

01 | 2019

# BKK *Extra 8*



**GERINGFÜGIGE  
BESCHÄFTIGUNGEN**





## Geringfügige Beschäftigungen steigen

Die Zahl der geringfügig Beschäftigten in Deutschland nimmt seit Jahren tendenziell weiter zu und liegt mittlerweile bei rund 7,8 Millionen (Stand: Juni 2017). Vor allem der Anteil der Beschäftigten, die einen Minijob im Nebenjob haben (ca. 2,7 Millionen), hat sich erhöht.

Mittlerweile machen die geringfügig Beschäftigten einen erheblichen Anteil an allen Arbeitsverhältnissen aus: In 2016 waren es knapp ein Viertel. Durch die Einführung des Mindestlohns ist allerdings ein leichter Rückgang bei den Minijobs zu verzeichnen.

Unter dem Begriff „Geringfügige Beschäftigungen“ sind drei verschiedene Formen von geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen zu verstehen:

- Entweder beträgt das regelmäßige Arbeitsentgelt höchstens 450 Euro im Monat.
- Daneben gibt es Minijobs in Privathaushalten.
- Schließlich kann es sich um kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse handeln. Diese Tätigkeiten sind auf drei Monate oder 70 Arbeitstage im Kalenderjahr begrenzt.

Mit dieser Ausgabe erhalten Sie einen umfassenden Überblick zu den gesetzlichen Regelungen im Sozialversicherungs-, Steuer- und Arbeitsrecht. Das Thema wird abgerundet durch viele Praxisbeispiele.

Sollten Sie Fragen zu geringfügigen Beschäftigungen haben, dann wenden Sie sich bitte an uns.

Mit freundlichem Gruß

Ihre BKK

<b>Auf ein Wort</b>	<b>3</b>	1.5.2.1	Schwankendes Arbeitsentgelt	18	1.7	Jahresarbeitsentgeltgrenze in der Krankenversicherung	37	
<b>1 Geringfügige Beschäftigung</b>	<b>10</b>	1.5.2.2	Einmalige Einnahmen/Sonderzuwendungen	20	1.8	Besonderheiten in der Arbeitslosenversicherung	40	
1.1	Allgemeines	10	1.5.2.3	Zeitguthaben aus einer sonstigen flexiblen Arbeitszeitregelung	21	1.9	Geringfügig entlohnte Beschäftigungen in der Rentenversicherung	40
1.2	Begriff geringfügige Beschäftigung	10	1.5.2.4	Wertguthaben aus einer Wertguthabensvereinbarung	24	1.9.1	Wirkung der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht	40
1.3	Ausnahmen	11	1.5.2.5	Steuerfreie Aufwandsentschädigungen	24	1.9.2	Altersrentner und Versorgungsbezieher	42
1.4	Einheitliches Beschäftigungsverhältnis	12	1.5.2.6	Entgeltumwandlung	26	1.9.3	Mitglieder berufsständischer Versorgungseinrichtungen	43
1.4.1	Beschäftigungen bei demselben Arbeitgeber	12	1.6	Zusammenrechnung mehrerer Beschäftigungen	28	1.9.4	Mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen	44
1.4.2	Beschäftigung und selbstständige Tätigkeit bei demselben Arbeitgeber/Auftraggeber	12	1.6.1	Mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen	28	1.9.5	Nachträgliche Feststellung der unzulässigen Befreiung von der Rentenversicherungspflicht	44
1.4.3	Beschäftigungen bei verschiedenen Arbeitgebern mit organisatorischen und wirtschaftlichen Verflechtungen	13	1.6.2	Zusammenrechnung einer (Haupt-) Beschäftigung mit geringfügig entlohten Beschäftigungen	29	1.10	Kurzfristige Beschäftigung	45
1.4.4	Verbot privatrechtlicher Vereinbarungen zum Nachteil des Arbeitnehmers	14	1.6.3	Geringfügig entlohnte Beschäftigung und Beamtenbeschäftigung	34	1.10.1	Geringfügig entlohnt oder kurzfristig?	45
1.5	Geringfügig entlohnte Beschäftigung	14	1.6.4	Geringfügig entlohnte Beschäftigungen in der Elternzeit	37	1.10.2	Drei Monate oder 70 Arbeitstage?	46
1.5.1	Arbeitsentgeltgrenze von 450 Euro	15				1.10.3	Zusammenrechnung mehrerer kurzfristiger Beschäftigungen	47
1.5.2	Ermittlung des Arbeitsentgelts	16						

## Inhalt

1.10.4	Rahmenvereinbarung	54	1.11.3.2	Mitwirkungspflichten des Arbeitnehmers	65	1.13.1	Grundsätzliches	76
1.10.5	Berufsmäßigkeit	54	1.11.3.3	Beginn der Versicherungspflicht	65	1.13.2	Geringfügig entlohnte Beschäftigungen	76
1.10.5.1	Beschäftigten neben einer (Haupt-) Beschäftigung	56	1.12	Beiträge für geringfügig entlohnte Beschäftigte	67	1.13.3	Kurzfristige Beschäftigungen	78
1.10.5.2	Gelegentlich ausgeübte Beschäftigungen	56	1.12.1	Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung	67	1.13.4	Angaben zur Unfallversicherung	79
1.10.5.3	Nicht nur gelegentlich ausgeübte Beschäftigungen	56	1.12.1.1	Versicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung	68	1.13.5	Sofortmeldung	79
1.10.5.4	Kurzfristige Beschäftigungen neben Elternzeit oder unbezahltem Urlaub	57	1.12.1.2	Versicherungsfreie oder nicht versicherungspflichtige geringfügig Beschäftigte	68	1.13.6	Geringfügig Beschäftigte in Privathaushalten	79
1.10.5.5	Beschäftigungslose	57	1.12.1.3	Werkstudenten	69	1.13.7	Meldungen gegenüber der zuständigen Krankenkasse	80
1.10.5.6	Berücksichtigung von Zeiten im Ausland	57	1.12.1.4	Praktikanten	69	1.14	Zuständige Einzugsstelle	81
1.10.5.7	Übersicht zur Berufsmäßigkeit	58	1.12.1.5	Ausländische Arbeitnehmer	70	1.14.1	Meldebeispiele	82
1.10.6	Abgrenzung der geringfügig entlohnten Beschäftigung von der kurzfristigen Beschäftigung	59	1.12.2	Beiträge zur Rentenversicherung	70	1.15	Entgeltunterlagen	89
1.11	Überschreiten der Arbeitsentgelt- und Zeitgrenzen	60	1.12.2.1	Pauschalbeiträge zur Rentenversicherung	70	1.16	Arbeitgeberversicherung Krankheit/ Mutterschaft	90
1.11.1	Geringfügig entlohnte Beschäftigungen	60	1.12.2.2	Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung	72	1.16.1	Zuständigkeit	90
1.11.2	Kurzfristige Beschäftigungen	62	1.12.2.3	Mindestbeitragsbemessungsgrundlage	72	1.16.2	Kreis der Arbeitgeber	90
1.11.3	Feststellung von Mehrfachbeschäftigungen	65	1.12.3	Verteilung der Beitragslast	73	1.16.3	Ausschluss vom Umlageverfahren	90
1.11.3.1	Pflichten des Arbeitgebers	65	1.12.4	Berechnung und Abführung der Beiträge	75	1.16.4	Feststellung der Umlagepflicht	90
			1.13	Meldungen	76	1.16.5	Umlage	91
						1.16.5.1	Umlage 1 (U1)	91
						1.16.5.2	Umlage 2 (U2)	91
						1.16.6	Berechnung und Abführung der Umlagen	92
						1.16.7	Umfang der Erstattung	92

1.16.7.1	Erstattungsanspruch bei Krankheit	92	2.7.2	Dauer der Befreiung	100	<b>3</b>	<b>Geringfügige Beschäftigung im Lohnsteuerrecht</b>	<b>104</b>
1.16.7.2	Erstattungsanspruch bei Mutterschaft	93	2.8	Zahlung von vollen Rentenversicherungsbeiträgen – Berechnung und Verteilung der Beitragslast	101	3.1	Grundsätzliche Besteuerungsmöglichkeiten	104
1.16.8	Maschinelles Erstattungsverfahren	95	2.9	Verfahren beim Arbeitgeber	101	3.2	Wahl der Besteuerungsform durch den Arbeitgeber	104
1.17	Insolvenzgeldumlage	96	2.10	Aufzeichnungspflichten	102	3.3	Individuelle Besteuerung nach den persönlichen Lohnsteuermerkmalen	105
<b>2</b>	<b>Beschäftigte in Privathaushalten</b>	<b>97</b>	2.11	Verfahren bei der Mini-job-Zentrale	102	3.3.1	Überblick Lohnsteuerklassen	105
2.1	Allgemeines	97	2.11.1	Überprüfung der Anwendbarkeit des Haushaltsscheck-Verfahrens	102	3.3.2	Auswirkungen der Lohnsteuerklasse	106
2.2	Grundzüge des Haushaltsscheck-Verfahrens	97	2.11.2	Vergabe der Betriebsnummer	102	3.3.2.1	Arbeitnehmer mit der Lohnsteuerklasse I, II, III, IV oder IV mit Faktor	106
2.3	Voraussetzungen	98	2.11.3	Berechnung und Einzug der Beiträge und Umlagen	102	3.3.2.2	Arbeitnehmer mit der Lohnsteuerklasse V oder VI	106
2.3.1	450 Euro-Grenze	98	2.11.4	Berechnung und Einzug der Beiträge zur Unfallversicherung	102	3.3.3	Teilnahme geringfügig Beschäftigter am ELStAM-Verfahren	107
2.3.2	Geringfügige Beschäftigung im Privathaushalt	98	2.11.5	Einheitliche Pauschsteuer	103	3.4	Pauschalierung der Lohnsteuer nach § 40a EStG	108
2.3.3	Zusammenrechnung mit weiteren Beschäftigungen	98	2.11.6	Ausgleichsverfahren für Arbeitgeber	103	3.4.1	Allgemeines	108
2.3.4	Beschäftigung von Familienangehörigen	99	2.11.7	Bescheinigung an den Arbeitgeber	103	3.4.2	Pauschalbesteuerung geringfügig entlohnter Beschäftigten	109
2.4	Einzugsermächtigung	99	2.11.8	Bescheinigung an den Arbeitnehmer	103			
2.5	Versicherungsrecht	99						
2.6	Beitragsrecht	100						
2.7	Befreiung von der Rentenversicherungspflicht	100						
2.7.1	Wirkung der Befreiung	100						

## Inhalt

3.4.3	Pauschalbesteuerung mit der einheitlichen Pauschalsteuer von 2 Prozent	110	3.5.2	Pauschalierung der Kirchensteuer	119	3.7.8.1	Allgemeines	125
3.4.3.1	Allgemeines	110	3.5.3	Aufzeichnungspflichten	119	3.7.8.2	Job-Tickets für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte	126
3.4.3.2	Abwälzung der Pauschalsteuern auf den Arbeitnehmer	112	3.5.4	Auswirkung der Pauschalierung auf die Einkommensteuerveranlagung	120	3.7.9	Leistungen des Arbeitgebers zur betrieblichen Gesundheitsförderung	126
3.4.3.3	Anmeldung und Abführung der Pauschalsteuer von 2 Prozent	112	3.6	Lohnsteuerliche Behandlung geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse	121	3.7.9.1	Allgemeines	126
3.4.4	Pauschalbesteuerung mit 20 Prozent	113	3.7	Gewährung steuerfreier Vergütungsbestandteile an geringfügig entlohnte Beschäftigte	122	3.7.9.2	Begünstigte Leistungen zur Gesundheitsförderung	126
3.4.4.1	Allgemeines	113	3.7.1	Allgemeines	122	3.7.10	Ersatz von Reisekosten	127
3.4.4.2	Abwälzung der pauschalen Lohnsteuer von 20 Prozent	114	3.7.2	Aufmerksamkeiten	122	3.7.11	Warengutscheine	129
3.4.4.3	Anmeldung und Abführung der Pauschalsteuer von 20 Prozent	115	3.7.3	Teilnahme an Betriebsveranstaltungen	123	3.7.12	Übungsleiter- und Ehrenamts-pauschale	130
3.4.5	Kurzfristig beschäftigte Arbeitnehmer	115	3.7.4	Entgeltumwandlung für Beiträge zur betrieblichen Altersvorsorge	123	3.7.13	Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit	132
3.4.5.1	Pauschalbesteuerung mit 25 Prozent	115	3.7.5	Überlassung von Berufskleidung	123	3.8	Steuerermäßigung für haushaltsnahe Beschäftigungen/Dienstleistungen	133
3.4.5.2	Anmeldung und Abführung der Pauschalsteuer von 25 Prozent	116	3.7.6	Überlassung betrieblicher Datenverarbeitungsgeräte	123	3.8.1	Allgemeines	133
3.4.6	Pauschalbesteuerung von Aushilfskräften in der Land- und Forstwirtschaft	117	3.7.7	Kindergartenzuschüsse	125	3.8.2	Steuerliche Förderung geringfügiger Beschäftigungen im Privathaushalt	133
3.5	Bemessungsgrundlage für die Pauschalbesteuerung	119	3.7.8	Fahrtkostenerersatz für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte	125	3.8.3	Umfang der steuerlich begünstigten Aufwendungen	133
3.5.1	Allgemeines	119				3.8.4	Höchstbeträge der steuerlichen Förderung nach § 35a EStG	134

<b>4</b>	<b>Arbeits- rechtliche Regelungen</b>	<b>135</b>
4.1	Geringfügig entlohnte Beschäftigte sind Arbeit- nehmer	135
4.2	Mindestlohn	136
4.3	Teilzeit- und Befristungs- gesetz	136
4.3.1	Teilzeit- beschäftigte	136
4.3.2	Befristete Arbeitsver- hältnisse und Kettenbefristung	136
4.4	Nachweisgesetz	139
4.5	Rentenversiche- rungspflicht	140
4.6	Arbeitsvertrags- gestaltung	141
<b>5</b>	<b>Rechtsquellen</b>	<b>142</b>
	<b>Stichwörterverzeichnis</b>	<b>157</b>
	<b>Impressum</b>	<b>162</b>



# 1 Geringfügige Beschäftigung

## 1.1 Allgemeines

In der Bundesrepublik Deutschland gilt das Prinzip, dass Personen, die für Entgelt beschäftigt werden, grundsätzlich in der gesetzlichen Sozialversicherung gegen die Risiken von Arbeitslosigkeit, Pflegebedürftigkeit und Krankheit abzuschließen sind und zudem durch Beiträge zur Rentenversicherung einen Rentenanspruch erwerben. Ausnahmen von diesen Grundsätzen sind im § 8 Sozialgesetzbuch Viertes Buch (SGB IV) definiert. Danach ist versicherungsfrei, wer eine geringfügige Beschäftigung ausübt. Diese Ausnahmeregelung wurde geschaffen, weil der Gesetzgeber davon ausging, dass es sich regelmäßig nicht um eine dauerhaft auf Erwerb ausgerichtete Beschäftigung handelt und daher auch kein sozialversicherungsrechtliches Schutzbedürfnis besteht.

Die Behandlung geringfügig entlohnter Beschäftigter ist mit Wirkung vom 1. Januar 2013 durch das „Gesetz zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung“ vom 5. Dezember 2012 geändert worden. Die maßgebende monatliche Arbeitsentgeltgrenze für geringfügig entlohnte Beschäftigte beträgt seit dem 1. Januar 2013 450 Euro. Gleichzeitig sind nach dem 31. Dezember 2012 aufgenommene geringfügig entlohnte Beschäftigte rentenversicherungspflichtig. Die Arbeitnehmer werden somit in der Rentenversicherung zum Erwerb vollwertiger Rentenanwartschaftszeiten kraft Gesetzes an der Beitragszahlung beteiligt. Sie haben aber die Möglichkeit, gegenüber dem Arbeitgeber die Befreiung von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung zu beantragen und somit von der Zahlung ihres Beitragsanteils befreit zu werden. In der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung sind geringfügig entlohnte Beschäftigte versicherungsfrei bzw. nicht versicherungspflichtig.

## 1.2 Begriff geringfügige Beschäftigung

Zum Begriff geringfügige Beschäftigung wird in den Vorschriften der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung nichts Näheres bestimmt. Aussagen hierzu enthält vielmehr das SGB IV. Der Begriff geringfügige Beschäftigung ist ein Oberbegriff.

Danach liegt eine geringfügige Beschäftigung vor, wenn

- das erzielte Arbeitsentgelt 450 Euro im Monat nicht übersteigt (= geringfügig entlohnte Beschäftigung) oder
- die Beschäftigung aufgrund einer zeitlichen Begrenzung eine bestimmte Dauer nicht überschreitet (= kurzfristige Beschäftigung).

Die beiden Beschäftigungsarten unterscheiden sich grundsätzlich dadurch, dass eine geringfügig entlohnte Beschäftigung regelmäßig und eine kurzfristige Beschäftigung nur gelegentlich ausgeübt wird. Die versicherungsrechtliche Beurteilung der Beschäftigung hat unmittelbar bei Beschäftigungsbeginn bzw. bei jeder Änderung der Verhältnisse zu erfolgen.

**Geringfügige Beschäftigung in Privathaushalten**

Eine weitere Form der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse sind Beschäftigungen in Privathaushalten. Diese Beschäftigungen unterscheiden sich nicht von den anderen gewerblichen geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen.

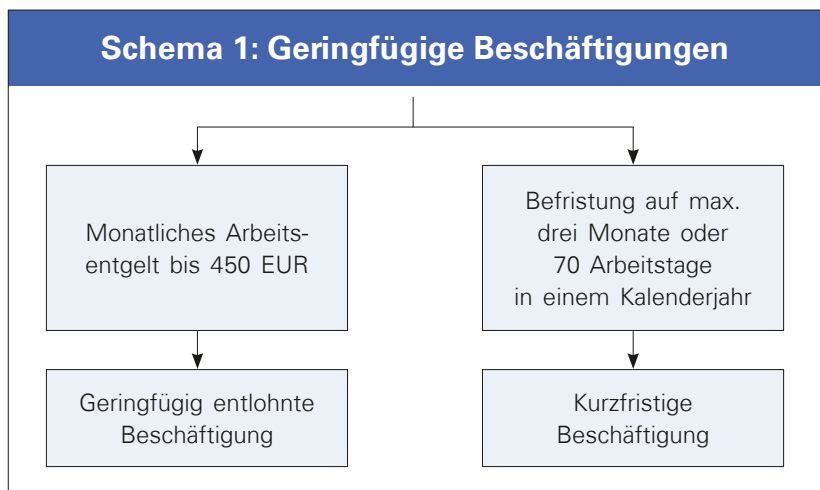
Bei Beschäftigungen in Privathaushalten handelt es sich um haushaltsnahe Tätigkeiten, wie etwa die Zubereitung von Mahlzeiten im Haushalt, die Reinigung der Wohnung, die Gartenpflege sowie die Versorgung und Betreuung von Kranken, alten Menschen und pflegebedürftigen Personen.

Auch für diesen Personenkreis gilt die monatliche Entgeltgrenze von 450 Euro (vgl. Schema 1). Weitere Ausführungen hierzu siehe unter Kapitel 2.

**1.3 Ausnahmen**

Die besonderen versicherungs- und beitragsrechtlichen Regelungen für geringfügige Beschäftigungen gelten in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung nicht für Personen, die geringfügig beschäftigt sind

- 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,
  - während der individuellen betrieblichen Qualifizierung im Rahmen der unterstützten Beschäftigung,
  - aufgrund einer stufenweisen Wiedereingliederung in das Erwerbsleben,
  - wegen konjunktureller oder saisonaler Kurzarbeit
- (vgl. Beispiel 1).



**BEISPIEL 1**

**Sachverhalt:**

Jana Bartels übt ein für ihr Studium durch eine Prüfungsordnung vorgeschriebenes Vorpraktikum für ein monatliches Arbeitsentgelt von 300 Euro aus.

**Beurteilung:**

Jana Bartels ist während ihres Praktikums kranken-, pflege-, renten- und arbeitslosenversicherungspflichtig, da für vorgeschriebene Praktika nicht die Vorschriften über die Geringfügigkeit gelten.

### 1.4 Einheitliches Beschäftigungsverhältnis

Übt ein Arbeitnehmer bei demselben Arbeitgeber gleichzeitig mehrere Beschäftigungen aus, so ist ohne Rücksicht auf die arbeitsvertragliche Gestaltung sozialversicherungsrechtlich von einem einheitlichen Beschäftigungsverhältnis auszugehen. Wie solche Beschäftigungen sozialversicherungsrechtlich zu bewerten sind, wird nachfolgend aufgezeigt.

#### 1.4.1 Beschäftigungen bei demselben Arbeitgeber

Mehrere Beschäftigungen bei demselben Arbeitgeber werden versicherungsrechtlich als eine Einheit betrachtet. Dabei ist auf den in der Sozialversicherung verwendeten Begriff des Arbeitgebers abzustellen, der einen eigenständigen Inhalt hat. Für die Feststellung, ob ein einheitliches Beschäftigungsverhältnis vorliegt, ist demnach allein zu prüfen, ob eine Arbeitgeberidentität besteht. Die Art der jeweils ausgeübten Beschäftigung ist dabei unbedeutend.

Der Arbeitgeber ist der andere Partner des Arbeitsverhältnisses, zu dem der Arbeitnehmer in einem Verhältnis persönlicher und regelmäßig auch wirtschaftlicher Abhängigkeit steht. Für die Bestimmung des Arbeitgebers ist danach wesentlich, wer die wirtschaftliche und organisatorische Entscheidungsgewalt über die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers hat.

Arbeitgeber können natürliche Personen (z.B. Einzelunternehmer), juristische Personen des privaten Rechts (z.B. Gesell-

schaft mit beschränkter Haftung, eingetragener Verein) bzw. des öffentlichen Rechts (z.B. Körperschaft oder Anstalt des öffentlichen Rechts), aber auch Personengesellschaften (z.B. Kommanditgesellschaft, Gesellschaft bürgerlichen Rechts) sein.

Hat ein Arbeitgeber mehrere Betriebe, ist unabhängig davon, in welchen Betrieben oder Betriebsteilen die jeweilige Beschäftigung ausgeübt wird, von einem einheitlichen Beschäftigungsverhältnis auszugehen. Dabei ist unerheblich, ob es sich um organisatorisch selbstständige (z.B. Zweigniederlassungen) oder um unselbstständige Betriebe (z.B. Betriebsstätten) oder Betriebsteile handelt. Entscheidend ist allein, dass es sich nach den vorgenannten Merkmalen rechtlich um ein und denselben Arbeitgeber, d.h. um ein und dieselbe natürliche bzw. juristische Person oder Personengesellschaft handelt.

Konzernunternehmen i.S.d. § 18 Aktiengesetz (AktG) gelten in diesem Zusammenhang nicht als ein Arbeitgeber.

Von einem einheitlichen Beschäftigungsverhältnis bei demselben Arbeitgeber ist auch dann auszugehen, wenn neben der Berufung in ein Beamtenverhältnis auch ein privatrechtlicher Arbeitsvertrag geschlossen wird (z.B. Professoren, die gleichzeitig Chefärzte an Universitätskliniken sind).

Vom Begriff des Arbeitgebers zu unterscheiden ist der für die Unfallversicherung maßgebliche Begriff des Unternehmens. Ein Arbeitgeber kann einen Beschäftigten in mehreren Unternehmen i.S.d. Unfallversicherung einsetzen, ohne dass dies an der Einheitlichkeit des Beschäftigungsverhältnisses etwas än-

dert. Ggf. ist das Arbeitsentgelt für die Beitragserhebung in der Unfallversicherung anteilig den einzelnen Unternehmen zuzuordnen.

Der Bezug von Vorruhestandsgeld steht einem Beschäftigungsverhältnis gleich. Eine neben dem Bezug von Vorruhestandsgeld bei demselben Arbeitgeber ausgeübte Beschäftigung mit einem regelmäßigen Arbeitsentgelt von nicht mehr als 450 Euro im Monat erfüllt somit nicht die Voraussetzungen für das Vorliegen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung. In diesen Fällen ist von einem einheitlichen Beschäftigungsverhältnis auszugehen.

#### 1.4.2 Beschäftigung und selbstständige Tätigkeit bei demselben Arbeitgeber/Auftraggeber

Dem Grunde nach besteht rechtlich die Möglichkeit, dass eine natürliche Person für denselben Vertragspartner (Arbeitgeber/Auftraggeber) als abhängig Beschäftigter und daneben selbstständig tätig ist. Werden eine abhängige Beschäftigung und eine selbstständige Tätigkeit bei demselben Arbeitgeber unabhängig voneinander ausgeübt, liegt eine sog. gemischte Tätigkeit vor, bei der die abhängige Beschäftigung und die selbstständige Tätigkeit nebeneinander stehen und rechtlich getrennt zu beurteilen sind.

Allerdings gelten aufgrund der weisungsgebundenen Eingliederung im Rahmen einer Beschäftigung und der erforderlichen weisungsfreien Ausgestaltung einer selbstständigen Tätigkeit für denselben Vertragspartner strenge Maßstäbe für das tatsächliche Vorliegen einer selbstständigen

Tätigkeit. Deshalb wird in aller Regel von einem einheitlichen Beschäftigungsverhältnis auszugehen sein, in dessen Rahmen der Beschäftigte seine Arbeitsleistung regelmäßig am selben Betriebsort, für denselben Betriebszweck, unter Einsatz der Betriebsmittel des Arbeitgebers erbringt.

Dementsprechend liegt keine selbstständige Tätigkeit, sondern ein einheitliches Beschäftigungsverhältnis regelmäßig dann vor, wenn der vermeintlich selbstständige Teil der Tätigkeit nur aufgrund der abhängigen Beschäftigung ausgeübt wird, in diese zeitlich, örtlich, organisatorisch und inhaltlich eingebunden, im Verhältnis zur Beschäftigung nebensächlich ist und daher insgesamt wie ein Teil der abhängigen Beschäftigung erscheint (BSG, Urteil vom 3.2.1994, 12 RK 18/93). Für die Abgrenzung kommt es in erster Linie auf die tatsächlichen Verhältnisse an. Die zivilrechtliche Vertragsgestaltung hat – insbesondere bei einem Auseinanderfallen von tatsächlichen und vertraglichen Vereinbarungen – sozialversicherungsrechtlich keine ausschlaggebende Bedeutung (vgl. *Beispiel 2*).

### 1.4.3 Beschäftigungen bei verschiedenen Arbeitgebern mit organisatorischen und wirtschaftlichen Verflechtungen

Werden zeitgleich Beschäftigungen bei verschiedenen Arbeitgebern ausgeübt, ist grundsätzlich eine getrennte versicherungsrechtliche Beurteilung vorzunehmen. Dies gilt selbst dann, wenn diese – bei formalrecht-

lich unterschiedlichen Arbeitgebern – organisatorisch und wirtschaftlich eng verflochten sind und die Entscheidungsgewalt über die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers in allen Beschäftigungen ein und derselben Person oder einer einheitlichen Leitung obliegt. Insofern ist die Arbeitgebereneigenschaft rechtlich und nicht wirtschaftlich zu beurteilen (vgl. *Beispiele 3 und 4 auf der nächsten Seite*).

#### BEISPIEL 2

##### Sachverhalt:

Der Arbeitgeber Baustoffhandel betreibt eine Kiesgrube, in der der Arbeitnehmer Martin Schneider als Radladerfahrer und zusätzlich auf Selbstständigenbasis als Maschinist für Wartungs- und Reparaturarbeiten an Anlagen des Betriebs tätig ist. Für seine Leistungen als Maschinist erstellt Martin Schneider eigenständig Rechnungen, für die Arbeiten an den Anlagen setzt er nur z.T. eigenes Handwerkszeug ein, die Tätigkeit wird vom Arbeitgeber/Auftraggeber zu vorgegebenen (wenngleich auch arbeitnehmerunüblichen) Zeiten ausgeübt. Eine Gewerbeanmeldung liegt vor.

##### Beurteilung:

Martin Schneider ist im Ergebnis betriebsorganisatorisch und -technisch in den vom Arbeitgeber zumindest übergeordnet vorgegebenen Betriebsablauf integriert und auch hinsichtlich Art, Ort und Zeit der Tätigkeit Weisungen unterworfen. Es ist von einem einheitlichen Beschäftigungsverhältnis auszugehen.

#### BEISPIEL 3

##### Sachverhalt:

Jochen Albert ist Geschäftsführer und Mehrheitsgesellschafter bei der Bauhandel GmbH und der Tiefbau GmbH. Der Arbeitnehmer Zoltan Stevic ist bei der Bauhandel GmbH im Rahmen einer mehr als geringfügigen (Haupt-)Beschäftigung und bei der Tiefbau GmbH im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung beschäftigt. Die ausgeübten Tätigkeiten sind – vom Umfang abgesehen – identisch. Das Direktionsrecht über beide Beschäftigungen übt Jochen Albert aus.

##### Beurteilung:

Da es sich um mehrere Beschäftigungen bei rechtlich verschiedenen Arbeitgebern handelt, ist eine getrennte versicherungsrechtliche Beurteilung vorzunehmen.

### 1.4.4 Verbot privatrechtlicher Vereinbarungen zum Nachteil des Arbeitnehmers

Privatrechtliche Vereinbarungen, die zum Nachteil des Sozialleistungsberechtigten von den Vorschriften des Sozialgesetzbuchs abweichen, sind nach § 32 SGB I nichtig. Die Regelung hat im Zusammenhang mit der hier vorzunehmenden Abgrenzung eines einheitlichen Beschäftigungsverhältnisses von mehreren Beschäftigungen v.a. in Fällen Bedeutung, in denen die bisher ausgeübte Beschäftigung in Teilen mit dem Ziel ausgelagert wird, im gleichen Umfang und mit gleichem Inhalt entweder als vermeintlich rechtlich selbstständige Tätigkeit oder geringfügige Beschäftigung fortgeführt zu werden. Dies gilt insbesondere im Fall der Arbeitnehmerüberlassung, wenn ein Teil des Arbeitsverhältnisses auf ein Leiharbeitsunternehmen übergeht, das die Arbeitnehmer „zurück“-verleiht und diese im Ausgangsunternehmen die

gleichen bzw. (berufstypisch) vergleichbare Tätigkeiten unter gleichen Direktiven wie bisher verrichten (vgl. *Beispiel 5*).

Einer kritischen Prüfung zu unterziehen sind auch mehrere zeitgleich bestehende Arbeits-/ Auftragsverhältnisse mit Ein-Personen-GmbHs bzw. Ein-Personen-Limiteds, deren Leitung zwar rechtlich dem jeweiligen Organ (Geschäftsführer bzw. director) der jeweiligen juristischen Person obliegt, hinter dem aber der Geschäftsführer bzw. director als Alleingesellschafter und damit stets ein und dieselbe natürliche Person steht.

### 1.5 Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung liegt vor, wenn das Arbeitsentgelt regelmäßig im Monat 450 Euro nicht überschreitet. Die wöchentliche Arbeitszeit und die Anzahl der monatlichen Arbeitseinsätze sind dabei unerheblich. Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ist versicherungsfrei in der Kranken- und Arbeitslosenversicherung und nicht versicherungspflichtig in der Pflegeversicherung. In der Rentenversicherung besteht grundsätzlich Versicherungspflicht. Allerdings können sich geringfügig entlohnte Beschäftigte auf Antrag von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen.

#### BEISPIEL 4

##### Sachverhalt:

In der Baulogistik KG werden versicherungspflichtige Arbeitnehmer beschäftigt. In dieser Kommanditgesellschaft ist die natürliche Person Felix Neuer Komplementär, der mit über 60 Prozent an der Baulogistik KG beteiligt ist. Kommanditist mit einer Beteiligung von 40 Prozent ist Dieter Baumann. Auf dem Betriebsgelände der Baulogistik KG befindet sich auch die Kran KG. In dieser Kommanditgesellschaft ist Felix Neuer mit 70 Prozent der Gesellschaftsanteile ebenfalls Komplementär. Die versicherungspflichtigen Arbeitnehmer der Baulogistik KG sind gleichzeitig in der Kran KG als geringfügig Beschäftigte tätig.

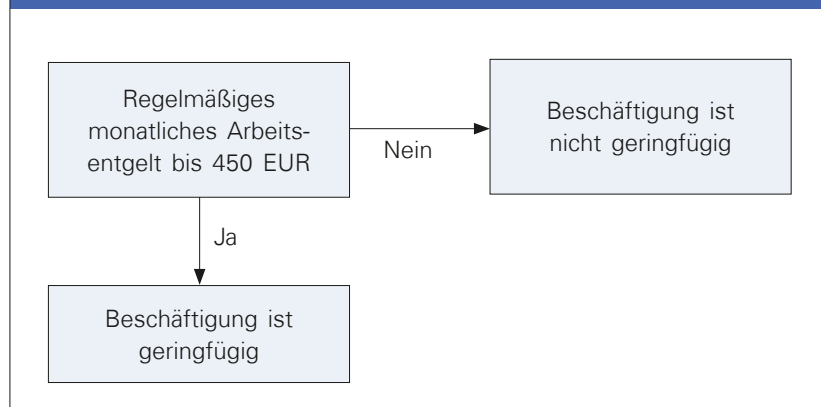
##### Beurteilung:

In einer KG erfolgt die Vertretung grundsätzlich durch natürliche Personen; hier also durch den Komplementär Felix Neuer. In beiden Gesellschaften handelt es sich demnach bei dem Komplementär um dieselbe natürliche Person (Felix Neuer). Da es sich allerdings um Beschäftigungen bei rechtlich verschiedenen Arbeitgebern handelt, ist eine getrennte versicherungsrechtliche Beurteilung vorzunehmen.

### 1.5.1 Arbeitsentgeltgrenze von 450 Euro

Die Arbeitsentgeltgrenze von 450 Euro gilt bundesweit einheitlich. Hierbei handelt es sich um einen Monatswert, der immer auch dann gilt, wenn die Beschäftigung nicht während des gesamten Kalendermonats besteht (BSG, Urteil vom 5.12.2017, B 12 R 10/15 R). Beginnt oder endet also eine regelmäßige Beschäftigung im Laufe eines Kalendermonats oder dauert sie nur wenige Tage, gilt für diesen Kalendermonat ebenfalls die Arbeitsentgeltgrenze von 450 Euro. Endet eine geringfügig entlohnte Beschäftigung im Laufe eines Kalendermonats und beginnt danach erneut eine geringfügig entlohnte Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber, erfolgt für diesen Kalendermonat keine Zusammenrechnung der Arbeitsentgelte, sodass ein Überschreiten der 450-Euro-Grenze in diesem Kalendermonat unschädlich ist. Beginnen und enden aber mehrere – für sich gesehen geringfügig entlohnte – Beschäftigungen (auch bei verschiedenen Arbeitgebern) im selben Kalendermonat, werden die Arbeitsentgelte zusammengerechnet. Überschreitet in diesen Fällen das Arbeitsentgelt aus den Beschäftigungen insgesamt die Entgeltgrenze von 450 Euro, ist die später aufgenommene Beschäftigung, die zu einem Überschreiten der Entgeltgrenze in der Zusammenrechnung führt, nicht geringfügig entlohnt. Gleiches gilt für die zuerst aufgenommene Beschäftigung, wenn bereits zu ihrem Beginn bekannt ist, dass in demselben Kalendermonat eine weitere befristete geringfügig entlohnte Beschäftigung folgen soll, durch die die Entgeltgrenze überschritten wird (vgl. Schema 2 sowie Beispiele 6 bis 8 auf der nächsten Seite).

#### Schema 2: Geringfügig entlohnte Beschäftigung



#### BEISPIEL 5

##### Sachverhalt:

Die Alleskauf-Frischmarkt GmbH beschäftigt mehrere Arbeitnehmer als Verkäufer in ihren Supermärkten. Für die Regalauffüllung mit neuen Waren aus Sonderaktionen verleiht sich die Alleskauf-Frischmarkt GmbH diese Arbeitnehmer über ein Leiharbeitsunternehmen im Rahmen geringfügiger Beschäftigungen.

##### Beurteilung:

Die Beschäftigungen werden im Rahmen einheitlicher Beschäftigungsverhältnisse ausgeübt, da die berufstypische Mehrarbeit der Arbeitnehmer für die Alleskauf-Frischmarkt GmbH über ein Verleihunternehmen eine zum Nachteil des sozialversicherungsrechtlichen Schutzes der Arbeitnehmer führende Vertragsgestaltung darstellt.

#### BEISPIEL 6

##### Sachverhalt:

Die Raumpflegerin Jana Bartels erhält ein regelmäßiges Arbeitsentgelt von 470 Euro im Monat.

##### Beurteilung:

Jana Bartels ist versicherungspflichtig in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung, weil das Arbeitsentgelt 450 Euro übersteigt.

Personengruppenschlüssel: 101

Beitragsgruppenschlüssel: 1111

### BEISPIEL 7

#### Sachverhalt:

Die Verkäuferin Regina Müller nimmt am 15. April 2019 eine unbefristete Beschäftigung in einem Supermarkt für ein monatliches Arbeitsentgelt von 450 Euro auf, das auch bereits im Monat der Beschäftigungsaufnahme in voller Höhe gezahlt wird.

#### Beurteilung:

Obwohl die Beschäftigung im Laufe des Monats April beginnt, gilt die Arbeitsentgeltgrenze von 450 Euro auch in diesem Monat. Regina Müller ist geringfügig entlohnt beschäftigt, weil das Arbeitsentgelt 450 Euro nicht übersteigt. Es besteht Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. In der Rentenversicherung liegt Versicherungspflicht vor, von der sich Regina Müller auf Antrag befreien lassen kann.

Der Supermarkt hat Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung und gemeinsam mit Regina Müller Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung zu zahlen.

Personengruppenschlüssel: 109  
Beitragsgruppenschlüssel: 6100

### BEISPIEL 8

#### Sachverhalt:

Der Gymnasiast Thomas Roth will sein Taschengeld während der Sommerferien aufbessern und vom 1. bis 31. Juli 2019 bei Arbeitgeber Argus arbeiten. Zum 15. Juli 2019 wechselt er unvorhergesehen von Firma Argus (14 Tage/210 Euro) zu Firma Herma (17 Tage/255 Euro). Der Ferienjob endet wie ursprünglich geplant am 31. Juli 2019, Kurzfristigkeit kommt nicht in Betracht.

#### Beurteilung:

Die Beschäftigungen sind – für sich gesehen – geringfügig entlohnt. Da sie aber beide in ein und demselben Kalendermonat beginnen und auch enden, müssen die Arbeitsentgelte zusammengerechnet werden (465 Euro). Die zweite Beschäftigung bei Arbeitgeber Herma ist damit versicherungspflichtig.

### 1.5.2 Ermittlung des Arbeitsentgelts

Bei der Prüfung der Frage, ob die Grenze von 450 Euro überschritten wird, ist vom regelmäßigen Arbeitsentgelt auszugehen. Das regelmäßige Arbeitsentgelt ermittelt sich abhängig von der Anzahl der Monate, für die die Beschäftigung besteht, wobei maximal ein Jahreszeitraum (12 Monate) zugrunde zu legen ist. Sofern die Beschäftigung im Laufe eines Kalendermonats beginnt, kann für den Beginn des Jahreszeitraums aus Vereinfachungsgründen auf den ersten Tag dieses Monats abgestellt werden (z. B. bei Beschäftigungsbeginn am 15. Juli 2019 auf den 1. Juli 2019). Dabei darf das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt im Durchschnitt einer Jahresbetrachtung 450 Euro nicht übersteigen (maximal 5.400 Euro pro Jahr bei durchgehender mindestens 12 Monate dauernder Beschäftigung).

Steht bereits zu Beginn der Beschäftigung fest, dass diese nicht durchgehend für mindestens 12 Monate besteht, ist die zulässige Arbeitsentgeltgrenze für den Gesamtzeitraum entsprechend zu reduzieren.

Es ist mindestens auf das Arbeitsentgelt abzustellen, auf das der Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch hat (z. B. aufgrund eines Tarifvertrags, einer Betriebsvereinbarung oder einer Einzelabsprache). Insoweit kommt es auf die Höhe des tatsächlich gezahlten Arbeitsentgelts nicht an. Ein arbeitsrechtlich zulässiger schriftlicher Verzicht auf künftig entstehende Arbeitsentgeltansprüche ist mindernd zu berücksichtigen.

Das regelmäßige Arbeitsentgelt ist stets bei Beschäftigungsbeginn im Wege einer vorausschauenden Betrachtung zu ermitteln; sowie erneut bei jeder nicht in der bisherigen Prognose berücksichtigten Veränderung in den Verhältnissen (z. B. Entgelt-erhöhung oder -reduzierung), die nicht nur gelegentlich und unvorhersehbar ist (vgl. 1.11.1). Die hiernach erforderliche Prognose erfordert keine alle Eventualitäten berücksichtigende genaue Vorhersage, sondern lediglich eine ungefähre Einschätzung, welches Arbeitsentgelt – ggf. nach der bisherigen Übung – mit hinreichender Sicherheit zu erwarten ist. Grundlage der Prognose können dabei lediglich Umstände sein, von denen in diesem Zeitpunkt anzunehmen ist, dass sie das Arbeitsentgelt bestimmen werden. Stimmt diese Prognose infolge nicht sicher voraussehbarer Umstände mit dem späteren Verlauf der Entgeltzahlung nicht überein, bleibt die für die Vergangenheit getroffene Feststellung maßgebend. Stellen Arbeitgeber aus abrechnungstechnischen Gründen stets zu Beginn eines jeden Kalenderjahres eine erneute vorausschauende Jahresbetrachtung zur Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts an, bestehen keine Bedenken. Eine erstmalige vorausschauende Betrachtung für eine im Laufe eines Kalenderjahres aufgenommene Beschäftigung kann demnach zu Beginn des nächsten Kalenderjahres durch eine neue jährliche Betrachtung für dieses Kalenderjahr ersetzt werden.

Sofern eine Beschäftigung mit einem Arbeitsentgelt von mehr als 450 Euro im Monat durch die vertragliche Reduzierung der Arbeitszeit auf eine Beschäftigung mit einem Arbeitsentgelt bis zu 450 Euro im Monat umgestellt wird, ist der Beschäftigungsab-

schnitt ab dem Zeitpunkt der Arbeitszeitreduzierung bzw. für den Zeitraum der Arbeitszeitreduzierung getrennt zu beurteilen. Dies gilt auch bei einer Reduzierung der Arbeitszeit, z. B. wegen einer Pflege- oder Elternzeit (vgl. *Beispiel 9*).

Bestehen beim Übergang von einer versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung in eine geringfügig entlohnte Beschäftigung noch Resturlaubstage aus der (Haupt-)Beschäftigung, sind diese Urlaubstage arbeitsrechtlich mit dem erhöhten Entgeltanspruch aus der vorherigen (Haupt-)Beschäftigung zu vergüten. Nach Auffassung der SV-Spitzenorganisationen muss dieser erhöhte Anspruch für die Prognose des regelmäßigen Arbeitsentgelts berücksichtigt werden.

#### BEISPIEL 9

##### Sachverhalt:

Die Büroangestellte Jutta Müller arbeitet bei Arbeitgeber Alleskauf (900 Euro/Monat). Am 15. April 2019 wird mit Wirkung ab 1. Mai 2019 die Arbeitszeit dauerhaft reduziert. Dies hat eine Minderung des monatlichen Arbeitsentgelts auf 420 Euro zur Folge.

##### Beurteilung:

Die Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung für die mehr als geringfügig entlohnte Beschäftigung endet am 30. April 2019.

Vom 1. Mai 2019 an beträgt das Arbeitsentgelt regelmäßig nicht mehr als 450 Euro im Monat, sodass Jutta Müller geringfügig entlohnt beschäftigt ist. Von diesem Zeitpunkt an besteht Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. In der Rentenversicherung liegt Versicherungspflicht vor, von der sich Jutta Müller auf Antrag befreien lassen kann. Der Arbeitgeber Alleskauf hat ab 1. Mai 2019 Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung und gemeinsam mit Jutta Müller Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung zu zahlen.

Personengruppenschlüssel: 109  
Beitragsgruppenschlüssel: 6100



### 1.5.2.1 *Schwankendes Arbeitsentgelt*

Bei unvorhersehbar schwankender Höhe des Arbeitsentgelts und in den Fällen, in denen im Rahmen einer Dauerbeschäftigung saisonbedingt unterschiedliche Arbeitsentgelte erzielt werden, ist der regelmäßige Betrag durch Schätzung zu ermitteln. Bei neu eingestellten Arbeitnehmern kann dabei von der Vergütung eines vergleichbaren Arbeitnehmers ausgegangen werden.

In diesem Zusammenhang ist es auch zulässig, wenn Arbeitgeber bei ihrer Jahresprognose allein die Einhaltung der jährlichen Geringfügigkeitsgrenze von 5.400 Euro unterstellen, ohne die Arbeitseinsätze und damit die zu erwartenden Arbeitsentgelte für die einzelnen Monate im Vorfeld festzulegen. Die Tatsache, dass aufgrund des unvorhersehbaren Jahresverlaufs in einzelnen Monaten auch Arbeitsentgelte oberhalb von 450 Euro erzielt werden, ist unschädlich für das Vorliegen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung, solange die jährliche Entgeltgrenze von 5.400 Euro nicht überschritten wird.

Dies gilt nicht, wenn eine regelmäßige geringfügig entlohnte Beschäftigung auszuschließen ist, weil deren Umfang erheblichen Schwankungen unterliegt. Das ist dann der Fall, wenn eine in wenigen Monaten eines Jahres ausgeübte mehr als geringfügig entlohnte Beschäftigung 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 Euro 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 (*vgl. Beispiele 10 bis 12*).

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

**BEISPIEL 10****Sachverhalt:**

Jochen Hagedorn erzielt als Mitarbeiter in einem Heizwerk von September bis April monatlich 500 Euro und von Mai bis August monatlich 380 Euro.

**Beurteilung:**

Das für die versicherungsrechtliche Beurteilung maßgebende Arbeitsentgelt ist wie folgt zu ermitteln:

September bis April	(8 x 500 Euro =)	4.000 Euro
Mai bis August	(4 x 380 Euro =)	<u>1.520 Euro</u>
zusammen		5.520 Euro

Ein Zwölftel dieses Betrages beläuft sich auf (5.520 Euro : 12 =) 460 Euro und übersteigt die Arbeitsentgeltgrenze von 450 Euro, sodass Jochen Hagedorn versicherungspflichtig zu allen Zweigen der Sozialversicherung ist.

Personengruppenschlüssel:	101
Beitragsgruppenschlüssel:	1111

**BEISPIEL 11****Sachverhalt:**

Claudia Junge erzielt voraussichtlich in den Monaten Mai bis November ein monatliches Arbeitsentgelt von 90 Euro und in den Monaten Dezember bis April ein monatliches Arbeitsentgelt von 900 Euro.

**Beurteilung:**

Das für die versicherungsrechtliche Beurteilung maßgebende Arbeitsentgelt unterschreitet mit 5.130 Euro zwar die jährliche Geringfügigkeitsgrenze von 5.400 Euro. Dennoch handelt es sich nicht um eine geringfügig entlohnte Beschäftigung, da der regelmäßige Charakter nicht gegeben ist, weil der Beschäftigungsumfang einer erheblichen Schwankung unterliegt.

Der Schwerpunkt der Beschäftigung liegt in den Monaten Dezember bis April. Die Schwankungen in der Arbeitszeit verändern den Charakter der Beschäftigung derart, dass es sich nicht durchgehend um dieselbe regelmäßige Beschäftigung handelt, die einheitlich zu beurteilen ist. Daher ist die Beschäftigung in den Monaten Dezember bis April nicht geringfügig entlohnt (101/1111) und in den Monaten Mai bis November geringfügig entlohnt (109/6100).

**BEISPIEL 12****Sachverhalt:**

Harald Scholz nimmt am 1. April 2019 eine Beschäftigung in Hamburg auf. Der Arbeitgeber schätzte das voraussichtliche Arbeitsentgelt auf 420 Euro monatlich. Am 14. Mai 2019 wurde festgestellt, dass infolge nicht vorhersehbarer Umstände die Höhe des Arbeitsentgelts falsch geschätzt wurde. Tatsächlich wird das Arbeitsentgelt aller Voraussicht nach 480 Euro monatlich betragen.

**Beurteilung:**

Vom Tage der Feststellung an (14. Mai 2019) liegt keine geringfügig entlohnte Beschäftigung mehr vor (101/1111). Für die Zeit vom 1. April 2019 bis 13. Mai 2019 verbleibt es bei der Geringfügigkeit (109/6100).

## 1.5.2.2 Einmalige Einnahmen/Sonderzuwendungen

Einmalige Einnahmen, deren Gewährung mit hinreichender Sicherheit (z.B. aufgrund eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrags, einer Betriebsvereinbarung, eines Arbeitsvertrags oder aufgrund Gewohnheitsrechts wegen betrieblicher Übung) mindestens einmal jährlich zu erwarten ist, sind bei der Ermittlung des Arbeitsentgelts zu berücksichtigen (vgl. Schema 3 und Beispiel 13).

So bleiben z.B. Jubiläumsszuwendungen bei der Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts außer Betracht, weil es sich nicht um jährlich wiederkehrende Zahlungen handelt.

Im Übrigen sind einmalige Einnahmen bei der Ermittlung des Arbeitsentgelts nur zu berücksichtigen, wenn sie aus der zu beurteilenden Beschäftigung resultieren. Soweit einmalige Einnahmen aus ruhenden Beschäftigungsverhältnissen (z.B. Elternzeit) gezahlt werden, bleiben sie außer Betracht.

Hat der Arbeitnehmer auf die Zahlung einer einmaligen Einnahme im Voraus schriftlich verzichtet, dann kann die Sonderzuwendung – ungeachtet der arbeitsrechtlichen Zulässigkeit eines solchen Verzichts – vom Zeitpunkt des Verzichts an bei der Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts nicht berücksichtigt werden.

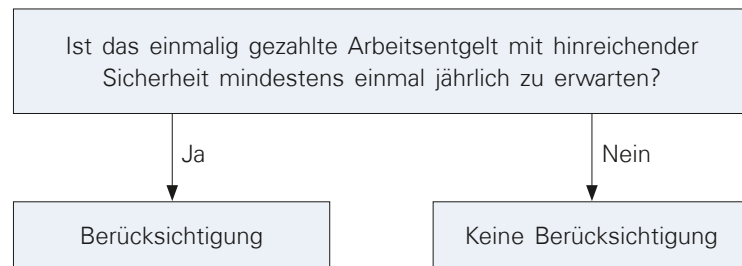
Einmalige Einnahmen, deren Zahlung dem Grunde und der Höhe nach vom Geschäftsergebnis oder einer individuellen Arbeitsleistung des Vorjahres abhängig ist, bleiben bei der Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts grundsätzlich un-

berücksichtigt. 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.

Werden nicht mit hinreichender Sicherheit zu erwartende Einmalzahlung gewährt, sind sie in dem Monat der Zahlung als gelegentliches und unvorhersehbares Überschreiten der Entgeltgrenze (vgl. 1.11.1) zu werten. In der Konsequenz stehen sie

– trotz Überschreitung der für ein Jahr maßgebenden Entgeltgrenze von 5.400 Euro – dem Fortbestand einer geringfügig entlohnten Beschäftigung nicht entgegen.

### Schema 3: Berücksichtigung von Einmalzahlungen



### BEISPIEL 13

#### Sachverhalt:

Laura König übt eine Teilzeitbeschäftigung für ein monatliches Arbeitsentgelt von 420 Euro im Kaufhaus Schnellkauf aus. Außerdem erhält sie jeweils im Dezember ein ihr vertraglich zugesichertes Weihnachtsgeld in Höhe von 420 Euro.

Monatliches Arbeitsentgelt (420 Euro x 12)	5.040 Euro
Weihnachtsgeld	420 Euro
zusammen	5.460 Euro

#### Beurteilung:

Ein Zwölftel dieses Betrages beläuft sich auf (5.460 Euro : 12 =) 455 Euro und übersteigt die Arbeitsentgeltgrenze von 450 Euro, sodass Laura König kranken-, pflege-, renten- und arbeitslosenversicherungspflichtig ist.

Personengruppenschlüssel:	101
Beitragsgruppenschlüssel:	1111

————— Ende der Leseprobe —————

Um das komplette Heft zu erhalten,  
wenden Sie sich bitte an Ihre BKK  
oder nutzen Sie den folgenden Bestellschein  
oder bestellen Sie per Internet unter  
**<http://www.mbo-verlag.com/produkte/bkk-extra-themenhefte/>**.



*Impressum:*

BKK Extra wird von der MBO Verlag GmbH in Zusammenarbeit mit dem BKK Dachverband herausgegeben.

BKK ® und das BKK Logo sind registrierte Schutzmarken des BKK Dachverbandes.

© MBO Verlag GmbH  
Achtermannstr. 19  
48143 Münster

[www.mbo-verlag.com](http://www.mbo-verlag.com)  
Telefon: 0251/84 93 82-10  
Fax: 0251/84 93 82-29  
E-Mail: [service@mbo-verlag.com](mailto:service@mbo-verlag.com)

Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck und Vervielfältigung, auch in elektronischer Form, nur mit schriftlicher Zustimmung des Verlags.

Verantwortlicher Redakteur:  
Dr. Joachim Hetscher, Münster,  
[jhetscher@mbo-verlag.com](mailto:jhetscher@mbo-verlag.com)

MBO Verlag GmbH  
 Achtermannstr. 19  
 48143 Münster

Absender

\_\_\_\_\_  
 Firma/Name

\_\_\_\_\_  
 Straße

\_\_\_\_\_  
 PLZ/Ort

\_\_\_\_\_  
 Ansprechpartner(-in)

\_\_\_\_\_  
 Tel.-Nr.

\_\_\_\_\_  
 E-Mail

\_\_\_\_\_  
 Datum, Unterschrift

Alle Preise verstehen sich zzgl. MwSt. und Versandkosten  
 Stand der Preisinformationen: 1. Februar 2019

## Wir bestellen:

Exemplare	BKKExtra	Rechtsstand	Einzelpreis
	<b>1</b> Entgeltfortzahlung und Ausgleichsverfahren	01.05.2018	27,00 EUR
	<b>2</b> Einmalzahlungen/Sonderzuwendungen – vergriffen!		
	<b>3</b> Beschäftigung und Krankenkassenwahl	01.07.2018	27,00 EUR
	<b>4</b> Meldeverfahren zur Sozialversicherung	01.07.2017	27,00 EUR
	<b>5</b> Studenten, Praktikanten und Schüler	gepl. Neuaufl. 4/2019	Preis auf Anfrage
	<b>6</b> Mutterschutz, Elterngeld, Elternzeit	01.01.2018	27,00 EUR
	<b>7</b> Kurzarbeitergeld	01.01.2015	27,00 EUR
	<b>8</b> Geringfügige Beschäftigungen	01.01.2019	27,00 EUR
	<b>9</b> Reisekosten/Fahrtkosten	01.07.2016	27,00 EUR
	<b>10</b> Entsendung	01.11.2016	27,00 EUR
	<b>11</b> Beitragszuschüsse für Beschäftigte	01.11.2018	17,00 EUR
	<b>12</b> Arbeitsentgelt/Arbeitslohn von A-Z	01.01.2019	17,00 EUR
	<b>13</b> Betriebsprüfung	01.09.2016	43,00 EUR
	<b>14</b> Beiträge für versicherungspflichtig Beschäftigte	01.11.2018	27,00 EUR
	<b>15</b> Rentnerbeschäftigung	01.03.2017	27,00 EUR
	<b>16</b> Betriebliche Altersversorgung	01.01.2018	27,00 EUR
	<b>17</b> Flexible Arbeitszeitregelungen	01.01.2013	27,00 EUR
	<b>18</b> Altersteilzeitarbeit	01.11.2015	27,00 EUR
	<b>19</b> Melde- und Beitragsverfahren der Zahlstellen	01.01.2016	17,00 EUR
	<b>20</b> Auszubildende einstellen und betreuen	01.05.2017	27,00 EUR
	<b>21</b> Datenaustausch Entgeltersatzleistungen	01.01.2018	27,00 EUR
	Leitfaden zum Versicherungs- und Beitragsrecht 2019	01.01.2019	27,00 EUR