erfolgt nicht. Die Beurteilung der Beschäftigungsverhältnisse ist daher separat vorzunehmen.

Beispiel

Unbefristete Beschäftigung bei Arbeitgeber A seit	01.04.2019
Monatliches Arbeitsentgelt	350,00 Euro
Zusätzliche befristete Beschäftigung bei Arbeitgeber B	01.05. bis 20.06.2020
Monatliches Arbeitsentgelt	250,00 Euro

Beurteilung:

Beide Beschäftigungen bleiben auch in der Zeit vom 01.05. bis zum 20.06.2020 versicherungsfrei (Ausnahme: Rentenversicherungspflicht in Beschäftigung A), da es sich bei der Beschäftigung A um eine geringfügig entlohnte und bei der Beschäftigung B um eine kurzfristige Beschäftigung handelt. Eine Zusammenrechnung erfolgt nicht.

2.2.4.3. Geringfügig entlohnte Beschäftigung neben versicherungspflichtiger Hauptbeschäftigung

Wird nur eine geringfügig entlohnte Beschäftigung neben einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber ausgeübt, sind diese Beschäftigungen nicht zusammenzurechnen.

In der geringfügig entlohnten Beschäftigung besteht insoweit Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. In der Rentenversicherung liegt Versicherungspflicht (mit Befreiungsmöglichkeit) vor.

Beispiel

Aufnahme einer unbefristeten Beschäftigung bei Arbeitgeber A 01.04.2019
Monatliches Arbeitsentgelt 1.800,00 Euro

Zusätzliche geringfügig entlohnte Beschäftigung bei Arbeitgeber B ab 01.05.2020
Monatliches Arbeitsentgelt 250,00 Euro

Beurteilung:

Die Beschäftigung bei Arbeitgeber A ist versicherungspflichtig. Eine Zusammenrechnung mit der geringfügig entlohnten Beschäftigung B erfolgt nicht. Somit ist diese versicherungsfrei in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung, jedoch rentenversicherungspflichtig (mit Befreiungsmöglichkeit).

2.2.4.4. Mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen neben versicherungspflichtiger Hauptbeschäftigung

Werden mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen neben einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung ausgeübt, wird die zeitlich zuerst aufgenommene geringfügig entlohnte Beschäftigung nicht mit der Hauptbeschäftigung oder weiteren dem Grunde nach geringfügigen Beschäftigungen zusammengerechnet. Jede weitere darüber hinaus ausgeübte geringfügig entlohnte Beschäftigung hingegen ist – durch Zusammenrechnung mit der versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung – versicherungspflichtig in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung.

In der Arbeitslosenversicherung werden generell geringfügig entlohnte Nebenbeschäftigungen mit versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigungen nicht zusammengerechnet, sodass die geringfügig entlohnten Nebenbeschäftigungen arbeitslosenversicherungsfrei bleiben.

Eine Befreiung von der Rentenversicherungspflicht für die zweite und jede weitere für sich betrachtet geringfügig entlohnte Beschäftigung, die neben einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung ausgeübt wird, ist nicht möglich.

Beispiel

<i>Seit Jahren Beschäftigung bei Arbeitgeber A</i>	
<i>Monatliches Arbeitsentgelt</i>	<i>1.800,00 Euro</i>
<i>Zusätzliche Beschäftigung bei Arbeitgeber B seit</i>	<i>01.06.2019</i>
<i>Monatliches Arbeitsentgelt</i>	<i>300,00 Euro</i>
<i>Zusätzliche Beschäftigung bei Arbeitgeber C seit</i>	<i>01.03.2020</i>
<i>Monatliches Arbeitsentgelt</i>	<i>250,00 Euro</i>

Beurteilung Beschäftigung A:

Die Beschäftigung bei Arbeitgeber A ist versicherungspflichtig.

Beurteilung Beschäftigung B:

Beschäftigung B ist – für sich betrachtet – geringfügig entlohnt. Da sie zeitlich zuerst aufgenommen wurde, ist sie nicht mit der versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung bei Arbeitgeber A zusammenzurechnen und somit versicherungsfrei in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung, jedoch rentenversicherungspflichtig (mit Befreiungsmöglichkeit).

Beurteilung Beschäftigung C:

Auch Beschäftigung C ist – für sich betrachtet – geringfügig entlohnt. Sie ist jedoch mit der versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung bei Arbeitgeber A zusammenzurechnen. Als Folge hieraus wird sie nicht mehr geringfügig ausgeübt; es besteht Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung (ohne Befreiungsmöglichkeit). Beschäftigung C ist jedoch arbeitslosenversicherungsfrei, da das hier erzielte Arbeitsentgelt 450,00 Euro nicht überschreitet und geringfügig entlohnte Beschäftigungen mit versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigungen nicht zusammengerechnet werden.

2.2.5. Versicherungsfreie oder von der Versicherungspflicht befreite Arbeitnehmer

Die Zusammenrechnung einer Hauptbeschäftigung mit einer geringfügig entlohnten Beschäftigung ist nur dann vorgesehen, wenn in der nicht geringfügig entlohnten Hauptbeschäftigung Versicherungspflicht besteht. Deshalb ist z. B. eine Zusammenrechnung einer in der Kranken-, Pflege- oder Rentenversicherung versicherungsfreien (nicht geringfügigen) Beamtenbeschäftigung mit einer geringfügig entlohnten Beschäftigung nicht vorzunehmen.

In der Arbeitslosenversicherung ist es unerheblich, ob in der nicht geringfügig entlohnten Beschäftigung Versicherungspflicht oder Versicherungsfreiheit besteht; eine Zusammenrechnung scheidet von vornherein aus. Werden allerdings neben einer versicherungsfreien Hauptbeschäftigung mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen ausgeübt, sind diese zusammenzurechnen.

Beispiel

Seit Jahren Beschäftigung als Beamter bei Arbeitgeber A

Zusätzliche Beschäftigung bei Arbeitgeber B

Monatliches Arbeitsentgelt 300,00 Euro

Zusätzliche Beschäftigung bei Arbeitgeber C

Monatliches Arbeitsentgelt 250,00 Euro

Beurteilung:

Die Beamten Tätigkeit beim Arbeitgeber A ist keine versicherungspflichtige Hauptbeschäftigung, sodass sie nicht mit den weiteren Beschäftigungen zusammengerechnet wird. Aufgrund der Zusammenrechnung von Beschäftigung B und C wird die Geringfügigkeitsgrenze überschritten und es liegen dem Grunde nach versicherungspflichtige Beschäftigungen vor.

2.2.6. Jahresarbeitsentgeltgrenze in der Krankenversicherung

Die Versicherungspflicht für Arbeitnehmer endet mit Ablauf des Kalenderjahres, in dem ihr zu berücksichtigendes Jahresarbeitsentgelt (JAE) die maßgebliche Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAE-Grenze) übersteigt, wenn ihr Entgelt auch die JAE-Grenze des Folgejahres übersteigt.

Durch die Zusammenrechnung einer versicherungspflichtigen Beschäftigung mit einer bei einem anderen Arbeitgeber ausgeübten zweiten oder weiteren geringfügig entlohnten Beschäftigung kann ein Überschreiten der JAE-Grenze eintreten.

Zunächst wird der Arbeitnehmer in der zweiten geringfügig entlohnten Beschäftigung krankenversicherungspflichtig. Die erste geringfügig entlohnte Beschäftigung bleibt (mit Ausnahme der Rentenversicherung) versicherungsfrei. Die Krankenversicherungspflicht endet in der zweiten dem Grunde nach geringfügig entlohnten Beschäftigung und in der versicherungspflichtigen Beschäftigung mit Ablauf des aktuellen Kalenderjahres, wenn auch die JAE-Grenze des Folgejahres überschritten wird.

Beispiel

Seit Jahren Beschäftigung bei Arbeitgeber A

Monatliches Arbeitsentgelt 5.000,00 Euro

Zusätzliche Beschäftigung bei Arbeitgeber B seit 01.06.2019

Monatliches Arbeitsentgelt 100,00 Euro

Zusätzliche Beschäftigung bei Arbeitgeber C seit 01.08.2019

Monatliches Arbeitsentgelt 300,00 Euro

Beurteilung Beschäftigung A:

Die Beschäftigung bei Arbeitgeber A ist versicherungspflichtig.

Beurteilung Beschäftigung B:

Beschäftigung B ist – für sich betrachtet – geringfügig entlohnt. Da sie zeitlich zuerst aufgenommen wurde, ist sie nicht mit der versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung bei Arbeitgeber A zusammenzurechnen und somit versicherungsfrei in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung, jedoch rentenversicherungspflichtig (mit Befreiungsmöglichkeit).

Beurteilung Beschäftigung C:

Auch Beschäftigung C ist – für sich betrachtet – geringfügig entlohnt. Sie ist jedoch mit der versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung bei Arbeitgeber A zusammenzurechnen.

Ergebnis:

Die zusammengerechneten Arbeitsentgelte der Beschäftigten A und C (63.600,00 Euro) überschreiten sowohl die JAE-Grenze 2019 (60.750,00 Euro) als auch die JAE-Grenze 2020 (62.550,00 Euro). Seit dem 01.01.2020 sind die Beschäftigten A und C versicherungsfrei in der Kranken- und Pflegeversicherung.

2.2.7. Befreiung von der Rentenversicherungspflicht

Mit der Einführung der grundsätzlichen Rentenversicherungspflicht für nach dem 31.12.2012 aufgenommene geringfügig entlohnte Beschäftigten wurde gleichzeitig die Möglichkeit geschaffen, sich hiervon befreien zu lassen. Diese Befreiung ist vom Beschäftigten schriftlich beim Arbeitgeber zu beantragen.

Die Befreiung wirkt in der Regel ab Beginn des Kalendermonats, in dem der Beschäftigte die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht bei dem Arbeitgeber beantragt, frühestens ab Beschäftigungsbeginn. Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber der Minijob-Zentrale die Befreiung innerhalb von sechs Wochen (42 Kalendertagen) nach Eingang des Befreiungsantrags meldet.

Meldet der Arbeitgeber der Minijob-Zentrale die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht eines Minijobbers nicht spätestens innerhalb von sechs Wochen nach Eingang des schriftlichen Befreiungsantrags des Minijobbers, wirkt die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht erst nach Ablauf des Kalendermonats, der dem Kalendermonat des Eingangs der die Befreiung anzeigenden Meldung bei der Minijob-Zentrale folgt.

Beispiel

Aufnahme einer geringfügig entlohten Beschäftigung *08.06.2020*

Variante 1:

Der Antrag geht am 11.06. beim Arbeitgeber ein. Der Arbeitgeber berücksichtigt den Befreiungsantrag fristgerecht mit der Anmeldung der Beschäftigung an die Minijob-Zentrale.

Ergebnis: Befreiung von der Rentenversicherungspflicht ab 08.06.2020 (Beschäftigungsbeginn).

Variante 2:

Der Antrag geht am 03.07. beim Arbeitgeber ein. Der Arbeitgeber berücksichtigt den Befreiungsantrag fristgerecht mit der Anmeldung der Beschäftigung an die Minijob-Zentrale.

Ergebnis: Befreiung von der Rentenversicherungspflicht ab 01.07.2020.

Variante 3:

Der Antrag geht am 11.06. beim Arbeitgeber ein. Der Arbeitgeber berücksichtigt den Befreiungsantrag erst mit der Anmeldung am 31.07. zur Minijob-Zentrale.

Ergebnis: Der Arbeitgeber hat den Eingang des Antrags auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht nicht innerhalb von sechs Wochen (42 Tagen) nach Eingang des Antrags bei der Minijob-Zentrale gemeldet. Die Befreiung wirkt daher erst nach Ablauf des Kalendermonats, der dem Kalendermonat des Eingangs der Meldung bei der Minijob-Zentrale folgt, also ab 01.09.2020.

2.3. Beiträge

2.3.1. Allgemeines

Für geringfügig entlohnte Beschäftigungen hat der Arbeitgeber unter bestimmten Voraussetzungen Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung zu zahlen. Zur Pflege- und Arbeitslosenversicherung fallen solche Pauschalbeiträge nicht an.

2.3.2. Krankenversicherung

Für Arbeitnehmer, die eine versicherungsfreie geringfügig entlohnte Beschäftigung ausüben und in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind (Pflichtmitglied, freiwilliges Mitglied, Familienversicherter), ist vom Arbeitgeber ein Pauschalbeitrag in Höhe von 13 % des Arbeitsentgelts zu zahlen. Nimmt ein (z. B. wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze) krankenversicherungsfreier Arbeitnehmer eine geringfügig entlohnte Beschäftigung auf, werden für die geringfügig entlohnte Beschäftigung ebenfalls Pauschalbeiträge fällig, sofern der Arbeitnehmer gesetzlich krankenversichert ist.

Wird die geringfügig entlohnte Beschäftigung ausschließlich im Privathaushalt ausgeübt, beträgt der Pauschalbeitrag 5 % des Arbeitsentgelts (s. Punkt 2.6.). Durch diesen Pauschalbeitrag entsteht kein zusätzlicher Leistungsanspruch.

Die Beiträge zahlt der Arbeitgeber an die Minijob-Zentrale bei der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See.

Ausnahmen:

- Für nicht in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherte Arbeitnehmer ist kein Pauschalbeitrag aufgrund der geringfügig entlohnten Beschäftigung zu zahlen.
- Erfüllt die geringfügig entlohnte Beschäftigung gleichzeitig die Voraussetzungen einer kurzfristigen Beschäftigung, fallen keine Pauschalbeiträge an.

2.3.3. Rentenversicherung

Für alle seit dem 01.01.2013 aufgenommenen geringfügig entlohnten Beschäftigten besteht Versicherungspflicht in der Rentenversicherung. Die geringfügig entlohnten Beschäftigten können sich von dieser Versicherungspflicht jedoch befreien lassen (s. Punkt 2.2.7). Unabhängig davon, ob der geringfügig entlohnte Beschäftigte hiervon Gebrauch macht, hat der Arbeitgeber einen Pauschalbeitrag von 15 % des Arbeitsentgelts zu zahlen.

Wird die geringfügig entlohnte Beschäftigung ausschließlich im Privathaushalt ausgeübt, beträgt der Pauschalbeitrag des Arbeitgebers 5 % des Arbeitsentgelts (s. Punkt 2.6.).

Macht der Arbeitnehmer von seiner Möglichkeit zur Befreiung von der Rentenversicherungspflicht keinen Gebrauch, liegt der von ihm zu tragende Beitragssatz bei 3,6 % bzw. – für Beschäftigte in Privathaushalten – bei 13,6 % (Differenz zwischen dem Arbeitgeber-Pauschalbeitrag von 15 % bzw. 5 % und dem Beitragssatz zur Rentenversicherung von 18,6 %).

Beispiel

Ein Arbeitnehmer, privat krankenversichert und nicht von der Rentenversicherungspflicht befreit, ist seit dem 01.01.2020 bei dem Arbeitgeber A geringfügig entlohnt beschäftigt.

Monatliches Arbeitsentgelt 250,00 Euro

Rentenversicherungsbeitrag:

Arbeitgeberbeitrag zur Rentenversicherung
 $250,00 \text{ Euro} \times 15 \% =$ 37,50 Euro

Arbeitnehmerbeitrag zur Rentenversicherung
 $250,00 \text{ Euro} \times 3,6 \% =$ 9,00 Euro

Verzichtet der Arbeitnehmer auf die Möglichkeit der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht, ist zudem eine sogenannte monatliche Mindestbeitragsbemessungsgrundlage (zurzeit: 175,00 Euro) zu berücksichtigen. Der Arbeitgeberanteil wird allerdings nur aus dem tatsächlich erzielten Arbeitsentgelt berechnet. Der Differenzbetrag, der sich aus der Mindestbeitragsbemessungsgrundlage und der Anwendung des Beitragsatzes zur Rentenversicherung ergibt, ist vom Arbeitnehmer zu tragen.

Beispiel

Monatliches Entgelt (keine Befreiung von der RV-Pflicht) 120,00 Euro

Rentenversicherungsbeitrag:

Arbeitgeber: $120,00 \text{ Euro} \times 15 \%$ 18,00 Euro

Arbeitnehmer
– aus erzieltem Entgelt: $120,00 \text{ Euro} \times 3,6 \%$ 4,32 Euro

– aus Differenz zwischen
120,00 und 175,00 Euro: $55,00 \text{ Euro} \times 18,6 \%$ 10,23 Euro

Diese Fallkonstellation kann bei sehr geringen Arbeitsentgelten sogar dazu führen, dass kein Arbeitsentgelt zur Auszahlung kommt und der Minijobber dem Arbeitgeber darüber hinaus eventuell noch einen Restbetrag zu erstatten hat.

Beispiel

Monatliches Entgelt (keine Befreiung von der RV-Pflicht) 25 Euro

Rentenversicherungsbeitrag:

Gesamtbeitrag: 175,00 Euro x 18,6 % 32,55 Euro

Arbeitgeber: 25,00 Euro x 15 % 3,75 Euro

Arbeitnehmer: 32,55 Euro - 3,75 Euro 28,80 Euro

Ergebnis:

Der Arbeitnehmeranteil übersteigt das tatsächliche Arbeitsentgelt. Es wird folglich kein Arbeitsentgelt ausgezahlt. Der Minijobber muss an den Arbeitgeber noch 3,80 Euro (28,80 Euro abzüglich 25,00 Euro) entrichten.

2.3.4. Umlagen nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG)

Arbeitsentgelt aus einer geringfügig entlohnten Beschäftigung ist nach dem AAG grundsätzlich umlagepflichtig in den beiden Ausgleichsverfahren U1 (Finanzierung und Erstattung von Aufwendungen im Krankheitsfall) und U2 (Finanzierung und Erstattung von Aufwendungen bei Schwangerschaft und Mutterschaft). Hierbei ist das laufende Arbeitsentgelt maßgebend, nach dem die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung bei Versicherungspflicht zu bemessen wären. Einmalzahlungen werden zur Berechnung der Umlagen nicht herangezogen.

Die an die Minijob-Zentrale abzuführenden Umlagebeträge liegen im Ausgleichsverfahren U1 bei 0,9 %, im Ausgleichsverfahren U2 bei 0,19 % des laufenden Arbeitsentgelts.

2.3.5. Insolvenzgeldumlage

Die Umlage wird vom laufenden und einmalig gezahlten rentenversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt erhoben und liegt 2020 bei 0,06 %. Für geringfügig entlohnte Beschäftigungen in Privathaushalten (s. Punkt 2.6.) ist keine Insolvenzgeldumlage zu entrichten.

2.3.6. Unfallversicherung

In der gesetzlichen Unfallversicherung sind alle abhängig Beschäftigten – unabhängig von der Höhe ihres Arbeitsentgelts – kraft Gesetzes versichert. Dies gilt auch für Arbeitnehmer in einem geringfügig entlohnten Beschäftigungsverhältnis. Gegenüber den Berufsgenossenschaften ist immer das tatsächliche Arbeitsentgelt (alle laufenden und einmaligen Einnahmen aus dem Beschäftigungsverhältnis) nachzuweisen. Die Beiträge werden individuell je nach zuständiger Berufsgenossenschaft erhoben. Eine Pauschalierung der Beiträge in Höhe von 1,6 % ist nur im Rahmen des Haushaltsscheckverfahrens (s. Punkt 2.6.) möglich.

2.4. Steuern

Für geringfügig entlohnte Beschäftigte kann die Lohnsteuer pauschal mit 2 % abgegolten werden. Der pauschale Arbeitgeberbeitrag zur Rentenversicherung von 15 % oder 5 % (in Privathaushalten) ist Voraussetzung für diese Pauschalierung. Die Pauschalierungsmöglichkeit mit 2 % ist allerdings bei geringfügig entlohnten Beschäftigungen nicht gesetzlich vorgeschrieben. Das bedeutet, dass anstelle der Pauschalierung der Lohnsteuer mit 2 % auch ein Lohnsteuerabzug nach elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmalen möglich ist.

Liegen die Voraussetzungen für eine Pauschalierung der Lohnsteuer mit 2 % nicht vor, so kann die Lohnsteuer unter Verzicht auf den Abruf von elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmalen mit 20 % pauschaliert an das zuständige Betriebsstättenfinanzamt abgeführt werden, wenn das erzielte Entgelt 450,00 Euro nicht übersteigt.

2.5. Meldungen

2.5.1. Allgemeines

Für geringfügig entlohnte Beschäftigte gelten grundsätzlich die gleichen Regelungen wie für versicherungspflichtig Beschäftigte, d. h., es gelten die gleichen Meldefristen und die gleichen Abgabegründe (Änderungsmeldung, Sonstige Meldung usw.). Als Arbeitsentgelt ist der Betrag zu melden, aus dem die Beiträge berechnet und abgeführt wurden.

2.5.2. Schlüsselzahlen

Als Personengruppenschlüssel für versicherungsfreie geringfügig entlohnte Beschäftigte ist der Schlüssel „109“ maßgebend. Unabhängig von der seit 01.01.2013 grundsätzlich bestehenden Versicherungspflicht in der Rentenversicherung für geringfügig entlohnte Beschäftigte blieben die Personen- und Beitragsgruppenschlüssel sowie die Meldegründe auch nach dem 31.12.2012 unverändert bestehen.

Mit den Beitragsgruppen „1“ und „5“ in der zweiten Stelle des Beitragsgruppenschlüssels (RV) und der Datumsangabe in dem Feld „Beschäftigungsbeginn“ in der Anmeldung zur Sozialversicherung dokumentiert der Arbeitgeber, ob

- Rentenversicherungspflicht (Beitragsgruppe RV = 1) besteht oder
- die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht (Beitragsgruppe RV = 5) beantragt wird oder
- Rentenversicherungsfreiheit (Beitragsgruppe RV = 5) aufgrund anderer Tatbestände (z. B. wegen des Bezugs einer Vollrente wegen Alters) besteht.

Demnach kommen für Personengruppenschlüssel und Beitragsgruppen folgende Kombinationen in Frage:

Art der Beschäftigung	Personengruppe	Beitragsgruppe			
		KV	RV	ALV	PV
Versicherungsfreie geringfügig entlohnt Beschäftigte (gesetzlich krankenversichert); Befreiung von der RV-Pflicht	109	6	5	0	0
Versicherungsfreie geringfügig entlohnt Beschäftigte (nicht gesetzlich krankenversichert); Befreiung von der RV-Pflicht	109	0	5	0	0
Versicherungsfreie geringfügig entlohnt Beschäftigte (nicht gesetzlich krankenversichert); keine Befreiung von der RV-Pflicht	109	0	1	0	0
Versicherungsfreie geringfügig entlohnt Beschäftigte (gesetzlich krankenversichert); keine Befreiung von der RV-Pflicht	109	6	1	0	0

2.6. Haushaltsscheckverfahren

Für geringfügig entlohnte Beschäftigte in Privathaushalten ist das sogenannte Haushaltsscheckverfahren anzuwenden.

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung im Privathaushalt liegt vor, wenn das regelmäßige Arbeitsentgelt monatlich 450,00 Euro nicht übersteigt und die Beschäftigung in einem privaten Haushalt durchgeführt wird. Darüber hinaus müssen die übernommenen Tätigkeiten sonst gewöhnlich durch Mitglieder des privaten Haushalts erledigt werden, zum Beispiel

- Putzen,
- Kochen,
- Kinder beaufsichtigen.

Für diese Arbeitnehmer hat der Arbeitgeber eine vereinfachte Meldung (Haushaltsscheck) an die Minijob-Zentrale zu erstatten. Der Haushaltsscheck dient zur An- und Abmeldung des Arbeitnehmers für die Sozialversicherung. Er ist zudem Grundlage für die Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge und Abbuchung der fälligen Beitragsansprüche.

Die Beiträge, die im Rahmen des Haushaltsscheckverfahrens abzuführen sind, sind – abweichend zur normalen Fälligkeit – am 31.07. (für die Monate Januar bis Juni) bzw. am 31.01. des Folgejahrs (für die Monate Juli bis Dezember) fällig.

3. Kurzfristige Beschäftigung

3.1. Allgemeines

Bis 31.12.2014 lag eine kurzfristige Beschäftigung – unabhängig von der Höhe des gezahlten Arbeitsentgelts – vor, wenn sie für eine Zeitdauer ausgeübt wurde, die im Laufe eines Kalenderjahres seit ihrem Beginn auf nicht mehr als zwei Monate oder insgesamt 50 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt war oder im Voraus vertraglich (z. B. durch einen auf längstens ein Jahr befristeten Rahmenarbeitsvertrag) begrenzt wurde.

Mit der Einführung des flächendeckenden Mindestlohns in Deutschland zum 01.01.2015 wurden diese Zeitgrenzen – zunächst auf vier Jahre befristet (2015 bis 2018) – auf drei Monate bzw. 70 Arbeitstage angehoben. Zum 01.01.2019 wurden die Zeitgrenzen für eine kurzfristige Beschäftigung dauerhaft auf drei Monate bzw. 70 Arbeitstage festgesetzt.

3.2. Versicherung

3.2.1. Drei Monate oder 70 Arbeitstage

Von dem Drei-Monats-Zeitraum (oder 90 Kalendertagen) ist im Allgemeinen dann auszugehen, wenn die Beschäftigung an mindestens fünf Tagen in der Woche ausgeübt wird (also Bindung an die tarif- oder betriebsübliche Arbeitszeit).

Bei Beschäftigungen von regelmäßig weniger als fünf Tagen in der Woche ist eine monatliche Betrachtungsweise nicht mehr möglich; die Beurteilung ist dann auf einen Zeitraum von 70 Arbeitstagen abzustellen. Nachtdienste, die sich über zwei Kalendertage erstrecken, gelten dabei als ein Arbeitstag.

Beispiel

Ein Arbeitgeber stellt für das Weihnachtsgeschäft mehrere Aushilfsverkäufer ein. Diese haben jeweils eine regelmäßige Arbeitszeit von

- 1. 6 Tagen,*
- 2. 5 Tagen und*
- 3. 4 Tagen in der Woche.*

Beurteilung:

Da in den Fällen 1 und 2 die Beschäftigungen an mindestens 5 Tagen in der Woche ausgeübt werden, ist von der 3-Monats-Frist auszugehen. Im Fall 3 ist auf den Zeitraum von 70 Arbeitstagen abzustellen, da die Beschäftigung an weniger als 5 Tagen in der Woche ausgeübt wird.

3.2.2. Zusammenrechnung mehrerer kurzfristiger Beschäftigungen

Bei der Prüfung, ob die Zeiträume „drei Monate“ oder „70 Arbeitstage“ überschritten werden, sind Zeiten mehrerer aufeinander folgender kurzfristiger Beschäftigungen zusammenzurechnen.

Diese Regelung gilt auch dann, wenn die einzelnen Beschäftigungen bei verschiedenen Arbeitgebern ausgeübt werden. In diesem Fall ist jeweils bei Beginn einer neuen Beschäftigung zu prüfen, ob diese zusammen mit den schon im Laufe eines Kalenderjahres ausgeübten Beschäftigungen drei Monate oder 70 Arbeitstage überschreitet.

Sofern es sich bei den einzelnen Beschäftigungszeiten um volle Kalendermonate handelt (also z. B. 01.07. bis 31.08.) und die Beschäftigungen an mindestens fünf Tagen in der Woche ausgeübt werden, ist bei der Zusammenrechnung von einem Zeitraum von drei Monaten auszugehen.

Handelt es sich bei den einzelnen Beschäftigungszeiten nicht um volle Kalendermonate (also z. B. 01.05. bis 15.07.) und werden die Beschäftigungen an mindestens fünf Tagen in der Woche ausgeübt, ist für die Zusammenrechnung ein Zeitraum von 90 Kalendertagen zu Grunde zu legen.

Sofern eine Beschäftigung an weniger als fünf Tagen in der Woche ausgeübt wird, ist die Grenze von 70 Arbeitstagen maßgebend.

Wird durch eine Zusammenrechnung mehrerer kurzfristiger Beschäftigungen die Grenze von drei Monaten oder 70 Arbeitstagen überschritten, handelt es sich um eine regelmäßig ausgeübte Beschäftigung. In diesen Fällen ist ggf. zu prüfen, ob eine geringfügig entlohnte Beschäftigung vorliegt.

Beispiel

Eine Raumpflegerin arbeitet befristet

*vom 02.03. bis 27.04. (5-Tage-Woche) 56 Kalendertage
gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 1.200,00 Euro*

*vom 06.07. bis 27.08. (5-Tage-Woche) 52 Kalendertage
gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 420,00 Euro*

Beurteilung Beschäftigung 1:

Die erste Beschäftigung ist eine kurzfristige Beschäftigung, da die Zeitgrenze von 90 Kalendertagen nicht überschritten wird.

Beurteilung Beschäftigung 2:

Die zweite Beschäftigung ist keine kurzfristige Beschäftigung, da bereits zu ihrem Beginn feststeht, dass sie zusammen mit der ersten Beschäftigung die Grenze von drei Monaten (90 Kalendertagen) überschreitet. Es handelt sich jedoch um eine geringfügig entlohnte Beschäftigung, da das monatliche Arbeitsentgelt 450,00 Euro nicht übersteigt. Somit besteht Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung, jedoch Rentenversicherungspflicht (mit der Möglichkeit zur Befreiung).

Innerhalb des Kalenderjahres sind alle Beschäftigungen anrechenbar, die kurzfristig ausgeübt werden. Erfüllt eine Beschäftigung gleichzeitig die Voraussetzungen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung, so wird diese Beschäftigung angerechnet. Werden Arbeitnehmer, ohne dass ein Rahmenarbeitsvertrag besteht, wiederholt vom gleichen Arbeitgeber beschäftigt, liegt eine regelmäßige Beschäftigung so lange nicht vor, wie im laufenden Kalenderjahr die Zeitgrenze von 70 Arbeitstagen nicht überschritten wird.

Seit dem 01.01.2019 können mehrere kurzfristige Beschäftigungen flexibler zusammengerechnet werden. Dabei sind volle Kalender- und Zeitmonate mit 30 Kalendertagen zu berücksichtigen, Teilmonate sind hingegen mit den tatsächlichen Kalendertagen anzusetzen. Für Zeiträume, die nicht ausschließlich aus vollen Monaten, sondern auch aus Teilmonaten bestehen, sind Kalendermonate vorrangig vor Zeitmonaten zu berücksichtigen. Durch die neuen Vorgaben der Zusammenrechnung kann ein kurzfristiger Minijob in der Regel länger ausgeübt werden. Nach der alten Regelung wurde jeder Monat nicht mit 30, sondern grundsätzlich mit seinen tatsächlichen Kalendertagen angerechnet.

Beispiel 1 – 2018

Ein Arbeitnehmer ist kurzfristig beschäftigt *18.05. bis 25.06.
10.07. bis 31.08.*

Zusammenrechnung bis 31.12.2018

<i>18.05. bis 31.05. (14 Tage) + 01.06. bis 25.06. (25 Tage)</i>	<i>39 Kalendertage</i>
<i>10.07. bis 31.07. (22 Tage) + 01.08. bis 31.08. (31 Tage)</i>	<i><u>53 Kalendertage</u></i>
Summe	92 Kalendertage

Beurteilung:

Die erste Beschäftigung ist als kurzfristiger Minijob bei der Minijob-Zentrale anzumelden. Mit der zweiten Beschäftigung wird die Zeitgrenze von 90 Kalendertagen überschritten, so dass mit Beginn dieser Beschäftigung kein kurzfristiger Minijob mehr vorliegt.

Beispiel 2 – 2019 (Eckdaten wie Beispiel 1)

Ein Arbeitnehmer ist kurzfristig beschäftigt *18.05. bis 25.06.*
10.07. bis 31.08.

Zusammenrechnung seit 01.01.2019

<i>Zeitmonat 18.05. bis 17.06. (30 Tage) +</i>	
<i>Teilmonat 18.06. bis 25.06. (8 Tage)</i>	<i>38 Kalendertage</i>
<i>10.07. bis 31.07. (22 Tage) +</i>	
<i>Kalendermonat August (30 Tage)</i>	<i><u>52 Kalendertage</u></i>
Summe	90 Kalendertage

Beurteilung:

Nach der neuen Berechnungsweise ist sowohl die erste als auch die zweite Beschäftigung als kurzfristiger Minijob bei der Minijob-Zentrale anzumelden.

Überschreitet eine kurzfristige Beschäftigung die vereinbarte Zeitdauer, so tritt ab dem Tage des Überschreitens Versicherungspflicht ein. Stellt sich bereits im Laufe der Beschäftigung heraus, dass sie länger dauern wird, beginnt die Versicherungspflicht bereits mit dem Tag, an dem das Überschreiten der Zeitdauer erkennbar ist.

Beispiel

Eine Verkäuferin nimmt eine befristete Beschäftigung in einer Bäckerei (6-Tage-Woche, wöchentliche Arbeitszeit 32 Stunden) auf.

Vereinbarte Beschäftigungsdauer 01.06. bis 14.07.2020

Monatliches Arbeitsentgelt 1.500,00 Euro

Darüber hinaus vertritt sie nacheinander drei Verkäuferinnen während des Urlaubs. Da die Urlaubsvertretung am 15.08.2020 beendet sein soll, wird zunächst eine kurzfristige (und daher versicherungsfreie) Beschäftigung angenommen. Die zuletzt vertretene Verkäuferin teilt ihrem Arbeitgeber jedoch am 14.08.2020 mit, dass sie die Arbeit nicht am 17.08.2020, sondern erst am 07.09.2020 aufnehmen werde. Damit verlängert sich die Urlaubsvertretung bis zum 05.09.2020.

Beurteilung:

Da durch diese Verlängerung die Beschäftigung auf mehr als 3 Monate ausgedehnt wird, liegt keine kurzfristige Beschäftigung mehr vor und die Verkäuferin unterliegt mit dem Tag des Bekanntwerdens, also ab 14.08.2020 der Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung.

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt auch dann nicht vor, wenn die Zeitdauer von 70 Arbeitstagen im Laufe eines Jahres innerhalb eines Dauerarbeitsverhältnisses, eines über ein Jahr hinausgehenden Rahmenarbeitsvertrags oder eines regelmäßig wiederkehrenden Arbeitsverhältnisses nicht überschritten wird. In diesen Fällen ist allerdings zu prüfen, ob die Beschäftigung die Voraussetzungen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung erfüllt.

Beispiel

Eine Bankkauffrau arbeitet seit Jahren bei einem Geldinstitut jeweils an den letzten 5 Arbeitstagen im Kalendermonat (= 60 Arbeitstage im Kalenderjahr)

Monatliches Arbeitsentgelt

600,00 Euro

Beurteilung:

Die Bankkauffrau ist versicherungspflichtig, da das Arbeitsentgelt 450,00 Euro übersteigt. Unerheblich ist dabei, 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.

3.2.3 Kalenderjahrübergreifende Beschäftigung

Die Regelungen über das Zusammenrechnen mehrerer kurzfristiger Beschäftigungsverhältnisse gelten auch für Beschäftigungen, die über den Jahreswechsel (siehe jedoch Punkt 3.7) hinausgehen. Sofern eine Beschäftigung in einem Kalenderjahr beginnt, in dem die Dauer von drei Monaten bzw. 70 Arbeitstagen zusammen mit Vorbeschäftigungen erreicht ist, besteht für die gesamte Dauer dieser Beschäftigung Versicherungspflicht, und zwar auch insoweit, als die zu beurteilende Beschäftigung in das neue Kalenderjahr hineinreicht. Eine nach Kalenderjahren getrennte versicherungsrechtliche Beurteilung dieser Beschäftigung erfolgt nicht.

Beispiel

Von vornherein befristete Beschäftigung	01.12.2019 bis 28.02.2020
Monatliches Arbeitsentgelt	1.000,00 Euro
Vorhergehende befristete Beschäftigung	01.06. bis 14.08.2019

Beurteilung:

Die am 01.12.2019 aufgenommene Beschäftigung ist nicht kurzfristig und daher versicherungspflichtig, da bereits zu ihrem Beginn feststeht, dass die Beschäftigungsdauer im laufenden Kalenderjahr unter Berücksichtigung der Vorbeschäftigung mehr als 3 Monate beträgt. Die Beschäftigung bleibt auch über den Jahreswechsel hinaus weiterhin versicherungspflichtig, da bei kalenderjahrüberschreitenden Beschäftigungen eine getrennte versicherungsrechtliche Beurteilung nicht in Betracht kommt.

Ist die Dauer von drei Monaten bzw. 70 Arbeitstagen bei Beginn einer kalenderjahrüberschreitenden Beschäftigung unter Hinzurechnung von Vorbeschäftigungen noch nicht erreicht, bleibt die kalenderjahrüberschreitende Beschäftigung versicherungsfrei, wenn sie auf drei Monate bzw. 70 Arbeitstage befristet ist.

3.2.4. Besonderheiten in der Arbeitslosenversicherung

In der Arbeitslosenversicherung sind solche Arbeitnehmer versicherungsfrei, die neben dem Anspruch auf Arbeitslosengeld eine mehr als geringfügige, aber kurzzeitige Beschäftigung ausüben. Als kurzzeitig gilt eine Beschäftigung, deren wöchentliche Arbeitszeit weniger als 15 Stunden beträgt. Diese Versicherungsfreiheit gilt nicht für Bezieher von Teilarbeitslosengeld. Diese Personen sind nur dann arbeitslosenversicherungsfrei, wenn sie eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ausüben.

3.2.5. Berufsmäßigkeit

Eine kurzfristige Beschäftigung ist dann nicht mehr als geringfügig anzusehen, wenn sie berufsmäßig ausgeübt wird. Die Prüfung der Berufsmäßigkeit ist jedoch nicht erforderlich, wenn das aufgrund dieser Beschäftigung erzielte Arbeitsentgelt 450,00 Euro nicht überschreitet. Darüber hinaus ist die Berufsmäßigkeit der Beschäftigung auch dann nicht zu prüfen, wenn die Beschäftigung bereits infolge Überschreitens der Zeitgrenzen (drei Monate / 70 Arbeitstage) als nicht kurzfristig anzusehen ist.

Im Sozialversicherungsrecht ist der Begriff „Berufsmäßigkeit“ nicht näher erläutert. Nach der Rechtsprechung wird eine Beschäftigung dann berufsmäßig ausgeübt,

wenn sie für die in Betracht kommende Person nicht von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist. So sind z. B. Beschäftigungen, die nur gelegentlich (z. B. zwischen Schulabschluss, beabsichtigter Fachschulausbildung oder beabsichtigtem Studium) ausgeübt werden, grundsätzlich von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung und daher nicht als berufsmäßig anzusehen.

Dabei sind innerhalb des Kalenderjahres alle Beschäftigungen anrechenbar, die kurzfristig ausgeübt werden. Erfüllt eine dieser Beschäftigungen sowohl die Voraussetzungen einer geringfügig entlohnten als auch kurzfristigen Beschäftigung, so wird diese Beschäftigung nicht angerechnet.

Diese Grundsätze gelten sinngemäß auch für kurzfristige Beschäftigungen, die neben einer Hauptbeschäftigung ausgeübt werden.

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

Nehmen Personen, die Leistungen von einer Agentur für Arbeit beziehen (z. B. Arbeitslosengeld) oder für eine mehr als kurzfristige Beschäftigung als Arbeitssuchende gemeldet sind, eine Beschäftigung auf, so ist diese als berufsmäßig anzusehen und daher ohne Rücksicht auf ihre Dauer versicherungspflichtig, wenn keine geringfügig entlohnte Beschäftigung vorliegt.

Hinsichtlich der Prüfung der Berufsmäßigkeit gelten für einige Personengruppen bzw. Fallkonstellationen Besonderheiten:

Berufsmäßigkeit liegt grundsätzlich vor bei kurzfristigen Beschäftigungen

- zwischen abgeschlossenem Studium und Eintritt ins Berufsleben,
- nach der Schulentlassung bis zur ersten Aufnahme einer Dauerbeschäftigung oder eines Ausbildungsverhältnisses,
- von unentgeltlich beurlaubten Arbeitnehmern,
- von Personen in Elternzeit, die eine mehr als geringfügig entlohnte Beschäftigung ausüben,
- von Personen, die Leistungen von der Agentur für Arbeit (z. B. Arbeitslosengeld) erhalten und eine kurzfristige Beschäftigung ausüben.

Berufsmäßigkeit liegt grundsätzlich nicht vor

- bei Personen, die aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind (z. B. Rentner, Hausfrauen),
- bei Beschäftigungen zwischen Schulabschluss und Studium,
- bei Beschäftigungen zwischen Schulabschluss und Freiwilligendienst (bei späterer Studienabsicht).

Beispiel

Ein Schüler hat im Mai 2020 das Gymnasium mit dem Abitur verlassen.

Befristete Beschäftigung *01.06. bis 30.06.2020*

In dieser Zeit erzielt es Entgelt *1.500,00 Euro*

Bundesfreiwilligendienst ab *01.07.2020*

Nach dem Bundesfreiwilligendienst *Studium*

Beurteilung:

Die befristete Beschäftigung ist nicht berufsmäßig. Sie ist von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung, daher nicht als berufsmäßig anzusehen und bleibt somit versicherungsfrei.

3.3. Beiträge

Kurzfristige Beschäftigungen sind in allen Zweigen der Sozialversicherung versicherungs- und damit beitragsfrei.

3.3.1. Umlagen nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG)

Wie bei den geringfügig entlohnten Beschäftigungen (s. Punkt 2.3.4.) ist auch das in einer kurzfristigen Beschäftigung erzielte Arbeitsentgelt grundsätzlich umlagepflichtig nach dem AAG. Auch die Umlagesätze U1 und U2 sind identisch (0,9 bzw. 0,19 %).

Da der gesetzliche Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall erst nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses entsteht, ist eine Umlage-

pflicht zur U1 allerdings erst dann gegeben, wenn das Beschäftigungsverhältnis auf mehr als vier Wochen angelegt ist.

Für Arbeitnehmer, deren Beschäftigungsverhältnis bei einem Arbeitgeber von vornherein auf bis zu vier Wochen befristet ist, entfällt die Umlagepflicht U1. Zur U2 ist das Arbeitsentgelt der kurzfristig Beschäftigten auch bei einer Beschäftigungsdauer von bis zu vier Wochen umlagepflichtig.

3.3.2. Insolvenzgeldumlage

Es gelten die unter Punkt 2.3.5. für geringfügig entlohnte Beschäftigte beschriebenen Regelungen.

3.3.3. Unfallversicherung

Es gelten die unter Punkt 2.3.6. für geringfügig entlohnte Beschäftigte beschriebenen Regelungen.

3.4. Steuern

Die Lohnsteuer kann entweder nach den individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmalen oder unter bestimmten Voraussetzungen pauschal mit 25 % erhoben und an das zuständige Betriebsstättenfinanzamt abgeführt werden.

Nach § 40a Abs.1 EStG kann bei kurzfristig beschäftigten Arbeitnehmern die Lohnsteuer unter Verzicht auf den Abruf von elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmalen oder die Vorlage einer Bescheinigung für den Lohnsteuerabzug mit einem Pauschsteuersatz von 25 % erhoben werden, wenn

- der Arbeitslohn täglich 120 Euro nicht übersteigt,
- die Dauer der Beschäftigung 18 zusammenhängende Arbeitstage nicht übersteigt und
- der Stundenlohn höchstens 15 Euro beträgt.

Pauschaliert der Arbeitgeber die Lohnsteuer, so muss er auch die anfallende Kirchensteuer pauschalieren und den Solidaritätszuschlag erheben. Bei der Prüfung des 18-Tage-Zeitraums werden als Arbeitstage nur die Tage gezählt, an denen der Arbeitnehmer tatsächlich arbeitet.

3.5. Meldungen

Für kurzfristig Beschäftigte sind, mit Ausnahme der Jahresmeldung, grundsätzlich die gleichen Meldungen zu erstatten wie für versicherungspflichtig Beschäftigte.

Da kurzfristig Beschäftigte in der Rentenversicherung oder der Arbeitslosenversicherung nicht beitragspflichtig sind, ist das beitragspflichtige Arbeitsentgelt im Datenbaustein Meldesachverhalt (Beitragspflichtiges Bruttoarbeitsentgelt) mit 0 Euro zu melden.

3.6. Haushaltsscheckverfahren

Sofern die Voraussetzungen einer kurzfristigen Beschäftigung vorliegen und die Tätigkeit in einem Privathaushalt ausgeübt wird, ist das sogenannte Haushaltsscheckverfahren anzuwenden (s. Punkt 2.6.).

4. Übergangsbereich

4.1. Allgemeines

Für Arbeitnehmer, die eine versicherungspflichtige Beschäftigung mit einem Arbeitsentgelt innerhalb des Übergangsbereiches ausüben, gelten besondere Regelungen sowohl für die Ermittlung der Beitragsbemessungsgrundlage als auch für die Tragung der Sozialversicherungsbeiträge.

Ein Beschäftigungsverhältnis im Übergangsbereich liegt vor, wenn das aus der Beschäftigung erzielte Arbeitsentgelt 450,01 Euro bis 1.300,00 Euro im Monat beträgt und die Grenze von 1.300,00 Euro im Monat regelmäßig nicht überschreitet.

Die besonderen Berechnungsvorschriften zum Übergangsbereich sind nicht anzuwenden

- für Auszubildende, Praktikanten,
- bei Beschäftigungen mit einem fiktiven Arbeitsentgelt (z. B. Beschäftigung behinderter Menschen),

- für Fälle der Wiedereingliederung nach Arbeitsunfähigkeit,
- bei der Gewährung von Kurzarbeitergeld oder Saisonkurzarbeitergeld, sofern das regelmäßige Arbeitsentgelt über 1.300,00 Euro liegt und nur durch Arbeitsausfälle gemindert wurde.

4.2. Versicherung

Für Arbeitnehmer, die eine Beschäftigung innerhalb des Übergangsbereichs ausüben, besteht in allen Zweigen der Sozialversicherung grundsätzlich Versicherungspflicht. Die in den einzelnen Versicherungszweigen geltenden versicherungsrechtlichen Regelungen finden uneingeschränkt Anwendung.

4.3. Beiträge

4.3.1. Regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt

Bei der Prüfung, ob das Arbeitsentgelt im Übergangsbereich liegt, ist vom regelmäßigen Arbeitsentgelt auszugehen. Dieses wird nach denselben Grundsätzen ermittelt wie das regelmäßige Arbeitsentgelt bei geringfügig entlohnten Beschäftigungen.

Danach ist mindestens auf das Arbeitsentgelt abzustellen, auf das der Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch hat. Insoweit kommt es auf die Höhe des tatsächlich gezahlten Arbeitsentgelts nicht an. Ein arbeitsrechtlich zulässiger schriftlicher Verzicht auf künftig entstehende Arbeitsentgeltansprüche mindert das zu berücksichtigende Arbeitsentgelt.

Einmalige Einnahmen, deren Gewährung mit hinreichender Sicherheit mindestens einmal jährlich zu erwarten ist, sind bei der Ermittlung des Arbeitsentgelts zu berücksichtigen. Einmalige Einnahmen sind Zuwendungen, die nicht für die Arbeit in einem einzelnen Entgeltabrechnungszeitraum zugeordnet werden können und anlassabhängig sind.

Bei der Berücksichtigung von Einmalzahlungen ist grundsätzlich davon auszugehen, dass der Arbeitnehmer auf Einmalzahlungen immer dann einen Rechtsanspruch hat, wenn diese in einem Arbeits- oder auch Tarifvertrag verbindlich festgelegt sind. Dies gilt auch für solche Einmalzahlungen, die für Arbeitnehmer aus einem für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag abgeleitet werden können. Darüber hinaus kann sich der Anspruch auf die Einmalzahlung auch aus „betrieblicher Übung“ ergeben.

Beispiel

<i>Monatliches Arbeitsentgelt</i>	<i>420,00 Euro.</i>
<i>Vertraglich zugesichertes Weihnachtsgeld im Dezember</i>	<i>420,00 Euro</i>

Maßgebliches Arbeitsentgelt:

<i>Laufendes Arbeitsentgelt (420,00 Euro x 12)</i>	<i>5.040,00 Euro</i>
<i>Weihnachtsgeld</i>	<i>420,00 Euro</i>
<i>Gesamt</i>	<i>5.460,00 Euro</i>
<i>Umrechnung auf einen Monat (5.460,00 : 12) =</i>	<i>455,00 Euro</i>

Beurteilung:

Die Beschäftigung ist mehr als geringfügig entlohnt und daher sozialversicherungspflichtig. Das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt fällt in den Übergangsbereich von 450,01 bis 1.300,00 Euro. Die besondere Beitragsberechnung innerhalb dieser Entgeltgrenzen ist daher auch in den Monaten anzuwenden, in denen das Arbeitsentgelt unterhalb von 450,01 Euro liegt.

Bei schwankender Höhe des Arbeitsentgelts und in den Fällen, in denen im Rahmen eines Dauerarbeitsverhältnisses saisonbedingte unterschiedliche Arbeitsentgelte erzielt werden, ist der regelmäßige Betrag gewissenhaft zu schätzen.

Die beitragsrechtliche Feststellung bleibt für die Vergangenheit auch dann maßgebend, wenn sie als Folge nicht sicher voraussehbarer Umstände mit den tatsächlichen Arbeitsentgelten aus der Beschäftigung nicht übereinstimmt.

Steuerfreie Aufwandsentschädigungen gehören bis zu einem Betrag von 2.400,00 Euro im Kalenderjahr nicht zum regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung (s. Punkt 2.2.2.). Dazu zählen u. a. Einnahmen aus nebenberuflichen Tätigkeiten als Übungsleiter, Ausbilder, Erzieher oder für eine vergleichbare nebenberufliche Tätigkeit, für nebenberufliche künstlerische Tätigkeiten oder für die Pflege alter, kranker oder behinderter Menschen. Wird der steuerfreie Betrag (monatlich 200,00 Euro) überschritten, ist zu prüfen, ob das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt in den Übergangsbereich fällt.

4.3.2. Beitragspflichtige Einnahme

Bei Arbeitnehmern, deren regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt innerhalb des Übergangsbereiches liegt, wird nicht das tatsächlich erzielte Arbeitsentgelt zur Beitragsberechnung zugrunde gelegt, sondern ein Betrag, der nach folgender Formel berechnet wird:

$$F \times 450 + \left[\frac{1.300}{1.300 - 450} \right] - \left[\frac{450}{1.300 - 450} \right] \times F \times (AE - 450)$$

Dabei ist AE das Arbeitsentgelt. Der Faktor F wird jährlich vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales festgelegt. Er spiegelt das Verhältnis zwischen den Pauschalbeiträgen für geringfügig entlohnte Beschäftigte und den durchschnittlichen Gesamtsozialversicherungsbeiträgen wider. Im Kalenderjahr 2020 ist der Faktor F mit dem Wert 0,7547 anzuwenden.

Setzt man diesen Wert in die vorgenannte Formel ein, können diese wie folgt vereinfacht werden:

$$\text{Beitragspflichtige Einnahme} = 1,1298647 \times AE - 168,8241176$$

Beispiel

Monatliches Entgelt 2020 750,00 Euro

Beitragspflichtige Einnahme

$1,1298647 \times 750,00 \text{ Euro} - 168,8241176 =$ 678,57 Euro

4.3.2.1. Beitragspflichtige Einnahme in Teilmonaten

Beginnt oder endet die Beschäftigung im Laufe eines Kalendermonats oder sind beitragsfreie Tage zu berücksichtigen (z. B. wegen Ablaufs der Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit), so ist zunächst das monatliche Arbeitsentgelt nach folgender Formel zu ermitteln:

$$\text{monatliches Arbeitsentgelt} = \frac{\text{anteiliges Arbeitsentgelt} \times 30}{\text{Kalendertage}}$$

Auf der Grundlage des monatlichen Arbeitsentgelts ist die beitragspflichtige Einnahme nach Maßgabe der oben beschriebenen Formeln zu ermitteln. Dann ist diese beitragspflichtige Einnahme entsprechend der Anzahl der Kalendertage, für die eine versicherungspflichtige Beschäftigung besteht, zu reduzieren.

Beispiel

Monatliches Entgelt 1.050,00 Euro

Beitragspflichtige Einnahme:

$1,1298647 \times 1.050,00 \text{ Euro} - 168,8241176 =$ 1.017,53 Euro

Ende des Beschäftigungsverhältnisses 11.09.2020

Vergütung für September 2020 450,00 Euro

Anteilige beitragspflichtige Einnahme September 2020:

$1017,53 \times 12 : 30 =$ 407,01 Euro

4.3.3. Schwankendes Arbeitsentgelt

In den Fällen, in denen zwar das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt innerhalb des Übergangsbereichs liegt, das tatsächliche Arbeitsentgelt jedoch in einzelnen Monaten die Grenze des Übergangsbereichs z. B. aufgrund schwankender Bezüge über- oder unterschreitet, kann die Formel für den Übergangsbereich nicht angewendet werden.

Sofern ein Arbeitsentgelt unterhalb von 450,01 Euro erzielt wird, ist die beitragspflichtige Einnahme nach folgender Formel zu ermitteln:

$$\text{Tatsächliches Arbeitsentgelt} \times 0,7547 = \text{beitragspflichtige Einnahme}$$

Beispiel

Ein Taxifahrer ist seit dem 01.08.2020 gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 600,00 Euro beschäftigt. Aufgrund eines unbezahlten Urlaubes erhält er im September 2020 ein davon abweichendes Arbeitsentgelt in Höhe von 300 Euro.

Beitragspflichtige Einnahme:

$1,1298647 \times 600,00 \text{ Euro} - 168,8241176 =$ 509,09 Euro

Beitragspflichtige Einnahme September 2020:

$300,00 \text{ Euro} \times 0,7547 =$ 226,41 Euro

Übersteigt das Arbeitsentgelt in einem Monat die obere Grenze des Übergangsbereichs (z. B. durch die Gewährung einer Einmalzahlung), ist keine Kürzung der beitragspflichtigen Einnahme vorzunehmen. Für die Beitragsberechnung ist in diesen Fällen das tatsächlich erzielte Arbeitsentgelt anzusetzen. Die Beiträge werden grundsätzlich je zur Hälfte vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer getragen.

4.3.4. Beitragsberechnung

Nach Ermittlung der reduzierten beitragspflichtigen Einnahme aus einer Beschäftigung mit einem Arbeitsentgelt innerhalb des Übergangsbereiches ist die Beitragsberechnung in drei Schritten vorzunehmen:

1. Gesamtbeitrag für jeden Versicherungszweig

Der Beitrag wird durch die Anwendung des jeweiligen halben Beitragssatzes auf die beitragspflichtige Einnahme und anschließender Verdoppelung des gerundeten Ergebnisses ermittelt.

Der ggf. von den Arbeitnehmern allein zu tragende Beitragszuschlag in der Pflegeversicherung bei Kinderlosigkeit ist durch Anwendung des Beitragszuschlags auf die reduzierte beitragspflichtige Einnahme gesondert zu berechnen und dem nach den besonderen beitragsrechtlichen Regelungen für den Übergangsbereich ermittelten Arbeitnehmerbeitragsanteil hinzuzurechnen.

2. Beitragsanteil des Arbeitgebers

Der Arbeitgeberbeitragsanteil zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung wird durch Anwendung des jeweiligen halben Beitragssatzes auf das der Beschäftigung zugrunde liegende Arbeitsentgelt ermittelt (in der Krankenversicherung ist zudem der halbe kassenindividuelle Zusatzbeitrag mit zu berücksichtigen).

Wichtig: Der Arbeitgeberbeitragsanteil ist für jeden Versicherungszweig eigenständig und nicht in Summe aller halben Beitragssätze zu berechnen.

Für Arbeitnehmer im Bundesland Sachsen wird der Beitragsanteil des Arbeitgebers in der Pflegeversicherung durch Anwendung des halben, um einen Prozentpunkt verminderten Beitragssatzes ermittelt.

3. Beitragsanteil des Arbeitnehmers

Der Abzug des jeweiligen Arbeitgeberbeitragsanteils von dem im ersten Schritt für jeden Versicherungszweig ermittelten Gesamtbeitrag ergibt den jeweiligen Beitragsanteil des Arbeitnehmers.

Beispiel

Seit Jahren beschäftigter, kinderloser Arbeitnehmer.

Arbeitsentgelt August 2020	550,00 Euro
Zusatzbeitrag seiner Krankenkasse	1 %

Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge für August 2020

Beitragspflichtige Einnahme	
$1,1298647 \times 550,00 \text{ Euro} - 168,8241176$	452,60 Euro

1. Gesamtbeitrag

Krankenversicherung:

Versicherungsbeitrag $(452,60 \text{ Euro} \times 7,3 \% \times 2) =$	66,08 Euro
---	------------

Kassenindividueller Zusatzbeitrag $(452,60 \text{ Euro} \times 0,5 \% \times 2) =$	4,52 Euro
--	-----------

Gesamtbeitrag =	70,60 Euro
-----------------	------------

Pflegeversicherung:

Versicherungsbeitrag $(452,60 \text{ Euro} \times 1,525 \% \times 2) =$	13,80 Euro
---	------------

Beitragszuschlag $(452,60 \text{ Euro} \times 0,25 \%) =$	1,13 Euro
---	-----------

Gesamtbeitrag:	14,93 Euro
----------------	------------

Rentenversicherung:

Gesamtbeitrag: $(452,60 \text{ Euro} \times 9,3 \% \times 2) =$	84,18 Euro
---	------------

Arbeitslosenversicherung:

Gesamtbeitrag: $(452,60 \text{ Euro} \times 1,2 \% \times 2) =$	10,86 Euro
---	------------

2. Beitragsanteil des Arbeitgebers

Krankenversicherung $(550,00 \text{ Euro} \times 7,3 \%) =$	40,15 Euro
---	------------

Kassenindividueller Zusatzbeitrag $(550,00 \text{ Euro} \times 0,5 \%) =$	2,75 Euro
---	-----------

Pflegeversicherung $(550,00 \text{ Euro} \times 1,525 \%) =$	8,39 Euro
--	-----------

Rentenversicherung $(550,00 \text{ Euro} \times 9,3 \%) =$	51,15 Euro
--	------------

Arbeitslosenversicherung $(550,00 \text{ Euro} \times 1,2 \%) =$	6,60 Euro
--	-----------

3. Beitragsanteil des Arbeitnehmers

<i>Krankenversicherung (66,08 Euro - 40,15 Euro) =</i>	<i>25,93 Euro</i>
<i>Kassenindividueller Zusatzbeitrag (4,52 Euro - 2,75 Euro) =</i>	<i>1,77 Euro</i>
<i>Pflegeversicherung (14,93 Euro - 8,39 Euro) =</i>	<i>6,54 Euro</i>
<i>Rentenversicherung (84,18 Euro - 51,15 Euro) =</i>	<i>33,03 Euro</i>
<i>Arbeitslosenversicherung (10,86 Euro - 6,60 Euro) =</i>	<i>4,26 Euro</i>

Besteht nach besonderen Regelungen in einzelnen Zweigen der Sozialversicherung Versicherungsfreiheit oder liegt eine Befreiung von der Versicherungspflicht vor, sind zu den betreffenden Versicherungszweigen keine Beiträge zu zahlen.

Der für Beschäftigte zu zahlende Arbeitgeberanteil zur Rentenversicherung, wenn diese als Bezieher einer Altersvollrente bzw. Versorgung (z. B. nach beamtenrechtlichen Vorschriften oder Grundsätzen) oder wegen Vollendung des für die Vollrente wegen Alters erforderlichen Lebensjahres oder wegen einer Beiträgerstattung aus eigener Versicherung rentenversicherungsfrei sind, ist auch bei Beschäftigungen im Übergangsbereich zu zahlen.

4.3.4.1. Mehrere Beschäftigungen

Insbesondere bei geringfügigen Nebenbeschäftigungen können die besonderen Vorschriften über die Zusammenrechnung mit der Hauptbeschäftigung in einzelnen Zweigen der Sozialversicherung zu verschiedenen versicherungs- und beitragsrechtlichen Beurteilungen der Haupt- und Nebenbeschäftigungen führen.

Bleibt die Nebenbeschäftigung in einzelnen Versicherungszweigen versicherungsfrei, sind zu den betreffenden Versicherungszweigen auch keine individuellen Beiträge aus der Nebenbeschäftigung zu zahlen.

Werden mehrere (ggf. durch Zusammenrechnung) versicherungspflichtige Beschäftigungen ausgeübt, deren Arbeitsentgelte jedoch in der Summe innerhalb des Übergangsbereichs liegen, wird die für die Berechnung der Arbeitnehmerbeitragsanteile zugrunde zu legende reduzierte beitragspflichtige Einnahme für die einzelnen Beschäftigungen wie folgt berechnet:

$$\frac{F \times 450 + \left(\frac{1.300}{1.300 - 450} \right) - \left[\frac{450}{1.300 - 450} \right] \times F}{GAE} \times (GAE - 450) \times EAE$$

Vereinfachte Formel:

$$\frac{(1,1298647 \times \text{GAE} - 168,8241176) \times \text{EAE}}{\text{GAE}}$$

EAE = Einzelarbeitsentgelt

GAE = Gesamtarbeitsentgelt

Der Arbeitnehmer hat seinen Arbeitgebern die für die Beitragsberechnung erforderlichen Angaben über die Höhe der jeweiligen monatlichen Arbeitsentgelte der einzelnen Beschäftigungen zu machen.

Beispiel

<i>Beschäftigung bei Arbeitgebern A und B ab</i>	<i>01.07.2020</i>
<i>Monatliches Arbeitsentgelt Arbeitgeber A</i>	<i>340,00 Euro</i>
<i>Monatliches Arbeitsentgelt Arbeitgeber B</i>	<i>380,00 Euro</i>
<i>Summe</i>	<i>720,00 Euro</i>

Zwischenergebnis:

Die dem Grunde nach versicherungsfreien (Ausnahme Rentenversicherung) geringfügig entlohnten Beschäftigungen sind zusammenzurechnen. Das addierte monatliche Gesamtentgelt (720,00 Euro) liegt innerhalb der Grenzen zur Anwendung des Übergangsbereichs.

Beitragspflichtige Einnahmen:

Arbeitgeber A:

$$\frac{(1,1298647 \times 720,00 \text{ Euro} - 168,8241176) \times 340,00 \text{ Euro}}{720,00 \text{ Euro}} = 304,43 \text{ Euro}$$

Arbeitgeber B:

$$\frac{(1,1298647 \times 720,00 \text{ Euro} - 168,8241176) \times 380,00 \text{ Euro}}{720,00 \text{ Euro}} = 340,25 \text{ Euro}$$

4.3.5. Umlagen nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG)

Das Arbeitsentgelt aus einer Beschäftigung, bei dem die besonderen Berechnungsvorschriften des Übergangsbereichs anzuwenden sind, ist nach dem AAG grundsätzlich umlagepflichtig. Für die Umlage des Ausgleichsverfahrens der Arbeitgeberaufwendungen bei Arbeitsunfähigkeit (U1) und Mutterschaftsleistungen (U2) ist das Arbeitsentgelt maßgebend, nach dem die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung bei Versicherungspflicht zu bemessen wären. Beitragspflichtig ist allerdings nur das laufende Arbeitsentgelt.

Für Beschäftigte mit einem Arbeitsentgelt innerhalb des Übergangsbereichs ist für die Berechnung der Umlagen die reduzierte beitragspflichtige Einnahme zur Rentenversicherung maßgebend. Übersteigt das Arbeitsentgelt in einem Monat die obere Grenze des Übergangsbereichs (z. B. durch eine Einmalzahlung), ist keine Kürzung der beitragspflichtigen Einnahme vorzunehmen. Für die Umlagenberechnung ist in diesen Fällen das tatsächlich erzielte Arbeitsentgelt zu berücksichtigen.

4.3.6. Insolvenzgeldumlage

Die Umlage wird vom laufenden und einmalig gezahlten rentenversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt erhoben. Der Umlagesatz wurde durch Rechtsverordnung für das Kalenderjahr 2020 auf 0,06 % festgelegt.

Für Arbeitnehmer, die eine versicherungspflichtige Beschäftigung mit einem Arbeitsentgelt innerhalb des Übergangsbereichs ausüben, gilt als umlagepflichtiges Arbeitsentgelt die reduzierte beitragspflichtige Einnahme.

4.3.7. Unfallversicherung

In der gesetzlichen Unfallversicherung sind alle abhängig Beschäftigten unabhängig von der Höhe ihres Arbeitsentgelts kraft Gesetzes versichert. Dies gilt auch für Arbeitnehmer in einem Beschäftigungsverhältnis mit einem Arbeitsentgelt innerhalb des Übergangsbereichs. Gegenüber den Berufsgenossenschaften ist immer das tatsächliche Arbeitsentgelt (alle laufenden und einmaligen Einnahmen aus dem Beschäftigungsverhältnis) nachzuweisen. Die Beiträge werden individuell je nach zuständiger Berufsgenossenschaft und Gefahrart erhoben.

4.4. Meldungen

Für Beschäftigte mit einem Arbeitsentgelt innerhalb des Übergangsbereichs werden die gleichen Meldungen erstattet, wie sie auch für andere sozialversicherungs-pflichtig Beschäftigte erstellt werden müssen.

Zusätzlich zu den anderen Schlüsselzahlen (z. B. für die Beitragsgruppen) gibt es für Beschäftigten innerhalb des Übergangsbereichs das Feld „Kennzeichen Midijob“, das nur dann ausgefüllt werden muss, wenn mit der Meldung Arbeitsentgelt gemeldet wird. Dabei sind folgende Schlüsselzahlen vorgesehen:

- 0 = kein Arbeitsentgelt innerhalb der Grenzen des § 20 Abs. 2 SGB IV/Verzicht (Hinweis: Ein Verzicht ist nur noch für Meldezeiträume bis zum 30.06.2019 relevant.)
- 1 = Arbeitsentgelt durchgehend innerhalb der Grenzen des § 20 Abs. 2 SGB IV
- 2 = Arbeitsentgelt sowohl innerhalb als auch außerhalb der Grenzen des § 20 Abs. 2 SGB IV

Werden die Beiträge aus einem reduzierten Entgelt berechnet, hat der Arbeitgeber zusätzlich das Arbeitsentgelt zu melden, das ohne Anwendung dieser Regelung zu berücksichtigen wäre (Datenfeld „Entgelt Rentenberechnung“), damit die Deutsche Rentenversicherung auf dieser Basis die Entgeltpunkte ermitteln kann.

viactiv.de | Kostenlose Servicenummer 24/7
0800 222 12 11