

VERSICHERUNG & BEITRÄGE

Teilzeitjobs und Aushilfen

Gültig ab 1. Januar 2020



Vorwort

Teilzeit- und Aushilfsjobs werden in fast allen Wirtschaftszweigen angeboten. Für Betriebe sind Arbeitnehmer mit „geringfügiger Beschäftigung“ (so der gesetzliche Begriff) aus den verschiedensten Gründen willkommen. So besteht Bedarf an Aushilfen als Urlaubs- bzw. Krankheitsvertretung oder auch, wenn vorübergehend Mehrarbeit anfällt. Teilzeitkräfte werden gesucht, weil sich ggf. eine Vollbeschäftigung nicht lohnt. Besonders Schülern, Studenten, Hausfrauen/-männern und Rentnern kommen diese Möglichkeiten, sich in begrenztem Rahmen etwas nebenher zu verdienen, sehr entgegen.

Geringfügige Beschäftigungen sozialversicherungsrechtlich sicher und genau beurteilen zu können, setzt die Kenntnis des geltenden Rechts voraus. Dieses praxisgerecht darzustellen, damit falsche Entscheidungen mit finanziellen Nachteilen für die betroffenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vermieden werden, ist das Ziel der vorliegenden Broschüre.

Sollten Sie zu den Themen dieser Broschüre oder zu anderen Bereichen der Sozialversicherung Fragen haben, rufen Sie uns bitte an. Wir stehen Ihnen gern mit Rat und Tat zur Seite.

Ihre **hkk**

Impressum

Herausgeber:



36. Auflage • Gültig ab 1. Januar 2020 • GK100206
Realisierung:

© PRESTO Gesundheits-Kommunikation GmbH
www.presto-gk.de

Inhalt

A. Versicherungsfreiheit geringfügig Beschäftigter

I. Allgemeines	Seite	4
II. Teilzeitjobs.....	Seite	5
III. Aushilfen	Seite	11
IV. Krankenversicherungsschutz.....	Seite	15

B. Beiträge

I. Allgemeines	Seite	16
II. Krankenversicherung.....	Seite	16
III. Rentenversicherung.....	Seite	16
IV. Berechnung und Abführung der Beiträge	Seite	18
V. Haushaltsscheckverfahren.....	Seite	18
VI. Insolvenzgeldumlage	Seite	18

C. Meldungen

I. Allgemeines	Seite	19
II. Meldepflichtiger Personenkreis.....	Seite	19
III. Meldearten	Seite	19
IV. Maschinelle Datenübermittlung	Seite	19
V. UV-Jahresmeldung	Seite	24

D. Entgeltfortzahlung und Ausgleichskasse

I. Allgemeines	Seite	25
II. Anspruchsdauer	Seite	25
III. Nachweispflichten	Seite	25
IV. Ausgleichskasse.....	Seite	25

E. Lohnsteuer

I. Einheitliche Pauschsteuer.....	Seite	26
II. Pauschale Lohnsteuer	Seite	26
III. Individuelle Besteuerung.....	Seite	26

A. Versicherungsfreiheit geringfügig Beschäftigter

I. Allgemeines

Aufgrund des „Gesetzes zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung“ erfolgt die Beurteilung geringfügig entlohnter Beschäftigungen seit dem 1. Januar 2013 auf der Basis weitgehend veränderter Rechtsgrundlagen. So wurde die maßgebliche monatliche Arbeitsentgeltgrenze um 50 EUR von 400 auf 450 EUR angehoben und damit der allgemeinen Lohnentwicklung seit 2003 angepasst.

Für geringfügig entlohnte Beschäftigungen bestand bis 31. Dezember 2012 in der gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) grundsätzlich Versicherungsfreiheit, mit der Option, darauf zu verzichten. Das Regel-Ausnahme-Verhältnis ist jedoch umgekehrt worden, man spricht in diesem Zusammenhang auch von einem Wechsel von Opt-in, gemeint ist das Optieren in die GRV hinein, zu Opt-out, dem Optieren aus der GRV heraus.

Für nach dem 31. Dezember 2012 aufgenommene geringfügig entlohnte Beschäftigungen ist die Rentenversicherungspflicht die Regel. Der geringfügig Beschäftigte trägt die Differenz zwischen dem Arbeitgeberanteil am Rentenversicherungsbeitrag (15 %) und dem vollen Beitrag. Als monatliche Mindestbemessungsgrundlage müssen dabei jetzt 175 EUR berücksichtigt werden. Es besteht jedoch die Möglichkeit, auf Antrag von der Rentenversicherungspflicht befreit zu werden (Opt-out), dann bleibt es beim Pauschalbeitrag des Arbeitgebers (15 %).

Arbeitnehmer, die ihre geringfügig entlohnte Beschäftigung vor dem 1. Januar 2013 aufgenommen haben, sind weiterhin versicherungsfrei in der Rentenversicherung, solange das regelmäßige Arbeitsentgelt 400 EUR im Monat nicht überschreitet. Wie schon vor 2013 können sie jedoch gegenüber ihrem Arbeitgeber den Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit mit dem Ziel eines vollen Schutzes in der gesetzlichen Rentenversicherung erklären (Opt-in).

In der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung sind geringfügig entlohnte Beschäftigungen versicherungsfrei bzw. nicht versicherungspflichtig.

Im Bereich der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung werden geringfügig entlohnte Beschäftigungen und nicht geringfügige Beschäftigungen zusammengerechnet. Hiervon bleibt allerdings eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ausgenommen, und zwar die zeitlich zuerst aufgenommene. Für den Bereich der Arbeitslosenversicherung erfolgt keine Zusammenrechnung geringfügiger und nicht geringfügiger Beschäftigungen.

Während geringfügig entlohnte Beschäftigungen einen regelmäßigen Charakter aufweisen, zeichnen sich kurzfristige Beschäftigung dadurch aus, dass sie nicht regelmäßig, sondern nur gelegentlich ausgeübt werden. Um die Einführung des flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland zu erleichtern, wurde die Zeitgrenze der Kurzfristigkeit zunächst für eine Übergangszeit vom 1. Januar 2015 bis zum 31. Dezember 2018 von zwei Monaten bzw. 50 Arbeitstagen auf drei Monate bzw. 70 Arbeitstage erhöht. Diese Befristung wurde zwischenzeitlich beseitigt, sodass die erhöhten Zeitgrenzen auch über 2018 hinaus dauerhaft gelten.

Ausgenommener Personenkreis

Die besonderen Regelungen für geringfügige Beschäftigungen gelten in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung nicht für Personen, die

- im Rahmen betrieblicher Berufsbildung (z. B. Auszubildende, Teilnehmer an dualen Studiengängen und Praktikanten) oder außerbetrieblicher Berufsausbildung,
- im Rahmen des Gesetzes zur Förderung von Jugendfreiwilligendiensten bzw. des Gesetzes über den Bundesfreiwilligendienst,
- als behinderte Menschen in geschützten Einrichtungen,
- in Einrichtungen der Jugendhilfe oder in Berufsbildungswerken oder ähnlichen Einrichtungen für behinderte Menschen, in denen sie für eine Erwerbstätigkeit befähigt werden sollen,
- aufgrund einer stufenweisen Wiedereingliederung in das Erwerbsleben,
- wegen konjunktureller oder saisonaler Kurzarbeit

geringfügig beschäftigt sind.

II. Teilzeitjobs

1. Voraussetzungen der Versicherungsfreiheit

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung (sog. Teilzeit- oder Minijob) liegt vor, sofern das Arbeitsentgelt regelmäßig im Monat 450 EUR nicht überschreitet (Beispiel 1). Die wöchentliche Arbeitszeit und die Anzahl der monatlichen Arbeitseinsätze sind dabei unerheblich. Diese Beschäftigten sind versicherungsfrei in der Kranken- und Arbeitslosenversicherung sowie nicht versicherungspflichtig in der Pflegeversicherung. In der Rentenversicherung besteht grundsätzlich Versicherungspflicht, mit der Option, sich auf Antrag davon befreien zu lassen.

Beispiel 1:

Regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt:

a) 400,00 EUR b) 450,00 EUR c) 450,01 EUR

- *Beurteilung: a) und b) geringfügig entlohnte Beschäftigung
c) keine geringfügig entlohnte Beschäftigung*

Arbeitslosenversicherung: Für Arbeitslosengeldbezieher (mit Ausnahme der Bezieher von Teilarbeitslosengeld) gilt eine spezielle Grenze von weniger als 15 Stunden wöchentlich, wobei gelegentliche Abweichungen von geringer Dauer unberücksichtigt bleiben. Die Höhe des Entgelts spielt dabei keine Rolle. Die Arbeitszeiten mehrerer derartiger Beschäftigungen, die nebeneinander ausgeübt werden, sind aber zusammenzurechnen. (Beispiel 2)

Beispiel 2:

Beschäftigung neben Arbeitslosengeldbezug

Wöchentliche Arbeitszeit 14 Stunden
Monatliches Arbeitsentgelt 550,00 EUR

- *Versicherungspflichtig zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung, arbeitslosenversicherungsfrei*

2. Ermittlung des Arbeitsentgelts

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung liegt immer nur dann vor, wenn das monatliche Arbeitsentgelt regelmäßig nicht höher als 450 EUR ist. Dieser Monatswert gilt übrigens auch dann, wenn die Beschäftigung nicht während des gesamten Kalendermonats besteht. Beginnt oder endet also eine auf Dauer angelegte bzw. regelmäßig wiederkehrende Beschäftigung im Laufe eines Kalendermonats, gilt für diesen ebenfalls die Entgeltgrenze von 450 EUR; das Arbeitsentgelt aus einer im selben Kalendermonat zuvor beendeten bzw. danach beginnenden geringfügig entlohnten Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber bleibt grundsätzlich unberücksichtigt.

Zur Prüfung der Frage, ob das Arbeitsentgelt 450 EUR übersteigt, ist vom regelmäßigen Arbeitsentgelt auszugehen. Das regelmäßige Arbeitsentgelt ermittelt sich abhängig von der Anzahl der Monate, für die eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt besteht, wobei maximal ein Jahreszeitraum (zwölf Monate) zugrunde zu legen ist. Steht bereits zu Beginn der Beschäftigung fest, dass diese nicht durchgehend für mindestens zwölf Monate gegen Arbeitsentgelt bestehen wird, ist die Entgeltgrenze entsprechend zu reduzieren.

Sofern die Beschäftigung im Laufe des Kalendermonats beginnt, kann für den Beginn des Jahreszeitraums auf den ersten Tag dieses Monats abgestellt werden. Dabei darf das Arbeitsentgelt monatlich im Durchschnitt einer Jahresbetrachtung 450 EUR nicht übersteigen (maximal 5.400 EUR pro Jahr bei durchgehender mindestens zwölf Monate dauernder Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt in jedem Monat).

Es ist mindestens auf das Arbeitsentgelt abzustellen, auf das die Teilzeitkraft einen Rechtsanspruch besitzt (z. B. durch Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Einzelabsprache). Insoweit kommt es auf die Höhe des tatsächlich gezahlten Arbeitsentgelts nicht an. Verzichtet der Beschäftigte hingegen schriftlich und in arbeitsrechtlich zulässiger Weise auf künftige Entgeltansprüche, dürfen diese grundsätzlich bei der versicherungsrechtlichen Beurteilung nicht berücksichtigt werden.

Zu beachten ist in diesem Zusammenhang ggf. auch der flächendeckende gesetzliche Mindestlohn, zumal ein Verzicht nach dem Mindestlohngesetz ausschließlich im gerichtlichen Vergleich zulässig ist.

WICHTIG: Unter Berücksichtigung des seit 1. Januar 2020 geltenden flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohns von 9,35 EUR brutto je Zeitstunde ist die Geringfügigkeitsgrenze bereits bei einer Arbeitszeit von etwas mehr als 48 Stunden im Monat überschritten.

Die Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts ist vorausschauend bei Beschäftigungsbeginn bzw. bei jeder dauerhaften Änderung in den Verhältnissen vorzunehmen. Darüber hinaus bestehen keine Bedenken, wenn aus abrechnungstechnischen Gründen eine Beurteilung auch zu Beginn eines jeden Kalenderjahres erfolgt.

3. Steuerfreie Aufwandsentschädigungen

Steuerfreie Aufwandsentschädigungen sowie die in § 3 Nr. 26 und 26a EStG (Einkommensteuergesetz) genannten steuerfreien Einnahmen gehören nicht zum Arbeitsentgelt in der Sozialversicherung. Unter die Regelung des § 3 Nr. 26 EStG fallen z. B. die Einnahmen aus nebenberuflichen Tätigkeiten als Übungsleiter, Ausbilder, Erzieher, Betreuer oder vergleichbaren nebenberuflichen Tätigkeiten, aus nebenberuflichen künstlerischen Tätigkeiten oder für die Pflege alter, kranker oder behinderter Menschen bis zur Höhe von insgesamt 2.400 EUR im Kalenderjahr (sog. Übungsleiterpauschale).

Darüber hinaus sind steuerfreie Vergütungen an ehrenamtlich Tätige unter den in § 3 Nr. 26a EStG näher genannten Voraussetzungen bis zur Höhe von insgesamt 720 EUR im Kalenderjahr (sog. Ehrenamtspauschale) gleichermaßen nicht dem Arbeitsentgelt in der Sozialversicherung zuzurechnen.

WICHTIG: Wird die Übungsleiterpauschale angesetzt, bleibt für die Steuerfreiheit aufgrund der Ehrenamtspauschale kein Raum. Das gilt nicht, wenn unterschiedliche Tätigkeiten ausgeübt werden. (Beispiel 3)

Beispiel 3:

Ein Hausmann arbeitet ehrenamtlich in einem Sportverein als Trainer (6.000,00 EUR/Kalenderjahr) und als Kassenwart (1.200,00 EUR/Kalenderjahr).

● Beurteilung:

Trainer (6.000,00 – 2.400,00 =)	3.600,00 EUR
Kassenwart (1.200,00 – 720,00 =)	480,00 EUR

Das regelmäßige Arbeitsentgelt des Hausmanns aus seinen Tätigkeiten für den Sportverein beträgt insgesamt 4.080,00 EUR jährlich bzw. 340,00 EUR monatlich.

Beide Pauschalen bleiben bei der Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts außen vor. Da die Steuerfreibeträge stets kalenderjährlich zu berücksichtigen sind, wird auch das regelmäßige Arbeitsentgelt für die Prüfung, ob eine geringfügig entlohnte Beschäftigung vorliegt, in diesen Fällen für jedes Kalenderjahr im Wege einer Prognose gesondert ermittelt. (Beispiel 4)

Soweit der Arbeitnehmer Freibeträge im laufenden Kalenderjahr bereits anderweitig in Anspruch genommen hat bzw. in Anspruch nimmt, muss er hierüber den Arbeitgeber informieren. In diesem Fall ist der kalenderjährliche steuerfreie Höchstbetrag von 2.400,00 EUR bzw. 720,00 EUR entsprechend zu reduzieren. Im Übrigen steht es dem Arbeitgeber frei, den jeweiligen steuerlichen Freibetrag pro rata (also monatlich) oder en bloc (beispielsweise zum Jahresbeginn) auszuschöpfen.

Beispiel 4:

Eine Hausfrau nimmt am 1. 4. 2020 eine nebenberufliche Lehrtätigkeit auf. Das monatliche Arbeitsentgelt beträgt 700,00 EUR. Der Steuerfreibetrag steht in voller Höhe zur Verfügung.

● Beurteilung ab 1. 4. 2020:

Arbeitsentgelt (9 x 700,00 EUR) =	6.300,00 EUR
./ Steuerfreibetrag =	2.400,00 EUR
SV-rechtliches Arbeitsentgelt =	3.900,00 EUR

Das sozialversicherungsrechtliche Arbeitsentgelt beträgt (3.900,00 EUR : 9 =) 433,33 EUR im Monat und übersteigt die Geringfügigkeitsgrenze nicht. Vom 1. 4. 2020 an ist also von einer geringfügig entlohnten Beschäftigung auszugehen.

Beurteilung ab 1. 1. 2021:

Arbeitsentgelt (12 x 700,00 EUR) =	8.400,00 EUR
./ Steuerfreibetrag =	2.400,00 EUR
SV-rechtliches Arbeitsentgelt =	6.000,00 EUR

Das sozialversicherungsrechtliche Arbeitsentgelt beträgt (6.000,00 EUR : 12 =) 500,00 EUR im Monat und übersteigt die Geringfügigkeitsgrenze. Vom 1. 1. 2021 an ist also nicht länger von einer geringfügig entlohnten Beschäftigung auszugehen.

Im Falle der Berücksichtigung steuerfreier Aufwandsentschädigungen in der en bloc-Variante ist allerdings zu berücksichtigen, dass eine beitrags- und meldepflichtige Beschäftigung erst dann vorliegt, wenn der jeweilige Steuerfreibetrag auch tatsächlich ausgeschöpft ist. Hintergrund ist der Umstand, dass in der Sozialversicherung von einer Beschäftigung grundsätzlich nur dann ausgegangen wird, wenn auch Arbeitsentgelt gezahlt wird – dies ist allerdings in der Zeit, in der zunächst der Steuerfreibetrag ausgeschöpft wird, nicht der Fall. In der Konsequenz können die versicherungsrechtliche Beurteilung einerseits und die beitrags- und meldepflichtige Behandlung andererseits auseinanderfallen. (Fortsetzung Beispiel 4)

Dieses Auseinanderfallen von versicherungs- und melderechter Behandlung kann vor allem in krankenversicherungsrechtlicher Hinsicht zu Problemen für den Beschäftigten führen. Dies insbesondere deshalb, weil bei wiederholter Anwendung der en bloc-Variante Lücken im Versicherungsschutz entstehen, die der Beschäftigte beispielsweise durch eine Familienversicherung oder durch eine freiwillige Mitgliedschaft zu schließen hat. (Weitere Fortsetzung Beispiel 4)

Fortsetzung Beispiel 4:

Der Arbeitgeber beabsichtigt auch im Kalenderjahr 2020, auf das Arbeitsentgelt den als Aufwandsentschädigung vorgesehenen Steuerfreibetrag von jährlich 2.400,00 EUR anzuwenden; der Steuerfreibetrag wird von der Hausfrau auch nicht für andere Zwecke genutzt und steht für das Kalenderjahr 2020 in voller Höhe zur Verfügung. Das monatliche Arbeitsentgelt beträgt unverändert 700,00 EUR. Der Steuerfreibetrag soll en bloc ausgeschöpft werden.

● **Beurteilung:**

Der Steuerfreibetrag ist im April 2020 aufgebraucht; in diesem Monat stehen noch 300,00 EUR als Steuerfreibetrag zur Verfügung.

Da aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht in den Monaten Januar bis März 2020 keine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt vorlag, besteht auch keine Sozialversicherungspflicht. Versicherungspflicht tritt vielmehr erst ab 1.4.2020 ein, da erst von diesem Zeitpunkt an eine Beschäftigung im Sinne der Sozialversicherung vorliegt. Im Übrigen ist die Beschäftigung auch erst zu diesem Zeitpunkt anzumelden.

Weitere Fortsetzung Beispiel 4:

Der Arbeitgeber beabsichtigt auch im Kalenderjahr 2021, auf das Arbeitsentgelt den als Aufwandsentschädigung vorgesehenen Steuerfreibetrag von jährlich 2.400,00 EUR anzuwenden; der Steuerfreibetrag soll wiederum en bloc ausgeschöpft werden.

● **Beurteilung:**

Die zunächst für das Kalenderjahr 2020 festgestellte Versicherungspflicht endet grundsätzlich mit Ablauf des Kalenderjahres, da aufgrund der en bloc-Anwendung des Steuerfreibetrages ab 1.1.2021 erneut kein Beschäftigungsverhältnis im Sinne der Sozialversicherung vorliegt.

Versicherungspflicht tritt erst wieder nach Ausschöpfen des Steuerfreibetrages zum 1.4.2021 ein. Das Beschäftigungsverhältnis ist also zunächst vom Arbeitgeber abzumelden und erneut zum 1.4.2021 anzumelden. In der Zeit von Januar bis März 2021 hat der Beschäftigte seinen Versicherungsschutz in der Krankenversicherung grundsätzlich selber sicherzustellen.

WICHTIG: Die Frage, in welcher Weise der Steuerfreibetrag sinnvoll ausgeschöpft werden soll (pro rata oder en bloc), ist nur sehr individuell und abhängig vom Einzelfall zu beantworten. In jedem Fall dürfte jedoch die monatliche Inanspruchnahme für den Arbeitgeber weniger Aufwand hinsichtlich der wiederholt zu treffenden versicherungsrechtlichen Entscheidungen sowie der abzugebenden Meldungen bedeuten. Für den Beschäftigten bedeutet diese Variante eine kontinuierlichere soziale Absicherung.

4. Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt

Als regelmäßige Sonderzahlungen sind z. B. auch Urlaubs- und Weihnachtsgeld zu berücksichtigen. Voraussetzung dafür ist, dass die Auszahlung mit hinreichender Sicherheit – beispielsweise aufgrund eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrags, einer Betriebsvereinbarung oder aufgrund von Gewohnheitsrechts wegen betrieblicher Übung – mindestens einmal jährlich zu erwarten ist.

Hier gilt: Verzichtet der Arbeitnehmer im Voraus schriftlich auf den Einmalbezug, entfällt ungeachtet der arbeitsrechtlichen Zulässigkeit das Anrechnen auf das regelmäßige Arbeitsentgelt.

Zu berücksichtigende Sonderzahlungen werden auf die Kalendermonate aufgeteilt. (Beispiel 5)

Beispiel 5:

Monatliches Entgelt	440,00 EUR
Weihnachtsgeld	240,00 EUR

● **Beurteilung:**

$440,00 \text{ EUR} \times 12 \text{ Monate} =$	$5.280,00 \text{ EUR}$
$5.280,00 \text{ EUR} + 240,00 \text{ EUR} =$	$5.520,00 \text{ EUR}$
$5.520,00 \text{ EUR} : 12 \text{ Monate} =$	$460,00 \text{ EUR}$

Versicherungspflichtig in der KV, PV, RV und ALV

Einmalige Einnahmen, deren Zahlung dem Grunde und der Höhe nach vom Geschäftsergebnis oder einer individuellen Arbeitsleistung des Vorjahres abhängig ist, bleiben bei der Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts grundsätzlich unberücksichtigt. Fälle dieser Art sind beispielsweise die nachträgliche Zahlung eines (anteiligen) Weihnachtsgeldes in Abhängigkeit vom Geschäftsergebnis des Vorjahres oder die Zahlung einer individuellen Prämie im Rahmen der sog. leistungsorientierten Bezahlung. Sie sind im Monat der Zahlung als gelegentliches und unvorhersehbares Überschreiten der Entgeltgrenze zu werten. Trotz Überschreitung der für ein Jahr maßgebenden Entgeltgrenze von 5.400 EUR stehen sie dem Fortbestand einer geringfügig entlohnten Beschäftigung nicht entgegen (vgl. auch A. II. 6).

Einmalige Einnahmen sind bei der Ermittlung des Arbeitsentgelts im Übrigen nur insoweit zu berücksichtigen, als sie aus der zu beurteilenden Beschäftigung resultieren. Sie bleiben außer Betracht, wenn sie aus ruhenden Beschäftigungsverhältnissen wie z. B. bei Elternzeit gezahlt werden.

5. Unregelmäßige Bezüge

Andere Bezüge wie z. B. Überstundenvergütungen, die der Arbeitnehmer nicht regelmäßig erhält, sind für die Beurteilung der Beschäftigung ohne Belang. Auszunehmen ist der Fall, dass Überstunden pauschal abgegolten werden, weil es sich hierbei dann um regelmäßige Bezüge handelt.

6. Schwankendes Arbeitsentgelt

Ist das Arbeitsentgelt in seiner Höhe unvorhersehbaren Schwankungen unterlegen oder werden im Rahmen einer Dauerbeschäftigung saisonbedingt vorhersehbar unterschiedliche Arbeitsentgelte erzielt, dann ist der regelmäßige Betrag durch Schätzung bzw. mittels Durchschnittsberechnung zu ermitteln (Beispiel 6). Bei Neueinstellungen kann dabei auch von der Vergütung eines vergleichbaren Arbeitnehmers ausgegangen werden.

Beispiel 6:

Ein Kellner im Eiscafé erzielt in den Monaten April bis September monatlich 580,00 EUR und in den Monaten Oktober bis März monatlich 340,00 EUR.

● Beurteilung:

April bis September (6 Monate \times 580,00 EUR $=$) 3.480,00 EUR

Oktober bis März (6 Monate \times 340,00 EUR $=$) 2.040,00 EUR

5.520,00 EUR : 12 Monate $=$ 460,00 EUR

Versicherungspflichtig in der KV, PV, RV und ALV

Im Rahmen der Schätzung ist es zulässig, bei der Jahresprognose allein das Einhalten der jährlichen Entgeltgrenze zu unterstellen, ohne die Arbeitseinsätze und damit die zu erwartenden Arbeitsentgelte für die einzelnen Monate im Vorfeld festzulegen. Solange die jährliche Entgeltgrenze von 5.400 EUR nicht überschritten wird, ist es unschädlich, wenn aufgrund des unvorhersehbaren Jahresverlaufs in einzelnen Monaten auch Arbeitsentgelte von mehr als 450 EUR erzielt werden. (Beispiel 7)

Beispiel 7:

Eine Reinigungskraft (10 EUR/Stunde) soll zwischen 8 und 12 Stunden wöchentlich eingesetzt werden. Die genaue Anzahl und der konkrete Umfang der regelmäßigen Arbeitseinsätze stehen nicht fest.

- Der Arbeitgeber kann in seiner Jahresprognose davon ausgehen, dass das Arbeitsentgelt 5.400 EUR im Jahr nicht übersteigt, sodass Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherungsfreiheit besteht.

Die einmal getroffene Feststellung wird nicht rückgängig gemacht, wenn sich die Schätzung später infolge nicht sicher voraussehbarer Umstände als unzutreffend erweist. Eine Korrektur der versicherungsrechtlichen Beurteilung erfolgt nur für die Zukunft.

Dies gilt allerdings nicht, sofern eine regelmäßige geringfügig entlohnte Beschäftigung auszuschließen ist, weil deren Umfang erheblichen Schwankungen unterliegt. Das ist dann der Fall, wenn eine in wenigen Monaten eines Jahres ausgeübte Vollzeitbeschäftigung nur deshalb geringfügig entlohnt ausgeübt würde, weil die Arbeitszeit und das Arbeitsentgelt in den übrigen Monaten des Jahres lediglich soweit reduziert

werden, dass das Jahresarbeitsentgelt 5.400 EUR nicht übersteigt. Dies gilt auch dann, wenn unverhältnismäßige Schwankungen saisonbedingt begründet werden. In diesen Fällen liegt in den Monaten des Überschreitens der Entgeltgrenze keine geringfügig entlohnte Beschäftigung vor.

7. SFN-Zuschläge

Zuschläge, die für tatsächlich geleistete Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit (SFN-Zuschläge) neben dem Grundlohn gezahlt werden, sind steuerfrei. Voraussetzung ist allerdings, dass sie bestimmte Vomhundertsätze des Grundlohns nicht übersteigen. Die Steuerfreiheit dieser Bezüge führt jedoch nicht in vollem Umfang auch zur Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung. SFN-Zuschläge sind vielmehr dann dem Arbeitsentgelt zuzurechnen und somit beitragspflichtig, soweit das Arbeitsentgelt, auf dem sie berechnet werden, mehr als 25,00 EUR für jede Stunde beträgt. Dem Arbeitsentgelt hinzuzurechnen und damit beitragspflichtig ist also nur der Teil der SFN-Zuschläge, der auf einem den Stundengrundlohn von 25,00 EUR übersteigenden Betrag beruht, nicht jedoch der vollständige SFN-Zuschlag. In der Regel dürften jedoch die in einer geringfügig entlohnten Beschäftigung gewährten SFN-Zuschläge nicht dem Arbeitsentgelt zuzurechnen sein.

Im Übrigen erfüllen zwar SFN-Zuschläge, die ohne eine tatsächliche Arbeitsleistung während eines Beschäftigungsverbotes nach dem Mutterschutzgesetz oder im Fall der Entgeltfortzahlung gewährt werden, nicht die Voraussetzungen für die Steuerfreiheit. Die dann als Arbeitsentgelt zu berücksichtigenden Zuschläge wirken sich jedoch nicht auf den Status der geringfügig entlohnten Beschäftigung aus. In diesen Fällen sind allerdings auch die von dem 450 EUR übersteigenden Betrag anfallenden Abgaben (vgl. B) an die Minijob-Zentrale zu zahlen.

8. Mehrfachbeschäftigung

Übt ein Arbeitnehmer parallel mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen bei verschiedenen Arbeitgebern aus, so werden die Arbeitsentgelte aus den einzelnen Beschäftigungsverhältnissen addiert. Nur dann, wenn nach der Zusammenrechnung das Gesamtentgelt maximal 450 EUR monatlich beträgt, besteht Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherungsfreiheit. (Beispiel 8)

Beispiel 8:

Monatliches Entgelt

Arbeitgeber A	260,00 EUR
Arbeitgeber B	200,00 EUR

- Gesamtentgelt 460,00 EUR
Versicherungspflichtig in der KV, PV, RV und ALV
(Arbeitgeber A und B)

WICHTIG: Nicht zulässig ist die Addition von Entgelten aus einer geringfügig entlohnten und einer kurzfristigen (vgl. A. III) Beschäftigung.

Übt ein Arbeitnehmer neben einer versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung eine oder mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen aus, so sind auch diese grundsätzlich zusammenzurechnen. Allerdings gilt hierbei: Die zeitlich zuerst aufgenommene geringfügig entlohnte Beschäftigung bleibt von der Anrechnung ausgenommen. Alle weiteren (später aufgenommenen) sind hinsichtlich der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung zusammenzurechnen.

Eine Addition in der Arbeitslosenversicherung ist grundsätzlich immer dann ausgeschlossen, wenn es sich um verschiedenartige Beschäftigungen handelt. Im Übrigen werden hierbei auch mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen, die neben einer versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung ausgeübt werden, nicht zusammengerechnet. (Beispiel 9)

Beispiel 9:

Monatliches Entgelt

Arbeitgeber A (beschäftigt seit Jahren)	1.500,00 EUR
Arbeitgeber B (seit 1.4.)	200,00 EUR
Arbeitgeber C (seit 1.6.)	250,00 EUR

● Arbeitgeber A:

Versicherungspflichtig in der KV, PV, RV und ALV

Arbeitgeber B:

Versicherungsfrei in der KV, PV und ALV

Versicherungspflichtig in der RV (mit Befreiungsoption, vgl. A. II. 10)

Arbeitgeber C:

Versicherungspflichtig in der KV und PV

Versicherungspflichtig in der RV (ohne Befreiungsoption)

Versicherungsfrei in der ALV

Besteht in der versicherungspflichtigen, nicht geringfügig entlohnten Beschäftigung in einzelnen Zweigen aus anderen Gründen Versicherungsfreiheit, z. B. wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAE-Grenze) in der Krankenversicherung, scheidet die Addition der Arbeitsentgelte aus. Andererseits kann ein Überschreiten der JAE-Grenze erst durch das Zusammenrechnen einer nicht geringfügigen versicherungspflichtigen Beschäftigung mit einer – bei einem anderen Arbeitgeber ausgeübten – zweiten oder weiteren für sich gesehen geringfügig entlohnten und damit versicherungspflichtigen Beschäftigung eintreten.

In diesem Fall endet die Versicherungspflicht in beiden Beschäftigungen mit Ablauf des Kalenderjahres, in dem die JAE-Grenze überschritten wird, sofern die Arbeitsentgelte aus

beiden Beschäftigungen auch die vom Beginn des nächsten Kalenderjahres an geltende JAE-Grenze überschreiten.

Personen, die sich in Elternzeit befinden, stehen im Übrigen nicht in einer versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung, so dass eine Zusammenrechnung nicht erfolgt. Mehrere während der Elternzeit ausgeübte geringfügig entlohnte Beschäftigungen sind allerdings für die Prüfung, ob die Arbeitsentgeltgrenze überschritten wird, zusammenzurechnen.

Freiwillig Wehrdienstleistende gelten zwar dem Grunde nach als Beschäftigte im sozialversicherungsrechtlichen Sinne. Allerdings sind die freiwillig Wehrdienstleistenden nicht aufgrund der Beschäftigung bzw. des Dienstes (wie Arbeitnehmer) versicherungspflichtig. Sie sind daher in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung nicht als Arbeitnehmer in einer versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung zu betrachten. In der Konsequenz ist eine daneben ausgeübte geringfügig entlohnte Beschäftigung nicht mit dem freiwilligen Wehrdienst zusammenzurechnen. Mehrere daneben ausgeübte geringfügig entlohnte Beschäftigungen sind für die Prüfung, ob die Arbeitsentgeltgrenze überschritten wird, hingegen zusammenzurechnen.

Tritt ein Arbeitnehmer eine neue Beschäftigung an, hat er darüber Auskunft zu geben, ob er bereits bei anderen Arbeitgebern beschäftigt ist. Diese Information ist unbedingt erforderlich, um im Falle einer Mehrfachbeschäftigung eine versicherungsrechtliche Beurteilung durchführen zu können.

PRAXIS-TIPP: Der Arbeitnehmer hat seine Erklärung schriftlich abzugeben und sich außerdem dazu zu verpflichten, später eintretende Veränderungen bekannt zu geben. Diese Erklärung gehört in die Entgeltunterlagen. Eine Vorlage gibt es unter: www.minijob-zentrale.de (im Download-Center)

Sofern eine geringfügig entlohnte Beschäftigung im Laufe eines Kalendermonats endet und danach eine erneut beginnt, erfolgt für diesen Kalendermonat keine Zusammenrechnung der Arbeitsentgelte. Eine typische Mehrfachbeschäftigung wird also in diesem Fall nicht angenommen. Ein Überschreiten der 450-EUR-Grenze in diesem Kalendermonat ist somit auch unschädlich. Das gilt allerdings nicht, wenn mehrere – für sich gesehen geringfügig entlohnte – Beschäftigungen (auch bei verschiedenen Arbeitgebern) aufeinander folgen, die jeweils in demselben Kalendermonat beginnen und enden. Überschreitet in diesen Fällen das Arbeitsentgelt aus den Beschäftigungen insgesamt die Entgeltgrenze von 450,00 EUR, ist die später aufgenommene Beschäftigung, die zu einem Überschreiten der Entgeltgrenze in der Zusammenrechnung führt, nicht geringfügig entlohnt.

9. Überschreiten der Arbeitsentgeltgrenze

Überschreitet das Arbeitsentgelt regelmäßig 450 EUR im Monat, so liegt vom Tage des Überschreitens an keine geringfügig entlohnte Beschäftigung mehr vor (für die zurückliegende Zeit verbleibt es dabei).

Ein nur gelegentliches und nicht vorhersehbares Überschreiten der Arbeitsentgeltgrenze führt dagegen nicht zur Beendigung der geringfügig entlohnten Beschäftigung; als gelegentlich ist dabei ein Zeitraum von maximal drei Monaten innerhalb eines Zeitjahres anzusehen. (Beispiel 10)

Beispiel 10:

Monatliches Entgelt	442,00 EUR
Krankheitsvertretung vom 1. 5. bis 31. 7.	884,00 EUR

- *Es handelt sich durchgehend um eine geringfügig entlohnte Beschäftigung.*

Die Ermittlung des Jahreszeitraums erfolgt in der Weise, dass vom letzten Tag des zu beurteilenden Beschäftigungsmonats ein Jahr zurückgerechnet wird. Das Zeitjahr entspricht einem Zeitraum von zwölf Monaten, welcher mit dem Kalendermonat endet, für den die Beurteilung erfolgen soll.

Wird die monatliche Entgeltgrenze innerhalb des Jahreszeitraums in mehr als drei Monaten überschritten, ist das Überschreiten nicht mehr gelegentlich (es sei denn, in dem vom Arbeitgeber gewählten Jahreszeitraum werden 5.400 EUR nicht überschritten). Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung liegt erst ab dem Zeitpunkt wieder vor, von dem an ein unvorhersehbares Überschreiten nicht mehr gegeben ist und das regelmäßige Monatsentgelt im Durchschnitt einer neu angestellten Jahresbetrachtung 450 EUR nicht übersteigt.

WICHTIG: Kalkuliert der Arbeitgeber bereits im Vorfeld bei seiner Jahresprognose unvorhersehbare Überschreitungen der 450-EUR-Grenze ein (vgl. A. II. 6), dürfen die vorstehenden Ausführungen zum gelegentlichen unvorhersehbaren Überschreiten nicht angewendet werden.

In den Fällen, in denen die 450-EUR-Grenze infolge einer rückwirkenden Entgelterhöhung überschritten wird, liegt eine nicht geringfügige Beschäftigung von dem Tage an vor, an dem der Anspruch auf das erhöhte Arbeitsentgelt entstanden ist. Dabei kann es sich z.B. um den Tag des Abschlusses eines Tarifvertrags handeln. Der Arbeitgeber kann die Umstellung jedoch – z.B. aus abrechnungstechnischen Gründen – auch bereits auch zu Beginn des Kalendermonats, in dem der Anspruch auf das erhöhte Arbeitsentgelt entstanden ist, vornehmen.

Für die zurückliegende Zeit verbleibt es bei der bisherigen Beurteilung. Allerdings sind in diesen Fällen für das nachge-

zahlte Arbeitsentgelt (auch von dem 450 EUR übersteigenden Betrag) die Sozialversicherungsbeiträge und, sofern sie anfallen, auch die Umlagen U1/U2 zum Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen (vgl. D. IV), die Insolvenzgeldumlage sowie die einheitliche Pauschsteuer zu zahlen.

10. Feststellung der Versicherungspflicht

Zu den gesetzlich festgelegten Pflichten des Arbeitgebers gehört es, nach Feststellung des Versicherungsstatus jeden Arbeitnehmer zu melden und Beiträge zu zahlen. Um die Beurteilung korrekt durchführen zu können, ist der Arbeitnehmer zur Mitwirkung verpflichtet – schließlich ist er der einzige, der Angaben zu weiteren oder vorherigen Beschäftigungen machen kann.

Stellt sich erst im Nachhinein (z.B. durch eine Betriebsprüfung) heraus, dass eine Beschäftigung versicherungspflichtig zu beurteilen ist, sind die Beiträge erst vom Tag der Bekanntgabe dieser Feststellung durch die Einzugsstelle oder den Rentenversicherungsträger an zu zahlen.

WICHTIG: Die Wirkung ausschließlich für die Zukunft gilt nicht, wenn der Arbeitgeber vorsätzlich oder grob fahrlässig versäumt hat, den Sachverhalt für die versicherungsrechtliche Beurteilung der Beschäftigung aufzuklären.

11. Befreiung von der Rentenversicherungspflicht

Arbeitnehmern, die nach dem 31. Dezember 2012 eine geringfügig entlohnte Beschäftigung aufnehmen, steht es frei, sich auf Antrag von der Rentenversicherungspflicht befreien zu lassen (Opt-out). Der schriftliche Befreiungsantrag ist in diesen Fällen an den Arbeitgeber zu richten, nicht etwa an die Deutsche Rentenversicherung.

PRAXIS-TIPP: Ein Befreiungsantrag ist Bestandteil der Geringfügigkeits-Richtlinien, er steht im Internet zum Herunterladen bereit unter: www.minijob-zentrale.de (im Download-Center)

Die Befreiung wirkt grundsätzlich ab Beginn des Kalendermonats des Antragseingangs beim Arbeitgeber, frühestens ab Beschäftigungsbeginn. Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber der Minijob-Zentrale die Befreiung mit der nächsten Entgeltabrechnung, spätestens innerhalb von sechs Wochen (42 Kalendertagen) nach Eingang des Befreiungsantrags mit der Anmeldung zur Sozialversicherung anzeigt (aufgrund Beschäftigungsaufnahme oder Beitragsgruppenwechsel; vgl. C. IV. 6). Anderenfalls beginnt die Befreiung erst nach Ablauf des Kalendermonats, der dem Kalendermonat des Eingangs der Meldung bei der Minijob-Zentrale folgt.

Die Minijob-Zentrale kann dem Befreiungsantrag innerhalb eines Monats nach Eingang der Meldung widersprechen. Der Arbeitgeber hat den Tag des Eingangs des Befreiungsantrags zu dokumentieren und den Antrag zu den Entgeltunterlagen des Arbeitnehmers zu nehmen.

Die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht gilt für die gesamte Dauer der geringfügig entlohnten Beschäftigung und kann nicht widerrufen werden. Der Befreiungsantrag verliert seine Wirkung, wenn das regelmäßige Arbeitsentgelt im Monat 450 EUR überschreitet, oder mit Beschäftigungsaufgabe. Nimmt der Arbeitnehmer danach erneut eine geringfügig entlohnte Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber auf, unterliegt er in dieser Beschäftigung der Rentenversicherungspflicht und muss ggf. erneut einen Befreiungsantrag stellen. Dies gilt auch dann, wenn sich die neue Beschäftigung nahtlos an die bisherige anschließt.

Folgt hingegen eine erneute geringfügig entlohnte Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber, ist von der widerlegbaren Vermutung auszugehen, dass es sich immer noch um dieselbe Beschäftigung handelt, wenn zwischen dem Ende der einen und dem Beginn der anderen Beschäftigung ein Zeitraum von weniger als zwei Monaten liegt. In diesem Fall verliert die Befreiung nicht ihre Wirkung und muss nicht erneut beantragt werden.

Der Befreiungsantrag kann bei mehreren geringfügig entlohnten Beschäftigungen, deren Arbeitsentgelt zusammen die 450 EUR nicht übersteigt, nur einheitlich gestellt werden. Das heißt, der einem Arbeitgeber gegenüber abgegebene Befreiungsantrag wirkt zugleich für alle anderen geringfügig entlohnten Beschäftigungen. Er verliert seine Wirkung erst dann, wenn keine der Beschäftigungen mehr ausgeübt wird. Die Minijob-Zentrale informiert alle weiteren Arbeitgeber über den Zeitpunkt der Wirkung der Befreiung.

Seit 1. Januar 2017 sind Bezieher einer Altersvollrente nach Ablauf des Monats versicherungsfrei in der Rentenversicherung, in dem sie die Regelaltersgrenze erreichen. Die Beschäftigten haben allerdings die Möglichkeit, auf die Versicherungsfreiheit zu verzichten. Die nach der Regelaltersgrenze gezahlten Beiträge wirken sich dann weiter rentensteigernd aus. Der Verzicht ist für die Dauer der Beschäftigung bindend. Das bedeutet: Wird dieser Verzicht auf die Versicherungsfreiheit nach Erreichen der Regelaltersgrenze im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung erklärt, ist eine spätere Befreiung von der Versicherungspflicht nicht mehr möglich. Umgekehrt kommt ein Verzicht auf die Versicherungsfreiheit nach Erreichen der Regelaltersgrenze nicht in Betracht, wenn geringfügig Beschäftigte bereits früher von der Rentenversicherungspflicht befreit worden sind (Bindungswirkung der Antragsbefreiung).

III. Aushilfen

1. Voraussetzungen der Versicherungsfreiheit

Tritt zusätzlicher Personalbedarf auf, stellen Betriebe häufig Aushilfen ein, sei es als Urlaubs- oder Krankheitsvertretung oder auch für Saisonarbeiten. Ungeachtet der Höhe des Arbeitsentgelts besteht in diesen Fällen Sozialversicherungsfreiheit, sofern die Beschäftigung

- auf nicht mehr als drei Monate (Kalender- oder Zeitmonate) oder 70 Arbeitstage innerhalb eines Kalenderjahres befristet ist,
- es sei denn, dass sie berufsmäßig ausgeübt wird und ihr Entgelt 450 EUR im Monat übersteigt. (Beispiel 1)

Die Beschäftigung muss dabei nach ihrer Eigenart oder im Voraus vertraglich begrenzt sein; dies kann auch dann gelten, wenn sie die Voraussetzungen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung (vgl. A. II) erfüllt. Das Tatbestandsmerkmal „nach ihrer Eigenart“ ist gegeben, wenn es sich vorausschauend aus der Art, dem Wesen oder dem Umfang der zu verrichtenden Arbeit ergibt. Wenn die Beschäftigung unbefristet ist oder ihre Dauer nicht von vornherein feststeht, besteht grundsätzlich Versicherungspflicht. (Beispiele 2 und 3)

Beispiel 1:

Schüler (16 Jahre alt)
Ferienjob vom 1.7. bis 15.8.

- *Sozialversicherungsfrei*

Beispiel 2:

Von vornherein befristete Beschäftigung vom 1.8. bis 31.8.

- *Sozialversicherungsfrei*

Beispiel 3:

Unbefristete Beschäftigung ab 1.8.
Ende der Beschäftigung am 31.8.

- *Sozialversicherungspflichtig*

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt nur dann vor, wenn sie nicht regelmäßig, sondern gelegentlich ausgeübt wird. Dies trifft auch auf Beschäftigungen zu, in denen z. B. durch eine längstens für ein Jahr befristete Rahmenvereinbarung mit sich wiederholenden Arbeitseinsätzen die zulässige Höchstzahl von maximal 70 Arbeitstagen bzw. 90 Kalendertagen nicht überschritten wird.

Selbst wenn eine solche Rahmenvereinbarung für mehr als ein Jahr befristet ist, kann sich der Sachverhalt so gestalten, dass eine kurzfristige Beschäftigung vorliegt. Voraussetzung dafür ist, dass die einzelnen Arbeitseinsätze unvorhersehbar zu unterschiedlichen Anlässen ohne erkennbaren Rhythmus an

maximal 70 Arbeitstagen im Kalenderjahr erfolgen. Das heißt, die Arbeitseinsätze finden in unterschiedlichen Monaten, zu unterschiedlichen Anlässen sowie von der Zahl der Arbeitstage her ohne erkennbares Schema statt. Zusätzlich darf der Arbeitgeber nicht strukturell zur Sicherstellung des Betriebsablaufs auf den Einsatz von Aushilfen ausgerichtet sein. Kurzfristigkeit 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. Wenn also eine hinreichende Vorhersehbarkeit von Dauer und Zeitpunkt der einzelnen Arbeitseinsätze besteht.

PRAXIS-TIPP: In den vorgenannten Fällen ist zu prüfen, ob die Beschäftigung die Voraussetzungen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung (vgl. A. II) erfüllt.

Eine nachträgliche Festlegung bzw. Änderung ist nicht möglich. Ebenso wenig ist es zulässig, die Probezeit als befristete Beschäftigung anzusehen. Geht ein Arbeitnehmer ein Beschäftigungsverhältnis ein, das dauerhaft angelegt ist, beginnt die Versicherungspflicht vom ersten Tag der Beschäftigung an. (Beispiel 4)

Im Gegensatz zu den Teilzeitbeschäftigten können Aushilfen Arbeitsentgelt in unbegrenzter Höhe erzielen; auch die wöchentliche Arbeitszeit ist unbedeutend. (Beispiel 5)

Beispiel 4:

Unbefristete Beschäftigung ab 1. 7.
Probezeit vom 1. 7. bis 30. 9.

- Sozialversicherungspflichtig

Beispiel 5:

Hausfrau (Keine Vorbeschäftigungen)
Befristete Aushilfe vom 1. 5. bis 31. 7.
Wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden
Monatliches Entgelt 1.800,00 EUR

- Sozialversicherungsfrei

HINWEIS: Eine auf längstens drei Monate/70 Arbeitstage befristete Beschäftigung mit einem regelmäßigen Arbeitsentgelt von nicht mehr als 450 EUR kann sowohl als kurzfristige als auch als geringfügig entlohnte Beschäftigung behandelt werden.

2. Ermittlung der Beschäftigungszeiten

Um befristete Beschäftigungsverhältnisse beurteilen zu können, ist zunächst zu prüfen, ob die Aushilfe entweder für maximal drei Monate oder für höchstens 70 Arbeitstage im

Kalenderjahr beschäftigt wird. Welche der beiden Zeitgrenzen ausschlaggebend ist, richtet sich nach der jeweiligen Wochenarbeitszeit:

Arbeitswoche	Zeitgrenze
bis vier Arbeitstage/Woche	70 Arbeitstage
ab fünf Arbeitstage/Woche	3 Monate

Ein Nachtdienst entspricht bei der 70-Tage-Berechnung immer einem Arbeitstag, selbst wenn davon zwei Kalendertage betroffen sind. Von einem Arbeitstag ist auch auszugehen, wenn an einem Kalendertag mehrere kurzfristige Beschäftigungen ausgeübt werden.

Die Drei-Monats-Frist wird ausgehend von dem Kalendertag berechnet, an dem die Beschäftigung begonnen hat. Die Frist läuft nach drei Monaten mit dem Tag vor dem jeweiligen Kalendertag ab, der seiner Zahl nach dem Beginn der Beschäftigung entspricht (beispielsweise bei Beschäftigungsbeginn am 22. 6. endet der Drei-Monats-Zeitraum am 21. 9.).

3. Nicht berufsmäßig Beschäftigte

Versicherungsfreiheit besteht nur, sofern die Aushilfen nicht berufsmäßig arbeiten, d. h. nicht ständig erwerbstätig sind (untergeordnete wirtschaftliche Bedeutung). Selbst wenn ein Beschäftigungsverhältnis auf drei Monate befristet ist, kann also Versicherungspflicht vorliegen, sofern ein berufsmäßiger Arbeitnehmer eine Aushilfstätigkeit übernimmt. Ein kurzfristiger Aushilfsjob neben einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung bleibt jedoch versicherungsfrei.

Die Versicherungsfreiheit von Aushilfen zielt auf einen begrenzten Personenkreis ab, der noch nicht in das Erwerbsleben eingetreten ist (z. B. Schüler), für längere Zeit mit der Erwerbstätigkeit aussetzt (z. B. Hausfrauen/-männer) oder bereits aus dem aktiven Erwerbsleben ausgeschieden ist (z. B. Rentner). Nehmen diese Personen vorübergehend eine Aushilfstätigkeit an, sind sie – unter Einhaltung der genannten Zeitgrenzen – sozialversicherungsfrei.

WICHTIG: Die Prüfung der Berufsmäßigkeit erübrigt sich, wenn bereits die Voraussetzungen für die geringfügig entlohnte Beschäftigung erfüllt sind.

Sofern bereits die drei Monate oder 70 Arbeitstage überschritten werden, ist die Prüfung der Berufsmäßigkeit ebenfalls entbehrlich, da ohnehin Versicherungspflicht besteht.

4. Wiederholte Beschäftigung als Aushilfe

Werden im Kalenderjahr mehrere Aushilfsbeschäftigungen ausgeübt, kommt es darauf an, ob sie zusammen die Zeit-

grenzen nicht überschreiten. Es sind alle Beschäftigungszeiten zu berücksichtigen, die unter Angabe der Personengruppe „110“ gemeldet wurden (vgl. C. IV. 1).

Wurde im Laufe des jeweiligen Kalenderjahres also an mehr als insgesamt drei Monaten oder 70 Arbeitstagen gearbeitet – auch bei verschiedenen Arbeitgebern – und sind die Voraussetzungen für die geringfügig entlohnte Beschäftigung ebenfalls nicht erfüllt, besteht Versicherungspflicht. Die Ausübung der verschiedenen Beschäftigungen kann dann als regelmäßig angesehen werden.

Bei der Ermittlung der Beschäftigungszeiten ist zu beachten, dass an die Stelle des Drei-Monats-Zeitraums 90 Kalendertage treten. Hierbei werden volle Kalendermonate mit 30 Kalendertagen und Teilmonate mit den tatsächlichen Kalendertagen berücksichtigt; umfasst ein Zeitraum zwar keinen Kalendermonat, aber einen Zeitmonat, ist dieser ebenfalls mit 30 Kalendertagen zugrunde zu legen. (Beispiel 6)

Beispiel 6:

Aushilfe in der Gastronomie vom 3. 8. 2020 bis 30. 9. 2020
Fünf-Tage-Woche, monatliches Entgelt 1.200,00 EUR

Vorbeschäftigung als Aushilfe vom 2. 5. 2020 bis 28. 6. 2020
Fünf-Tage-Woche, monatliches Entgelt 900,00 EUR

- Die aktuell zu beurteilende Beschäftigung umfasst (29 + 30 =) 59 Kalendertage; die Vorbeschäftigung umfasst (30 + 27 =) 57 Kalendertage. Insgesamt ergeben sich somit mehr als drei Monate (90 Kalendertage) Beschäftigungsdauer im Kalenderjahr 2020, sodass die Beschäftigung nicht kurzfristig ist. Es besteht Sozialversicherungspflicht.

Sind innerhalb eines Jahres Beschäftigungen mit mindestens fünf Arbeitstagen und solche mit weniger als fünf Arbeitstagen pro Woche zusammenzurechnen, gilt einheitlich die Zeitgrenze von 70 Arbeitstagen.

Eine Besonderheit ist bei kalenderjahrüberschreitenden Beschäftigungen zu beachten: Beginnt eine für sich betrachtet kurzfristige Beschäftigung in einem Kalenderjahr, in dem die in das laufende Kalenderjahr fallende Beschäftigungszeit zusammen mit den Vorbeschäftigungen die Dauer von drei Monaten bzw. 70 Arbeitstagen überschreitet, liegt für die gesamte Dauer der zu beurteilenden Beschäftigung keine Kurzfristigkeit vor (auch insoweit sie in das neue Kalenderjahr hineinreicht). (Beispiel 7)

Wird die Dauer von drei Monaten bzw. 70 Arbeitstagen in einer für sich betrachtet kurzfristigen Beschäftigung bei ihrem Beginn zusammen mit Vorbeschäftigungen im laufenden

Kalenderjahr hingegen nicht überschritten, weil lediglich die in das laufende Kalenderjahr fallende Beschäftigungszeit der zu beurteilenden Beschäftigung bei der Zusammenrechnung zu berücksichtigen ist, ist die Beschäftigung für die gesamte Dauer kurzfristig. (Beispiel 8)

Beispiel 7:

Aushilfe im Verkauf vom 1. 12. 2019 bis 29. 2. 2020
Wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden
Monatliches Entgelt 1.700,00 EUR
Vorbeschäftigung vom 1. 6. 2019 bis 31. 8. 2019

- Die aktuelle Beschäftigung ist durchgehend sozialversicherungspflichtig, weil zu ihrem Beginn feststeht, dass die Beschäftigungsdauer im Kalenderjahr 2019 unter Berücksichtigung der Vorbeschäftigung mehr als drei Monate beträgt. Sie bleibt auch über den Jahreswechsel hinaus weiterhin sozialversicherungspflichtig, weil eine nach Kalenderjahren getrennte versicherungsrechtliche Beurteilung nicht in Betracht kommt.

Beispiel 8:

Aushilfe im Verkauf vom 1. 12. 2019 bis 29. 2. 2020 (30 Stunden wtl./1.200,00 EUR mtl.)
Vorbeschäftigung vom 1. 7. 2019 bis 31. 8. 2019 (40 Stunden wtl./1.600,00 EUR mtl.)

- Die aktuelle Beschäftigung ist durchgehend sozialversicherungsfrei, weil zu ihrem Beginn feststeht, dass die Beschäftigungsdauer im Kalenderjahr 2019 unter Berücksichtigung der Vorbeschäftigung nicht mehr als drei Monate beträgt. Sie bleibt auch über den Jahreswechsel hinaus weiterhin sozialversicherungsfrei, weil sie auf nicht mehr als drei Monate befristet ist.

Eine nach Kalenderjahren getrennte versicherungsrechtliche Beurteilung von Aushilfsbeschäftigungen erfolgt also nicht.

5. Prüfung der Berufsmäßigkeit

Eine kurzfristige Beschäftigung ist nicht mehr als geringfügig anzusehen, wenn sie berufsmäßig ausgeübt wird und das Entgelt 450 EUR im Monat überschreitet. Diese Entgeltgrenze ist übrigens ein Monatswert; er gilt auch dann, wenn die Beschäftigung nicht während des gesamten Kalendermonats besteht.

Die Prüfung, ob die Grenze von 450 EUR im Monat überschritten wird, erfolgt für den gesamten Beschäftigungszeitraum – es ist also eine Prognose anzustellen. Beläuft sich das zu erwartende Arbeitsentgelt für den Gesamtzeitraum auf durchschnittlich mehr als 450 EUR im Kalendermonat, ist eine Prüfung der Berufsmäßigkeit erforderlich.

Beschäftigungen, die nur gelegentlich ausgeübt werden, sind grundsätzlich von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung und daher nicht berufsmäßig. Hierbei handelt es sich

regelmäßig um Beschäftigungen, bei denen keine Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass innerhalb absehbarer Zeit weitere Beschäftigungen folgen werden.

Folgt eine Beschäftigung jedoch auf bereits ausgeübte Beschäftigungen, ist die Frage der Berufsmäßigkeit näher zu prüfen. Dazu müssen alle vorausgegangenen Beschäftigungsverhältnisse innerhalb des Kalenderjahres mit mehr als 450 EUR im Monat berücksichtigt werden. Der Versicherungsstatus der jeweiligen Vorbeschäftigung spielt keine Rolle. Überschreiten die Zeiten nach der Addition drei Monate bzw. 70 Arbeitstage, tritt Versicherungspflicht ein. (Beispiel 9)

Beispiel 9:

Aushilfe im Verkauf (Hausfrau) vom 13. 8. 2020 bis 21. 9. 2020
(30 Stunden wtl./1.200,00 EUR mtl.)

Vorbeschäftigung vom 5. 3. 2020 bis 15. 6. 2020
(40 Stunden wtl./1.600,00 EUR mtl.)

- *Zunächst keine Zusammenrechnung, da nur Beschäftigungen mit nicht mehr als drei Monaten bzw. 70 Arbeitstagen zusammengerechnet werden.*

Für die Prüfung der Berufsmäßigkeit sind die Beschäftigungen jedoch zusammenzurechnen, weil die Arbeitsentgelte jeweils mehr als 450 EUR betragen. Da die Beschäftigungszeiten im laufenden Kalenderjahr insgesamt 141 Kalendertage betragen, wird die aktuelle Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt.

WICHTIG: Ist der Arbeitnehmer bereits aus dem aktiven Erwerbsleben ausgeschieden (z. B. Rentner), werden nur Beschäftigungszeiten nach dem Ausscheiden angerechnet. (Beispiel 10)

Beispiel 10:

Aushilfe Arbeitgeber B vom 12. 11. bis 31. 12. 2020

Wöchentliche Arbeitszeit 32 Stunden

Monatliches Arbeitsentgelt 1.500,00 EUR

Vollrente wegen Alters ab 1. 8. 2020

Vorbeschäftigung Arbeitgeber A
(40 Stunden wtl.) vom 1. 4. 2007 bis 31. 7. 2020

- *Nicht berufsmäßig und sozialversicherungsfrei*

6. Schulabgänger, Beschäftigungslose, Elternzeit

Die recht komplizierte Prüfung der Berufsmäßigkeit kann in manchen Fällen abgekürzt werden. Dies ist immer dann der Fall, wenn der Arbeitgeber schon anhand der Umstände eine kurzfristige Beschäftigung aufgrund von Berufsmäßigkeit ausschließen kann oder nicht. Während Berufsmäßigkeit beispielsweise neben einer Hauptbeschäftigung zu verneinen ist, kann sie aber bereits im Status des Arbeitnehmers begründet sein. Nachfolgend stellen wir die typischen Sachverhalte dar:

Schulabgänger, die noch nicht in das Erwerbsleben eingetreten sind, bleiben bei Ausübung einer Aushilfsbeschäftigung unter Einhaltung des Zeitrahmens grundsätzlich versicherungsfrei. Jedoch ist dabei entscheidend, ob für die nahe Zukunft eine Erwerbstätigkeit vorgesehen ist. Soll sich an die Schulausbildung beispielsweise ein Studium anschließen, besteht während eines zwischenzeitlichen befristeten Aushilfsjobs keine Versicherungspflicht. (Beispiel 11)

Folgt hingegen eine Berufsausbildung bzw. ein Jugendfreiwilligendienst (freiwilliges soziales oder ökologisches Jahr), Bundesfreiwilligendienst oder freiwilliger Wehrdienst (selbst wenn nach dem Dienst ein Studium beabsichtigt ist), dann gilt der Arbeitnehmer bereits zur Zeit der vorausgehenden Aushilfsbeschäftigung als berufsmäßig und unterliegt dementsprechend der Versicherungspflicht. (Beispiel 12)

Beispiel 11:

Schulabschluss am 30. 6.

Aushilfe vom 1. 7. bis 31. 8.

Studienbeginn am 1. 10.

- *Nicht berufsmäßig und sozialversicherungsfrei*

Beispiel 12:

Schulabschluss am 30. 6.

Aushilfe vom 1. 7. bis 31. 8.

Ausbildungsbeginn am 1. 9.

- *Berufsmäßig und sozialversicherungspflichtig*

Ebenfalls zu berufsmäßigen Arbeitnehmern sind Aushilfen zu zählen, die Leistungen der Agentur für Arbeit beziehen (z. B. Arbeitslosengeld) und für eine mehr als kurzfristige Beschäftigung arbeitsuchend gemeldet sind. Versicherungsfreiheit wegen Kurzfristigkeit scheidet bei diesem Personenkreis also aus; es sei denn, die Arbeitsentgeltgrenze von 450 EUR wird nicht überschritten. (Beispiele 13 und 14)

Beispiel 13:

Arbeitslosengeldbezieher

Aushilfe (500,00 EUR/Monat) vom 1. 3. bis 31. 3.

- *Berufsmäßig und sozialversicherungspflichtig*

Beispiel 14:

Arbeitslosengeldbezieher

Aushilfe (300,00 EUR/Monat) vom 1. 3. bis 31. 3.

- *Berufsmäßig, aber nicht mehr als 450,00 EUR Versicherungsfrei in der KV, PV, RV und ALV*

Versicherungsfrei ist dieser Personenkreis darüber hinaus nur, wenn die Grenze der geringfügig entlohnten Beschäftigung nicht überschritten wird oder, zumindest hinsichtlich der Arbeitslosenversicherung, die wöchentliche Arbeitszeit 15 Stunden unterschreitet (vgl. A. II. 1).

Im Übrigen treffen diese Regelungen auch für Aushilfen zu, die ihr Erwerbsleben für die Dauer der Elternzeit oder eines unbezahlten Urlaubs vorübergehend unterbrochen (aber nicht beendet) haben. Sie gelten weiterhin als berufsmäßige Arbeitnehmer und sind versicherungspflichtig. Dabei spielt es übrigens keine Rolle, ob die befristete Beschäftigung beim bisherigen Arbeitgeber oder bei einem anderen Arbeitgeber ausgeübt wird.

Personen, die sich lediglich während ihrer Schulausbildung zur Erlangung eines Ausbildungsplatzes bei der Agentur für Arbeit ausbildungsuchend melden, gelten übrigens für die Dauer ihrer Schulausbildung nicht als berufsmäßig.

7. Verlängerung der Aushilfsbeschäftigung

Wird die Aushilfsbeschäftigung wider Erwarten verlängert oder folgt darauf ein unbefristetes Arbeitsverhältnis, tritt mit dem ersten Tag der Überschreitung der Drei-Monats-Frist (bzw. mit dem 71. Arbeitstag) Versicherungspflicht ein. (Beispiel 15)

Ist die Verlängerung jedoch bereits vor Ablauf der Aushilfsbeschäftigung bekannt, setzt die Versicherungspflicht mit sofortiger Wirkung ab diesem Tag ein, wenn in Aussicht steht, dass die Verlängerung zur Überschreitung der Zeitgrenze führt. Eine Beschäftigung, die zuvor versicherungsfrei war, wird dann jedoch nicht rückwirkend zu einer versicherungspflichtigen. (Beispiel 16)

Beispiel 15:

Aushilfe befristet	vom 1. 3. bis 31. 5.
Am 1. 6. verlängert	bis 30. 6.
● <i>Versicherungsfrei</i>	<i>vom 1. 3. bis 31. 5.</i>
<i>Versicherungspflichtig</i>	<i>vom 1. 6. bis 30. 6.</i>

Beispiel 16:

Aushilfe befristet	vom 1. 3. bis 31. 5.
Am 15. 5. verlängert	bis 30. 6.
● <i>Versicherungsfrei</i>	<i>vom 1. 3. bis 14. 5.</i>
<i>Versicherungspflichtig</i>	<i>vom 15. 5. bis 30. 6.</i>

IV. Krankenversicherungsschutz

Versicherungsfreiheit bedeutet, dass kein Versicherungsschutz besteht, zumindest nicht aufgrund des geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses. Damit dennoch jeder im Krankheitsfall abgesichert ist, bestehen verschiedene Möglichkeiten, die auch für geringfügig Beschäftigte einen Krankenversicherungsschutz gewährleisten.

Die Ehegatten bzw. gleichgeschlechtlichen Lebenspartner nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz und Kinder von Krankenkassenmitgliedern können häufig im Rahmen der Familienversicherung mitversichert werden. Sind bestimmte Voraussetzungen erfüllt, müssen für mitversicherte Familienangehörige keine weiteren Beiträge gezahlt werden – bei nahezu identischem Leistungsanspruch. Diese Möglichkeit kommt vor allem für Schüler, Studenten und Hausfrauen/-männer in Betracht.

Bei Kindern ist eine bestimmte Altersgrenze zu berücksichtigen. So sind diese durch die Familienversicherung grundsätzlich bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres krankenversichert. Für nicht erwerbstätige Kinder erhöht sich die Altersgrenze auf das 23. Lebensjahr, für studierende Kinder auf das 25. Lebensjahr.

Darüber hinaus ist zu beachten, dass eine bestimmte Einkommensgrenze nicht überschritten wird. Diese beträgt im Kalenderjahr 2020 455 EUR; die noch bis Ende 2019 gegoltene besondere Einkommensgrenze für geringfügig entlohnte Beschäftigte ist weggefallen. Auf das Gesamteinkommen angerechnet werden dabei sowohl Einkünfte aus einer Beschäftigung oder selbstständigen Tätigkeit als auch Einnahmen aus Kapitalvermögen (u. a. Zinsen), Mieten, Pachten, Renten etc.

Sofern die Einkommensgrenzen der Familienversicherung überschritten sind, kommt eine freiwillige Mitgliedschaft in Betracht.

Studenten unterliegen grundsätzlich der Krankenversicherungspflicht. Können sie nicht kostenfrei im Rahmen der Familienversicherung mitversichert werden, ist nur ein geringer Beitrag zu zahlen. Dieser günstige Studententarif gilt auch während einer geringfügigen Beschäftigung.

Für die meisten Rentner besteht ebenfalls Versicherungspflicht in der Krankenversicherung. Üben sie eine geringfügige Beschäftigung aus, ist der Versicherungsschutz damit bereits gegeben. Bedingung ist, dass sie eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung beantragt haben und auch anspruchsberechtigt sind.

B. Beiträge

I. Allgemeines

Für geringfügig entlohnte Beschäftigte hat der Arbeitgeber unter bestimmten Voraussetzungen Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung zu zahlen. Zur Pflege- und Arbeitslosenversicherung fallen dagegen keine Pauschalbeiträge an.

HINWEIS: Für versicherungsfreie kurzfristige Beschäftigungen sind keine Pauschalbeiträge zu zahlen, und zwar auch dann nicht, wenn die kurzfristige Beschäftigung gleichzeitig die Voraussetzungen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung erfüllt.

Arbeitnehmer, die nach dem 31. Dezember 2012 eine geringfügig entlohnte Beschäftigung aufnehmen, unterliegen grundsätzlich der Rentenversicherungspflicht und werden an der Beitragstragung beteiligt.

Geringfügig Beschäftigte zahlen weder den durchschnittlichen noch einen kassenindividuellen Zusatzbeitrag zur Krankenversicherung.

II. Krankenversicherung

Voraussetzungen für die Zahlung des Pauschalbeitrags zur Krankenversicherung von 13 % (bzw. bei Beschäftigung im Privathaushalt 5 %) des Arbeitsentgelts geringfügig entlohnter Beschäftigter sind, dass

- eine Versicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung besteht und
- der Beschäftigte in der geringfügig entlohnten Beschäftigung krankenversicherungsfrei oder nicht krankenversicherungspflichtig ist.

Die Versicherung kann eine Pflichtversicherung (z. B. als Rentner, Student oder Arbeitslosengeldbezieher), eine freiwillige Versicherung oder eine Familienversicherung sein. Es spielt keine Rolle, ob und inwieweit aufgrund der bestehenden Versicherung bereits Krankenversicherungsbeiträge gezahlt werden. Für versicherungsfreie geringfügig entlohnte Beschäftigte, die keiner gesetzlichen Krankenkasse angehören, weil sie z. B. privat krankenversichert sind, hat der Arbeitgeber keine pauschalen Krankenversicherungsbeiträge zu zahlen.

Nicht erforderlich ist, dass die Versicherungsfreiheit auf der geringfügig entlohnten Beschäftigung beruht. Von der Beitragspflicht erfasst werden daher auch die von Beamten und beamtenähnlichen Personen neben ihrem Dienstverhältnis ausgeübten geringfügigen Zweitbeschäftigungen. Entsprechendes gilt für andere versicherungsfreie (z. B. wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze), von der Versicherungspflicht befreite oder nicht versicherungspflichtige (z. B. hauptberuflich selbstständig Erwerbstätige) Arbeitnehmer, hinsichtlich der von ihnen ausgeübten geringfügig entlohnten Nebenbeschäftigungen.

Auch für versicherungsfreie Werkstudenten, die gesetzlich krankenversichert sind und eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ausüben, ist der Pauschalbeitrag zu zahlen. Er fällt jedoch nicht für Werkstudenten an, die eine mehr als geringfügig entlohnte Beschäftigung ausüben, aber trotzdem krankenversicherungsfrei sind, weil sie wöchentlich nicht mehr als 20 Stunden arbeiten.

III. Rentenversicherung

1. Pauschalbeiträge

Voraussetzung für die Zahlung des Pauschalbeitrags zur Rentenversicherung von 15 % (bzw. bei Beschäftigung im Privathaushalt 5 %) des Arbeitsentgelts geringfügig entlohnter Beschäftigter ist, dass der Beschäftigte

- in der geringfügig entlohnten Beschäftigung im Rahmen der Besitzstandsregelung (vgl. A. I) über den 31. Dezember 2012 hinaus rentenversicherungsfrei ist oder
- von der Rentenversicherungspflicht befreit ist (Beispiel 1, Seite 17) oder
- als Bezieher einer Vollrente wegen Alters rentenversicherungsfrei ist (gilt mit Ausnahme von Besitzstandsfällen seit dem 1. Januar 2017 immer erst ab dem Monat nach Erreichen der Regelaltersgrenze) oder
- als Bezieher einer Versorgung nach Erreichen einer Altersgrenze (Ruhestandsbeamte und gleichgestellte Personen sowie Bezieher einer berufsständischen Altersversorgung) rentenversicherungsfrei ist oder
- bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze nicht versichert war bzw. nach Erreichen der Regelaltersgrenze aus seiner Versicherung eine Beitragserstattung erhalten hat und daher nach Erreichen der Regelaltersgrenze rentenversicherungsfrei ist.

Beispiel 1:

Von der Rentenversicherungspflicht befreite Verkäuferin.

Monatliches Entgelt 300,00 EUR
Keine weitere(n) Beschäftigung(en)

● *Pauschalbeiträge des Arbeitgebers:*

KV: 300,00 EUR × 13 % = 39,00 EUR
RV: 300,00 EUR × 15 % = 45,00 EUR

2. Pflichtbeiträge

Für Arbeitnehmer, die nach dem 31. Dezember 2012 eine geringfügig entlohnte Beschäftigung aufnehmen und keinen Gebrauch von ihrem Befreiungsrecht (vgl. A. II. 10) machen, sind Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung zu entrichten.

Hierbei wird der seit dem 1. Januar 2018 unverändert geltende Beitragssatz von 18,6 % zugrunde gelegt. Hinsichtlich der Beitragslastverteilung ist zu beachten: Der Arbeitgeber hat einen Betrag in Höhe von 15 % (bzw. bei Beschäftigung im Privathaushalt 5 %) des der Beschäftigung zugrunde liegenden Arbeitsentgelts als Beitrag zu tragen; den Restbeitrag, also derzeit 3,6 % (bzw. bei Beschäftigung im Privathaushalt 13,6 %), hat der geringfügig Beschäftigte aufzubringen. Der insgesamt zu zahlende Rentenversicherungsbeitrag ergibt sich dabei durch Addition der getrennt berechneten und gerundeten Beitragsanteile. (Beispiel 2)

Beispiel 2:

Nicht von der Rentenversicherungspflicht befreiter Hauswart.

Monatliches Entgelt 350,00 EUR
Keine weitere(n) Beschäftigung(en)

● *Arbeitgeber*

KV: 350,00 EUR × 13 % = 45,50 EUR
RV: 350,00 EUR × 15 % = 52,50 EUR

Arbeitnehmer

RV: 350,00 EUR × 3,6 % = 12,60 EUR

Für die Berechnung der Pflichtbeiträge ist als Mindestbeitragsbemessungsgrundlage ein Betrag in Höhe von 175 EUR pro Kalendermonat zugrunde zu legen. Für Personen, die mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen ausüben, sind die Arbeitsentgelte für die Prüfung der Mindestbeitragsbemessungsgrundlage aus allen Beschäftigungen zusammenzurechnen. Bei Mehrfachbeschäftigten wird die anteilige Mindestbeitragsbemessungsgrundlage für einen vollen Beitragsmonat je Beschäftigung wie folgt ermittelt:

$$\frac{\text{Einzelarbeitsentgelt} \times 175 \text{ EUR}}{\text{Gesamtarbeitsentgelt}}$$

Sofern das Beschäftigungsverhältnis im Laufe eines Monats beginnt oder endet bzw. im Falle von Arbeitsunterbrechun-

gen (z. B. wegen Ablaufs der Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit) kommt ein anteiliger Mindestbeitrag in Betracht. Dazu wird die Mindestbeitragsbemessungsgrundlage von 175 EUR mit der Anzahl der tatsächlichen Kalendertage multipliziert und anschließend das Ergebnis durch 30 Tage dividiert.

Ein unbezahlter Urlaub von nicht mehr als einem Monat führt nicht zu einer Kürzung der Mindestbeitragsbemessungsgrundlage, weil die Beschäftigung als gegen Arbeitsentgelt fortbestehend gilt. Dauert der unbezahlte Urlaub länger als einen Monat, ist sie allerdings entsprechend zu kürzen. Für Kalendermonate, in denen tatsächliches Arbeitsentgelt nicht erzielt wird, ist kein Mindestbeitrag zu zahlen.

Besteht neben der geringfügig entlohnten eine rentenversicherungspflichtige (Haupt-)Beschäftigung, ist die Mindestbeitragsbemessungsgrundlage nicht zu prüfen. In diesem Fall wird unterstellt, dass die beitragspflichtigen Einnahmen mindestens 175 EUR im Monat betragen. Gleiches gilt, wenn Rentenversicherungspflicht bereits aufgrund anderer Tatbestände besteht.

Hinsichtlich der Beitragstragung führt die Mindestbeitragsbemessungsgrundlage (entspricht seit dem 1. Januar 2018 unverändert einem Mindestbeitrag von 32,55 EUR) dazu, dass der geringfügig entlohnte Beschäftigte bei monatlichen Arbeitsentgelten unter 175 EUR den vom Arbeitgeber in Höhe von 15 % (bzw. bei Beschäftigung im Privathaushalt 5 %) zu tragenden Beitragsanteil aufstocken muss. Ein Mindestbeitrag fällt in einer geringfügig entlohnten Beschäftigung allerdings dann nicht an, wenn diese neben einer weiteren geringfügig entlohnten Beschäftigung bzw. einer versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung ausgeübt wird und das insgesamt erzielte Arbeitsentgelt die Mindestbeitragsbemessungsgrundlage übersteigt. Der Aufstockungsbetrag wird ermittelt, indem der gerundete Arbeitgeberbeitragsanteil vom Mindestbeitrag abgezogen wird. Im Übrigen ist der Beitragsanteil des Arbeitnehmers vom Arbeitsentgelt einzubehalten; reicht das Arbeitsentgelt hierfür nicht aus, hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber den Restbetrag zu erstatten. (Beispiel 3)

Beispiel 3:

Privat krankenversicherte Raumpflegerin, nicht von der Rentenversicherungspflicht befreit.

Monatliches Entgelt 100,00 EUR
Keine weitere(n) Beschäftigung(en)

● *Mindestbeitrag*

RV: 175,00 EUR × 18,6 % = 32,55 EUR
./. *Arbeitgeberbeitragsanteil*
RV: 100,00 EUR × 15 % = 15,00 EUR
 Arbeitnehmerbeitragsanteil 17,55 EUR

IV. Berechnung und Abführung der Beiträge

Die Beiträge zur Kranken- und Rentenversicherung sind aus dem tatsächlich erzielten Arbeitsentgelt zu berechnen, also ggf. auch aus einem 450 EUR übersteigenden Betrag, z. B. bei schwankenden Arbeitsentgelten, bei unvorhersehbarem Überschreiten oder bei Einmalzahlungen wie Urlaubs- oder Weihnachtsgeld.

Der Beitragsanteil des Arbeitnehmers in einer rentenversicherungspflichtigen geringfügig entlohnten Beschäftigung gehört wie der des Arbeitgebers zum Gesamtsozialversicherungsbeitrag. Dies gilt auch für die Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung. Die aufgrund einer geringfügig entlohnten Beschäftigung zu zahlenden Beiträge sind der Minijob-Zentrale im Beitragsnachweis-Datensatz anzuzeigen, und zwar wie folgt:

Beitragsgruppen	KV	RV	ALV	PV
Beitrag zur Krankenversicherung: Pauschalbeitrag	6	0	0	0
Beitrag zur Rentenversicherung: Voller Beitrag bei RV-Pflicht	0	1	0	0
Pauschalbeitrag	0	5	0	0

V. Haushaltsscheckverfahren

Für Arbeitgeber, die ihre geringfügig entlohnten Beschäftigten ausschließlich für Tätigkeiten im Privathaushalt einsetzen, gilt das Haushaltsscheckverfahren. Das heißt, der Arbeitgeber erstattet der Minijob-Zentrale lediglich vereinfachte Meldungen.

Unter dem Begriff „Privathaushalt“ versteht man das weite Spektrum der haushaltsnahen Dienstleistungen wie die Zubereitung von Mahlzeiten, das Reinigen der Wohnung oder die Betreuung von Kindern und alten Menschen.

Voraussetzung für die Teilnahme am Haushaltsscheckverfahren ist, dass der an den Arbeitnehmer ausgezahlte Geldbetrag 450 EUR monatlich nicht überschreitet und dass die Teilnahme am Lastschriftinzug erfolgt. Nach Eingang des Haushaltschecks prüft die Minijob-Zentrale die Angaben, berechnet die Beiträge einschließlich der Umlagen und Steuern und zieht sie zum 31. Juli (für Januar bis Juni desselben Jahres) bzw. 31. Januar (für Juli bis Dezember des Vorjahres) vom Konto des Arbeitgebers (Privathaushalt) ein.

VI. Insolvenzgeldumlage

Die Mittel für die Zahlung des Insolvenzgeldes werden allein von den umlagepflichtigen Arbeitgebern – Privathaushalte gehören z. B. nicht dazu – aufgebracht. Die Einzugsstellen ziehen die Insolvenzgeldumlage zusammen mit dem Gesamtsozialversicherungsbeitrag ein und leiten sie arbeitstäglich an die Bundesagentur für Arbeit weiter.

Als Bemessungsgrundlage gilt für Teilzeitjobs (vgl. A. II) und Aushilfen (vgl. A. III) das Arbeitsentgelt, nach dem die Rentenversicherungsbeiträge im Falle des Bestehens von Rentenversicherungspflicht zu bemessen wären. Maßgebend ist somit das tatsächliche Arbeitsentgelt, also bei schwankenden Bezügen im Rahmen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung auch der die 450-EUR-Grenze überschreitende Betrag. Die Mindestbeitragsbemessungsgrundlage (vgl. B. III. 2) findet keine Anwendung.

Die Insolvenzgeldumlage ist im Kalenderjahr 2020 nach einem Prozentsatz des Arbeitsentgelts (Umlagesatz) von unverändert 0,06 % zu erheben.

Für geringfügige Beschäftigungen zieht die Minijob-Zentrale die Insolvenzgeldumlage ein. Die Umlagebeträge sind im Beitragsnachweis-Datensatz unter dem Beitragsgruppenschlüssel 0050 anzugeben.

C. Meldungen

I. Allgemeines

Die geringfügig Beschäftigten (geringfügig entlohnt und kurzfristig Beschäftigte) sind in das normale Meldeverfahren nach der Datenerfassungs- und -übermittlungsverordnung (DEÜV), wie es auch für alle versicherungspflichtigen Arbeitnehmer gilt, einbezogen.

Folgerichtig gelten für diesen Personenkreis grundsätzlich die gleichen Meldearten. Eine Ausnahme bilden lediglich die in Privathaushalten Beschäftigten, hier kommt das vereinfachte Haushaltsscheckverfahren (vgl. B. V) zur Anwendung.

Die Meldungen für geringfügig Beschäftigte sind grundsätzlich bei der Minijob-Zentrale einzureichen. In wenigen Ausnahmefällen kann es vorkommen, dass der Arbeitgeber für ein und dieselbe Beschäftigung Meldungen mit unterschiedlichen Beitragsgruppenschlüsseln an die Minijob-Zentrale einerseits und an die zuständige Krankenkasse andererseits zu erstatten hat.

II. Meldepflichtiger Personenkreis

Durch das Meldeverfahren soll die Einhaltung der Entgelt- und Zeitgrenzen kontrolliert werden. Außerdem wird sichergestellt, dass die Pauschalbeiträge zur Kranken- und/oder Rentenversicherung sowie die Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung dem richtigen Versicherungskonto zugeführt werden.

Von der Meldepflicht erfasst werden im Übrigen auch die von Beamten und beamtenähnlichen Personen neben ihrem Dienstverhältnis ausgeübten geringfügigen Nebenbeschäftigungen. Entsprechendes gilt für andere versicherungsfreie oder von der Versicherungspflicht befreite Arbeitnehmer hinsichtlich deren geringfügiger Nebenbeschäftigungen.

Für geringfügig beschäftigte Rentner gilt die Meldepflicht unabhängig davon, ob sie in der Krankenversicherung der Rentner pflichtversichert oder in der Krankenversicherung freiwillig oder bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen versichert sind.

Und auch für geringfügig beschäftigte Studenten sind Meldungen zu erstatten.

III. Meldearten

Folgende Meldungen kommen in Betracht:

- Sofortmeldung,
- Anmeldung bei Beginn einer geringfügigen Beschäftigung,
- Abmeldung bei Ende einer geringfügigen Beschäftigung,
- Änderungsmeldung (Beitragsgruppe, Personengruppenschlüssel),
- Meldung bei Änderung des Namens oder der Staatsangehörigkeit,
- Stornierung von Meldungen,
- Meldung bei Unterbrechung der Beschäftigung nach Wegfall des Arbeitsentgelts oder bei Bezug von Verletzten- bzw. Übergangsgeld,
- SV-Jahresmeldung,
- UV-Jahresmeldung,
- Meldung von Sonderzahlungen,
- gesonderte Meldung bei Antrag auf Altersrente.

Alle o.g. Meldungen müssen grundsätzlich auch für kurzfristig Beschäftigte erstattet werden, SV-Jahresmeldungen sind für sie jedoch seit dem 1. Januar 2017 nicht mehr abzugeben.

Sachverhalte, in denen ein Minijob mit einer weiteren (Haupt-) Beschäftigung zusammentrifft (beide rentenversicherungspflichtig), sind generell vom sog. qualifizierten Meldedialog ausgenommen. Die Arbeitgeber werden für diesen Personenkreis also nicht zur Abgabe von GKV-Monatsmeldungen (Abgabegrund „58“) aufgefordert. Eine Rückmeldung der beitragspflichtigen Entgelte an die Arbeitgeber wäre in diesen Fällen nicht möglich, weil die eine Beschäftigung nur der Krankenkasse und die andere nur der Minijob-Zentrale bekannt ist. Eine Erstattung zu Unrecht entrichteter Beiträge ist ggf. auf dem herkömmlichen Wege zu beantragen – parallel bei Krankenkasse und Minijob-Zentrale.

IV. Maschinelle Datenübermittlung

Mit Ausnahme der Beschäftigungen im Privathaushalt gilt auch für die geringfügig Beschäftigten, dass die Meldungen (und Beitragsnachweise) durch gesicherte und verschlüsselte Datenübertragung aus systemuntersuchten Programmen oder mittels maschineller Ausfüllhilfen (z. B. Sozialversicherung im Internet, kurz: **sv.net**) zu erstatten sind.

Weitere Informationen dazu sowie der Vordruck „Haushaltscheck“ sind auf den Internetseiten der Minijob-Zentrale zu finden: **www.minijob-zentrale.de**

Arbeitgeber, die im privaten Bereich nichtgewerbliche Zwecke oder mildtätige, kirchliche, religiöse, wissenschaftliche bzw. gemeinnützige Zwecke im Sinne des Steuerrechts verfolgen, und Arbeitnehmer geringfügig beschäftigen, können auf Antrag bei der Minijob-Zentrale Meldungen auf Vordrucken erstatten. Sie müssen allerdings glaubhaft machen, dass ihnen eine Meldung auf maschinell verwertbaren Datenträgern oder durch Datenübertragung nicht möglich ist.

Die wichtigsten Aspekte des Meldeverfahrens sollen im Folgenden näher beleuchtet werden:

1. Personengruppenschlüssel

Für geringfügig Beschäftigte gelten die Personengruppenschlüssel „109“ (geringfügig entlohnte Beschäftigte) und „110“ (kurzfristig Beschäftigte).

Die „109“ ist für Beschäftigungen, die nach dem 31. Dezember 2012 aufgenommen werden, unabhängig davon zu verwenden, ob in der Rentenversicherung Versicherungspflicht besteht oder die Befreiung beantragt worden ist.

2. Beitragsgruppen

Als Beitragsgruppen für geringfügig entlohnte Beschäftigte sind die unter B. IV genannten Beitragsgruppen einzutragen. Für kurzfristig Beschäftigte sind sämtliche Beitragsgruppen mit „0“ zu verschlüsseln.

3. Anmeldung

Der Arbeitgeber hat den Beginn einer geringfügigen Beschäftigung mit der ersten folgenden Entgeltabrechnung, spätestens nach Ablauf von sechs Wochen, an die Minijob-Zentrale zu melden. Dabei sind Angaben zur Person des Arbeitnehmers zu machen, die amtlichen Unterlagen (z. B. Personalausweis) zu entnehmen sind. Die Versicherungsnummer ergibt sich aus dem Sozialversicherungsausweis (SV-Ausweis).

Als „Grund der Abgabe“ ist im Fall der Anmeldung wegen Beschäftigungsaufnahme die Schlüsselzahl „10“ anzugeben. Der Beginn der geringfügigen Beschäftigung ist unter „Beschäftigungszeit von“ sechsstellig einzutragen, als „Personengruppe“ die dreistellige Schlüsselzahl „109“ oder „110“ (vgl. C. IV. 1).

Ist noch keine Betriebsnummer vergeben worden, muss sie unverzüglich beim Betriebsnummern-Service der Bundesagentur für Arbeit elektronisch beantragt werden.

4. Abmeldung

Der Arbeitgeber hat das Ende einer geringfügigen Beschäftigung mit der folgenden Entgeltabrechnung, spätestens nach Ablauf von sechs Wochen, an die Minijob-Zentrale zu melden. Als „Grund der Abgabe“ ist im Fall der Abmeldung

wegen Ende der Beschäftigung die Schlüsselzahl „30“ anzugeben.

Neben den persönlichen Angaben ist die „Beschäftigungszeit“ einzutragen. Außerdem sind Angaben zur Betriebsnummer, Personengruppe, Mehrfachbeschäftigung und Betriebsstätte zu machen.

Die Beitragsgruppen und das beitragspflichtige Arbeitsentgelt sind für geringfügig entlohnte Beschäftigte anzugeben, während diese Felder für kurzfristig Beschäftigte mit Nullen aufzufüllen sind. Bei geringfügig entlohnten Beschäftigten, für die Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung zu entrichten sind, ist darauf zu achten, dass das beitragspflichtige Mindestarbeitsentgelt von 175 EUR monatlich (vgl. B. III. 2) zu melden ist, auch wenn das tatsächliche Arbeitsentgelt darunter liegt.

An- und Abmeldung können innerhalb der Anmeldefrist auch zusammen erstattet werden, wenn bis zur Abmeldung noch keine Anmeldung erfolgt ist. Für kurzfristig Beschäftigte, die bei Beschäftigungsaufnahme noch nicht über eine Versicherungsnummer verfügen, kann die An- und Abmeldung ebenfalls gemeinsam erstattet werden, wenn sich aus der Meldung (Meldegrund „40“) die relevanten Daten zur Vergabe einer Versicherungsnummer ergeben.

5. Wechsel der Beschäftigungsart

Eine Meldung über den Beginn einer geringfügig entlohnten Beschäftigung ist auch dann zu erstatten, wenn eine bisher mehr als geringfügige Beschäftigung umgewandelt wird. (Beispiel 1)

Beispiel 1:

Vollzeitbeschäftigung	seit Jahren
Monatliches Entgelt	2.000,00 EUR
Umwandlung in eine geringfügig entlohnte Beschäftigung	ab 1.9.2020
Monatliches Entgelt	310,00 EUR

● Abmeldung:

Beschäftigungszeit	von 01 01 2020 bis 31 08 2020
Grund der Abgabe	31
Personengruppe	101
Beitragsgruppen	1111
Beitragspflichtiges Bruttoarbeitsentgelt	EUR 016000

Anmeldung:

Beschäftigungszeit	von 01 09 2020
Grund der Abgabe	11
Personengruppe	109
Beitragsgruppen	6100

Die Abmeldung der versicherungspflichtigen Beschäftigung geht an die zuständige Krankenkasse, Empfänger der Anmeldung ist die Minijob-Zentrale.

Im umgekehrten Fall, also wenn eine bislang geringfügig entlohnte Beschäftigung in eine mehr als geringfügig entlohnte Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber umgewandelt wird, sind ebenfalls eine Ab- und eine Anmeldung erforderlich.

Wechselt die Art der geringfügigen Beschäftigung, hat der Arbeitgeber ebenfalls Meldungen zu erstatten; das heißt, wenn eine geringfügig entlohnte Beschäftigung in eine kurzfristige Beschäftigung umgewandelt wird oder umgekehrt. Schließlich ist mit dem Wechsel in der Art der geringfügigen Beschäftigung ein Wechsel in den Beitragsgruppen und der Personengruppe verbunden. (Beispiel 2)

Beispiel 2:

Kurzfristige Beschäftigung geplant	vom 1.6. bis 31.7.2020
Monatliches Entgelt	1.400,00 EUR
Umwandlung in eine geringfügig entlohnte Beschäftigung	ab 18.7.2020
Monatliches Entgelt	300,00 EUR
● Abmeldung:	
Beschäftigungszeit	von 01.06.2020 bis 17.07.2020
Grund der Abgabe	32
Personengruppe	110
Beitragsgruppen	0000
Beitragspflichtiges Bruttoarbeitsentgelt	EUR 000000
Anmeldung:	
Beschäftigungszeit	von 18.07.2020
Grund der Abgabe	12
Personengruppe	109
Beitragsgruppen	6100

6. Befreiung von der Rentenversicherungspflicht

Nach dem 31. Dezember 2012 aufgenommene geringfügig entlohnte Beschäftigungen unterliegen der Rentenversicherungspflicht und sind demzufolge mit dem Beitragsgruppenschlüssel „1“ in der Rentenversicherung bei der Minijob-Zentrale anzumelden.

Eine im laufenden Beschäftigungsverhältnis beantragte Befreiung von der Rentenversicherungspflicht, die nicht bereits ab Beschäftigungsbeginn wirkt (vgl. A. II. 10), wird melde-rechtlich über einen Wechsel der Beitragsgruppe in der Rentenversicherung von „1“ (Rentenversicherungspflicht) in „5“ (Befreiung von der Rentenversicherungspflicht) angezeigt. Es hat eine Abmeldung mit Abgabegrund „32“ zum Ende der Rentenversicherungspflicht sowie eine Anmeldung mit Abgabegrund „12“ ab Folgetag (erster Tag des Kalendermonats) zu erfolgen. Der Tag des Eingangs des Befreiungsantrags beim Arbeitgeber ist kein Bestandteil der Meldedatensätze; er bestimmt in Verbindung mit dem Eingang der Meldung des Arbeitgebers bei der Minijob-Zentrale lediglich den Zeitpunkt, zu dem die Befreiung wirksam wird (Beispiel 3).

Beispiel 3:

Teilzeitbeschäftigung	ab 4.5.2020
Monatliches Entgelt	450 EUR
Schriftlicher Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht gegenüber dem Arbeitgeber:	
a) Antragseingang	am 8.5.2020
Der Arbeitgeber berücksichtigt den Befreiungsantrag fristgerecht mit der Anmeldung der Beschäftigung an die Minijob-Zentrale.	
b) Antragseingang	am 4.6.2020
Der Arbeitgeber berücksichtigt den Befreiungsantrag fristgerecht mit der Anmeldung der Beschäftigung an die Minijob-Zentrale.	
c) Antragseingang	am 8.5.2020
Der Arbeitgeber berücksichtigt den Befreiungsantrag erst mit der Anmeldung Ende Juni 2020 zur Minijob-Zentrale.	

- Die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht wirkt bei a) ab 4.5.2020 (Beschäftigungsbeginn) und bei b) ab 1.6.2020 (Beginn des Monats, in dem der Antrag dem Arbeitgeber zugegangen ist). Im Fall c) hat der Arbeitgeber den Antrag nicht innerhalb von sechs Wochen (42 Kalendertagen) nach dem Eingang an die Minijob-Zentrale gemeldet. Daher wirkt die Befreiung erst nach Ablauf des Kalendermonats, der dem Kalendermonat des Eingangs der Meldung bei der Minijob-Zentrale folgt, also ab 1.8.2020.

Zu a) Ab 4.5.2020:

Grund der Abgabe	10
Personengruppe	109
Beitragsgruppen	6500

Zu b) Bis 31.5.2020:

Grund der Abgabe	32
Personengruppe	109
Beitragsgruppen	6100

Ab 1.6.2020:

Grund der Abgabe	12
Personengruppe	109
Beitragsgruppen	6500

Zu c) Bis 31.7.2020:

Grund der Abgabe:	32
Personengruppe	109
Beitragsgruppen	6100

Ab 1.8.2020

Grund der Abgabe	12
Personengruppe	109
Beitragsgruppen	6500

Sollte dem Arbeitgeber die Übermittlung der Meldung(en) für den in der Zukunft liegenden Entgeltabrechnungszeitraum nicht möglich sein, weil das Arbeitsentgelt noch nicht bekannt ist oder die verwendete Entgeltabrechnungssoftware Meldungen in der Zukunft nicht vorsieht, muss er der Minijob-Zentrale den Eingang des Befreiungsantrags zunächst in schriftlicher Form anzeigen. Denn übermittelt er die Daten zum Befrei-

ungsantrag erst dann, wenn eine maschinelle Meldung möglich ist, verschiebt sich der Beginn der Befreiung weiter nach hinten. Zur Lösung dieses Problems stellt die Minijob-Zentrale das Formular „Vorabmeldung zur verfristeten Anzeige des Eingangs eines Befreiungsantrags von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung“ zur Verfügung: www.minijob-zentrale.de (im Download-Center). Das Formular ist (in Kopie) zu den Entgeltunterlagen zu nehmen.

WICHTIG: Das Formular ist nur dann zu verwenden, wenn die Meldefrist von sechs Wochen bereits überschritten wurde und die Übermittlung der Meldungen aus den genannten Gründen erst zu einem späteren Zeitpunkt möglich ist. Der Arbeitgeber ist dadurch nicht davon entbunden, die erforderlichen Meldungen im Nachgang zu übermitteln.

7. Änderungsmeldungen

Einige Anlässe für Änderungsmeldungen wurden bereits beschrieben, weitere Meldeanlässe können sein:

- Änderung der Beitragsgruppe,
- Änderung des Personengruppenschlüssels,
- Änderung der Betriebsstätte von Ost nach West oder umgekehrt,
- Wechsel des Entgeltabrechnungssystems (optional).

In all diesen Fällen ist sowohl eine Abmeldung mit dem bisherigen Rechtszustand als auch eine Anmeldung mit dem neuen Rechtszustand zu erstatten. Beide Meldungen sind innerhalb der Frist für Anmeldungen vorzunehmen. Treffen für einen Meldesachverhalt mehrere Abgabegründe zu (z. B. Wechsel der Personengruppe und gleichzeitiger Wechsel der Beitragsgruppe), ist für die Ab- bzw. Anmeldung stets der Abgabegrund mit der niedrigeren Schlüsselzahl zu verwenden.

8. Namensänderung/Änderung der Staatsangehörigkeit

Da die Kommunalbehörden Änderungen in den Einwohnermeldedaten maschinell an die Sozialversicherung übermitteln, sind die Änderungen von Name, Anschrift oder Staatsangehörigkeit keine eigenständigen Meldeanlässe mehr. Die Angaben sind grundsätzlich nur noch im Rahmen anderer Meldungen (z. B. Ab- oder Jahresmeldungen) zu aktualisieren.

Unter anderem der Tatbestand, dass die deutschen Meldebehörden keinen Zugriff auf Änderungen von Auslandsadressen haben, hat jedoch zu der Entscheidung geführt, die Änderungsmeldungen optional beizubehalten.

PRAXIS-TIPP: Für den Fall, dass einer der genannten Meldeanlässe eintritt, können von den Arbeitgebern also unverändert zeitnah Änderungsmeldungen übermittelt werden.

9. Stornierung von Meldungen

Fehlerhaft abgegebene Meldungen sind unverzüglich zu stornieren, wenn sie

- nicht zu erstatten waren,
- an eine unzuständige Einzugsstelle erstattet wurden oder
- unzutreffende Angaben – z. B. über die Zeit der Beschäftigung, das beitragspflichtige Arbeitsentgelt, den Abgabegrund, die Beitragsgruppen, den Personengruppenschlüssel, den Tätigkeitsschlüssel oder die Betriebsnummer des Arbeitgebers – enthalten haben.

Zu stornierende Daten und richtige Daten können gemeinsam gemeldet werden (Ausnahme: Stornierung einer Meldung, die bei einer unzuständigen Einzugsstelle eingereicht wurde). (Beispiel 4)

Beispiel 4:

Beschäftigungszeit (falsch gemeldet)	von 12 07 2020 bis 31 12 2020
Richtige Beschäftigungszeit	von 05 07 2020 bis 31 12 2020
Beitragspflichtiges Arbeitsentgelt (falsch gemeldet)	EUR 001380
Richtiges beitragspflichtiges Arbeitsentgelt	EUR 001410

● Die richtigen Daten sind wie folgt zu melden und die falschen wie folgt zu stornieren:

Stornierung – Es wurden gemeldet:

Grund der Abgabe	30
Beschäftigungszeit	von 12 07 2020 bis 31 12 2020
Beitragspflichtiges Bruttoarbeitsentgelt	EUR 001380

Abmeldung:

Grund der Abgabe	30
Beschäftigungszeit	von 05 07 2020 bis 31 12 2020
Beitragspflichtiges Bruttoarbeitsentgelt	EUR 001410

10. Weitere Meldungen mit Entgeltangaben

Neben der Abmeldung (vgl. C. IV. 4) umfasst das Meldeverfahren für geringfügig Beschäftigte dieselben Meldungen mit Entgeltangaben wie sie für versicherungspflichtige Arbeitnehmer vorgesehen sind. Für kurzfristig Beschäftigte sind allerdings seit dem 1. Januar 2017 keine SV-Jahresmeldungen mehr zu erstatten.

WICHTIG: Für alle Meldungen mit Entgeltangaben gilt, dass nur Beschäftigungszeiten innerhalb eines Kalenderjahres zu melden sind und bereits gemeldete Zeiträume nicht erneut gemeldet werden dürfen.

a) Unterbrechungsmeldung

Wird eine geringfügig entlohnte Beschäftigung durch einen Wegfall des Anspruchs auf Arbeitsentgelt unterbrochen (z. B. durch unbezahlten Urlaub oder bei Arbeitsunfähigkeit nach Ablauf der Entgeltfortzahlung), so ist, wenn die Unterbrechung bis zu einem Monat dauert, keine Meldung zu erstatten. Dauert die Unterbrechung länger als einen Monat, so ist mit dem Ablauf des Monats eine Abmeldung mit dem Abgabegrund „34“ vorzunehmen. Bei Arbeitsaufnahme nach der Unterbrechung ist eine Anmeldung zu erstatten. (Beispiel 5)

Beispiel 5:

Geringfügig entlohnte Beschäftigung	seit Jahren
Monatliches Entgelt	300,00 EUR
Arbeitsunfähigkeit	vom 8. 5. 2020 bis 12. 8. 2020
Entgeltfortzahlung	bis 18. 6. 2020
● <i>Abmeldung zum 18. 7. 2020:</i>	
Grund der Abgabe	34
Beschäftigungszeit	von 01 01 2020 bis 18 07 2020
<i>Anmeldung zum 13. 8. 2020:</i>	
Grund der Abgabe	13
Beschäftigungszeit	von 13 08 2020

Wird während der Arbeitsunfähigkeit Verletztengeld, Versorgungskrankengeld oder Übergangsgeld bezogen, so ist für den Zeitraum bis zum Wegfall des Entgeltanspruchs eine Unterbrechungsmeldung mit dem Abgabegrund „51“ zu erstatten. Und zwar innerhalb von zwei Wochen nach Ablauf des ersten Kalendermonats der Unterbrechung.

Endet die Beschäftigung während der Unterbrechung, ist eine Abmeldung zu erstatten. Endet die Beschäftigung während der Unterbrechung in dem auf das Ende der Entgeltzahlung folgenden Kalendermonat, so ist eine Unterbrechungsmeldung für den Zeitraum bis zum Wegfall des Arbeitsentgelts innerhalb von sechs Wochen nach Beschäftigungsende zu übermitteln. Außerdem ist das Beschäftigungsende mit einer Abmeldung zu melden.

b) Jahresmeldung

Eine SV-Jahresmeldung ist für jeden am 31. Dezember eines Jahres geringfügig Beschäftigten (ausgenommen sind seit dem 1. Januar 2017 kurzfristig Beschäftigte) mit der ersten folgenden Entgeltabrechnung, spätestens aber bis zum 15. Februar des folgenden Jahres, zu erstatten. (Beispiel 6)

Beispiel 6:

Geringfügig entlohnte Beschäftigung	seit 1. 5. 2019
Monatliches Entgelt	200,00 EUR
● <i>Jahresmeldung bis spätestens 17. 2. 2020 (15. 2. 2020 = Samstag):</i>	
Grund der Abgabe	50
Beschäftigungszeit	von 01 05 2019 bis 31 12 2019
Beitragspflichtiges Bruttoarbeitsentgelt	EUR 001600

WICHTIG: Auch die Jahresmeldung darf keine Meldezeiträume enthalten, die – mit einer anderen Entgeltmeldung – bereits gemeldet worden sind.

Die Jahresmeldung entfällt, wenn zum 31. Dezember eine Abmeldung, Unterbrechungsmeldung oder Änderungsmeldung aufgrund Beitragsgruppen- oder Personengruppenwechsel bzw. Wechsel der Betriebsstätte von Ost nach West oder umgekehrt zu erstatten ist.

c) Meldung von Sonderzahlungen

Erhält ein geringfügig Beschäftigter eine Sonderzahlung (beispielsweise Urlaubs- oder Weihnachtsgeld), so ist diese zusammen mit dem laufend gezahlten Arbeitsentgelt bei der nächsten Meldung zu berücksichtigen. Das kann sowohl mit einer Unterbrechungsmeldung als auch mit einer Abmeldung, spätestens aber mit der Jahresmeldung geschehen. (Beispiel 7)

Beispiel 7:

Geringfügig entlohnte Beschäftigung	seit Jahren
Monatliches Entgelt	360,00 EUR
Weihnachtsgeld im November	360,00 EUR
● <i>Meldung der Sonderzahlung mit der Jahresmeldung für 2019:</i>	
Beschäftigungszeit	von 01 01 2019 bis 31 12 2019
Beitragspflichtiges Bruttoarbeitsentgelt	EUR 004680

Eine Sondermeldung ist zu erstatten, sofern eine Sonderzahlung nicht in die nächste Meldung aufgenommen werden kann, weil

- für das Kalenderjahr der Zahlung keine Ab-, Unterbrechungs- oder Jahresmeldung mehr folgt oder
- die folgende Meldung kein laufendes Arbeitsentgelt enthält oder
- für das laufende Arbeitsentgelt und die Sonderzahlung unterschiedliche Beitragsgruppen gelten oder
- das einmalig gezahlte Arbeitsentgelt dem Vorjahr zuzuordnen ist (Anwendung der sog. März-Klausel).

Für die Sondermeldung ist der Abgabegrund „54“ zu verwenden. Als Beschäftigungszeit ist der Monat anzugeben, dem die Sonderzahlung zuzuordnen ist (im Beispiel 7 wäre das also: „von 01 11 2019 bis 30 11 2019“). Als beitragspflichtiges Bruttoarbeitsentgelt ist der Betrag der beitragspflichtigen Sonderzahlung einzutragen (im Beispiel 7: „EUR 000360“).

11. Gesonderte Meldung bei Antrag auf Altersrente

Für geringfügig Beschäftigte, die einen Antrag auf Altersrente gestellt haben, ist auf Verlangen vom Arbeitgeber eine gesonderte Meldung („57“) mit der nächsten Lohn- und Gehaltsabrechnung über das beitragspflichtige Arbeitsentgelt abzugeben. Die gesonderte Meldung umfasst den Zeitraum,

der im laufenden Jahr noch nicht gemeldet wurde; dieser darf grundsätzlich nicht früher als mit dem letzten Tag des vierten Kalendermonats vor Rentenbeginn enden. In die Felder „Beschäftigungszeit“ ist deshalb bei „von“ der Beginn des bisher noch nicht gemeldeten Beschäftigungszeitraumes (frühestens der 1. Januar) und bei „bis“ der letzte Tag des vierten Monats vor dem Rentenbeginn einzutragen.

Trifft eine gesonderte Meldung mit anderen meldepflichtigen Tatbeständen zusammen (z. B. Änderungsmeldung aufgrund Beitragsgruppenwechsel), hat die Änderungsmeldung immer Vorrang. Lediglich bei Jahrmeldungen gibt es Ausnahmen: Eine Jahresmeldung braucht dann nicht mehr erstattet zu werden, wenn für denselben Meldezeitraum bereits eine gesonderte Meldung erstattet wurde. Ist die Jahresmeldung bereits erstattet, entfällt für denselben Zeitraum die gesonderte Meldung. Ist zum Zeitpunkt der gesonderten Meldung (Meldezeitraum für das laufende Jahr) noch keine Jahresmeldung für das vorangegangene Kalenderjahr abgegeben worden, ist diese zeitgleich mit der gesonderten Meldung zu erstatten.

12. Mitteilung an den geringfügig Beschäftigten

Hinsichtlich des Inhalts aller erstatteten Meldungen trifft den Arbeitgeber gegenüber dem geringfügig Beschäftigten eine Mitteilungspflicht.

V. UV-Jahresmeldung

Seit dem 1. Januar 2016 sind Neuregelungen zur Übermittlung personenbezogener unfallversicherungsrelevanter Daten zum Zwecke der Betriebsprüfung zu beachten. Die bisherige Ankoppelung der UV-Daten an die originäre Entgeltmeldung wurde aufgegeben.

Stattdessen sind die notwendigen Daten jetzt für jeden im Vorjahr in der Unfallversicherung versicherten Beschäftigten ausschließlich in einer besonderen Jahresmeldung zur Unfallversicherung (UV-Jahresmeldung) abzubilden. Auch für geringfügig entlohnte und kurzfristig Beschäftigte ist mit der UV-Jahresmeldung das unfallversicherungspflichtige Entgelt zu übermitteln. Die Besonderheiten einer geringfügigen Beschäftigung sind in der Unfallversicherung nicht anzuwenden.

UV-Jahresmeldungen sind jeweils bis spätestens zum 16. Februar des Folgejahres zusätzlich zu den sonstigen Entgeltmeldungen mit Abgabegrund „92“ zu übermitteln. Im Falle des Eintritts eines Insolvenzereignisses, der endgültigen Einstellung des Unternehmens oder der Beendigung aller Beschäftigungsverhältnisse sind sie bereits mit der nächsten Entgeltabrechnung abzugeben, spätestens aber innerhalb von sechs Wochen.

In der UV-Jahresmeldung sind alle in der Unfallversicherung beitragspflichtigen Arbeitsentgelte eines Versicherten, bezogen auf das Kalenderjahr, zusammenzuführen. Unabhängig vom tatsächlichen Beschäftigungszeitraum ist im Meldezeitraum stets „01 01 bis 31 12“ des Kalenderjahres der Unfallversicherungspflicht anzugeben. (Beispiel)

Beispiel:

Für die entsprechenden Beschäftigungszeiträume eines geringfügig entlohnten Beschäftigten waren im Kalenderjahr 2019 die folgenden Entgeltmeldungen zu erstatten:

Grund der Abgabe	30
Beschäftigungszeit	von 01 03 2019 bis 31 05 2019
Beitragspflichtiges Bruttoarbeitsentgelt	EUR 000600

Grund der Abgabe	30
Beschäftigungszeit	von 01 09 2019 bis 30 11 2019
Beitragspflichtiges Bruttoarbeitsentgelt	EUR 000600

- *Spätestens bis zum 17.2.2020 (16.2.2020 = Sonntag) ist zusätzlich eine UV-Jahresmeldung abzugeben:*

Grund der Abgabe	92
Beschäftigungszeit	von 01 01 2019 bis 31 12 2019
UV-Entgelt	EUR 001200

Mit den UV-Jahresmeldungen sind insbesondere folgende Angaben zu übermitteln:

- die Versicherungsnummer,
- die Betriebsnummer des Beschäftigungsbetriebes,
- das Kalenderjahr der Versicherungspflicht zur Unfallversicherung,
- die Mitgliedsnummer des Unternehmers,
- die Betriebsnummer des zuständigen Unfallversicherungsträgers,
- das in der Unfallversicherung beitragspflichtige Arbeitsentgelt sowie
- seine Zuordnung zur jeweilig anzuwendenden Gefahr tariffstelle.

PRAXIS-TIPP: Die unfallversicherungsspezifischen Daten können dem Zuständigkeitsbescheid sowie den Veranlagungs- oder Beitragsbescheiden der Unfallversicherungsträger entnommen werden.

D. Entgeltfortzahlung und Ausgleichskasse

I. Allgemeines

Auch geringfügig Beschäftigte haben bei Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Das Recht auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall besteht für Aushilfen oder Teilzeitkräfte unter den gleichen Voraussetzungen wie für Vollzeitbeschäftigte. Der zeitliche Umfang einer Beschäftigung hat auf diesen Grundsatz keinen Einfluss.

Teilzeitbeschäftigte und Aushilfen erhalten Entgeltfortzahlung ebenfalls in Höhe von einhundert Prozent (sog. Entgeltausfallprinzip).

II. Anspruchsdauer

Jeder neue Mitarbeiter kann Entgeltfortzahlung bei Krankheit grundsätzlich erst beanspruchen, wenn er eine vierwöchige Wartezeit im Betrieb zurückgelegt hat. Aushilfen, die lediglich für maximal vier Wochen eingestellt werden, können also keine Entgeltfortzahlung erhalten. Für diese sind daher auch keine Beiträge zur Umlage 1 (U1) zu zahlen (vgl. D. IV).

Alle anderen Arbeitnehmer, die während der Wartezeit erkranken, erhalten Entgeltfortzahlung mit Beginn der fünften Woche für insgesamt maximal sechs Wochen. Die Wartezeit wird nicht auf die Sechs-Wochen-Frist angerechnet.

Die Entgeltfortzahlung tritt immer für die durch Krankheit ausgefallene Arbeitszeit und das entsprechende Entgelt ein, das heißt, der Anspruch geht nie weiter. Wenn also die Arbeitsunfähigkeit bei einer befristeten Aushilfsbeschäftigung über das Beschäftigungsende hinaus andauert, endet die Entgeltfortzahlung mit dem letzten Tag der Beschäftigung. (Beispiel)

Beispiel:

Aushilfe	vom 1. 7. bis 31. 8.
Arbeitsunfähigkeit	vom 21. 7. bis 8. 9.
● Anspruch auf Entgeltfortzahlung	vom 29. 7. bis 31. 8.
	(Wartezeit vom 1. 7. bis 28. 7.)

Bei Mehrfachbeschäftigten müssen alle Betriebe Entgeltfortzahlung leisten, die von der Arbeitsunfähigkeit des Beschäftigten betroffen sind.

III. Nachweispflichten

Wird ein geringfügig Beschäftigter arbeitsunfähig krank, muss er – wie alle Arbeitnehmer – grundsätzlich spätestens nach Ablauf von drei Tagen seinem Arbeitgeber eine ärztliche Bescheinigung vorlegen (auf Verlangen auch früher). Solange er dieser Nachweispflicht nicht nachkommt, kann der Arbeitgeber die Entgeltfortzahlung aussetzen.

IV. Ausgleichskasse

Allein zuständig für die Durchführung des Ausgleichsverfahrens aller geringfügig Beschäftigten ist die Minijob-Zentrale, und zwar unabhängig davon, welche Krankenkasse den Versicherungsschutz sicherstellt.

Maßgeblich für die Teilnahme am Ausgleichsverfahren U1 ist der Grenzwert von 30 anrechenbar Beschäftigten. Hat also die Mitarbeiteranzahl im Vorjahr an mindestens acht Monatsersten diesen Wert nicht überschritten, erfolgt die Teilnahme. Die Umlagebeiträge für alle geringfügig Beschäftigten gehen an die Minijob-Zentrale.

Der Umlagesatz für die U1 beträgt für geringfügig Beschäftigte aktuell unverändert 0,9 % bei einem Erstattungssatz von 80 % der erstattungsfähigen Aufwendungen. Der Umlagesatz für die U2 beträgt 0,19 % bei einem Erstattungssatz von 100 % der erstattungsfähigen Aufwendungen.

Ob ein Betrieb zur Teilnahme am gesetzlichen Ausgleichsverfahren U1 verpflichtet ist, richtet sich grundsätzlich nach der Anzahl sämtlicher Mitarbeiter. Im Hinblick auf Teilzeitbeschäftigte gilt hier jedoch eine besondere Regelung, die der im Vergleich zur Vollbeschäftigung geringeren Arbeitszeit Rechnung trägt. So gilt bei einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit

- von bis zu 10 Stunden der Faktor 0,25,
- von mehr als 10 bis maximal 20 Stunden der Faktor 0,50,
- von mehr als 20 bis maximal 30 Stunden der Faktor 0,75 sowie
- von mehr als 30 Stunden der Faktor 1,00. (Beispiel)

Beispiel:

28 Arbeitnehmer (40 Stunden/Woche) =	28,0
2 Arbeitnehmer (8 Stunden/Woche) =	0,5
1 Arbeitnehmer (20 Stunden/Woche) =	0,5

- Der Betrieb beschäftigt insgesamt 31 Arbeitnehmer, anrechenbar sind 29 Arbeitnehmer. Er nimmt – neben der U2 – auch am Ausgleichsverfahren U1 teil.

E. Lohnsteuer

I. Einheitliche Pauschsteuer

Das Arbeitsentgelt aus einer geringfügig entlohnten Beschäftigung ist grundsätzlich steuerpflichtig. Es kann aber, anstelle der individuellen Steuerberechnung, auch mit einem Pauschalsteuersatz versteuert werden.

Der Arbeitgeber kann – unter Verzicht auf den Abruf von elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmalen – die Lohnsteuer einschließlich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuern mit dem einheitlichen Pauschalsteuersatz in Höhe von insgesamt 2 % des Arbeitsentgelts erheben. Bedingung dafür ist, dass er für das Arbeitsentgelt aus der geringfügig entlohnten Beschäftigung Rentenversicherungsbeiträge in Höhe von 15 % (bzw. 5 % im Privathaushalt) zu entrichten hat.

Für den Einzug ist stets die Minijob-Zentrale zuständig. Die Arbeitgeber berechnen die einheitliche Pauschsteuer und teilen sie ihr im Beitragsnachweis-Datensatz mit (Ausnahme: Haushaltsscheckverfahren, vgl. B. V).

II. Pauschale Lohnsteuer

Kann der Arbeitgeber das Arbeitsentgelt aus einer geringfügig entlohnten Beschäftigung nicht mit 2 % versteuern, besteht die Möglichkeit der „normalen“ Pauschalversteuerung mit 20 %. Dies gilt unter bestimmten Voraussetzungen auch für Aushilfen, dann allerdings mit einem Steuersatz von 25 %.

1. Teilzeitjobs

Sind vom Arbeitgeber für das Arbeitsentgelt aus der geringfügig entlohnten Beschäftigung keine Rentenversicherungsbeiträge in Höhe von 15 % (bzw. 5 % im Privathaushalt) zu entrichten, kann der Arbeitgeber – unter Verzicht auf den Abruf von elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmalen – die Lohnsteuer mit einem Pauschalsteuersatz in Höhe von 20 % des Arbeitsentgelts erheben.

2. Aushilfen

Die Lohnsteuer kann bei kurzfristig Beschäftigten mit 25 % pauschaliert werden, wenn diese

- nur gelegentlich arbeiten,
- maximal 18 Arbeitstage hintereinander beschäftigt werden und
- nicht mehr als 15 EUR je Stunde und 120 EUR je Arbeitstag verdienen.

Eine „gelegentliche“ Aushilfstätigkeit liegt dabei vor, wenn diese sich zwar wiederholt, aber nicht regelmäßig ausgeübt wird. Steht von vornherein fest, dass sich die Tätigkeit wiederholen wird, ist diese nicht als gelegentlich in diesem Sinne anzusehen, sodass eine Pauschalbesteuerung dann nicht in Betracht kommt.

Außerdem darf der Zeitraum von maximal 18 Arbeitstagen in unmittelbarer Folge nicht überschritten werden. Hierzu zählen auch die Tage, an denen wegen Urlaub, Krankheit oder gesetzlicher Feiertage das Arbeitsentgelt fortgezahlt wird.

Das Arbeitsentgelt darf weder 15 EUR je Stunde noch 120 EUR je Arbeitstag überschreiten (es sei denn, die Beschäftigung wird zu einem unvorhersehbaren Zeitpunkt sofort erforderlich). Auszugehen ist von den jeweiligen Durchschnittswerten, sodass der Verdienst an einzelnen Tagen auch höher ausfallen kann. Im Übrigen galten bis Ende 2019 niedrigere Beträge von 12 EUR je Stunde und 72 EUR je Arbeitstag.

3. Höhe der Pauschalsteuer

Die Pauschalbesteuerung bedeutet für den Betrieb, dass dieser für seine Beschäftigten Steuern nach einem festen Prozentsatz von 20 bzw. 25 % entrichten muss, ohne dass also eine Berechnung anhand der individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmale erforderlich ist.

Der Arbeitgeber trägt grundsätzlich die Pauschalsteuer in voller Höhe. Wird sie auf den Arbeitnehmer abgewälzt, mindert sich die Bemessungsgrundlage nicht. Sie gilt als zugeflossener Arbeitslohn. Zusätzlich zur Lohnsteuer fallen noch der Solidaritätszuschlag (5,5 % von der Lohnsteuer) und ggf. die Kirchensteuern nach jeweiligem Landesrecht an.

Die pauschale Lohnsteuer ist in der Lohnsteuer-Anmeldung anzugeben und an das zuständige Betriebsstättenfinanzamt abzuführen – also an das Finanzamt, in dessen Bezirk sich der Betrieb befindet.

III. Individuelle Besteuerung

Wählt der Arbeitgeber nicht die pauschale Lohnsteuererhebung, ist die Lohnsteuer nach den individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmalen zu berechnen.

PRAXIS-TIPP: Die Höhe hängt dann von der Lohnsteuerklasse ab, wobei lediglich in den Steuerklassen V und VI davon ausgegangen werden muss, dass tatsächlich Lohnsteuer anfällt.

Immer in Ihrer Nähe!

Persönliche Beratung: hkk-Geschäftsstellen und -Servicepunkte



Adressen, Öffnungszeiten und Telefonnummern finden Sie unter **hkk.de/kontakt**



In den LVM Servicepunkten und auf **lvm.de** erhalten Sie insbesondere Infos zu attraktiven Zusatzversicherungen und zum Kassenwechsel.

Schnell und kompetent am Telefon: die hkk-Kundenberatung



Unter **0421 - 36550** und **0800 - 2555 444** (gebührenfrei) bekommen Sie eine individuelle Beratung.

Kritik, Anregungen und Ihre Ideen nehmen wir gerne unter **0800 - 1455 255** (gebührenfrei) entgegen.

Per Fax erreichen Sie uns unter **0421 - 3655 3700**.

Überall, rund um die Uhr: hkk online



Auf **hkk.de** finden Sie alles zum Gesundbleiben, Gesundwerden und zu Ihrer Krankenversicherung.

Zu diesen Themen informiert auch der **hkk.de/newsletter** regelmäßig. In unserem **Kundenportal** regeln Sie Ihre Anliegen sicher, schnell und komfortabel online.

Auch unter **info@hkk.de** sind wir gerne für Sie da.



hkk Krankenkasse – Gesundheit gut versichert.
28185 Bremen
hkk.de

Mit dieser Information möchten wir Ihnen einen ersten Überblick über die Versicherungsleistungen geben. Sie erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Grundlage für den Versicherungsschutz der hkk sind die gültigen Satzungsbedingungen der Handelskrankenkasse (hkk) und der hkk-Pflegekasse.

Stand: Januar 2020. Aktuelle Infos finden Sie auf **hkk.de**

hkk71491 (01/20)