

Mögliche Kosten bei Einstellung eines zweiten Gemeindearbeiters ab 2024

<i>Amt Schönberger Land</i> Fachbereich I Datum 19.12.2023	<i>Bearbeitung:</i> Kristin Schmidt <i>Bearbeiter/in-Telefonnr.:</i> 038828/330-1112
---	---

<i>Beratungsfolge</i>	<i>Geplante Sitzungstermine</i>	<i>Ö / N</i>
Gemeindevertretung Siemz-Niendorf (Vorberatung)		Ö

Sachverhalt

Die Gemeindevertretung der Gemeinde Siemz-Niendorf hat in ihrer Sitzung am 19.10.2023 die Verwaltung darum gebeten, Möglichkeiten aufzuzeigen, wie eine weitere geringfügige Beschäftigung in der Gemeinde aussehen könnte und ob evtl. eine Sozialversicherungspflicht bei bestimmten Arbeitsverhältnissen entfällt.

Möglichkeit 1: Kurzfristige Beschäftigung

Eine kurzfristige Beschäftigung darf nicht länger als 3 Monate oder 70 Arbeitstage im Kalenderjahr dauern. Der Mindestlohn beträgt ab 01.01.2024 12,41 €/Std. Sie ist sozialversicherungsfrei – lediglich Beiträge zur Unfallversicherung sind vom Arbeitgeber zu tragen. Voraussetzung ist, dass diese Beschäftigung nicht regelmäßig, sondern nur gelegentlich ausgeübt werden darf. Sie darf also nicht einer ständigen Wiederholung unterliegen und über mehrere Jahre dauern. Es besteht Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und den gesetzlichen Mindesturlaub.

Möglichkeit 2: Geringfügige Beschäftigung

Das Entgelt darf monatlich regelmäßig nicht 538 € überschreiten. Der AG zahlt einen Pauschalbetrag von 13 % vom Entgelt an die Krankenversicherung, pauschal 15 % an die Rentenversicherung und 2 % Lohnsteuer. Bei einer monatlichen Entgeltzahlung von 538 € dürfte der Beschäftigte im Monat max. 43,35 Stunden arbeiten, damit der Mindestlohn nicht unterschritten wird. Je geringer das mtl. Entgelt ausfällt, desto mehr verringert sich auch die Arbeitszeit.

In beiden Fällen müssen die Arbeitszeiten durch den Arbeitgeber aufgezeichnet werden. Die Aufzeichnungen müssen 2 Jahre aufbewahrt werden und bei einer evtl. Prüfung dem Zoll vorgelegt werden.

Dieser Beschlussvorlage ausschnittsweise beigefügt ist der Ratgeber des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zur geringfügigen Beschäftigung (relevante Aussagen sind farblich markiert). Der komplette Ratgeber ist einsehbar auf der Website:

<https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Broschueren/a630-geringfuegige-beschaeftigung-und-beschaeftigung-im-uebergangsbereich.html>

Beschlussvorschlag

Um Beratung wird gebeten.

Finanzielle Auswirkungen

Anlage/n

1	Ratgeber zur geringfügigen Beschäftigung (öffentlich)
---	---

1. Geringfügig entlohnte Beschäftigung

(§ 8 Abs. 1 Nr. 1 Viertes Buch
Sozialgesetzbuch – SGB IV)

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung liegt vor, wenn das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung regelmäßig 520 Euro monatlich nicht überschreitet.

ENTGELTGRENZE

520 €

Das regelmäßige Arbeitsentgelt ermittelt sich abhängig von der Anzahl der Monate, für die eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt besteht, wobei maximal ein Jahreszeitraum (12 Monate) zugrunde zu legen ist. Dabei darf das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt im Durchschnitt 520 Euro nicht übersteigen (maximal 6.240 Euro pro Jahr bei durchgehender, mindestens 12 Monate dauernder Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt in jedem Monat).

Einmalzahlungen werden dem regelmäßigen Verdienst hinzugerechnet, wenn sie vertraglich zugesichert und wiederkehrend sind. Das gilt in der Regel für Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Dann sind sie bei der Ermittlung des regelmäßigen monatlichen Verdienstes mit zu berücksichtigen. Sollte die jährliche Verdienstgrenze von 6.240 Euro durch eine unvorhersehbare Einnahme überschritten werden, führt dies grundsätzlich zur Sozialversicherungspflicht. Seit dem 1. Oktober 2022 gilt jedoch eine gesetzliche Ausnahmeregelung (§ 8 Absatz 1b SGB IV). Die Geringfügigkeitsgrenze darf danach innerhalb eines Jahres in maximal zwei Monaten um einen Betrag bis zur Höhe der Geringfügigkeitsgrenze (maximal 520 Euro monatlich) unvorhersehbar überschritten werden. Dies ermöglicht dem Arbeitgeber zum Beispiel, aufgrund eines außergewöhnlich guten Geschäftsergebnisses eine Prämie zu zahlen, ohne dass hierdurch der Status einer geringfügigen Beschäftigung beendet wird. Bei unvorhersehbaren Ereignissen können ausnahmsweise in einem begrenzten Umfang auch Überstunden geleistet werden. Dies gilt jedoch nicht für vorhersehbare Personalengpässe wie etwa im Weihnachtsgeschäft.

1.1 Sozialversicherung

1.1.1 Krankenversicherung

**KRANKEN-
VERSICHERUNG:**
Arbeitgeber zahlt
pauschal 13 %

Der Arbeitgeber zahlt Pauschalbeiträge in Höhe von 13 % des Arbeitsentgelts an die gesetzliche Krankenversicherung. Das gilt jedoch nur für geringfügig entlohnt Beschäftigte, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert (auch familienversichert) sind. Zusätzliche Ansprüche entstehen aus diesen Beiträgen nicht, weil diese Beschäftigten bereits vollen Krankenversicherungsschutz haben. Dementsprechend besteht auch kein Anspruch auf Krankengeld aus diesem Beschäftigungsverhältnis.

Für geringfügig entlohnt Beschäftigte, die privat versichert sind und die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenversicherung und auch nicht als Familienmitglied mitversichert sind, hat der Arbeitgeber keine Pauschalbeiträge zu entrichten.



1.1.2 Rentenversicherung

Geringfügig entlohnte Beschäftigte unterliegen grundsätzlich der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung. Dies gilt auch für Rentnerinnen und Rentner, die eine Teilrente wegen Alters oder eine Rente wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung beziehen und seit dem 1. Januar 2017 darüber hinaus für Altersvollrentnerinnen und -rentner bis zum Ablauf des Monats, in dem sie die Regelaltersgrenze erreichen. In diesen Fällen zahlen sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer Beiträge zur Rentenversicherung.

Der Arbeitgeber zahlt Beiträge in Höhe von 15 % des Arbeitsentgeltes zur Rentenversicherung, der Arbeitnehmer in Höhe von 3,6%. Damit erwirbt die oder der geringfügig entlohnte Beschäftigte Ansprüche auf das gesamte Leistungsspektrum der gesetzlichen Rentenversicherung (Anspruch auf Rehabilitation, Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit, Altersrenten, Rentenberechnung nach Mindesteinkommen) sowie Anspruch auf die Förderung nach der sogenannten Riester-Rente. Die monatliche Rente aus einem Jahr geringfügiger Beschäftigung mit einem monatlichen Entgelt von 520 Euro beträgt 5,21 Euro.

Zuschläge an Entgeltpunkten aus Beiträgen nach Beginn einer Rente wegen Alters werden frühestens mit Ablauf des Kalendermonats des Erreichens der Regelaltersgrenze und danach jährlich zum 1. Juli berücksichtigt.

RENTEN- VERSICHERUNG:

Arbeitgeber-
beitrag 15 %

Arbeitnehmer-
beitrag 3,6 %

Aus jedem Kalendermonat einer versicherungspflichtigen geringfügig entlohnten Beschäftigung resultiert ein anrechenbarer Kalendermonat mit einer Beitragszeit, die auf die Wartezeit für den späteren Rentenanspruch angerechnet werden kann. Um beispielsweise eine Regelaltersrente beanspruchen zu können, muss der Versicherte eine Wartezeit von fünf Jahren (60 Kalendermonate) erfüllen. Auf diese Wartezeit werden neben Kalendermonaten mit Beitragszeiten aus einer rentenversicherungspflichtigen Beschäftigung oder Tätigkeit zum Beispiel auch Zeiten der Kindererziehung angerechnet.

Befreiung von der
Versicherungspflicht möglich



Geringfügig entlohnt Beschäftigte können sich auf Antrag von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung befreien lassen (Verfahren vgl. Punkt 5.3). In diesem Fall zahlt nur der Arbeitgeber Pauschalbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung in Höhe von 15 % des Arbeitsentgeltes. Aus diesen Pauschalbeiträgen erwachsen der oder dem Beschäftigten bei der Rentenberechnung lediglich Vorteile in Form eines Zuschlags an Entgeltpunkten, aus dem wiederum in begrenztem Umfang Wartezeitmonate ermittelt werden. Aus einem Jahr geringfügig entlohnter Beschäftigung mit einem monatlichen Entgelt von 520 Euro, in der sich die oder der Beschäftigte von der Rentenversicherungspflicht hat befreien lassen, ergeben sich 4,20 Euro monatliche Rente und fünf Kalendermonate Wartezeit.

Altersvollrentnerinnen und -rentner vor Erreichen der Regelaltersgrenze sind bei Aufnahme einer geringfügig entlohnten Beschäftigung ab 1. Januar 2017 bis zum Ablauf des Monats, in dem sie die Regelaltersgrenze erreichen, rentenversicherungspflichtig. Auch sie können sich - wie alle anderen geringfügig entlohnt Beschäftigten - auf Antrag von der Versicherungspflicht befreien lassen (Verfahren vgl. Punkt 5.3). Unabhängig von einer Befreiung zahlt der Arbeitgeber grundsätzlich den Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung von 15 %, der sich bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze wie bei sonstigen geringfügig entlohnt Beschäftigten auswirkt.

Altersvollrentner
vor und nach der
Regelaltersgrenze

Nach Erreichen der Regelaltersgrenze sind geringfügig entlohnt beschäftigte Altersvollrentnerinnen und -rentner versicherungsfrei. Der Arbeitgeberbeitrag wirkt sich dann nicht mehr rentensteigernd aus. Seit dem 1. Januar 2017 können jedoch geringfügig entlohnt beschäftigte Altersvollrentnerinnen und -rentner auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichten und eigene Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung zahlen. So werden der Rentenbeitrag der oder des Beschäftigten und der des Arbeitgebers rentensteigernd berücksichtigt. Die Altersvollrente erhöht sich entsprechend der neu erworbenen Zuschläge an Entgeltpunkten zum 1. Juli des Folgejahres. Die Entscheidung zur Versicherungspflicht bleibt für die gesamte Dauer der geringfügig entlohnten Beschäftigung bindend.

Personen, die als geringfügig entlohnt beschäftigte vorzeitige Altersvollrentnerinnen und -rentner am 31. Dezember 2016 versicherungsfrei waren, bleiben weiterhin rentenversicherungsfrei. Sie können aber seit dem 1. Januar 2017 auf die Versicherungsfreiheit verzichten und Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung zahlen.

Geringfügig entlohnt Beschäftigte, die sich in einer bereits am 31. Dezember 2016 ausgeübten geringfügig entlohnten Beschäftigung von der Versicherungspflicht auf Antrag haben befreien lassen, bleiben wegen der Bindungswirkung der Befreiung von der Versicherungspflicht befreit; sie können auch nicht später auf Versicherungsfreiheit verzichten. Haben sie sich vor dem 1. Januar 2017 in einer geringfügig entlohnten Beschäftigung nicht befreien lassen, können sie später auf die Versicherungsfreiheit verzichten und Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung zahlen, um die Rente zu steigern.

Arbeitsentgelt ab 175 Euro monatlich

Beträgt das monatliche Entgelt aus der geringfügig entlohnten Beschäftigung mehr als 175 Euro, trägt die oder der Beschäftigte die Differenz zwischen dem Beitragsanteil des Arbeitgebers (15 %) zum vollen Beitragssatz von 18,6 % (Differenz 3,6 %).

BEISPIEL

Ein geringfügig entlohnt Beschäftigter mit einem Verdienst von 520 Euro im Monat hat somit einen Beitrag von monatlich 18,72 Euro (3,6 % von 520 Euro) aufzubringen.

Arbeitsentgelt unter 175 Euro monatlich

Beträgt das monatliche Entgelt aus der geringfügig entlohnten Beschäftigung weniger als 175 Euro, ist der Mindestbeitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung zu beachten. Die oder der Beschäftigte zahlt in diesem Fall die Differenz zwischen dem Beitragsanteil des Arbeitgebers (15 % des Arbeitsentgeltes) und dem Mindestbeitrag. Der Mindestbeitrag errechnet sich aus 18,6 % von 175 Euro, er beträgt somit 32,55 Euro.

BEISPIEL

Beträgt der Verdienst eines geringfügig entlohnt Beschäftigten 150 Euro im Monat ergeben sich folgende Beiträge:

Gesamtbeitrag: 18,6% von 175 Euro = 32,55 Euro

Davon

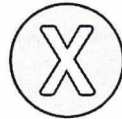
Arbeitgeber: 15% von 150 Euro = 22,50 Euro

Arbeitnehmer: 32,55 Euro (Gesamtbeitrag) abzüglich
22,50 Euro (Arbeitgeberbeitrag) = 10,05 Euro

1.1.3 Arbeitslosen- und Pflegeversicherung

Geringfügig entlohnt beschäftigte Personen unterliegen nicht der Versicherungspflicht in der Arbeitslosen- und Pflegeversicherung. Daher sind für sie keine Beiträge zu diesen Versicherungszweigen abzuführen.

Keine Beiträge zur
Arbeitslosen- und
Pflegeversicherung

**1.1.4 Unfallversicherung**

In der gesetzlichen Unfallversicherung sind alle abhängig Beschäftigten unabhängig von der Höhe ihres Arbeitsentgeltes – somit auch geringfügig Beschäftigte – kraft Gesetzes gegen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten versichert. Zuständig für die Versicherung sind die nach Branchen gegliederten Berufsgenossenschaften, für private Haushalte je nach Landesrecht die Unfallkassen oder Gemeindeunfallversicherungsverbände.

Auch geringfügig
Beschäftigte sind
gegen Arbeitsunfälle
und Berufskrank-
heiten versichert



Der Arbeitgeber meldet das Beschäftigungsverhältnis dem zuständigen Unfallversicherungsträger. Dieser legt die Höhe der Beiträge entsprechend dem Aufwendungsbedarf und den Gefährdungsrisiken der versicherten Personengruppe selbst fest und teilt dem Arbeitgeber den zu zahlenden Beitrag durch einen Bescheid mit. Die Beitragslast muss allein der Arbeitgeber tragen.

Tritt ein Arbeitsunfall der oder des Beschäftigten ein, hat der Arbeitgeber diesen dem zuständigen Unfallversicherungsträger zu melden, damit die oder der Beschäftigte die ihm zustehenden Leistungen erhalten kann.



1.1.5 Umlagen

Geringfügig entlohnt beschäftigte Personen haben Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall sowie auf finanzielle Absicherung bei Mutterschaft und - sofern sie bei einem gewerblichen Arbeitgeber beschäftigt sind - bei Insolvenz des Arbeitgebers.

Grundsätzlich müssen alle Arbeitgeber, die in der Regel nicht mehr als 30 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigen, an einem Umlageverfahren (U1-Verfahren) teilnehmen. Darüber werden den beteiligten Arbeitgebern von den Krankenkassen die Aufwendungen für Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall teilweise erstattet. Im sogenannten U2-Verfahren erfolgt der vollumfängliche Ausgleich der Aufwendungen bei Mutterschaft. Für beide Umlageverfahren zahlen die Arbeitgeber Umlagebeiträge an die Krankenkassen. Gewerbliche Arbeitgeber müssen zusätzlich die Insolvenzgeldumlage zahlen.

1.2 Zusammentreffen mehrerer Beschäftigungen

1.2.1 Mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen

Mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen werden zusammengerechnet, ebenso geringfügig entlohnte Beschäftigungen im gewerblichen Bereich und im Privathaushalt. Wird die Geringfügigkeitsgrenze von 520 Euro überschritten, tritt vom Tag des Überschreitens an neben der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung auch Versicherungspflicht in der Kranken-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung ein (im Bereich von 520,01 Euro bis 2.000 Euro gemäß den Regelungen im Übergangsbereich).

Alle geringfügig entlohnten Beschäftigungen werden zusammengerechnet



1.2.2 Geringfügig entlohnte Beschäftigung(en) mit Hauptbeschäftigung

Neben einer sozialversicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung kann eine geringfügig entlohnte Beschäftigung kranken-, arbeitslosen- und pflegeversicherungsfrei ausgeübt werden. Außerdem kann sich die oder der Beschäftigte auf Antrag von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung befreien lassen (Verfahren vgl. Punkt 5.3). Jede weitere geringfügig entlohnte Beschäftigung wird mit der Hauptbeschäftigung zusammengerechnet und unterfällt damit der Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung (Ausnahme: Arbeitslosenversicherung).

Zu beachten:

In den Fällen, in denen ein Sozialversicherungsträger erst später feststellt, dass infolge einer Zusammenrechnung die Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird, tritt die Versicherungspflicht in der Kranken-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung erst ab dem Zeitpunkt ein, zu dem diese Feststellung durch den Sozialversicherungsträger gegenüber dem Arbeitnehmer und Arbeitgeber durch Bescheid mitgeteilt wurde.



1.2.3 Mehrere Beschäftigungen bei demselben Arbeitgeber

In den Fällen, in denen eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer bei demselben Arbeitgeber gleichzeitig mehrere Beschäftigungen ausübt, ist sozialversicherungsrechtlich ohne Rücksicht auf die arbeitsvertragliche Gestaltung von einem einheitlichen Beschäftigungsverhältnis auszugehen.

1.3 Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze

Überschreitet das regelmäßige Arbeitsentgelt die Geringfügigkeitsgrenze von 520 Euro, so tritt vom Tage des Überschreitens an neben der Rentenversicherungspflicht auch Versicherungspflicht in der Kranken-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung ein (im Bereich von 520,01 Euro bis 2.000 Euro gemäß den Regelungen zum Übergangsbereich). Das gilt auch, wenn die Geringfügigkeitsgrenze unvorhersehbar über den zulässigen Umfang hinaus (vgl. unter 1.) überschritten wird.



4. Kurzfristige Beschäftigung oder Saison- beschäftigung

(§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV)

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt vor, wenn die Beschäftigung von vornherein auf nicht mehr als drei Monate oder insgesamt 70 Arbeitstage im Kalenderjahr begrenzt ist und – sofern das Arbeitsentgelt im Monat 520 Euro überschreitet – diese Beschäftigung nicht berufsmäßig ausgeübt wird. Dies gilt auch für Saisonarbeitskräfte. Dabei muss die Beschäftigung aber entweder vertraglich oder nach der Art des Beschäftigungsverhältnisses begrenzt angelegt sein.

Drei Monate oder
70 Arbeitstage
im Jahr = kurzfristige
Beschäftigung

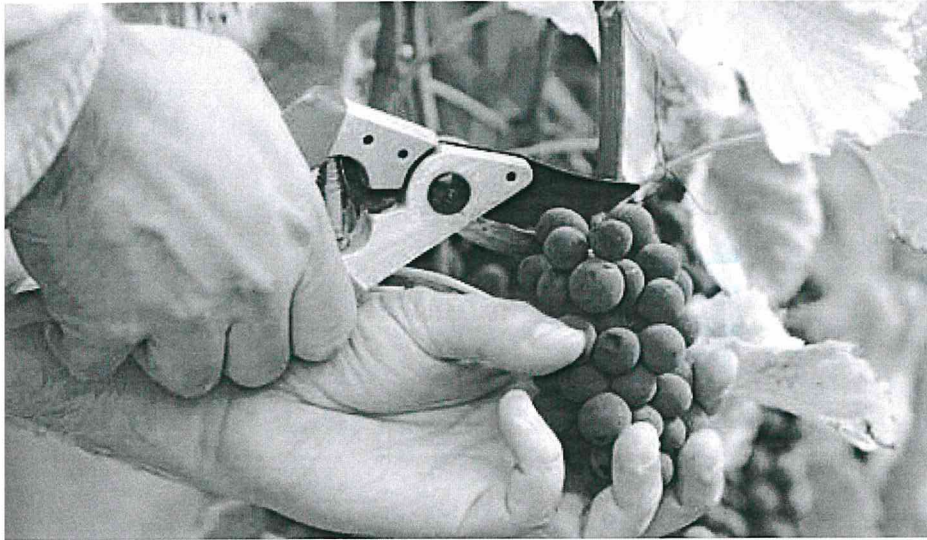


Eine kurzfristige Beschäftigung liegt nur dann vor, wenn sie nicht regelmäßig, sondern gelegentlich ausgeübt wird. Hierzu gehören auch Beschäftigungen, die zum Beispiel durch eine längstens für ein Jahr befristete Rahmenvereinbarung mit Arbeitseinsätzen von maximal 70 Arbeitstagen oder drei Monate befristet sind. Eine kurzfristige Beschäftigung liegt hingegen nicht vor, wenn die Beschäftigung bei vorausschauender Betrachtung von vornherein auf ständige Wiederholung gerichtet ist und über mehrere Jahre hinweg ausgeübt werden soll, also eine hinreichende Vorhersehbarkeit von Dauer und Zeitpunkt der einzelnen Arbeitseinsätze besteht. In diesem Fall handelt es sich um eine regelmäßige Beschäftigung.

Berufsmäßigkeit

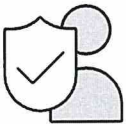
Eine berufsmäßige Beschäftigung liegt vor, wenn die Beschäftigung nicht von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung für den Arbeitnehmer ist. Die Beschäftigung darf nicht allein für die Sicherung des Lebensunterhalts und Lebensstandards bestimmend sein. Die Berufsmäßigkeit kann sich aus dem Status der oder des Beschäftigten oder aus dem Erwerbsverhalten ergeben.

Üben Beschäftigte neben der kurzfristigen Beschäftigung noch eine Hauptbeschäftigung oder selbständige Tätigkeit aus, liegt generell keine Berufsmäßigkeit vor. Bei Arbeitslosen und Empfängerinnen und Empfängern von Sozialhilfe wird hingegen grundsätzlich Berufsmäßigkeit unterstellt.



4.1 Sozialversicherung

Für eine kurzfristige Beschäftigung sind weder von der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer noch vom Arbeitgeber Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung abzuführen. Seit dem 1. Januar 2022 haben Arbeitgeber von kurzfristig Beschäftigten der Minijob-Zentrale das Vorliegen eines Krankenversicherungsschutzes, d.h. ob ein privater oder ein gesetzlicher Krankenversicherungsschutz besteht, zu melden. Kurzfristig Beschäftigte sind gesetzlich unfallversichert und haben Anspruch auf Entgeltfortzahlung im



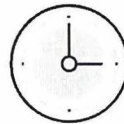
Krankheitsfall sowie auf finanzielle Absicherung bei Mutterschaft und - sofern sie bei einem gewerblichen Arbeitgeber beschäftigt sind - bei Insolvenz des Arbeitgebers. Der Arbeitgeber zahlt die Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung (siehe Punkt 1.1.4) und die Umlage U 2 sowie ggf. die Umlage U 1 und die Insolvenzgeldumlage (siehe Punkte 1.1.5 und 2.1.5).

4.2 Zusammentreffen mehrerer Beschäftigungen

4.2.1 Mehrere kurzfristige Beschäftigungen

Bei der Frage, ob die Zeiträume von drei Monaten oder 70 Arbeitstagen überschritten werden, sind die Zeiten mehrerer aufeinanderfolgender kurzfristiger Beschäftigungen zusammenzurechnen. Es ist somit jeweils bei Beginn einer neuen kurzfristigen Beschäftigung zu prüfen, ob diese mit den schon im laufenden Kalenderjahr ausgeübten Beschäftigungen die Grenze von drei Monaten oder 70 Arbeitstagen überschreitet. Um zu gewährleisten, dass die Zeitgrenzen für die kurzfristige Beschäftigung eingehalten werden, wurde eine melde-rechtliche Maßnahme zum 1. Januar 2022 eingeführt: die Minijob-Zentrale als zuständige Einzugsstelle meldet an den Meldepflichtigen (Arbeitgeber oder eine beauftragte Stelle) unverzüglich, nachdem er die kurzfristig Beschäftigte bzw. den kurzfristig Beschäftigten angemeldet hat, ob eine weitere kurzfristige Beschäftigung im Kalenderjahr besteht oder bestanden hat. Werden infolge des Zusammenrechnens mehrerer kurzfristiger Beschäftigungen die maßgeblichen Zeitgrenzen überschritten, liegt eine regelmäßig ausgeübte Beschäftigung vor, die der Sozialversicherungspflicht unterliegt. Dies gilt jedoch nicht, wenn eine geringfügig entlohnte Beschäftigung vorliegt, also die Verdienstgrenze von 520 Euro nicht überschritten wird.

Die Zeiten
mehrerer
kurzfristiger
Beschäftigungen
werden addiert



Beachten Sie:

In den Fällen, in denen ein Sozialversicherungsträger erst im Nachhinein feststellt, dass infolge Zusammenrechnung die Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird, tritt die Versicherungspflicht erst ab dem Zeitpunkt ein, an dem diese Feststellung durch den Sozialversicherungsträger gegenüber der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber durch Bescheid mitgeteilt wurde.

Dies gilt nicht, wenn der Arbeitgeber vorsätzlich oder grob fahrlässig versäumt hat, den Sachverhalt für die versicherungsrechtliche Beurteilung der Beschäftigung aufzuklären.

4.2.2 Kurzfristige Beschäftigung und geringfügig entlohnte Beschäftigung

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung (im gewerblichen Bereich oder im Privathaushalt) und eine kurzfristige Beschäftigung werden nicht zusammengerechnet.

4.2.3 Kurzfristige Beschäftigung und Hauptbeschäftigung

Eine kurzfristige Beschäftigung und eine sozialversicherungspflichtige Hauptbeschäftigung werden ebenfalls nicht zusammengerechnet.

4.2.4 Mehrere Beschäftigungen bei demselben Arbeitgeber

Die Ausführungen zu Punkt 1.2.3 gelten entsprechend.

4.3 Überschreiten der Zeitgrenze von drei Monaten oder 70 Arbeitstagen

Überschreitet eine kurzfristige Beschäftigung entgegen der ursprünglichen Erwartung die Zeitdauer von drei Monaten oder 70 Arbeitstagen, so tritt vom Tage des Überschreitens an Sozialversicherungspflicht ein (Ausnahme: die Merkmale einer geringfügig entlohnten Beschäftigung liegen vor).

5. Verfahren

5.1 Geringfügige Beschäftigung

Alle geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse müssen wie andere Beschäftigungsverhältnisse der Sozialversicherung gemeldet werden, d. h. geringfügig entlohnte Beschäftigungen mit einem monatlichen Verdienst bis zu 520 Euro sowie kurzfristige Beschäftigungen sind in das normale Meldeverfahren einbezogen.

Allerdings sind die Meldungen immer bei der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See (Minijob-Zentrale) und nicht bei den Krankenkassen einzureichen.

Der Arbeitgeber muss nicht nur die An- und Abmeldungen, sondern auch alle anderen Meldungen an die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See richten. Für die Meldungen der Beschäftigungsverhältnisse zur gesetzlichen Unfallversicherung gelten die Ausführungen zu Punkt 1.1.4.

5.2 Geringfügig entlohnte Beschäftigung in Privathaushalten

Für geringfügig entlohnte Beschäftigungen in Privathaushalten ist mit dem Haushaltsscheckverfahren ein vereinfachtes Melde- und Beitragsverfahren obligatorisch. In diesem Rahmen ist ein allgemeines Meldeverfahren also nicht erforderlich. Der Arbeitgeber kann die Beschäftigung bei der Minijob-Zentrale online, schriftlich oder telefonisch anmelden. Die Minijob-Zentrale ist der Ansprechpartner des Arbeitgebers bei der Abwicklung des Haushaltsscheckverfahrens. Unterlagen und Erläuterungen zum Haushaltsscheckverfahren finden sich im Internet unter www.minijobzentrale.de. Die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See (Minijob-Zentrale) vergibt die Betriebsnummer für den Arbeitgeber, berechnet

Haushaltsscheckverfahren bei der Minijob-Zentrale



den Gesamtsozialversicherungsbeitrag, die Umlagen nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz sowie die Pauschsteuer und zieht per Lastschriftverfahren an zwei Stichtagen (31. Januar und 31. Juli) die Beträge ein. Die Minijob-Zentrale bescheinigt dem Arbeitgeber auch die für die steuerliche Absetzbarkeit maßgebenden Aufwendungen. Auch die Unfallversicherung ist in das Haushaltsscheckverfahren integriert. Damit erfolgt die allgemeine Anmeldung und der Beitragseinzug nicht über die Unfallversicherungsträger, sondern ebenfalls über die MinijobZentrale (vgl. Punkt 2.1.4).



5.3 Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht

Der Antrag der oder des Beschäftigten auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht ist dem Arbeitgeber zu übergeben. Dieser versieht ihn mit einem Eingangsstempel und nimmt ihn zu den Lohnunterlagen. Der Eingang des Antrages ist mit der darauffolgenden Entgeltabrechnung, spätestens innerhalb von sechs Wochen, vom Arbeitgeber an die Minijob-Zentrale zu melden. Diese kann dem Befreiungsantrag innerhalb eines Monats ab dem Zeitpunkt des Eingangs der Meldung bei der Minijob-Zentrale widersprechen. Erfolgt kein Widerspruch, gilt die Befreiung ab Beginn des Monats des Befreiungsantrages.



HINWEIS

Erfolgt die Meldung des Arbeitgebers verspätet, wirkt die Befreiung von der Versicherungspflicht erst vom Beginn des auf den Ablauf der Widerspruchsfrist folgenden Monats an.

6. Arbeitsrecht

Grundsätzlich sind geringfügig beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer arbeitsrechtlich ihren vollzeitbeschäftigten Kolleginnen und Kollegen gleichgestellt. Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – unabhängig davon, ob es sich um Teilzeitbeschäftigte, zu denen auch die geringfügig Beschäftigten gehören, oder Vollzeitbeschäftigte handelt – haben die gleichen gesetzlichen Ansprüche im Arbeitsrecht.

Gleiches Recht für alle Beschäftigten



Im Folgenden werden einige wesentliche Grundsätze kurz dargestellt. Weitere Informationen enthalten die Broschüren „Teilzeit – Alles was Recht ist“ und „Arbeitsrecht – Informationen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales.

6.1 Grundsatz der Gleichbehandlung

Geringfügig beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen wegen der geringfügigen Beschäftigung nicht schlechter behandelt werden als vergleichbare vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe für eine Ungleichbehandlung vorliegen. Der Gleichbehandlungsgrundsatz, der in § 4 Abs. 1 Satz 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz verankert ist, gilt für alle Maßnahmen und Vereinbarungen im Arbeitsverhältnis.

6.2 Bescheinigung über Arbeitsbedingungen

Gesetzlich ist die schriftliche Form für einen Arbeitsvertrag nicht vorgeschrieben. Ein Arbeitsvertrag kann daher grundsätzlich auch formlos zustande kommen. Gibt es keinen schriftlichen Arbeitsvertrag, muss Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern am ersten Tag der Arbeitsleistung ein Dokument ausgehändigt werden, welches die folgenden Punkte enthält: Name und Anschrift der Vertragsparteien, wie ist die Arbeitszeit geregelt, wie hoch ist das Arbeitsentgelt und wie setzt es sich zusammen. Spätestens am siebten Tag bzw. einen Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses – je nach Thema – muss der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern einen Nachweis u.a. zu folgenden Angaben aushändigen: Arbeitsort, Charakterisierung oder Beschreibung der zu leistenden Tätigkeit, vereinbarte Probezeit.

6.3 Mindestlohn bei geringfügiger Beschäftigung

6.3.1 Was gilt für Personen mit geringfügiger Beschäftigung?

Der allgemeine gesetzliche Mindestlohn gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, unabhängig von Arbeitszeit oder Umfang der Beschäftigung – und damit auch für geringfügig Beschäftigte.



Dieser Mindestlohn beträgt seit dem 1. Oktober 2022 **12 Euro brutto** je Zeitstunde.



Aus der Grenze von 520 Euro ergibt sich für geringfügig entlohnte Beschäftigte bei einer Mindestlohnhöhe von 12 Euro brutto je Zeitstunde eine maximale Arbeitszeit von 43,3 Stunden pro Monat.

Beim allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn handelt es sich um einen Bruttostundenlohn. Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung bleiben bei der Berechnung des Mindestlohns außer Betracht. Das heißt auch die Beiträge zur gesetzlichen Kranken-, Renten- und Unfallversicherung und zur gesetzlichen Rentenversicherung im Rahmen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung trägt der Arbeitgeber – zusätzlich zum Bruttostundenlohn.

Die Arbeitszeiten von geringfügig Beschäftigten müssen durch den Arbeitgeber aufgezeichnet werden. Diese Aufzeichnungen müssen durch ihn zwei Jahre lang aufbewahrt und bei einer Prüfung durch den Zoll vorgelegt werden. Die Aufzeichnungspflicht besteht nicht für geringfügig Beschäftigte in Privathaushalten.

6.3.2 Erhalten auch Saisonarbeiterinnen und -arbeiter den Mindestlohn?

Der allgemeine gesetzliche Mindestlohn gilt auch für Saisonkräfte. Ist eine Beschäftigung von vornherein auf nicht mehr als drei Monate oder 70 Arbeitstage im Kalenderjahr begrenzt und wird sie nicht berufsmäßig ausgeübt (kurzfristige Beschäftigung), sind keine Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung zu zahlen. Diese Regelung beeinflusst nicht die Höhe des Mindestlohns.

Weitere, regelmäßig aktualisierte Infos zum Mindestlohn finden Sie im Internet unter www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsrecht/Mindestlohn/Mindestlohn



6.4 Erholungsurlaub

Urlaubsanspruch
von mindestens
4 Wochen



Das Bundesurlaubsgesetz garantiert jedem Arbeitnehmer einen Mindesturlaub von 4 Wochen. Sofern der Arbeitgeber vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern höhere Urlaubsansprüche – z. B. 6 Wochen – gewährt, dürfen aufgrund des Gleichbehandlungsgebots (vgl. oben) Teilzeitkräfte, einschließlich der geringfügig Beschäftigten, ohne sachlichen Grund nicht benachteiligt werden.

6.5 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz haben alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Anspruch auf Fortzahlung ihres regelmäßigen Arbeitsentgelts durch den Arbeitgeber bis zu einer Dauer von sechs Wochen, wenn sie unverschuldet durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert sind. Voraussetzung hierfür ist eine vierwöchige ununterbrochene Dauer des Arbeitsverhältnisses. Dieser Anspruch steht geringfügig beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gleichermaßen zu.

6.6 Entgeltfortzahlung bei Arbeitsausfall an Feiertagen

Auch Feiertage
werden bezahlt



Der Arbeitgeber hat geringfügig Beschäftigten wie allen anderen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auch für die Arbeitszeit, die infolge eines gesetzlichen Feiertages ausfällt, das Arbeitsentgelt zu zahlen, das sie ohne den Arbeitsausfall erhalten hätten. Die Anspruchsvoraussetzung des feiertagsbedingten Arbeitsausfalls ist erfüllt, wenn an einem Tag, an dem die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer sonst regelmäßig zur Arbeitsleistung verpflichtet ist, für ihn infolge eines Feiertages die Arbeit ausfällt.

6.7 Sonderzahlung/Gratifikationen

Ein gesetzlicher Anspruch der Arbeitnehmerin und des Arbeitnehmers auf Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld oder eine Gratifikation oder Sondervergütung besteht nicht. Ein Anspruch kann sich jedoch aus einem Tarifvertrag, nach betrieblicher Regelung oder arbeitsvertraglicher Vereinbarung ergeben. Aus der jeweiligen Rechtsquelle ist dann auch zu entnehmen, unter welchen Voraussetzungen und in welcher Höhe der Anspruch besteht. Gewährt der Arbeitgeber eine Gratifikation an vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer, so darf er diese geringfügig Beschäftigten nicht vorenthalten, es sei denn, für die unterschiedliche Behandlung liegt ein sachlicher Grund vor. Einer oder einem geringfügig Beschäftigten ist daher eine Gratifikation mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit einer oder eines vergleichbar vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmers entspricht.

6.8 Kündigungsschutz

Für geringfügig Beschäftigte gilt der Kündigungsschutz wie für vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Das betrifft den allgemeinen Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz und den besonderen Kündigungsschutz, u. a. nach dem Mutterschutzgesetz, dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, dem Pflegezeitgesetz, dem Familienpflegezeitgesetz und nach dem Neunten Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen). Seit 1. Januar 2004 gilt das Kündigungsschutzgesetz in Betrieben mit in der Regel mehr als 10 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten). Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die am 31. Dezember 2003

Geringfügig
Beschäftigte
genießen
Kündigungsschutz



in einem Betrieb mit 10 oder weniger Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern beschäftigt waren, findet das Kündigungsschutzgesetz auch dann Anwendung, wenn im Betrieb mehr als fünf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer tätig sind, die am 31. Dezember 2003 schon beschäftigt waren. Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden jeweils anteilig berücksichtigt (bis 20 Wochenstunden mit 0,5, bis 30 Wochenstunden mit 0,75).

Die Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes setzt weiterhin voraus, dass das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen ununterbrochen mindestens sechs Monate bestanden hat. Nach dem Kündigungsschutzgesetz ist eine Kündigung nur dann rechtswirksam, wenn sie sozial gerechtfertigt ist, d. h., wenn sie durch Gründe, die in der Person oder in dem Verhalten der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers liegen, oder durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers entgegenstehen, bedingt ist.

6.9 Kündigungsfristen

Die gesetzliche Grundkündigungsfrist, die Arbeitgeber sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einzuhalten haben, beträgt vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats (§ 622 Absatz 1 Bürgerliches Gesetzbuch - BGB). Bei einer mehr als zweijährigen Dauer des Arbeitsverhältnisses muss der Arbeitgeber längere Kündigungsfristen einhalten, z. B. nach zwei Jahren eine Frist von einem Monat zum Kalendermonatsende, nach fünf Jahren eine Frist von zwei Monaten zum Kalendermonatsende (§ 622 Absatz 2 BGB). Während einer vereinbarten Probezeit, längstens für die Dauer von sechs Monaten, kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden (§ 622 Absatz 3 BGB).

In Tarifverträgen können vom Gesetz abweichende (längere oder kürzere) Kündigungsfristen vereinbart werden (§ 622 Absatz 4 BGB).

Auch einzelvertraglich können Kündigungsfristen vereinbart werden, die von den gesetzlichen Fristen abweichen (§ 622 Absatz 5 BGB). Beispielsweise kann bei vorübergehender Aushilfe für die ersten drei Monate einzelvertraglich eine kürzere als die Grundkündigungsfrist vereinbart werden. Einzelvertraglich können längere als die gesetzlichen Fristen vereinbart werden. Die Kündigungsfrist für die Kündigung durch die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer darf nicht länger sein als für die Kündigung durch den Arbeitgeber (§ 622 Absatz 6 BGB). § 169 SGB IX regelt für den besonderen Kündigungsschutz schwerbehinderter Menschen besondere Kündigungsfristen.

Ohne Einhaltung einer Frist kann das Arbeitsverhältnis gekündigt werden, wenn der Arbeitgeber oder die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer hierfür einen wichtigen Grund hat, der die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zum vereinbarten Ende unzumutbar macht (§ 626 BGB).

**KÜNDIGUNGS-
FRISTEN:**

§§ 622 und 626 BGB



**Beispiele
geringfügiger
Beschäftigungen**

Beispiel 1:

Geringfügig entlohnt beschäftigte Hausfrau, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert ist

Maria Maier ist Hausfrau. Um die Familienkasse aufzubessern, arbeitet sie als Kassiererin. Ihr Verdienst beträgt 520 Euro monatlich. Weitere Einkünfte bezieht sie nicht.

Es ergeben sich folgende Abgaben:

Entgelt	520,00 Euro
Beitrag des Arbeitgebers zur Krankenversicherung (13 %)	67,60 Euro
Beitrag des Arbeitgebers zur Rentenversicherung (15 %)	78,00 Euro
Beitrag der Arbeitnehmerin zur Rentenversicherung (3,6 %)	18,72 Euro
Steuer (2 %)	10,40 Euro

Frau Maier hat die Möglichkeit, sich von der Rentenversicherungspflicht befreien zu lassen. In diesem Fall zahlt lediglich der Arbeitgeber seine Beitragsanteile zur Renten- und Krankenversicherung sowie die Pauschalsteuer, außerdem erwirbt Frau Maier dann geringere Rentenanwartschaften.

Befreiung von der Versicherungspflicht teilweise möglich



Weil der Arbeitgeber für das Arbeitsentgelt der geringfügig entlohnten Beschäftigung gemäß § 8 Absatz 1 Nr. 1 SGB IV die pauschalen Rentenversicherungsbeiträge zu entrichten hat, kann er die Lohnsteuer einschließlich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer mit dem einheitlichen Pauschsteuersatz von 2 % des Arbeitsentgelts oder aber nach den Lohnsteuerabzugsmerkmalen von Frau Maier erheben.

Beispiel 2:

In einem Privathaushalt geringfügig entlohnt beschäftigte Hausfrau, nicht gesetzlich krankenversichert



Elfriede Ölbaum ist Hausfrau. Um die Familienkasse aufzubessern, arbeitet sie an zwei Vormittagen in der Woche in einem privaten Haushalt. Ihr Verdienst beträgt 520 Euro monatlich. Weitere Einkünfte bezieht sie nicht. Ihr Ehemann ist Beamter. Da sie beihilfeberechtigt ist, gehört sie keiner gesetzlichen Krankenversicherung an.

Es ergeben sich folgende Abgaben:

Entgelt	520,00 Euro
Beitrag des Arbeitgebers zur Rentenversicherung (5 %)	26,00 Euro
Beitrag der Arbeitnehmerin zur Rentenversicherung (13,6 %)	70,72 Euro
Steuer (2 %)	10,40 Euro

Zur Krankenversicherung fällt kein Pauschalbeitrag an, weil Frau Ölbaum nicht gesetzlich krankenversichert ist.

Frau Ölbaum hat die Möglichkeit, sich von der Rentenversicherungspflicht befreien zu lassen. In diesem Fall zahlt lediglich der Arbeitgeber seine Beitragsanteile zur Rentenversicherung sowie die Pauschsteuer, außerdem erwirbt Frau Ölbaum dann geringere Rentenanwartschaften.

Weil der Arbeitgeber für das Arbeitsentgelt Rentenversicherungsbeiträge für eine geringfügig entlohnte Beschäftigung im Privathaushalt zu entrichten hat, kann er die Lohnsteuer einschließlich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer mit dem einheitlichen Pauschsteuersatz von 2 % des Arbeitsentgelts oder nach den Lohnsteuerabzugsmerkmalen von Frau Ölbaum erheben.

Beispiel 3:

Mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen



Hannelore Braun ist alleinerziehende Mutter. Sie hat vormittags mehrere Arbeitsstellen angenommen, für die sie je nach Arbeitszeit unterschiedlich entlohnt wird. Im Steuerbüro Jahn erhält sie 520 Euro monatlich, bei Rechtsanwalt Kahl 520 Euro monatlich, bei Familie Freund 450 Euro und im Haushalt Erhard 520 Euro monatlich. Der allgemeine Beitragssatz der gesetzlichen Krankenversicherung beträgt 14,6%. Daneben können Krankenkassen von ihren Mitgliedern einen Zusatzbeitrag erheben. Arbeitgeber und Beschäftigte tragen die Krankenversicherungsbeiträge jeweils hälftig.

Die Entgelte werden zusammengerechnet. Frau Braun erzielt also ein Arbeitsentgelt von 2.010 Euro monatlich und ist sozialversicherungspflichtig (außerhalb des Übergangsbereichs).

Es ergeben sich folgende Abgaben:

Entgelt Steuerbüro Jahn	520,00 Euro
Beitrag zur Rentenversicherung (18,6 %)	
Arbeitgeberanteil (9,3 %)	48,36 Euro
Arbeitnehmeranteil (9,3 %)	48,36 Euro
Beitrag zur Krankenversicherung (14,6 % zzgl. des kassenindividuellen Zusatzbeitrags)	
Arbeitgeberanteil (7,3 %)	37,96 Euro
Arbeitnehmeranteil (7,3 %)	37,96 Euro
Beitrag zur Arbeitsförderung (2,6 %)	
Arbeitgeberanteil (1,3 %)	6,76 Euro
Arbeitnehmeranteil (1,3 %)	6,76 Euro
Beitrag zur Pflegeversicherung (3,05 %)	
Arbeitgeberanteil (1,525 %)	7,93 Euro
Arbeitnehmeranteil (1,525 %)	7,93 Euro

Entgelt Rechtsanwalt Kahl und Haushalt Erhard jeweils 520 Euro; Beiträge wie bei Steuerbüro Jahn.

Entgelt Familie Freund	450,00 Euro
Beitrag zur Rentenversicherung (18,6 %)	
Arbeitgeberanteil (9,3 %)	41,85 Euro
Arbeitnehmeranteil (9,3 %)	41,85 Euro
Beitrag zur Krankenversicherung (14,6% zzgl. des kassenindividuellen Zusatzbeitrags)	
Arbeitgeberanteil (7,3 %)	32,85 Euro
Arbeitnehmeranteil (7,3 %)	32,85 Euro
Beitrag zur Arbeitsförderung (2,6 %)	
Arbeitgeberanteil (1,3 %)	5,85 Euro
Arbeitnehmeranteil (1,3 %)	5,85 Euro
Beitrag zur Pflegeversicherung (3,05 %)	
Arbeitgeberanteil (1,525 %)	6,86 Euro
Arbeitnehmeranteil (1,525 %)	6,86 Euro

Aufgrund dieser Beiträge erwirbt Frau Braun volle Ansprüche in der Sozialversicherung.

Für das Arbeitsentgelt der Beschäftigungen sind keine pauschalen Beiträge zur Rentenversicherung zu entrichten; deshalb ist die Lohnsteuerpauschalierung mit dem einheitlichen Pauschsteuersatz von 2 % des Arbeitsentgelts nicht möglich.

Lohnsteuerlich werden die Arbeitsentgelte für bei mehreren Arbeitgebern ausgeübten geringfügig entlohnten Beschäftigungen nach § 8 Absatz 1 Nr. 1 SGB IV zur Prüfung der monatlichen Arbeitsentgeltgrenze in Höhe von 520 Euro nicht zusammengerechnet. Weil das monatliche Arbeitsentgelt der Beschäftigung im Steuerbüro Jahn, bei Rechtsanwalt Kahl, der Familie Freund sowie im Haushalt Erhard jeweils 520 Euro nicht übersteigt, liegen lohnsteuerlich jeweils geringfügig entlohnte Beschäftigungen vor. Die Arbeitgeber können die Lohnsteuer pauschal mit 20 % des Arbeitsentgelts (zuzüglich 5,5 % Solidaritätszuschlag von der pauschalen Lohnsteuer und ggf. Kirchensteuer) oder nach den Lohnsteuerabzugsmerkmalen von Frau Braun erheben.

Lohnsteuerabzug nach den Lohnsteuerabzugsmerkmalen



Weil der Jahresarbeitslohn aus dem ersten Beschäftigungsverhältnis von Frau Braun (bei Steuerbüro Jahn) unterhalb des Betrags liegt, für den nach der als Lohnsteuerabzugsmerkmal gebildeten Steuerklasse II erstmals Lohnsteuer zu erheben ist, kann sie bei ihrem Wohnsitzfinanzamt für die weiteren Beschäftigungen (grundsätzlich nach der Steuerklasse VI zu besteuern) auf Antrag jeweils einen Freibetrag (Hinzurechnungsbetrag) bilden lassen. Für den Arbeitslohn bei Rechtsanwalt Karl monatlich 520 Euro, bei Familie Freund monatlich 450 Euro und für den Haushalt Erhard monatlich 520 Euro, können hierdurch die Arbeitslöhne ohne Lohnsteuerabzug ausgezahlt werden. Im ersten Beschäftigungsverhältnis ist für den Lohnsteuerabzug ein Hinzurechnungsbetrag von 1.490 Euro zu berücksichtigen.

Dadurch hat das Steuerbüro Jahn von einem rechnerischen Arbeitslohn in Höhe von 2.010 Euro (Arbeitslohn 520 Euro zuzüglich Hinzurechnungsbetrag 1.490 Euro) Lohnsteuer zu erheben. Nach Ablauf des Kalenderjahres hat Frau Braun eine Einkommensteuererklärung abzugeben, weil sie nebeneinander von mehreren Arbeitgebern Arbeitslohn bezogen hat. Ist aus Jahressicht insgesamt eine zu hohe Lohnsteuer einbehalten worden, wird sie erstattet oder auf eine etwaige Einkommensteuerschuld angerechnet.

Beispiel 4:

Nebenbeschäftigung von versicherungspflichtig Beschäftigten

Franz Brauer verdient in seinem Hauptberuf als Einzelhandelsverkäufer 2.000 Euro brutto im Monat. Als Frühaufsteher ist er regelmäßig in einer Bäckerei beschäftigt und verdient monatlich 520 Euro hinzu.



Herr Brauer unterliegt in der Hauptbeschäftigung der Versicherungspflicht. Eine Zusammenrechnung der geringfügig entlohnten Beschäftigung mit der versicherungspflichtigen (Haupt-) Beschäftigung erfolgt nicht, weil das Arbeitsentgelt 520 Euro nicht übersteigt. Die Beschäftigung in der Bäckerei bleibt somit als geringfügig entlohnte Beschäftigung in der Kranken-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung versicherungsfrei. In der Rentenversicherung besteht auch bei dieser Beschäftigung Versicherungspflicht, allerdings besteht die Möglichkeit der Befreiung von der Versicherungspflicht. In diesem Fall erwirbt Herr Brauer jedoch geringere Rentenanwartschaften.

Weil der Arbeitgeber für das Arbeitsentgelt der geringfügig entlohnten Beschäftigung gemäß § 8 Absatz 1 Nr. 1 SGB IV die Rentenversicherungsbeiträge gemäß § 168 Absatz 1 Nr. 1b SGB VI zu entrichten hat, kann er die Lohnsteuer einschließlich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer mit dem einheitlichen Pauschsteuersatz von 2 % des Arbeitsentgelts oder nach den Lohnsteuerabzugsmerkmalen von Herrn Brauer erheben.

Beispiel 5:

Wie Beispiel 4, aber Herr Brauer nimmt eine weitere geringfügig entlohnte Beschäftigung als Austräger von Wochenblättern mit einem monatlichen Arbeitsentgelt von 100 Euro auf.



Herr Brauer unterliegt in der Hauptbeschäftigung der Versicherungspflicht. Eine Zusammenrechnung der ersten geringfügig entlohnten Beschäftigung mit der versicherungspflichtigen (Haupt) Beschäftigung findet nicht statt, weil das Arbeitsentgelt 520 Euro nicht übersteigt. Die Beschäftigung in der Bäckerei bleibt somit als geringfügig entlohnte Beschäftigung in der Kranken-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung versicherungsfrei. In der Rentenversicherung besteht weiterhin Versicherungspflicht, allerdings besteht die Möglichkeit der Befreiung von der Versicherungspflicht (siehe Beispiel 4). In diesem Fall erwirbt Herr Brauer jedoch geringere Rentenanwartschaften.

Die weitere geringfügig entlohnte Beschäftigung als Zeitungsausträger wird jedoch mit der versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung zusammengerechnet und unterliegt der Sozialversicherungspflicht. Dies gilt jedoch nicht für die Arbeitslosenversicherung, da in diesem Versicherungszweig geringfügig entlohnte Beschäftigungen nur zusammengerechnet werden, wenn dadurch Versicherungspflicht begründet wird. Da Herr Bauer bereits eine versicherungspflichtige Hauptbeschäftigung ausübt, kommt eine Zusammenrechnung hier nicht in Betracht. Im Übrigen ergeben sich für den zweiten Nebenverdienst, in dem auch keine Befreiungsmöglichkeit in der Rentenversicherung besteht, folgende Beiträge:

Entgelt als Zeitungsausträger	100,00 Euro
Beitrag zur Rentenversicherung (18,6 %)	
Arbeitgeberanteil (9,3 %)	9,30 Euro
Arbeitnehmeranteil (9,3 %)	9,30 Euro
Beitrag zur Krankenversicherung (14,6 % zzgl. des kassenindividuellen Zusatzbeitrags)	
Arbeitgeberanteil (7,3 %)	7,30 Euro
Arbeitnehmeranteil (7,3 %)	7,30 Euro
Beitrag zur Pflegeversicherung (3,05 %)	
Arbeitgeberanteil (1,525 %)	1,53 Euro
Arbeitnehmeranteil (1,525 %)	1,53 Euro
(ggf. ist vom Arbeitnehmer ein Zuschlag für Kinderlose in Höhe von 0,35 % zu zahlen)	(0,35 Euro)

Für die weitere Tätigkeit als Zeitungsausträger, die zwar grundsätzlich eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ist, für die aber wegen der Zusammenrechnung mit der Hauptbeschäftigung in der Rentenversicherung nicht der Beitragssatz von 15 % gilt, kann der Arbeitgeber die Lohnsteuer nicht mit dem einheitlichen Pauschsteuersatz von 2 % erheben. Er muss zwischen der Lohnsteuerpauschalierung mit 20 % des Arbeitsentgelts (zuzüglich Solidaritätszuschlag in Höhe von 5,5 % der Lohnsteuer und ggf. Kirchensteuer nach der jeweiligen Landesregelung) oder dem Lohnsteuerabzug nach den Lohnsteuerabzugsmerkmalen von Herrn Brauer wählen.

Beispiel 6:

Nebenbeschäftigung von Beamten und Pensionären

Hildegard Richter ist im Hauptberuf Verwaltungsbeamtin. Nach Feierabend erledigt sie die Personalbuchhaltung für einen Handwerksbetrieb. Ihr Monatsverdienst aus dieser Nebentätigkeit beträgt 520 Euro.

Es ergeben sich folgende Abgaben:

Entgelt	520,00 Euro
Beitrag des Arbeitgebers zur Rentenversicherung (15 %)	78,00 Euro
Beitrag der Arbeitnehmerin zur Rentenversicherung (3,6 %)	18,72 Euro
Steuer (2 %)	10,40 Euro

Frau Richter hat einen Beitragsanteil von 3,6 % ihres Entgelts (18,72 Euro) aus der Nebenbeschäftigung an die Rentenversicherung zu tragen. Dadurch erwirbt sie Ansprüche auf das gesamte Leistungsspektrum der gesetzlichen Rentenversicherung. Zur Krankenversicherung ist kein Pauschalbeitrag zu entrichten, weil Frau Richter nicht gesetzlich krankenversichert ist. Sie kann sich auf Antrag von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung befreien lassen. In diesem Fall erwirbt sie jedoch geringere Rentenanwartschaften.

Weil der Arbeitgeber für das Arbeitsentgelt der geringfügig entlohnten Beschäftigung gemäß § 8 Absatz 1 Nr. 1 SGB IV die pauschalen Rentenversicherungsbeiträge zu entrichten hat, kann er die Lohnsteuer einschließlich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer mit dem einheitlichen Pauschsteuersatz von 2 % des Arbeitsentgelts oder nach den Lohnsteuerabzugsmerkmalen von Frau Richter erheben.

Beispiel 7:

Nebenbeschäftigung von Selbständigen

Fritz Dunkel betreibt als Selbständiger einen Zeitungskiosk. Er ist privat krankenversichert. Nebenbei betreut er das Anwesen, in dem er seine Geschäftsräume angemietet hat. Für diese Nebenbeschäftigung zahlt ihm der Hauseigentümer monatlich 100 Euro.



Es ergeben sich folgende Abgaben:

Entgelt	100,00 Euro
Mindestbeitrags- bemessungsgrundlage	175,00 Euro
Beitrag des Arbeitgebers zur Rentenversicherung (15 % vom Arbeitsentgelt)	15,00 Euro
Gesamtbeitrag zur Renten- versicherung 18,6 % von 175 EUR	32,55 EUR
Beitrag des Arbeitnehmers (32,55 EUR - 15 EUR)	17,55 EUR

Der Rentenversicherungsbeitrag des Arbeitnehmers wird ausgehend von der Mindestbeitragsbemessungsgrundlage in Höhe von 175 EUR monatlich berechnet. Herr Dunkel hat die Möglichkeit, sich von der Rentenversicherungspflicht befreien zu lassen. In diesem Fall zahlt lediglich der Arbeitgeber seine Beitragsanteile zur Rentenversicherung in Höhe von 15 %, außerdem erwirbt Fritz Dunkel geringere Rentenanwartschaften.

Weil der Arbeitgeber Beiträge für eine geringfügig entlohnte Beschäftigung in Höhe von 15 % zur Rentenversicherung zahlt, kann er die Lohnsteuer einschließlich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer mit dem einheitlichen Pauschsteuersatz von 2 % des Arbeitsentgelts oder nach den Lohnsteuerabzugsmerkmalen von Herrn Dunkel erheben.

Beispiel 8:

Geringfügig beschäftigte Rentner,
die in der gesetzlichen Krankenversicherung
versichert sind

Die 67-jährige Maria Weiß bezieht eine Altersvollrente, ist in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert und beaufsichtigt an zwei Tagen in der Woche die Kinder der Familie Neugebauer bei der Erledigung ihrer Schulaufgaben. Sie erhält ein monatliches Entgelt von 240 Euro.



Es ergeben sich folgende Abgaben:

Entgelt	240,00 Euro
Pauschalbeitrag des Arbeitgebers zur Rentenversicherung (5 %)	12,00 Euro
Pauschalbeitrag des Arbeitgebers zur Krankenversicherung (5 %)	12,00 Euro

Frau Weiß ist aufgrund ihres Altersvollrentenbezugs nach Erreichen der Regelaltersgrenze versicherungsfrei in der Rentenversicherung. Es fallen daher nur Arbeitgeberbeiträge an.

Weil der Arbeitgeber für das Arbeitsentgelt der geringfügig entlohnten Beschäftigung im Privathaushalt (§ 8a SGB IV) die pauschalen Rentenversicherungsbeiträge zu entrichten hat, kann er die Lohnsteuer einschließlich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer mit dem einheitlichen Pauschsteuersatz von 2 % des Arbeitsentgelts oder nach den Lohnsteuerabzugsmerkmalen von Frau Weiß erheben.

Beispiel 9:

Geringfügig entlohnt beschäftigte Arbeitslose, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind



Der Bauarbeiter Ferdinand Bott ist arbeitslos geworden. Nun pflegt er im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung im Privathaushalt Haus und Garten eines Bekannten. Dafür erhält er ein monatliches Entgelt von 520 Euro.

Variante A

Es ergeben sich folgende Abgaben:

Entgelt	520,00 Euro
Beitrag des Arbeitgebers zur Rentenversicherung (5%)	26,00 Euro
Beitrag des Arbeitnehmers zur Rentenversicherung (13,6%)	70,72 Euro
Pauschalbeitrag des Arbeitgebers zur Krankenversicherung (5%)	26,00 Euro

Variante B

**Bei Befreiung von der Rentenversicherungspflicht
fallen folgende Beiträge an:**

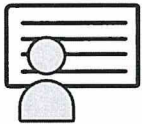
Entgelt	520 Euro
Pauschalbeitrag des Arbeitgebers zur Rentenversicherung (5%)	26,00 Euro
Pauschalbeitrag des Arbeitgebers zur Krankenversicherung (5%)	26,00 Euro

Weil der Arbeitgeber für das Arbeitsentgelt der geringfügig entlohnten Beschäftigung gemäß § 8a in Verbindung mit § 8 Absatz 1 Nr. 1 SGB IV in beiden Varianten Rentenversicherungsbeiträge für geringfügig entlohnt Beschäftigte (nach § 168 Absatz 1 Nr. 1c SGB VI) zu entrichten hat, kann er in die Lohnsteuer einschließlich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer mit dem einheitlichen Pauschsteuersatz von 2% des Arbeitsentgelts oder nach den Lohnsteuerabzugsmerkmalen von Herrn Bott erheben.

Da Herr Bott arbeitslos ist, ist er verpflichtet, den zeitlichen Umfang seiner geringfügigen Beschäftigung sowie die Höhe des daraus erzielten Entgeltes seiner zuständigen Arbeitsagentur zu melden. Diese prüft anschließend das weitere Vorliegen von Arbeitslosigkeit sowie eine eventuelle Anrechnung dieses Nebeneinkommens auf das Arbeitslosengeld. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, eine Nebeneinkommensbescheinigung zu erstellen (§ 313 SGB III).

Beispiel 10:

Geringfügig entlohnte Beschäftigung und Freibetrag nach § 3 Nr. 26 EStG (sog. Übungsleiterfreibetrag)



Eine familienversicherte Hausfrau übt im Rahmen einer abhängigen Beschäftigung bei einer öffentlich-rechtlichen oder als gemeinnützig anerkannten privaten Schule nebenberuflich eine Lehrtätigkeit aus. Sie erhält ein monatliches Arbeitsentgelt von 670 Euro und hat bei ihrem Arbeitgeber einen Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht hinterlegt, dem die Minijob-Zentrale nicht widersprochen hat. Für die nebenberufliche Lehrtätigkeit kommt ein jährlicher Freibetrag von höchstens 3.000 Euro in Betracht (§ 3 Nr. 26 EStG). Die Lehrerin hat beim Arbeitgeber schriftlich beantragt, von dem steuerfreien Jahresbetrag monatlich 150 Euro zu berücksichtigen, sodass das beitrags- und steuerpflichtige Arbeitsentgelt monatlich 520 Euro nicht übersteigt.

Weil der Arbeitgeber für das Arbeitsentgelt der geringfügig entlohnten Beschäftigung gem. § 8 Absatz 1 Nr. 1 SGB IV die pauschalen Rentenversicherungsbeiträge zu entrichten hat (da sie von der Rentenversicherungspflicht befreit ist, fallen nur pauschale Beiträge in Höhe von 15 % für den Arbeitgeber an), kann er die Lohnsteuer einschließlich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer mit dem einheitlichen Pauschsteuersatz von 2 % des Arbeitsentgelts oder nach den Lohnsteuerabzugsmerkmalen der Arbeitnehmerin erheben.

Beispiel 11:**Kurzfristige Beschäftigung**

Die Hausfrau Gabi Klein ist familienversichert und arbeitet als Raumpflegerin befristet



bei Familie Assmann vom 02.05. bis zum 18.06. (Sechs-Tage-Woche)	48 Kalendertage
gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von	700,00 Euro
bei Familie Bauer vom 02.05. bis zum 03.08.	94 Kalendertage
gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von	520,00 Euro

Die Beschäftigung bei Familie Assmann ist wegen ihrer Dauer und die Beschäftigung bei Familie Bauer wegen der Höhe des monatlichen Arbeitsentgelts geringfügig. Frau Klein ist in der Beschäftigung bei Familie Assmann **versicherungsfrei in der Renten-, Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung**; in der Beschäftigung bei Familie Bauer hingegen nur in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. Sie hat für die Beschäftigung bei Familie Bauer Beiträge zur Rentenversicherung zu zahlen, wenn sie keinen Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht gestellt hat. Im Falle der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht würde sie für die Beschäftigung bei Familie Bauer jedoch geringere Rentenanwartschaften erwerben.

Eine Zusammenrechnung der beiden Beschäftigungen wird nicht vorgenommen, da es sich bei der Beschäftigung bei Familie Assmann um eine kurzfristige Beschäftigung und bei der Beschäftigung bei Familie Bauer um eine geringfügig entlohnte Beschäftigung im Privathaushalt handelt.

Entgelt bei Familie Assmann	700 Euro
Es fallen keine Beiträge zur Renten-, Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung an.	
Entgelt bei Familie Bauer	520 Euro
Beitrag des Arbeitgebers zur Rentenversicherung (5 %)	26,00 Euro
Beitrag der Arbeitnehmerin zur Rentenversicherung (13,6 %)	70,72 Euro
Pauschalbeitrag des Arbeitgebers zur Krankenversicherung (5 %)	26,00 Euro

Für das Arbeitsentgelt kurzfristiger Beschäftigungen gemäß § 8 Absatz 1 Nr. 2 SGB IV kann die Lohnsteuer weder mit der einheitlichen Pauschsteuer von 2 % noch mit dem Pauschsteuersatz in Höhe von 20 % des Arbeitsentgelts erhoben werden. Auch die Pauschalierung der Lohnsteuer nach § 40a Absatz 1 EStG (kurzfristige Beschäftigung bis zu 18 zusammenhängenden Arbeitstagen) mit dem Steuersatz von 25 % ist nicht möglich. Deshalb hat der Arbeitgeber die Lohnsteuer nach den Lohnsteuerabzugsmerkmalen von Frau Klein zu erheben.

Für die geringfügige Beschäftigung im Privathaushalt bei Familie Bauer werden die entsprechenden Rentenversicherungsbeiträge für eine geringfügig entlohnte Beschäftigte nach § 168 Absatz 1 Nr. 1c SGB VI abgeführt. Folglich kann Familie Bauer die Lohnsteuer mit dem einheitlichen Pauschsteuersatz von 2% des Arbeitsentgelts oder nach den Lohnsteuerabzugsmerkmalen von Frau Klein erheben.

Errechnung des Bemessungsentgelts und des individuellen Arbeitnehmerbeitrages im Übergangsbereich

Bezüglich der Errechnung des Bemessungsentgelts und des individuellen Arbeitnehmerbeitrages im Übergangsbereich wird auf die Übergangsbereichsrechner auf den Internetseiten der Sozialversicherungsträger verwiesen. Diesen finden Sie u. a. auf der Homepage der Deutschen Rentenversicherung <http://www.deutsche-rentenversicherung.de>

