

Geringfügige Beschäftigungen

Die sozialversicherungsrechtlichen Regelungen für die geringfügig Beschäftigten sind umfangreich und kompliziert. Mit diesem Beratungsblatt geben wir Ihnen einen Überblick über die geltende Rechtslage. Viele Beispiele und eine Reihe von Entscheidungshilfen machen Ihnen die Regelungen transparent.

Ergeben sich weitere Fragen, stehen Ihnen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Ihrem Servicezentrum Mitgliedschaft und Beiträge gern für Auskünfte und Beratung zur Verfügung.

Ihre
Techniker Krankenkasse
Firmenkundenservice

1. Allgemeines

Arbeitnehmer, die gegen Entgelt beschäftigt sind, unterliegen grundsätzlich der Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.

Ausgenommen hiervon sind die so genannten geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse.

Eine Beschäftigung kann geringfügig sein

- wegen des geringen monatlichen Arbeitsentgelts – so genannte geringfügig entlohnte Beschäftigungen

oder

- wegen ihrer kurzen Dauer – so genannte kurzfristige Beschäftigungen.

Für einige Beschäftigungsverhältnisse gelten die Sonderregelungen über die Versicherungsfreiheit wegen Geringfügigkeit aber nicht. Dies sind beispielsweise Beschäftigungen

- im Rahmen der betrieblichen Berufsausbildung, also z.B. Auszubildende und Praktikanten,
- im Rahmen eines freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahres,
- aufgrund einer stufenweisen Wiedereingliederung in das Erwerbsleben.

Die Regelungen über die Versicherungsfreiheit von geringfügigen Beschäftigungen gelten grundsätzlich gleichermaßen für die Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.

Übt ein Beschäftigter bei demselben Arbeitgeber gleichzeitig mehrere Beschäftigungen aus, so gelten diese ohne Rücksicht auf die arbeitsvertragliche Gestaltung als ein einheitliches Beschäftigungsverhältnis.

2. Geringfügig entlohnte Beschäftigungen

Diese Teilzeit- und Aushilfsbeschäftigungen sind versicherungsfrei, wenn das monatliche Entgelt regelmäßig nicht mehr als 400 Euro beträgt.

Die wöchentliche Arbeitszeit ist für die Beurteilung der Geringfügigkeit grundsätzlich unerheblich.

Wichtig!

Zuständig für Beiträge und Meldungen der geringfügig Beschäftigten ist nicht die Krankenkasse des Arbeitnehmers, sondern immer die Minijobzentrale der Deutschen Rentenversicherung-Bund.

Minijobzentrale
45115 Essen

Telefon: 01801 200 504
(zum Ortstarif aus dem Festnetz der Deutschen Telekom)
Fax: 0201 384 97 97 97

Beispiel 1

Wöchentliche Arbeitszeit 18 Stunden
 Monatliches Entgelt 400 EUR

Beurteilung

Die Entgeltgrenze wird nicht überschritten. Die Beschäftigung ist geringfügig entlohnt und damit versicherungsfrei. Die Höhe der wöchentlichen Arbeitszeit ist unerheblich.

2.1 Einkommensgrenze

Die Entgeltgrenze beträgt seit dem 1. April 2003 unverändert bundeseinheitlich 400 EUR.

2.2 Regelmäßiges Entgelt

Für die Beurteilung, ob das Entgelt die Geringfügigkeitsgrenze überschreitet, ist jeweils das regelmäßige Arbeitsentgelt entscheidend. Dazu gehören neben dem laufenden Monatsentgelt auch einmalig gezahlte Entgelte, deren Gewährung mit hinreichender Sicherheit mindestens einmal jährlich zu erwarten ist. Dies ist z.B. der Fall bei Weihnachtsgeld, das Sie aufgrund des Arbeitsvertrages oder eines aus der Vergangenheit resultierenden „Gewohnheitsrechts“ zahlen. Es werden auch Zahlungen berücksichtigt, die dem Arbeitnehmer z.B. auf Grund eines Tarifvertrages (auch eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages) zustehen. Das gilt auch dann, wenn sie tatsächlich nicht gezahlt werden. Ausnahme: Der Arbeitnehmer verzichtet wirksam im Voraus auf diese Zahlung.

Wenn das laufende Arbeitsentgelt zusammen mit den Sonderzahlungen die (jährliche) Geringfügigkeitsgrenze übersteigt, besteht Versicherungspflicht. Dies gilt dann nicht nur für den Monat, in dem die Sonderzahlung erfolgt ist, sondern für das gesamte Beschäftigungsverhältnis.

Sie sollten daher bei der Beurteilung der geringfügigen Beschäftigung Einmalzahlungen stets berücksichtigen.

Beispiel 2

Monatliches Entgelt 380 EUR
 Weihnachtsgeld 350 EUR

Berechnung

380 EUR x 12 = 4.560,00 EUR
 + 350,00 EUR
 Zusammen: 4.910,00 EUR
 : 12 = 409,17 EUR

Beurteilung

Die Entgeltgrenze wird überschritten. Die Beschäftigung ist nicht geringfügig entlohnt und damit versicherungspflichtig in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.

2.3 Steuerfreie Einnahmen

Auf das Einkommen werden steuerfreie Einnahmen nicht angerechnet. Dies können z.B. steuerfreie Fahrtkostenzuschüsse, steuerfreie Rabatte oder Reisekostentersatz sein.

2.4 Schwankendes Entgelt

Schwankt die Höhe des Arbeitsentgelts, müssen Sie das in der Zukunft zu erwartende Entgelt ermitteln. Dazu rechnen Sie alle voraussichtlichen Bezüge des kommenden Jahres zusammen und teilen das Ergebnis durch 12, so dass sich daraus der monatliche Durchschnittswert ergibt. Stellt sich später heraus, dass die Schätzung unzutreffend war, bleibt die versicherungsrechtliche Beurteilung für die Vergangenheit bestehen. Eine Korrektur erfolgt nur für die Zukunft.

2.4 Mehrfachbeschäftigungen

Werden mehrere geringfügige Beschäftigungen bei verschiedenen Arbeitgebern nebeneinander ausgeübt, dann sind für die Prüfung der Geringfügigkeit die Arbeitsentgelte zusammenzurechnen.

Beispiel 3

Arbeitgeber A: 180 EUR
 Arbeitgeber B: 210 EUR
 Zusammen: 390 EUR

Beurteilung

Beide Beschäftigungen sind zusammengerechnet geringfügig entlohnt und damit versicherungsfrei.

Beispiel 4

Arbeitgeber A: 260 EUR
 Arbeitgeber B: 240 EUR
 Zusammen: 500 EUR

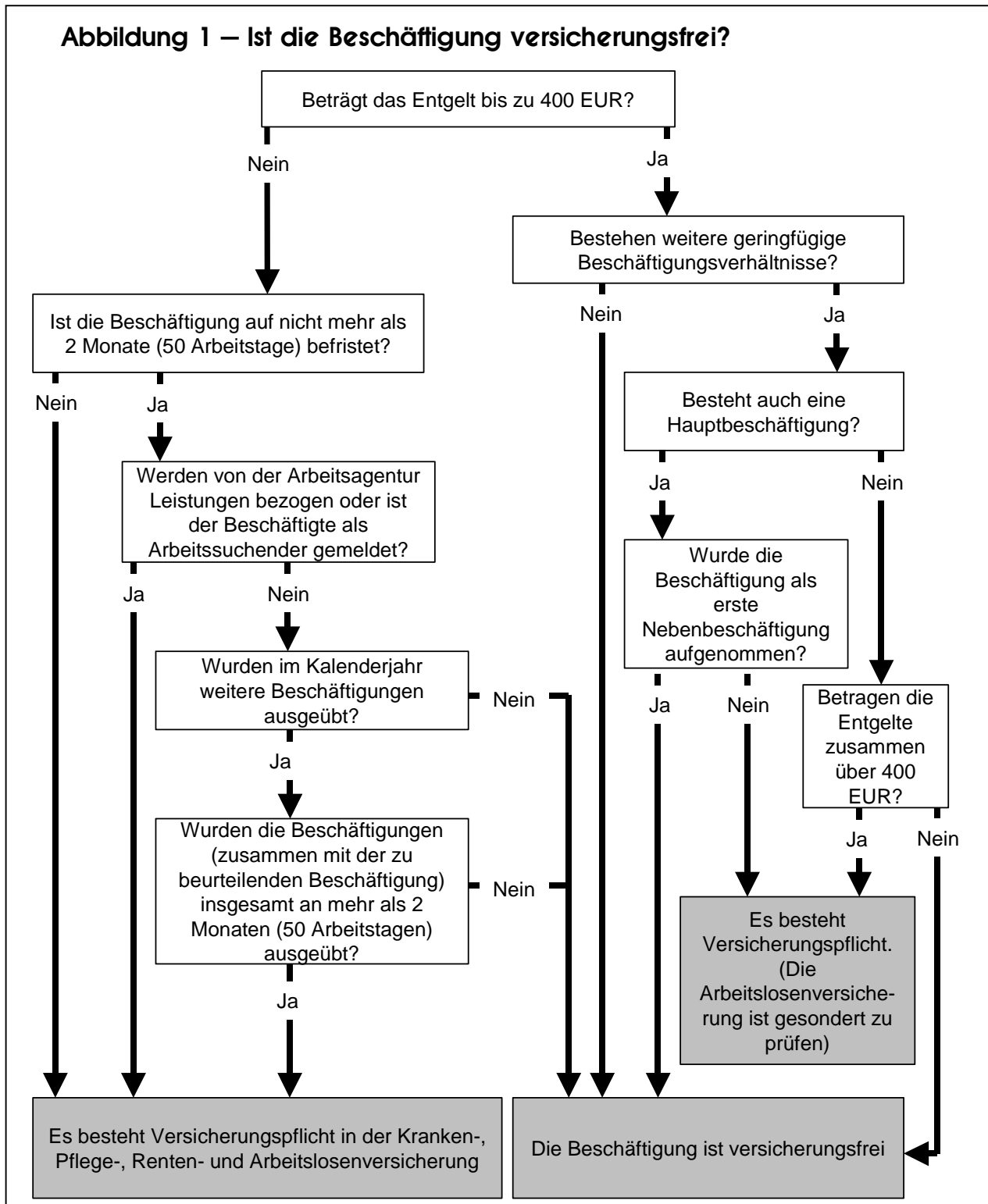
Beurteilung

Durch die Zusammenrechnung wird die Entgeltgrenze überschritten. Beide Beschäftigungen sind nicht geringfügig entlohnt und damit versicherungspflichtig in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.

Die Zusammenrechnung erfolgt auch mit einer Hauptbeschäftigung, allerdings bleibt **eine** neben einer Hauptbeschäftigung ausgeübte geringfügige Beschäftigung versicherungsfrei. Das hat zur Folge, dass neben einer versicherungspflichtigen Beschäftigung lediglich eine versicherungsfreie geringfügig entlohnte Beschäftigung ausgeübt werden kann. Jede weitere – für sich allein betrachtet - geringfügige Beschäftigung wird durch die Zusammenrechnung mit der Hauptbeschäftigung versicherungspflichtig. Ausgenommen hiervon sind lediglich Personen, die in ihrer Hauptbeschäftigung nicht versicherungspflichtig sind (z.B. Beamte, Selbstständige, versicherungsfreie Angestellte).

Eine Zusammenrechnung mit einer kurzfristigen Beschäftigung erfolgt aber nicht.

Abbildung 1 – Ist die Beschäftigung versicherungsfrei?



Wird durch die Zusammenrechnung die Entgeltgrenze überschritten, besteht Versicherungspflicht.

Ausnahme: In der Arbeitslosenversicherung erfolgt keine Zusammenrechnung zwischen geringfügigen und nicht geringfügigen Beschäftigungen.

Beispiel 5

Arbeitgeber A:	500 EUR
Arbeitgeber B:	160 EUR

Beurteilung
Beschäftigung A ist bereits für sich allein betrachtet versicherungspflichtig in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.

Da nur eine geringfügige Beschäftigung nebenher ausgeübt wird, erfolgt keine Zusammenrechnung mit der Hauptbeschäftigung. B ist daher geringfügig entlohnt und bleibt versicherungsfrei in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.

Beispiel 6

Arbeitgeber A:	600 EUR
Arbeitgeber B:	160 EUR
Arbeitgeber C:	140 EUR

Beurteilung

Beschäftigung A ist für sich allein betrachtet versicherungspflichtig in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung, da die Entgeltgrenze überschritten wird. Die zuerst aufgenommene geringfügige Beschäftigung B bleibt versicherungsfrei. Beschäftigung C wird mit der Hauptbeschäftigung zusammengerechnet, und ist damit versicherungspflichtig in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung. In der Arbeitslosenversicherung erfolgt keine Zusammenrechnung.

2.6 Besonderheiten in der Krankenversicherung

Arbeitnehmer, die neben einer Hauptbeschäftigung eine zweite geringfügig entlohnte Beschäftigung aufnehmen und die dadurch mit ihrem (gesamten) Entgelt die Jahresarbeitsentgeltgrenze überschreiten, werden zunächst auch in dieser geringfügig entlohnten Beschäftigung krankenversicherungspflichtig. Durch die Zusammenrechnung kann aber zum Ende des Kalenderjahres Versicherungsfreiheit eintreten, wenn das Entgelt insgesamt auch die Versicherungspflichtgrenze des Folgejahres übersteigt. Die zuerst aufgenommene geringfügige Beschäftigung ist versicherungsfrei und bleibt daher unberücksichtigt.

Die Jahresarbeitsentgeltgrenze in der Krankenversicherung beträgt im Jahr 2006:

47.250 EUR

Beispiel 7

Arbeitgeber A:	3.600 EUR
Arbeitgeber B (ab 1.5.):	300 EUR
Arbeitgeber C (ab 1.7.):	400 EUR

Beurteilung

In der Beschäftigung A besteht Krankenversicherungspflicht. Durch die Aufnahme der Beschäftigung B ändert sich nichts, da diese als einzige geringfügige Beschäftigung neben einer Hauptbeschäftigung ausgeübt wird. Sie bleibt unberücksichtigt.

Durch Aufnahme von Beschäftigung C wird die Jahresarbeitsentgeltgrenze überschritten, denn diese wird mit der Hauptbeschäftigung - insgesamt 4000 EUR (jährlich 48.000 EUR) - zusammengerechnet. Die Krankenversicherungspflicht endet mit Ablauf des Jahres, wenn auch die Grenze des Folgejahres überschritten wird.

Die Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge sind vom 1.7. an anteilig nach der Höhe der Entgelte zu zahlen. Vom Folgejahr an sind ggf. anteilige Beitragszuschüsse zu zahlen.

Hinweis

In der Rentenversicherung sind die Beschäftigungen A und C versicherungspflichtig, in der Arbeitslosenversicherung ist Beschäftigung A versicherungspflichtig, C dagegen versicherungsfrei.

Bei einem Beschäftigten, der bereits in der Hauptbeschäftigung wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze krankenversicherungsfrei ist, ist auch eine nebenher aufgenommene geringfügig entlohnte Beschäftigung krankenversicherungsfrei.

Beispiel 8

Arbeitgeber A:	4.000 EUR
Arbeitgeber B (ab 1.5.):	300 EUR
Arbeitgeber C (ab 1.7.):	400 EUR

Beurteilung

In der Beschäftigung A wird die Jahresarbeitsentgeltgrenze überschritten. Es besteht Krankenversicherungsfreiheit. Durch die Aufnahme der Beschäftigung B ändert sich nichts, da diese als einzige geringfügige Beschäftigung neben einer Hauptbeschäftigung ausgeübt wird. Sie bleibt unberücksichtigt.

Beschäftigung C ist auch krankenversicherungsfrei wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze.

Hinweis

In der Rentenversicherung sind die Beschäftigungen A und C versicherungspflichtig, in der Arbeitslosenversicherung ist Beschäftigung A versicherungspflichtig, C dagegen versicherungsfrei.

2.7 Überschreiten der Grenzwerte

Erhöht sich das gezahlte Entgelt und wird die Geringfügigkeitsgrenze überschritten, so tritt vom Tag des Überschreitens an Versicherungspflicht ein. Für die Vergangenheit bleibt es bei der Versicherungsfreiheit.

Beispiel 9

Beschäftigung ab 1.6. 300 EUR
 Gehaltserhöhung ab 1.9. 450 EUR

Beurteilung

Die Beschäftigung ist vom 1.6. bis 31.8. geringfügig entlohnt und damit versicherungsfrei. Ab 1.9. besteht Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.

Werden die Geringfügigkeitsgrenzen nur gelegentlich und unvorhergesehen überschritten, führt dies nicht zur Versicherungspflicht. Eine gelegentliche Überschreitung darf insgesamt nicht mehr als 2 Monate innerhalb eines Jahres umfassen.

Beispiel 10

Beschäftigung ab 1.4. 400 EUR
 zusätzliche Krankheitsvertretung
 1.9. - 19.10. 600 EUR

Beurteilung

Die Überschreitung der Zeitgrenze umfasste nicht mehr als zwei Monate und war nicht vorhersehbar. Die Beschäftigung ist weiterhin geringfügig entlohnt und damit versicherungsfrei.

3. Kurzfristige Beschäftigungen

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt vor, wenn die Beschäftigung im Laufe eines Kalenderjahres seit ihrem Beginn von vornherein auf nicht mehr als

- 2 Monate
- oder**
- insgesamt 50 Arbeitstage befristet ist
- und**
- die Beschäftigung nicht berufsmäßig ausgeübt wird.

Die Befristung kann sich aus dem Arbeitsvertrag oder aus der Eigenart der Beschäftigung ergeben – z.B. beim Ernteeinsatz. Ein Probearbeitsverhältnis ist nicht als befristete Beschäftigung anzusehen.

Beispiel 11

Beschäftigung eines Schülers
 (Ferienjob) vom 1.7. - 15.8.
 monatliches Entgelt 600 EUR

Beurteilung

Das Beschäftigungsverhältnis ist kurzfristig und somit versicherungsfrei.

Wenn die Beschäftigung unbefristet ist oder ihre Dauer von vornherein nicht feststeht, besteht in jedem Fall Versicherungspflicht.

Beispiel 12

Unbefristete Beschäftigung
 (monatliches Entgelt 1.500 EUR)
 ab 1.7. – beendet zum 31.7.

Beurteilung

Das Beschäftigungsverhältnis ist nicht kurzfristig. Somit besteht Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.

Eine nachträgliche Festlegung bzw. Änderung ist nicht möglich.

Im Gegensatz zu geringfügig entlohnten Beschäftigten spielt bei kurzfristigen Beschäftigungen die Höhe der Arbeitsentgelte keine Rolle bei der Beurteilung der Versicherungsfreiheit.

Beispiel 13

Beschäftigung einer Hausfrau,
 befristet vom 1.7. - 31.8.
 Entgelt monatlich 3.500 EUR.

Beurteilung

Das Beschäftigungsverhältnis ist kurzfristig und somit versicherungsfrei.

3.1 Zwei Monate oder 50 Arbeitstage?

Den Zwei-Monats-Zeitraum verwenden Sie für die Beurteilung der Kurzfristigkeit nur dann, wenn die Beschäftigung an mindestens fünf Tagen in der Woche ausgeübt wird. Bei Beschäftigungen von regelmäßig weniger als fünf Tagen in der Woche ziehen Sie bitte die Grenze von 50 Arbeitstagen heran.

3.2 Überschreiten der Zeitgrenze

Überschreitet eine kurzfristige Beschäftigung entgegen der ursprünglichen Erwartung die Zeitgrenze, so tritt vom Tag des Überschreitens Versicherungspflicht ein. Stellt sich schon im Laufe der Beschäftigung heraus, dass die Grenze überschritten wird, so beginnt die Versicherungspflicht bereits mit dem Tag, an dem das Überschreiten der Grenze erkennbar wird.

Beispiel 14

Beschäftigung einer Hausfrau als Urlaubsvertretung vom 1.7. - 31.8., Entgelt monatlich 1.500 EUR. Verlängerung ab 1.9., da die vertretene Mitarbeiterin nach dem Urlaub arbeitsunfähig krank ist.

Beurteilung

Das Beschäftigungsverhältnis ist kurzfristig und somit versicherungsfrei bis zum 31.8. Die Beschäftigung war von vornherein befristet, die Verlängerung vorher nicht absehbar. Ab 1.9. besteht Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.

Beispiel 15

Beschäftigung einer Hausfrau als Urlaubsvertretung vom 1.7. - 31.8., Entgelt monatlich 1.500 EUR. Die Verlängerung ab 1.9. (unbefristet) wird bereits am 5.8. vereinbart, da die vertretene Mitarbeiterin gekündigt hat.

Beurteilung

Das Beschäftigungsverhältnis ist kurzfristig und somit versicherungsfrei bis zum 4.8. Bereits am 5.8. stand fest, dass die Zeitgrenze überschritten wird. Von diesem Tag an tritt Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung ein.

3.3 Dauerarbeitsverhältnis

Eine Besonderheit gilt bei einer Beschäftigung, die im Rahmen eines Dauerarbeitsverhältnisses ausgeübt wird, oder bei regelmäßig wiederkehrenden Arbeitsverhältnissen, deren Zeitdauer im Laufe eines Kalenderjahres 50 Arbeitstage aber nicht überschreitet (z.B. so genannte Ultimoaushilfen). Eine solche Beschäftigung gilt nicht als kurzfristig, und kann nur versicherungsfrei bleiben, wenn sie geringfügig entlohnt ist.

Beispiel 16

Beschäftigung einer Hausfrau als Ultimoaushilfe. Arbeitszeit jeweils die letzten 4 Tage eines Monats = 48 Tage jährlich (8 Stunden täglich). Das Entgelt beträgt 450 EUR monatlich.

Beurteilung

Das Beschäftigungsverhältnis ist auf Dauer ausgelegt und daher, obwohl die Grenze von 50 Arbeitstagen eingehalten wird, nicht kurzfristig. Die Beschäftigung ist auch nicht geringfügig entlohnt, da die Einkommensgrenze überschritten wird.

Es besteht Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.

3.4 Zusammenrechnung von Beschäftigungen

Werden mehrere kurzfristige Beschäftigungen nacheinander ausgeübt, kommt es darauf an, ob alle Beschäftigungen zusammen die Zeitgrenze überschreiten. Hat der Beschäftigte im Laufe eines Kalenderjahres also mehr als insgesamt 50 Arbeitstage oder 2 Monate (bzw. 60 Kalendertage) gearbeitet, besteht Versicherungspflicht.

Beispiel 17

Beschäftigung A	3.1. - 10.1.	8 Tage
Beschäftigung B	1.2. - 25.2.	25 Tage
Beschäftigung C	1.4. - 30.4.	<u>30 Tage</u>
Zusammen		63 Tage

Alle Beschäftigungen waren befristet, ausgeübt an 5 Tagen (40 Stunden) wöchentlich; das monatliche Entgelt betrug jeweils 1.500 EUR.

Beurteilung

A und B sind kurzfristig und versicherungsfrei. Beschäftigung C wird – zusammen mit den beiden vorherigen Beschäftigungen – an insgesamt 63 Beschäftigungstagen ausgeübt. Damit ist die Zeitgrenze von 60 Kalendertagen (2 Monate) überschritten.

Beschäftigung C ist mithin nicht kurzfristig und somit von Beginn an versicherungspflichtig in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.

3.5 Berufsmäßige Beschäftigung

Eine kurzfristige Beschäftigung kann – trotz Vorliegens aller Voraussetzungen – dann nicht versicherungsfrei sein, wenn sie berufsmäßig ausgeübt wird. Dies ist der Fall, wenn sie für den Arbeitnehmer nicht von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist.

Berufsmäßigkeit liegt z.B. dann vor, wenn die Beschäftigungszeiten im Laufe eines Jahres insgesamt zwei Monate oder 50 Arbeitstage überschreiten. Bei der Prüfung der Berufsmäßigkeit werden nicht nur kurzfristige, sondern alle Beschäftigungszeiten berücksichtigt, die mehr als nur geringfügig entlohnt sind. Eine parallel ausgeübte Hauptbeschäftigung zählt dabei nicht mit.

Beispiel 18

Beschäftigung A	1.5. - 10.8.
Beschäftigung B	1.9. - 25.9.

Beide Beschäftigungen waren befristet, ausgeübt an 5 Tagen (40 Stunden) wöchentlich; monatliches Entgelt 1.500 EUR.

Beurteilung

A ist weder kurzfristig noch geringfügig, sondern versicherungspflichtig in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.

B ist kurzfristig. Der Beschäftigte war aber im Laufe des Kalenderjahres insgesamt mehr als zwei Monate beschäftigt und übt die Beschäftigung B daher berufsmäßig aus. Es besteht Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.

Bei den folgenden Entscheidungshilfen wird vorausgesetzt, dass es sich um eine – für sich allein betrachtet – geringfügige Beschäftigung (bis zu 400 EUR) handelt. Sonderregelungen, z.B. für Studenten, werden nicht berücksichtigt.

Unter einer Hauptbeschäftigung ist eine Beschäftigung zu verstehen, die die Geringfügigkeitsgrenze für sich allein betrachtet überschreitet.

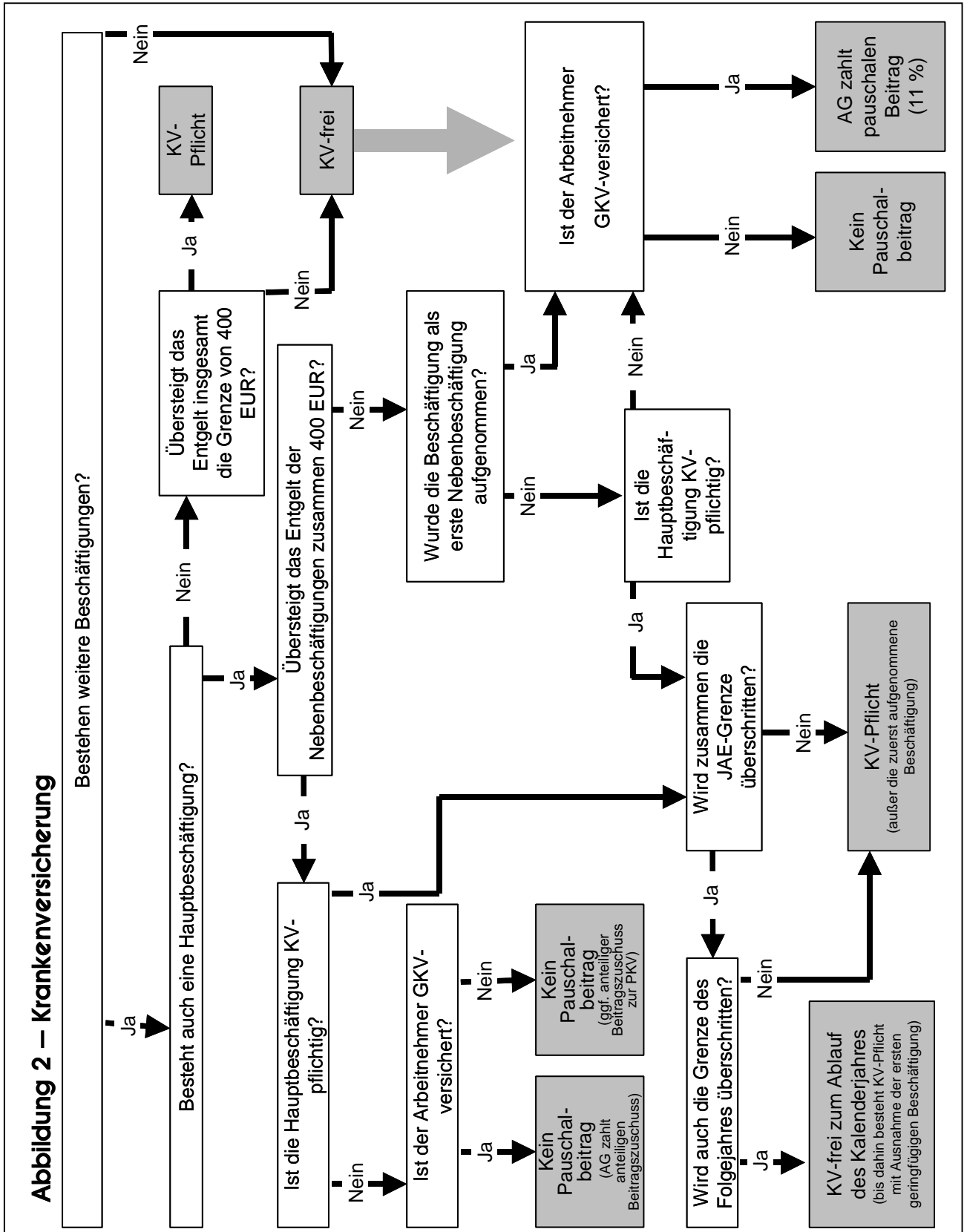
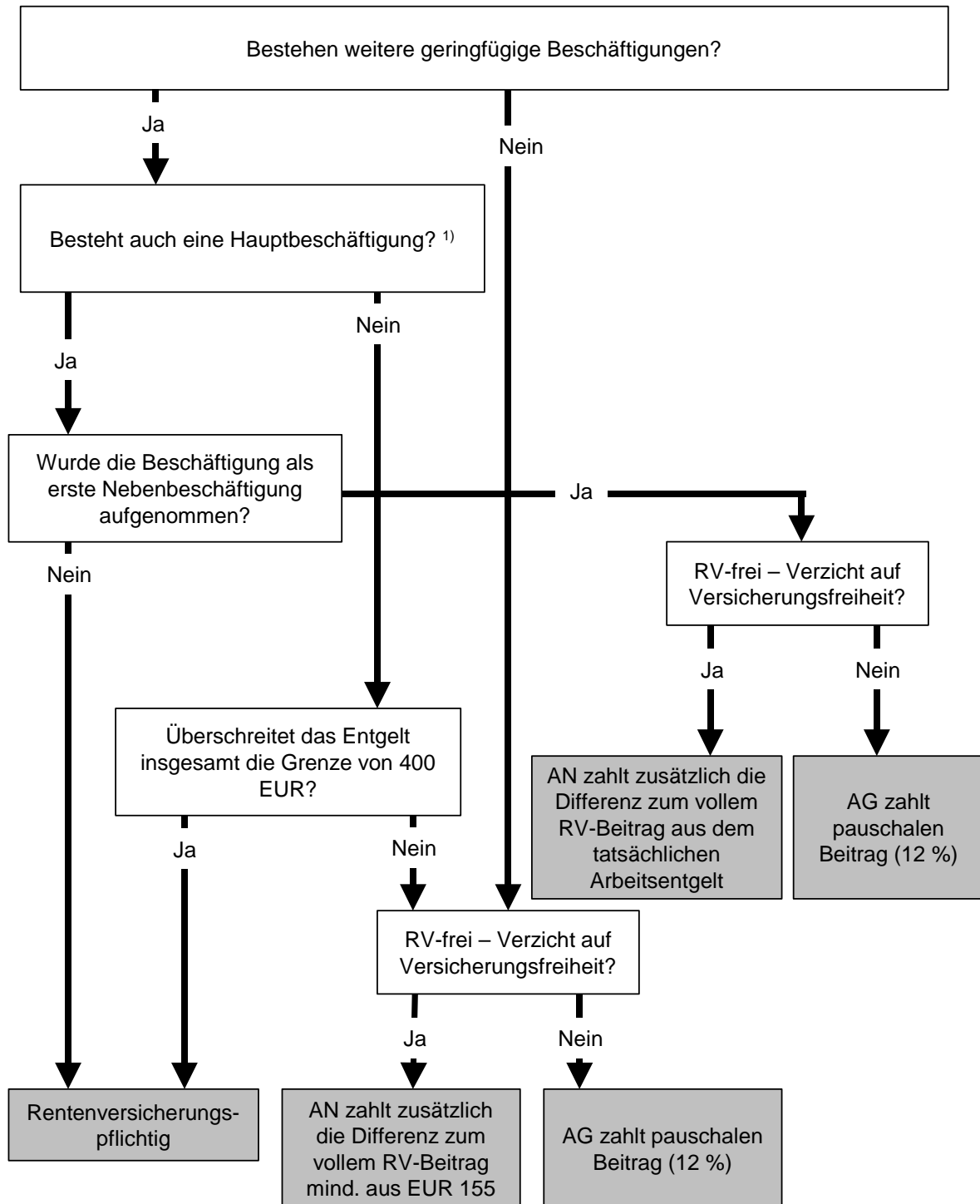


Abbildung 3 – Rentenversicherung



¹⁾ Ist die Hauptbeschäftigung rentenversicherungsfrei (z.B. bei Beamten) gelten Sonderregelungen

3.6 Besondere Personenkreise

Eine Beschäftigung von Personen, die Leistungen von der Arbeitsagentur erhalten oder dort als Arbeitsuchende gemeldet sind, gilt auf jeden Fall als berufsmäßig, sofern keine geringfügig entlohnte Beschäftigung vorliegt. Gleiches gilt für Beschäftigungen, die während des Erziehungsurlaubs oder eines unbezahlten Urlaubs ausgeübt werden.

Bei Personen, die aus dem Berufsleben ausgeschieden sind, können nur Beschäftigungszeiten nach dem Ausscheiden angerechnet werden. Dies ist z.B. bei Rentnern und Hausfrauen der Fall.

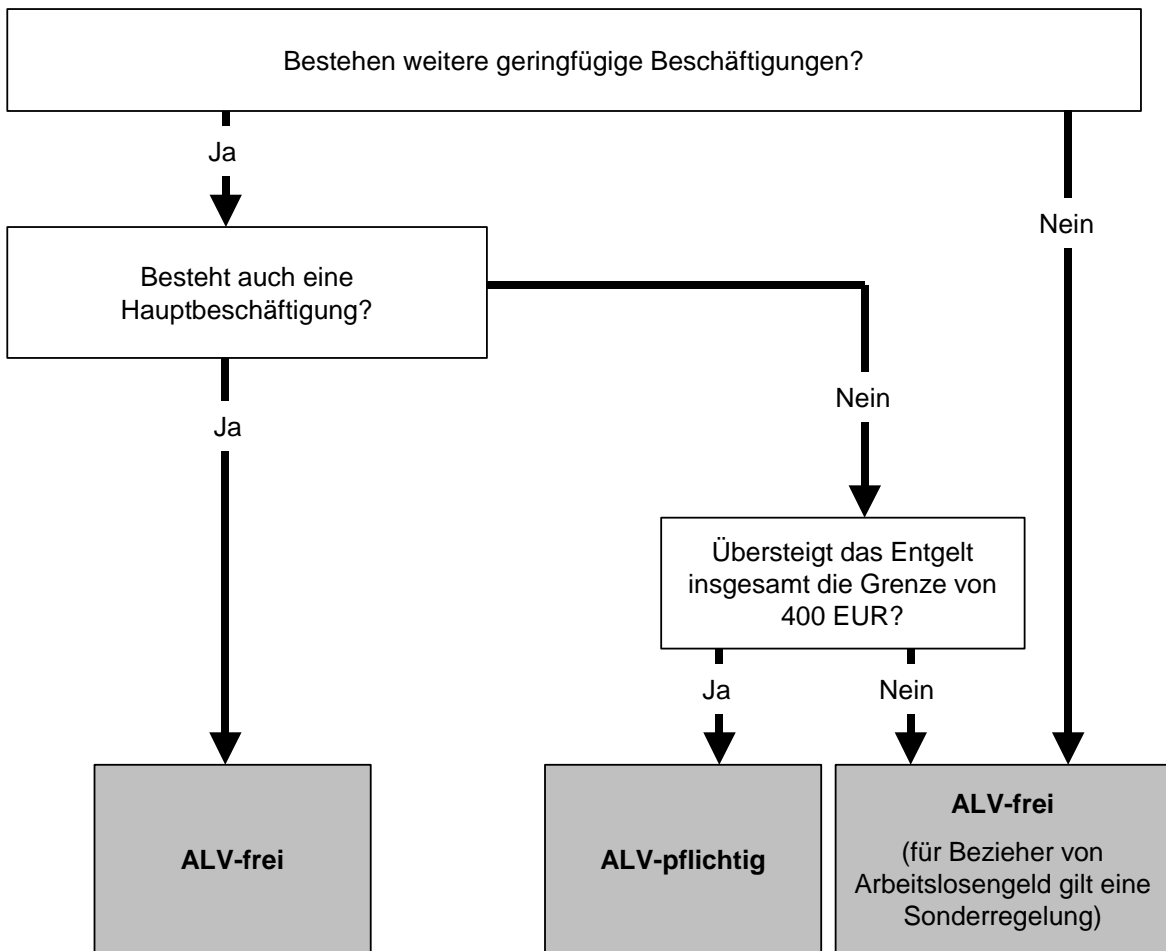
Beispiel 19

Beschäftigung A	seit Jahren - 31.5.
Altersrentner	ab Juni
Beschäftigung B	1.8. - 30.8.
(befristet, Entgelt 750 EUR)	

Beurteilung

Beschäftigung B ist kurzfristig. Da der Beschäftigte aus dem Erwerbsleben ausgeschieden ist, werden Zeiten vor dem 1.6. nicht angerechnet. Es besteht Versicherungsfreiheit.

Abbildung 4 – Arbeitslosenversicherung



Bei Abiturienten, die noch nicht in das Erwerbsleben eingetreten sind, ist für die Frage der Berufsmäßigkeit entscheidend, ob für die nahe Zukunft eine Erwerbstätigkeit vorgesehen ist. Soll sich an die Schulausbildung ein Studium oder die Ableistung des Wehr- bzw. Zivildienstes anschließen, besteht während einer zwischenzeitlich ausgeübten kurzfristigen Beschäftigung keine Berufsmäßigkeit und somit Versicherungsfreiheit.

Beispiel 20

Schulende (Abitur)	31.7.
Wehrdienst ab	1.10.
Beschäftigung	1.8. - 25.9.

(befristet, Entgelt 750 EUR)
Beurteilung

Die Beschäftigung ist kurzfristig. Sie wird nicht berufsmäßig ausgeübt und ist somit versicherungsfrei.

Folgt aber dem Schulbesuch eine Berufsausbildung, gilt der Arbeitnehmer bereits zur Zeit des befristeten Arbeitsverhältnisses als berufsmäßig beschäftigt und unterliegt damit der Versicherungspflicht.

Beispiel 21

Schulende	31.7.
Berufsausbildung ab	1.10.
Beschäftigung	1.8. - 25.9.

(befristet, Entgelt 750 EUR)

Beurteilung

Die Beschäftigung ist zwar kurzfristig, sie wird aber berufsmäßig ausgeübt. Es besteht Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.

4. Beiträge

Für geringfügig entlohnte Beschäftigungen, die versicherungsfrei sind, müssen Sie als Arbeitgeber pauschalierte Beiträge zur Kranken- und Rentenversicherung zahlen.

Die Beitragssätze betragen:

- 11,0 v.H. zur Krankenversicherung
- 12,0 v.H. zur Rentenversicherung

Abweichend davon betragen die Beitragssätze in Privathaushalten

- 5,0 v.H. zur Krankenversicherung
- 5,0 v.H. zur Rentenversicherung

Berechnungsbasis ist das Entgelt aus der geringfügigen Beschäftigung. Diese Beiträge tragen Sie als Arbeitgeber allein.

Eine Ausnahme besteht in der Krankenversicherung: Ist der Arbeitnehmer nicht in der gesetzlichen Krankenversicherung (weder als Mitglied noch als Familienangehöriger) versichert, so entfällt der pauschale Beitrag von 11,0 v.H.

Hinweis:

Der Zusatzbeitrag in Höhe von 0,9% ist für geringfügig Beschäftigte nicht zu zahlen.

5. Einzugsstelle

Für geringfügig Beschäftigte ist Einzugsstelle nicht die Krankenkasse des Beschäftigten sondern einheitlich die Minijobzentrale. Für den Beitragsnachweis der Beiträge Ihrer geringfügig Beschäftigten gibt es einen gesonderten Datensatz. Dieser enthält auch die Pauschalsteuer, die Sie zusammen mit den Beiträgen an die Minijobzentrale abführen.

Besteht keine Versicherungsfreiheit – z.B. wegen der Zusammenrechnung mit einer Hauptbeschäftigung – so sind auch für die geringfügig entlohnte Beschäftigung die üblichen Beitragssätze heranzuziehen. In diesen Fällen ist die jeweilige Krankenkasse des Beschäftigten die Einzugsstelle.

Wichtig! Für versicherungsfreie kurzfristige Beschäftigungen sind keine Pauschalbeiträge zu zahlen.

6. Leistungen

Eine eigenständige Mitgliedschaft und damit Leistungsansprüche entstehen in der Krankenversicherung durch die Zahlung pauschaler Beiträge nicht.

In der Rentenversicherung wirken sich die gezahlten Pauschalbeiträge lediglich rentensteigernd aus. Neue Leistungsansprüche werden dadurch nicht erworben. Der geringfügig Beschäftigte hat aber die Möglichkeit, auf die Versicherungsfreiheit zu verzichten. Gibt er gegenüber Ihnen als seinem Arbeitgeber eine entsprechende Erklärung ab, zahlt der Beschäftigte die Differenz zum vollen Rentenversicherungsbeitrag. Durch diese Aufstockung des pauschalen Arbeitgeberbeitrages durch den Versicherten erwirbt dieser vollwertige Pflichtbeitragszeiten. Die Option gilt auch für geringfügig Nebenbeschäftigte, die in ihrem Hauptberuf versicherungsfrei sind (z.B. Beamte, Selbständige).

Will der Arbeitnehmer die Beiträge aufstocken, so müssen diese mindestens aus 155 EUR errechnet werden, auch wenn das tatsächliche Entgelt niedriger ist.

Die Aufstockungsbeiträge behalten Sie bitte vom gezahlten Entgelt ein und führen sie an die Minijobzentrale ab. Die Rentenversicherungsbeiträge tragen Sie in diesen Fällen bitte unter der entsprechenden Beitragsgruppe in den besonderen Beitragsnachweis ein.

Der Verzicht auf die Versicherungsfreiheit gilt für die Dauer der Beschäftigung und kann nicht zurückgenommen werden.

Informationspflichten des Arbeitgebers

Als Arbeitgeber weisen Sie bitte Ihre geringfügig Beschäftigten auf die Möglichkeit der Entrichtung von Aufstockungsbeiträgen zur Rentenversicherung hin.

7. Steuerrechtliche Besonderheiten

Für geringfügig entlohnte Beschäftigungen entrichten Sie üblicherweise die Pauschalsteuer in Höhe von 2 v.H. Diese wird zusammen mit den Pauschalbeiträgen an die Minijobzentrale abgeführt. Dies ist aber nur möglich, wenn für diesen geringfügig Beschäftigten Pauschalbeiträge oder – bei Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit – Aufstockungsbeiträge zur Rentenversicherung gezahlt werden.

Ist dies nicht der Fall – zum Beispiel wegen der Zusammenrechnung mehrerer geringfügiger Beschäftigungen – können Sie die „normale“ Pauschalversteuerung mit einem Steuersatz von 20 v.H. des Arbeitslohns vornehmen. Hinzu kommt der Solidaritätszuschlag von 5,5 v.H. der pauschalierten Lohnsteuer. Außerdem ist auch eine pauschalierte Kirchensteuer zu zahlen. Es gilt ein ermäßigter Kirchensteuersatz, der in den einzelnen Bundesländern unterschiedlich ist. Er beträgt zwischen 4,5 v.H. und 7 v.H. der pauschalierten Lohnsteuer. Kann der Arbeitgeber nachweisen, dass der Arbeitnehmer keiner kirchensteuerberechtigten Konfession angehört, muss er die pauschalierte Kirchensteuer nicht entrichten. Bei dieser Form der Pauschalversteuerung darf aller-

dings der Arbeitslohn 400 EUR monatlich nicht übersteigen. Daneben besteht natürlich die Möglichkeit der individuellen Versteuerung über die Lohnsteuerkarte.

Die Abführung dieser höheren Pauschalsteuer oder der individuellen Lohnsteuer erfolgt direkt an das Finanzamt, nicht über die Minijobzentrale.

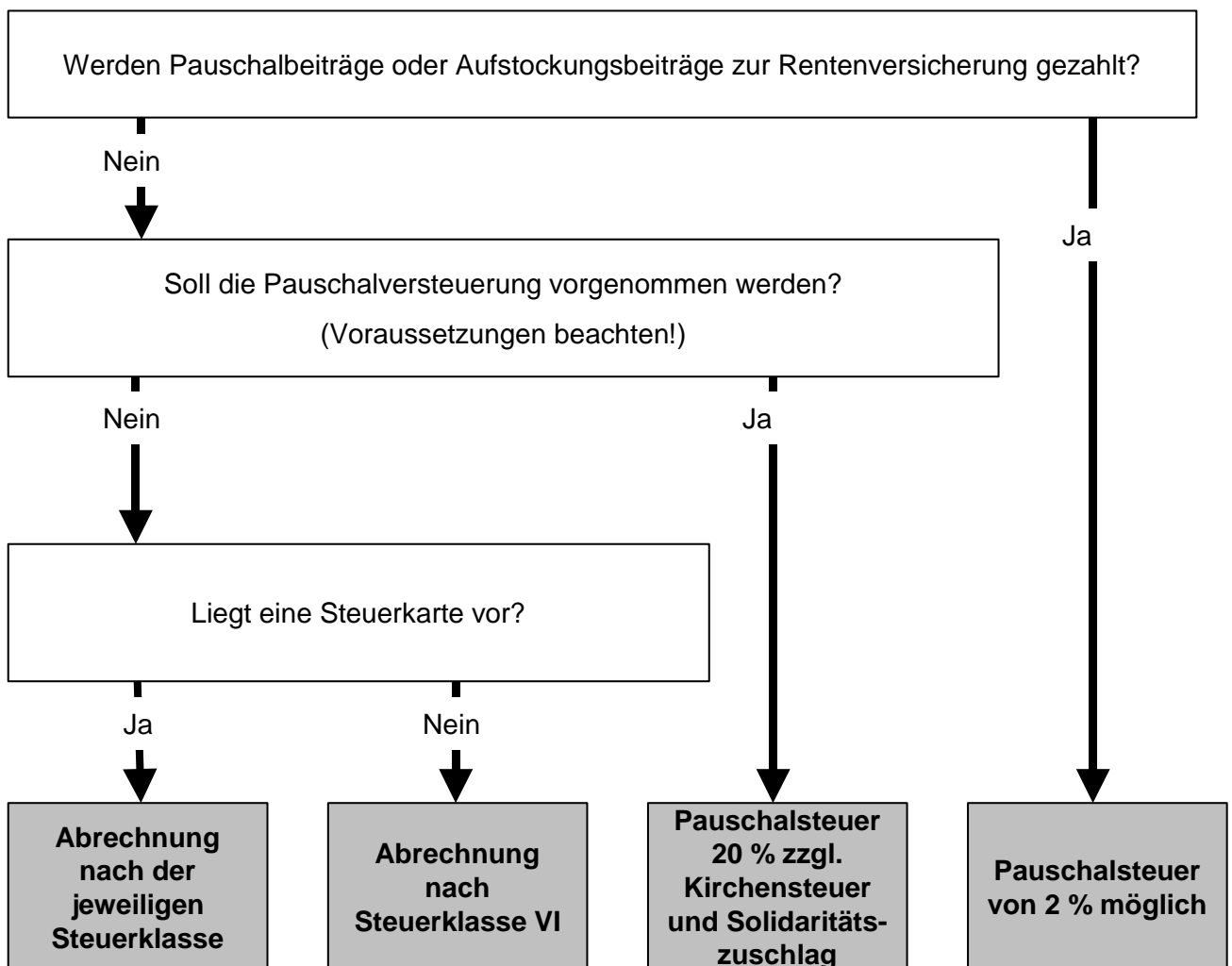
Eine etwas andere Regelung gilt für die kurzfristigen Beschäftigungsverhältnisse.

Hier kommt eine Pauschalbesteuerung als kurzfristig beschäftigter Arbeitnehmer in Frage. Der Steuersatz für diesen Personenkreis beträgt 25 v.H. Folgende Voraussetzungen müssen gegeben sein:

- Der Arbeitslohn darf höchstens 62 EUR täglich betragen.
- Die Beschäftigung darf nur gelegentlich an höchstens 18 zusammenhängenden Arbeitstagen ausgeübt werden.
- Der Stundenlohn darf höchstens 12 EUR betragen.

Sind die Voraussetzungen für die Pauschalversteuerung erfüllt, wird die Steuer in Höhe von 25 v.H. erhoben. Auch hier kommen die Kirchensteuer und der Solidaritätszuschlag hinzu.

Abbildung 5 – Steuern bei geringfügig entlohnnten Beschäftigten



8. Meldungen zur Sozialversicherung

Auch für geringfügig Beschäftigte gilt im wesentlichen das übliche Meldeverfahren. Folglich sind auch für diesen Personenkreis An- und Abmeldungen und sonstige Meldungen zu erstatten.

Bei geringfügig entlohten Beschäftigungen ist – wie bei Versicherungspflichtigen – auch das Entgelt zu melden. Ebenso sind Jahresmeldungen erforderlich.

Geringfügig entlohnte Beschäftigte, die – z.B. wegen einer Hauptbeschäftigung – versicherungspflichtig sind, melden Sie bitte mit dem Personengruppenschlüssel "101".

Bei Beschäftigungen, die wegen der Kurzzeitigkeit versicherungsfrei sind, entfällt die Angabe des Entgelts. Hierfür nehmen Sie bitte auch keine Jahresmeldung vor.

Auch für die Meldungen ist die annehmende Stelle die Minijobzentrale, nicht die Krankenkasse.

Personengruppenschlüssel

Es gelten folgende Personengruppenschlüssel:

- 101 Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ohne besondere Merkmale
- 109 Geringfügig entlohnte Beschäftigung
- 110 Kurzfristige Beschäftigung.

8. Übersicht über einige Personenkreise (Beispiele)

Sachverhalt	KV	RV	ALV
1. A: Hauptbeschäftigung B: geringfügig entlohnte Beschäftigung	vers.pflichtig vers.frei (11% pauschal)	vers.pflichtig vers.frei (12% pauschal)	vers.pflichtig vers.frei
2. A: Hauptbeschäftigung B: geringfügig entlohnte Beschäftigung	frei.w. (GKV) vers.frei (11% pauschal)	vers.pflichtig vers.frei (12% pauschal)	vers.pflichtig vers.frei
3. A: geringf. entlohnt (200 EUR) B: geringf. entlohnt (250 EUR)	vers.pflichtig vers.pflichtig	vers.pflichtig vers.pflichtig	vers.pflichtig vers.pflichtig
4. A: Beamter B: geringfügig entlohnte Beschäftigung	PKV vers.frei (kein Pauschalbeitrag)	vers.frei vers.frei (12%pauschal)	vers.frei vers.frei
5. A: Selbstständig B: geringfügig entlohnte Beschäftigung	frei.w. (GKV) vers.frei (11% pauschal)	– vers.frei (12% pauschal)	– vers.frei
6. A: Student B: geringfügig entlohnte Beschäftigung	GKV ¹⁾ vers.frei (11% pauschal)	– vers.frei (12% pauschal)	– vers.frei
7. A: Student B: mehr als geringf. entlohnt, aber unter 20 Std./Woche	GKV ^{1) 2)} vers.frei (kein Pauschalbeitrag)	– vers.pflichtig	– ²⁾ vers.frei
8. A: Rentner B: geringfügig entlohnte Beschäftigung	GKV ¹⁾ vers.frei (11% pauschal)	– vers.frei (12% pauschal) ³⁾	– vers.frei
9. A: Erziehungsgeld/-urlaub B: geringfügig entlohnte Beschäftigung	GKV ¹⁾ vers.frei (11% pauschal)	vers.frei vers.frei (12% pauschal)	vers.frei vers.frei
10. A: Einkünfte aus Kapitalerträgen B: geringfügig entlohnte Beschäftigung	GKV vers.frei (11% pauschal)	– vers.frei (12% pauschal)	– vers.frei

¹⁾ Auf die Art der Versicherung, also ob freiwillig oder pflichtversichert, kommt es nicht an

²⁾ Für Studentenbeschäftigungen gelten Sonderregelungen (20-Stunden-Grenze)

³⁾ Bei Vollrenten wegen Alters ist kein Verzicht auf die Versicherungsfreiheit und somit kein Aufstockungsbeitrag möglich.

Service

Wir haben zwei Fragebögen entwickelt, mit denen Sie von Ihren geringfügig Beschäftigten die Angaben erfragen können, die Sie zur Beurteilung der Versicherungs- und Beitragspflicht benötigen. Sie finden die Vordrucke für geringfügig entlohnte und kurzfristige Beschäftigungen im Internet unter www.firmenkunden.tk-online.de.