

BKK *Extra* 8



Mini-Jobs

- Geringfügige Beschäftigung
- Beschäftigte in Privathaushalten



Mini-Jobs – Tendenz steigend

Die Zahl der Mini-Jobber in Deutschland ist im zweiten Quartal 2014 um 118.883 (+ 1,7 Prozent) auf insgesamt 6.922.210 Beschäftigte angestiegen. Gegenüber dem Vorjahreswert vom 30. Juni 2013 ist dagegen eine Verminderung der Beschäftigtenzahl um 14.751 festzustellen.

Ein Großteil der 1,8 Millionen Arbeitgeber, die Mini-Jobber im gewerblichen Bereich beschäftigen, haben nur wenige geringfügig Beschäftigte in ihrem Betrieb. So beschäftigen 45 Prozent der Arbeitgeber einen, 21 Prozent zwei und 11 Prozent maximal drei Mini-Jobber. Die Zahl der Mini-Jobber in Privathaushalten legte dagegen erneut zu und liegt mittlerweile bei 280.000 Beschäftigten.

Am 30. Juni 2014 waren 16,1 Prozent der Mini-Jobber (= 1.113.517 Beschäftigte) im gewerblichen Bereich und 13,6 Prozent der Mini-Jobber in Privathaushalten rentenversicherungspflichtig (= 38.114) beschäftigt.

Unter dem Begriff „Mini-Job“ sind drei verschiedene Formen von geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen zu verstehen: Entweder beträgt das regelmäßige Arbeitsentgelt höchstens 450 EUR im Monat. Daneben gibt es Mini-Jobs in Privathaushalten. Das sind Dienstleistungen wie z.B. Haushaltshilfen, Kinderbetreuung oder Gartenarbeiten. Schließlich kann es sich um kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse handeln. Die Tätigkeit dieser sogenannten Saisonbeschäftigungen ist zeitlich allerdings auf längstens drei Monate oder höchstens 70 Arbeitstage im Kalenderjahr begrenzt. Seit 2013 beträgt die monatliche Entgeltgrenze für Mini-Jobber 450 EUR.

Mit dieser Ausgabe erhalten Sie einen umfassenden Überblick zu den gesetzlichen Regelungen im Sozialversicherungs- und Steuerrecht. Das Thema wird abgerundet durch viele Praxisbeispiele und aktuelle Rundschreiben bzw. Richtlinien der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung.

Sollten Sie Fragen zu Mini-Jobs haben oder unsere Unterstützung brauchen, dann wenden Sie sich bitte an uns.

Mit freundlichem Gruß

Ihre BKK

Auf ein Wort	3						
1 Geringfügige Beschäftigung	10						
1.1 Allgemeines	10	1.5.2.2	Schwankendes Arbeitsentgelt	17	1.6.3	Geringfügig entlohnte Beschäftigung und Beamtenbeschäftigung	33
1.2 Begriff geringfügige Beschäftigung	10	1.5.3	Einmalige Einnahmen/Sonderzuwendungen	20	1.6.4	Geringfügig entlohnte Beschäftigungen neben Elternzeit	36
1.2.1 Geringfügige Beschäftigung in Privathaushalten	11	1.5.4	Flexible Arbeitszeiten bei geringfügig Beschäftigten	21	1.7	Jahresarbeitsentgeltgrenze in der Krankenversicherung	36
1.3 Ausnahmen	11	1.5.5	Zeitguthaben aus einer sonstigen flexiblen Arbeitszeitregelung	21	1.8	Besonderheiten in der Arbeitslosenversicherung	38
1.4 Einheitliches Beschäftigungsverhältnis	11	1.5.6	Wertguthaben aus einer Wertguthabensvereinbarung	23	1.9	Geringfügig entlohnte Beschäftigungen in der Rentenversicherung, die vor dem 1. Januar 2013 aufgenommen wurden	38
1.4.1 Beschäftigungen bei demselben Arbeitgeber	11	1.5.7	Steuerfreie Aufwandsentschädigungen	24	1.9.1	Rentenversicherungsfreie geringfügig entlohnte Beschäftigte	38
1.4.2 Beschäftigung und selbständige Tätigkeit bei demselben Arbeitgeber/Auftraggeber	12	1.5.7.1	Übungsleiterpauschale	24	1.9.2	Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit	39
1.4.3 Beschäftigungen bei verschiedenen Arbeitgebern mit organisatorischen und wirtschaftlichen Verflechtungen	13	1.5.7.2	Ehrenamtspauschale	25	1.9.2.1	Wirkung des Verzichts auf die Rentenversicherungsfreiheit	39
1.4.4 Verbot privatrechtlicher Vereinbarungen zum Nachteil des Arbeitnehmers	14	1.5.7.3	Sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen	25	1.9.2.2	Mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen	40
1.5 Geringfügig entlohnte Beschäftigung	14	1.5.8	Entgeltumwandlung	26	1.9.2.3	Nachträgliche Feststellung des Verzichts auf die Rentenversicherungsfreiheit für eine weitere geringfügig entlohnte Beschäftigung	41
1.5.1 Arbeitsentgeltgrenze von 450 EUR	15	1.6	Zusammenrechnung mehrerer Beschäftigungen	27			
1.5.2 Ermittlung des Arbeitsentgelts	16	1.6.1	Mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen	27			
1.5.2.1 Jubiläumszuwendungen	17	1.6.2	Zusammenrechnung einer Hauptbeschäftigung mit geringfügig entlohnnten Beschäftigungen	27			

1.9.3	Fortbestand der Rentenversicherungspflicht bei einem Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit bis 31. Dezember 2012	41	1.11.2	Zusammenrechnung mehrerer kurzfristiger Beschäftigungen	49	1.12.1	Geringfügig entlohnte Beschäftigungen	60
1.10	Geringfügig entlohnte Beschäftigungen in der Rentenversicherung, die nach dem 31. Dezember 2012 aufgenommen wurden	41	1.11.3	Rahmenvereinbarung	53	1.12.2	Kurzfristige Beschäftigungen	64
1.10.1	Wirkung der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht	41	1.11.4	Berufsmäßigkeit	54	1.12.3	Feststellung von Mehrfachbeschäftigungen	65
1.10.2	Altersrentner und Versorgungsbezieher	44	1.11.4.1	Gelegentlich ausgeübte Beschäftigungen	55	1.12.3.1	Pflichten des Arbeitgebers	65
1.10.3	Mitglieder berufsständischer Versorgungseinrichtungen	44	1.11.4.2	Nicht nur gelegentlich ausgeübte Beschäftigungen	56	1.12.3.2	Mitwirkungspflichten des Arbeitnehmers	66
1.10.4	Mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen	45	1.11.4.3	Kurzfristige Beschäftigungen neben Elternzeit oder unbezahltem Urlaub	57	1.12.3.3	Beginn der Versicherungspflicht	66
1.10.5	Ausschluss der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht	45	1.11.4.4	Beschäftigungslose	57	1.13	Beiträge für geringfügig entlohnte Beschäftigte	66
1.10.6	Nachträgliche Feststellung der unzulässigen Befreiung von der Rentenversicherungspflicht	46	1.11.4.5	Berücksichtigung von Zeiten im Ausland	58	1.13.1	Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung	68
1.11	Kurzfristige Beschäftigung	46	1.11.4.6	Übersicht zur Berufsmäßigkeit	58	1.13.1.1	Versicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung	68
1.11.1	Drei Monate oder 70 Arbeitstage?	47	1.11.5	Abgrenzung der geringfügig entlohnten Beschäftigung von der kurzfristigen Beschäftigung	59	1.13.1.2	Versicherungsfreie oder nicht versicherungspflichtige geringfügig Beschäftigte	68
			1.11.6	Übergangsregelung vom 1. Januar 2015 bis 31. Dezember 2018	59	1.13.1.3	Werkstudenten	69
			1.11.6.1	Kalenderjahrüberschreitende Beschäftigung 2014/2015	60	1.13.1.4	Praktikanten	69
			1.11.6.2	Kalenderjahrüberschreitende Beschäftigung 2018/2019	60	1.13.1.4.1	Vorgeschriebene Praktika	69
			1.12	Überschreiten der Arbeitsentgelt- und Zeitgrenzen	60	1.13.1.4.2	Nicht vorgeschriebene Praktika	70
						1.13.2	Beiträge zur Rentenversicherung	70
						1.13.2.1	Pauschalbeiträge zur Rentenversicherung	70

Inhalt

1.13.2.2	Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung	70	1.17	Arbeitgeberversicherung Krankheit/ Mutterschaft	115	2.3.3	Zusammenrechnung mit weiteren Beschäftigungen	123
1.13.2.3	Mindestbeitragsbemessungsgrundlage	72	1.17.1	Zuständigkeit	115	2.3.4	Beschäftigung von Familienangehörigen	123
1.13.3	Verteilung der Beitragslast	72	1.17.2	Kreis der Arbeitgeber	116	2.4	Einzugsermächtigung	124
1.13.3.1	Praktikanten	73	1.17.3	Ausschluss vom Umlageverfahren	116	2.5	Versicherungsrecht	124
1.13.3.1.1	Vorgeschriebene Praktika	73	1.17.4	Feststellung der Umlagepflicht	116	2.5.1	Bestandsschutz in der Rentenversicherung für Beschäftigten vor 2013	124
1.13.3.1.2	Nicht vorgeschriebene Praktika	74	1.17.5	Umlage	117	2.6	Beitragsrecht	124
1.13.4	Berechnung und Abführung der Beiträge	75	1.17.5.1	Umlage 1 (U1)	117	2.7	Befreiung von der Rentenversicherungspflicht	124
1.14	Meldungen	75	1.17.5.2	Umlage 2 (U2)	117	2.7.1	Wirkung der Befreiung	125
1.14.1	Grundsätzliches	75	1.17.6	Berechnung und Abführung der Umlagen	117	2.7.2	Dauer der Befreiung	125
1.14.2	Geringfügig entlohnte Beschäftigungen	76	1.17.7	Umfang der Erstattung	118	2.8	Zahlung von vollen Rentenversicherungsbeiträgen – Berechnung und Verteilung der Beitragslast	125
1.14.2.1	Geringfügig entlohnte Beschäftigungen neben versicherungspflichtiger Beschäftigung	86	1.17.7.1	Erstattungsanspruch bei Krankheit	118	2.9	Verfahren beim Arbeitgeber	125
1.14.3	Kurzfristige Beschäftigungen	86	1.17.7.2	Erstattungsanspruch bei Mutterschaft	118	2.9.1	Zuständige Einzugsstelle, Meldeanlass, Meldefristen	125
1.14.4	Angaben zur Unfallversicherung	86	1.17.8	Maschinelles Erstattungsverfahren	120	2.10	Aufzeichnungspflichten	126
1.14.5	Sofortmeldung	86	1.18	Insolvenzgeldumlage	120	2.11	Verfahren bei der Minijob-Zentrale	126
1.14.6	Geringfügig Beschäftigte in Privathaushalten	87	2	Beschäftigte in Privathaushalten	122	2.11.1	Überprüfung der Anwendbarkeit des Haushaltsscheckverfahrens	126
1.14.7	Meldungen gegenüber der zuständigen Krankenkasse	87	2.1	Allgemeines	122			
1.15	Zuständige Einzugsstelle	87	2.2	Grundzüge des Haushaltsscheckverfahrens	122			
1.15.1	Meldebeispiele	89	2.3	Voraussetzungen	122			
1.16	Entgeltunterlagen	115	2.3.1	450 EUR-Grenze	122			
			2.3.2	Geringfügige Beschäftigung im Privathaushalt	122			

2.11.2	Vergabe der Betriebsnummer	126	3.3.2.2	Arbeitnehmer mit der Lohnsteuerklasse V oder VI	130	3.4.5.1	Pauschalbesteuerung mit 25 Prozent	138
2.11.3	Berechnung und Einzug der Beiträge und Umlagen	126	3.3.3	Teilnahme geringfügig Beschäftigter am ELStAM-Verfahren	131	3.4.5.2	Anmeldung und Abführung der Pauschalsteuer von 25 Prozent	139
2.11.4	Berechnung und Einzug der Beiträge zur Unfallversicherung	126	3.4	Pauschalierung der Lohnsteuer nach § 40a EStG	132	3.4.6	Pauschalbesteuerung von Aushilfskräften in der Land- und Forstwirtschaft	140
2.11.5	Einheitliche Pauschalsteuer	126	3.4.1	Allgemeines	132	3.5	Bemessungsgrundlage für die Pauschalbesteuerung	141
2.11.6	Ausgleichsverfahren für Arbeitgeber	127	3.4.2	Pauschalbesteuerung geringfügig entlohnter Beschäftigten	133	3.5.1	Allgemeines	141
2.11.7	Bescheinigung an den Arbeitnehmer	127	3.4.3	Pauschalbesteuerung mit der einheitlichen Pauschalsteuer von 2 Prozent	133	3.5.2	Pauschalierung der Kirchensteuer	142
3	Geringfügige Beschäftigung im Lohnsteuerrecht	128	3.4.3.1	Allgemeines	133	3.5.3	Aufzeichnungspflichten	142
3.1	Grundsätzliche Besteuerungsmöglichkeiten	128	3.4.3.2	Abwälzung der Pauschalsteuern auf den Arbeitnehmer	134	3.5.4	Auswirkung der Pauschalierung auf die Einkommensteuerveranlagung	142
3.2	Wahl der Besteuerungsform durch den Arbeitgeber	128	3.4.3.3	Anmeldung und Abführung der Pauschalsteuer von 2 Prozent	135	3.6	Lohnsteuerliche Behandlung geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse	143
3.3	Individuelle Besteuerung nach den persönlichen Lohnsteuermerkmalen	129	3.4.4	Pauschalbesteuerung mit 20 Prozent	136	3.7	Gewährung steuerfreier Vergütungsbestandteile an geringfügig entlohnte Beschäftigte	144
3.3.1	Überblick Lohnsteuerklassen	129	3.4.4.1	Allgemeines	136	3.7.1	Allgemeines	144
3.3.2	Auswirkungen der Lohnsteuerklasse	130	3.4.4.2	Abwälzung der pauschalen Lohnsteuer von 20 Prozent	136	3.7.2	Aufmerksamkeiten	144
3.3.2.1	Arbeitnehmer mit den Lohnsteuerklassen I, II, III, IV oder IV mit Faktor	130	3.4.4.3	Anmeldung und Abführung der Pauschalsteuer von 20 Prozent	138	3.7.3	Teilnahme an Betriebsveranstaltungen	144
			3.4.5	Kurzfristig beschäftigte Arbeitnehmer	138			

3.7.4	Entgeltumwandlung für Beiträge zur betrieblichen Altersvorsorge	145	3.8	Steuerermäßigung für haushaltsnahe Beschäftigungen/Dienstleistungen	154	5	Anhang	162
3.7.5	Überlassung von Berufskleidung	145	3.8.1	Allgemeines	154	5.1	Sozialversicherungsrechtliche Bewertung mittels sv.net	162
3.7.6	Überlassung betrieblicher Datenverarbeitungsgeräte	145	3.8.2	Steuerliche Förderung geringfügiger Beschäftigungen im Privathaushalt	155	5.2	Gemeinsame Verlautbarung zum Haushaltsscheck-Verfahren – aktualisiert –	164
3.7.7	Kindergartenzuschüsse	146	3.8.3	Umfang der steuerlich begünstigten Aufwendungen	155	5.3	Entscheidungshilfe zur Prüfung der Berufsmäßigkeit	180
3.7.8	Fahrtkostenersatz für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte	147	3.8.4	Höchstbeträge der steuerlichen Förderung nach § 35a EStG	155	5.4	Muster-Arbeitsvertrag	189
3.7.8.1	Allgemeines	147	4	Arbeitsrechtliche Regelungen	157	5.5	Feststellungsbogen für geringfügig entlohnte Beschäftigte	190
3.7.8.2	Job-Tickets für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte (erster Tätigkeitsstätte)	147	4.1	Geringfügig entlohnte Beschäftigte sind Arbeitnehmer	157	5.6	Feststellungsbogen für geringfügig entlohnte Beschäftigte in Privathaushalten	191)
3.7.9	Leistungen des Arbeitgebers zur betrieblichen Gesundheitsförderung	147	4.2	Mindestlohn	157	5.7	Feststellungsbogen für kurzfristig Beschäftigte	192
3.7.9.1	Allgemeines	147	4.3	Teilzeit- und Befristungsgesetz	157	5.8	Erklärung zum Verzicht auf Versicherungsfreiheit in der gesetzlichen Rentenversicherung	194
3.7.9.2	Begünstigte Leistungen zur Betrieblichen Gesundheitsförderung	149	4.3.1	Teilzeitbeschäftigte	157	5.9	Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht	195
3.7.10	Ersatz von Reisekosten	149	4.3.2	Befristete Arbeitsverhältnisse und Kettenbefristung	157			
3.7.11	Waren Gutscheine	151	4.3.3	Zusammenfassung: Befristung	159			
3.7.12	Übungsleiter- und Ehrenamts-pauschale	151	4.4	Nachweisgesetz	159			
3.7.13	Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit	153	4.5	Rentenversicherungspflicht	160			
			4.6	Arbeitsvertragsgestaltung	161			

5.10	Monatliche Lohnabrechnung für geringfügig entlohnte Beschäftigte mit Lohnsteuerpauschalierung	197
5.11	Monatliche Lohnabrechnung für kurzfristig Beschäftigte mit Lohnsteuerpauschalierung	198
5.12	Erklärung des Arbeitnehmers zu einer geringfügigen Beschäftigung nach § 28o SGB IV	199
5.13	Personalfragebogen für geringfügig entlohnte oder kurzfristig Beschäftigte	200
5.14	Einzugsermächtigung der Minijob-Zentrale bei der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See	206
5.15	Richtlinien für die versicherungsrechtliche Beurteilung von geringfügigen Beschäftigungen (Geringfügigkeits-Richtlinien)	207
6	Rechtsquellen	254
	Stichwörterverzeichnis	300
	Impressum	314

1 Geringfügige Beschäftigung

1.1 Allgemeines

In der Bundesrepublik Deutschland gilt das Prinzip, dass Personen, die gegen Entgelt beschäftigt werden, grundsätzlich in der gesetzlichen Sozialversicherung gegen die Risiken von Arbeitslosigkeit, Pflegebedürftigkeit und Krankheit abzusichern 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 Beschäftigungen ist mit Wirkung vom 1. Januar 2013 durch das Gesetz zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung vom 5. Dezember 2012 (BGBl I S. 2474) geändert worden. Die maßgebende monatliche Arbeitsentgeltgrenze für geringfügig entlohnte Beschäftigungen beträgt seit dem 1. Januar 2013 450 EUR. Gleichzeitig sind nach dem 31. Dezember 2012 aufgenommene geringfügig entlohnte Beschäftigungen in der Rentenversicherung ren-

tenversicherungspflichtig. Die Arbeitnehmer werden somit in der Rentenversicherung zum Erwerb vollwertiger Rentenanwartschaftszeiten erstmals 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. Arbeitnehmer, die ihre geringfügig entlohnte Beschäftigung vor dem 1. Januar 2013 aufgenommen haben, bleiben weiterhin versicherungsfrei in der Rentenversicherung. Sie können jedoch wie bisher gegenüber dem Arbeitgeber den Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit mit dem Ziel eines vollen Schutzes in der gesetzlichen Rentenversicherung erklären, vorausgesetzt, sie haben hiervon nicht bereits vor dem 1. Januar 2013 Gebrauch gemacht. In der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung bleiben geringfügig entlohnte Beschäftigte weiterhin 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 EUR (sowohl für den Rechtskreis West als auch den Rechtskreis Ost) im Monat nicht übersteigt (= geringfügig entlohnte Beschäftigung) oder wenn 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 nicht regelmäßig, sondern nur gelegentlich ausgeübt wird. Die versicherungsrechtliche Beurteilung der Beschäftigung hat unmittelbar bei Beschäftigungsbeginn bzw. bei jeder Änderung der Verhältnisse zu erfolgen.

1.2.1 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 EUR (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

- im Rahmen betrieblicher Berufsbildung (z.B. Auszubildende, Teilnehmer an dualen Studiengängen und Praktikanten),
- im Rahmen außerbetrieblicher Berufsausbildung,
- im Rahmen des Gesetzes zur Förderung von Jugendfreiwilligendiensten,
- im Rahmen 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,
- während der individuellen betrieblichen Qualifizierung im Rahmen der unterstützten Beschäftigung,
- aufgrund einer stufenweisen Wiedereingliederung in das Erwerbsleben,
- wegen konjunktureller oder saisonaler Kurzarbeit

geringfügig beschäftigt sind (vgl. *Beispiel 1*).

BEISPIEL 1

Sachverhalt:

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

Beurteilung:

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

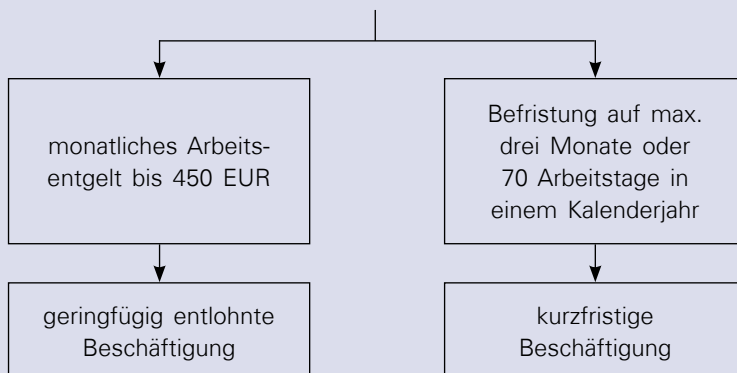
1.4 Einheitliches Beschäftigungsverhältnis

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

SCHEMA 1: GERINGFÜGIGE BESCHÄFTIGUNGEN



1 | Geringfügige Beschäftigung

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. Gesellschaft 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 selbständige (z.B. Zweigniederlassungen) oder um unselbständige Betriebe (z.B. Betriebsstätten) oder Betriebsteile handelt. Entscheidend ist allein, dass es sich nach den vorgenannten Merkmalen rechtlich um ein und denselben Arbeitgeber, das heißt um ein und dieselbe natürliche bzw. juristische Person oder Personengesellschaft handelt.

Konzernunternehmen im Sinne des § 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 im Sinne der Unfallversicherung einsetzen, ohne dass dies an der Einheitlichkeit des Beschäftigungsverhältnisses etwas ändert. Gegebenenfalls 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 EUR 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 selbständige 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 selbständig tätig ist. Werden eine

abhängige Beschäftigung und eine selbständige Tätigkeit bei demselben Arbeitgeber unabhängig voneinander ausgeübt, liegt eine sogenannte gemischte Tätigkeit vor, bei der die abhängige Beschäftigung und die selbständige 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 selbständigen Tätigkeit für denselben Vertragspartner strenge Maßstäbe für das tatsächliche Vorliegen einer selbständigen 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 selbständige Tätigkeit, sondern ein einheitliches Beschäftigungsverhältnis regelmäßig dann vor, wenn der vermeintlich selbständige 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 (vgl. BSG, Urteil vom 3.2.1994 – 12 RK 18/93 –, USK 9411). 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 – keine ausschlaggebende Bedeutung (vgl. *Beispiel 2*).

BEISPIEL 2

Sachverhalt:

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

Beurteilung:

Herr 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.

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 – bei formalrechtlich unterschiedlichen Arbeitgebern – diese 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 Arbeitgebereigenschaft rechtlich und nicht wirtschaftlich zu beurteilen (vgl. *Beispiel 3 und 4*).

BEISPIEL 3

Sachverhalt:

Herr Jochen Albertz 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 Herr Albertz aus.

Beurteilung:

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

BEISPIEL 4

Sachverhalt:

In der Baulogistik Kommanditgesellschaft (KG) werden versicherungspflichtige Arbeitnehmer beschäftigt. In dieser KG ist die natürliche Person Herr Felix Nougath Komplementär, der mit über 60 Prozent an der Baulogistik Kommanditgesellschaft beteiligt ist. Kommanditist mit einer Beteiligung von 40 Prozent ist Dieter Brose. Auf dem Betriebsgelände der Baulogistik Kommanditgesellschaft befindet sich auch die Kran KG. In dieser Kran KG ist Herr Felix Nougath mit 70 Prozent der Gesellschaftsanteile ebenfalls Komplementär. Die versicherungspflichtigen Arbeitnehmer der Baulogistik Kommanditgesellschaft 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 Nougath. In beiden Gesellschaften handelt es sich demnach bei dem Komplementär um dieselbe natürliche Person (Felix Nougath). Da es sich allerdings um 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 vor allem 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 selbständige 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) vergleichbaren Tätigkeiten unter gleichen Direktiven wie bisher verrichten.

Einer kritischen Prüfung zu unterziehen sind auch mehrere zeitgleich bestehende Arbeits-/ Auftragsverhältnisse mit Ein-Personen-GmbH 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 (vgl. *Beispiel 5*).

BEISPIEL 5

Sachverhalt:

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

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.

1.5 Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung liegt vor, wenn das Arbeitsentgelt regelmäßig im Monat 450 EUR nicht überschreitet. Die wöchentliche Arbeitszeit und die Anzahl der monatlichen Arbeitseinsätze sind dabei unerheblich. Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ist versicherungsfrei in der Arbeitslosen- und Krankenversicherung und nicht versicherungspflichtig in der Pflegeversicherung. In der Rentenversicherung besteht seit dem 1. Januar 2013 an grundsätzlich Versicherungspflicht mit folgenden Besonderheiten:

- Arbeitnehmer, die seit dem 1. Januar 2013 eine geringfügig entlohnte Beschäftigung aufnehmen, haben die Möglichkeit, sich auf Antrag von der Rentenversicherungspflicht befreien zu lassen.
- Arbeitnehmer, die vor dem 1. Januar 2013 eine bis zum 31. Dezember 2012 versicherungsfreie geringfügig entlohnte Beschäftigung aufgenommen haben, bleiben in dieser Beschäftigung versicherungsfrei in der Rentenversicherung, solange die Voraussetzungen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung in der bis zum 31. Dezember 2012 geltenden Fassung (Arbeitsentgelt bis regelmäßig 400 EUR im Monat) vorliegen. Sie haben die Möglichkeit, den Verzicht auf die Versicherungsfreiheit zu erklären.
- Arbeitnehmer, die im Rahmen ihrer vor dem 1. Januar 2013 aufgenommenen geringfügig entlohnten Beschäftigungen auf die Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung verzichtet haben, bleiben rentenversicherungspflichtig ohne die Möglichkeit der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht für die Dauer der Beschäftigung (vgl. *Beispiel 6*).

BEISPIEL 6**Sachverhalt:**

Die familienversicherte Raumpflegerin Cora Doll arbeitet gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 350 EUR und nimmt

- a) bis 31.12.2012
- b) ab 01.01.2015

eine Beschäftigung bei Arbeitgeber Dr. Althoff auf.

Beurteilung:**Zu a):**

Frau Doll ist geringfügig entlohnt beschäftigt, weil das Arbeitsentgelt 450 EUR nicht übersteigt. Es besteht Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung. Der Arbeitgeber Dr. Althoff hat Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung zu zahlen. Die Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung bleibt über den 31. Dezember 2012 hinaus bestehen, solange das Arbeitsentgelt 400 EUR nicht übersteigt.

Personengruppenschlüssel: 109
Beitragsgruppenschlüssel: 6500

Zu b):

Frau Doll ist geringfügig entlohnt beschäftigt, weil das Arbeitsentgelt 450 EUR nicht übersteigt. Es besteht Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. In der Rentenversicherung liegt Versicherungspflicht vor. Der Arbeitgeber Dr. Althoff hat Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung und gemeinsam mit dem Arbeitnehmer Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung zu zahlen.

Personengruppenschlüssel: 109
Beitragsgruppenschlüssel: 6100

In der Rentenversicherung kann Frau Doll alternativ schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht beantragen, sodass sie nicht an der Beitragszahlung zur Rentenversicherung beteiligt wird. Bei einer wirksamen Befreiung von der Rentenversicherungspflicht ab Beschäftigungsbeginn sind in der Rentenversicherung lediglich Pauschalbeiträge vom Arbeitgeber Dr. Althoff zu zahlen.

Personengruppenschlüssel: 109
Beitragsgruppenschlüssel: 6500

1.5.1 Arbeitsentgeltgrenze von 450 EUR

Die Arbeitsentgeltgrenze von 450 EUR gilt bundesweit. Beginnt oder endet eine regelmäßige Beschäftigung im Laufe eines Kalendermonats, gilt für diesen Kalendermonat ebenfalls die Arbeitsentgeltgrenze von 450 EUR. Ist die Beschäftigung auf

weniger als einen Zeitmonat befristet, ist von einem anteiligen Monatswert auszugehen, der

nach der Formel 1 zu ermitteln ist (vgl. Beispiel 7 und 8).

FORMEL 1

$$\frac{450 \text{ EUR} \times \text{Kalendertage}}{30} = \text{anteiliger Monatswert}$$

1 | Geringfügige Beschäftigung

BEISPIEL 7

Sachverhalt:

Die Verkäuferin Regina Müller nimmt am 15. April 2015 eine unbefristete Beschäftigung in einem Supermarkt gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 450 EUR auf, welches 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 EUR auch in diesem Monat. Frau Müller ist geringfügig entlohnt beschäftigt, weil das Arbeitsentgelt 450 EUR nicht übersteigt. Es besteht Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. In der Rentenversicherung liegt Versicherungspflicht vor, von der sich Frau Müller auf Antrag befreien lassen kann.

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

Personengruppenschlüssel: 109
Beitragsgruppenschlüssel: 6100

BEISPIEL 8

Sachverhalt:

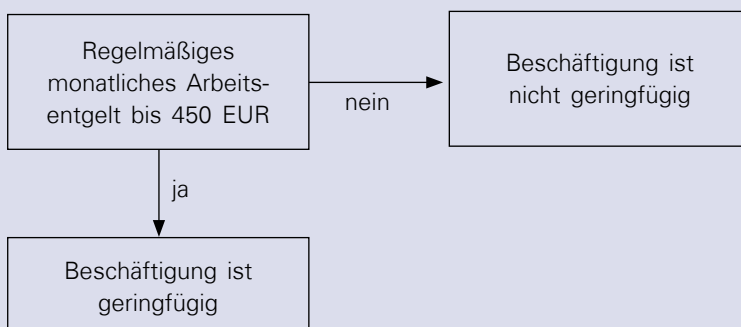
Die Raumpflegerin Jana Bartels erhält ein regelmäßiges Arbeitsentgelt von 470 EUR.

Beurteilung:

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

Personengruppenschlüssel: 101
Beitragsgruppenschlüssel: 1111

SCHEMA 2: GERING ENTLOHNTE BESCHÄFTIGUNG



1.5.2 Ermittlung des Arbeitsentgelts

Bei der 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 (12 Monate) zugrunde zu legen ist. Dabei darf das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt im Durchschnitt einer Jahresbetrachtung 450 EUR nicht übersteigen (maximal 5.400 EUR pro Jahr bei durch-

gehender mindestens 12 Monate dauernder Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt in jedem Monat). Steht bereits zu Beginn der Beschäftigung fest, dass diese nicht durchgehend für mindestens 12 Monate gegen Arbeitsentgelt 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 Einzelab-sprache); insoweit kommt es auf die Höhe des tatsächlich gezahlten Arbeitsentgelts nicht an. Ein arbeitsrechtlich zulässiger schriftlicher Verzicht auf künftig entstehende Arbeitsentgeltansprüche mindert das zu berücksichtigende Arbeitsentgelt.

Ob die für die geringfügig entlohnte Beschäftigung maßgebende Entgeltgrenze regelmäßig im Monat oder nur gelegentlich unter- oder überschritten wird, ist stets bei Beginn der Beschäftigung und erneut bei jeder dauerhaften Veränderung in den Verhältnissen (z.B. Erhöhung oder Reduzierung des Arbeitsentgelts) im Wege einer vorausschauenden Betrachtung zu beurteilen. 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 EUR im Monat durch die vertragliche Reduzierung der Arbeitszeit auf eine Beschäftigung mit einem Arbeitsentgelt bis zu 450 EUR im Monat umgestellt wird, ist der Beschäftigungsabschnitt 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*).

1.5.2.1 Jubiläumszuwendungen

Jubiläumszuwendungen bleiben bei der Ermittlung des Arbeitsentgelts außer Betracht, weil es sich um nicht wiederkehrende Zuwendungen handelt.

1.5.2.2 Schwankendes Arbeitsentgelt

Bei 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 EUR 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 EUR erzielt werden, ist unschädlich für das Vorliegen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung, solange die jährliche Entgeltgrenze von 5.400 EUR nicht überschritten wird.

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. 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 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 (*vgl. Beispiel 10 bis 12*).

1 | Geringfügige Beschäftigung

BEISPIEL 9

Sachverhalt:

Die Büroangestellte Jutta Müller arbeitet gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 900 EUR beim Arbeitgeber Alleskauf. Am 15. April 2015 wird mit Wirkung ab 1. Mai 2015 die Arbeitszeit dauerhaft reduziert, was eine Minderung des monatlichen Arbeitsentgelts auf 420 EUR zur Folge hat.

Beurteilung:

Die Versicherungspflicht in der Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung für die mehr als geringfügig entlohnte Beschäftigung endet am 30. April 2015.

Vom 1. Mai 2015 an beträgt das Arbeitsentgelt regelmäßig nicht mehr als 450 EUR im Monat, sodass Frau 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 Frau Müller auf Antrag befreien lassen kann. Der Arbeitgeber Alleskauf hat ab 1. Mai 2015 Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung und gemeinsam mit Frau Müller Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung zu zahlen.

Ab 1.5.2015:

Personengruppenschlüssel: 109
Beitragsgruppenschlüssel: 6100

BEISPIEL 10

Sachverhalt:

Jürgen Hagedorn erzielt als Mitarbeiter in einem Heizwerk in den Monaten September bis April monatlich 500 EUR und in den Monaten Mai bis August monatlich 375 EUR.

Beurteilung:

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

September bis April	(8 x 500 EUR =)	4.000 EUR
Mai bis August	(4 x 375 EUR =)	<u>1.500 EUR</u>
zusammen		5.500 EUR

Ein Zwölftel dieses Betrages beläuft sich auf (5.500 EUR : 12 =) 458,33 EUR und übersteigt die Arbeitsentgeltgrenze von 450 EUR, sodass Herr Hagedorn versicherungspflichtig zu allen Zweigen in der Sozialversicherung ist.

Personengruppenschlüssel: 101
Beitragsgruppenschlüssel: 1111

BEISPIEL 11**Sachverhalt:**

Claudia Junge erzielt voraussichtlich in den Monaten Mai bis November ein monatliches Arbeitsentgelt von 485 EUR und in den Monaten Dezember bis April eins von 400 EUR.

Beurteilung:

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

Mai bis November	(7 x 485 EUR =)	3.395 EUR
Dezember bis April	(5 x 400 EUR =)	<u>2.000 EUR</u>
		5.395 EUR

Ein Zwölftel dieses Betrages beläuft sich auf (5.395 EUR : 12 =) 449,58 EUR und übersteigt die Arbeitsentgeltgrenze von 450 EUR nicht, sodass Frau Junge versicherungsfrei in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung ist. In der Rentenversicherung liegt Versicherungspflicht vor, von der sich Frau Junge auf Antrag befreien lassen kann.

Personengruppenschlüssel:	109
Beitragsgruppenschlüssel:	6100

BEISPIEL 12**Sachverhalt:**

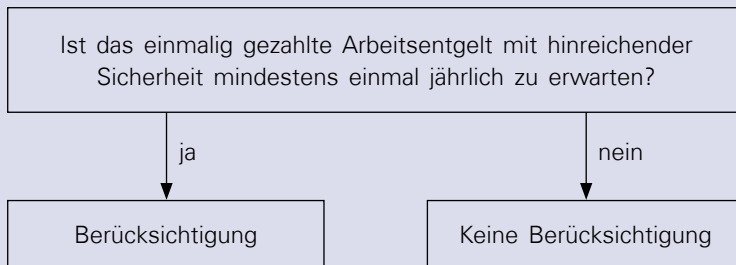
Harald Scholz nahm am 1. April 2015 eine Beschäftigung in Hamburg auf. Der Arbeitgeber schätzte das voraussichtliche Arbeitsentgelt auf 420 EUR monatlich. Am 14. Mai 2015 wurde festgestellt, dass infolge nicht vorhersehbarer Umstände die Höhe des Arbeitsentgelts falsch geschätzt wurde. Tatsächlich wird das Arbeitsentgelt aller Voraussicht nach 480 EUR monatlich betragen.

Beurteilung:

Vom Tage der Feststellung an (14. Mai 2015) liegt keine geringfügig entlohnte Beschäftigung mehr vor. Für die Zeit vom 1. April 2015 – 13. Mai 2015 verbleibt es bei der Geringfügigkeit.

	<u>vom 1.4.– 13.5.2015</u>	<u>ab 14.5.2015</u>
Personengruppenschlüssel:	109	101
Beitragsgruppenschlüssel:	6100	1111

SCHEMA 3: BERÜCKSICHTIGUNG VON EINMALZAHLUNGEN



1.5.3 Einmalige Einnahmen/Sonderzuwendungen

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

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.

rücksichtigt werden (BSG-Urteile vom 23.11.1966 und 23.4.1974).

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 sogenannten leistungsorientierten Bezahlung.

Die Gewährung einer derartigen (nicht mit hinreichender Sicherheit zu erwartenden) Einmalzahlung ist in dem Monat der Zahlung als gelegentliches und unvorhersehbares Überschreiten der Entgeltgrenze zu werten und steht trotz Überschreitung der für ein Jahr maßgebenden Entgeltgrenze von 5.400 EUR dem Fortbestand einer geringfügig entlohnten Beschäftigung nicht entgegen.

BEISPIEL 13

Sachverhalt:

Lara Kraft übt eine Teilzeitbeschäftigung gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 420 EUR im Kaufhaus Schnellkauf aus. Außerdem erhält sie jeweils im Dezember ein ihr vertraglich zugesichertes Weihnachtsgeld in Höhe von 420 EUR.

Monatliches Arbeitsentgelt (420 EUR x 12)	5.040 EUR
Weihnachtsgeld	<u>420 EUR</u>
Summe	5.460 EUR

Beurteilung:

Ein Zwölftel dieses Betrages beläuft sich auf (5.460 EUR : 12 =) 455 EUR und übersteigt die Arbeitsentgeltgrenze von 450 EUR, sodass Lara Kraft 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:

Herausgeber:
BKK Dachverband e. V.
Mauerstraße 85
10117 Berlin

Alle Rechte vorbehalten
BKK ® und das BKK Logo sind registrierte Schutzmar-
ken des BKK Dachverbandes. Nachdruck und Vervielfäl-
tigung nur mit Genehmigung des Herausgebers erlaubt.

Kontakt zum Herausgeber:
E-Mail: betriebservice@bkk-dv.de

Verantwortlicher Redakteur:
Stefan Allary

Diese BKK Extra-Ausgabe ersetzt alle vorangegangenen
BKK Extra zu diesem Thema. Alle Ausführungen sind
nach bestem Wissen und Gewissen erfolgt. Zwischen-
zeitliche Rechtsänderungen können nicht ausgeschlos-
sen werden. Auch können nicht alle Tatbestände be-
rücksichtigt werden.

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr.

Bestellung der Zeitschrift/Verlag:
MBO Verlag GmbH
Feldstiege 100, 48161 Münster

Telefon: 02533/9300-300
Telefax: 02533/9300-35
E-Mail: service@mbo-verlag.com

MBO Verlag GmbH
Feldstiege 100
48161 Münster

Absender

Firma/Name

Straße

PLZ/Ort

Ansprechpartner(-in)

Tel.-Nr.

E-Mail

 Datum, Unterschrift

Alle Preise verstehen sich inkl. MwSt. und zzgl. Versandkosten
Stand der Preisinformationen: 1. November 2014

Wir bestellen:

Exemplare	BKKExtra	Rechtsstand	Einzelpreis
	1 Entgeltfortzahlung	01.07.2012	27,46 EUR
	2 Einmalzahlungen/Sonderzuwendungen	01.05.2014	23,30 EUR
	3 Beschäftigung und Versicherung	01.09.2014	27,46 EUR
	4 Meldeverfahren zur Sozialversicherung	01.03.2012	39,94 EUR
	5 Versicherung der Studenten und Praktikanten	01.11.2012	30,23 EUR
	6 Mutterschutz, Elterngeld, Elternzeit	01.03.2011	23,30 EUR
	7 Kurzarbeitergeld	01.01.2010	23,30 EUR
	8 Mini-Jobs	01.01.2015	39,94 EUR
	9 Reisekosten/Fahrtkosten	01.11.2013	20,94 EUR
	10 Entsendung	01.05.2013	30,23 EUR
	11 Beitragszuschüsse für Beschäftigte	01.01.2014	15,39 EUR
	12 Arbeitsentgelt/Arbeitslohn von A-Z	gepl. Neuauflage 2/2015	Preis auf Anfrage
	13 Betriebsprüfung	01.09.2013	39,94 EUR
	14 Beiträge für versicherungspflichtig Beschäftigte	01.01.2015	27,46 EUR
	16 Betriebliche Altersversorgung	01.07.2014	39,94 EUR
	17 Flexible Arbeitszeitregelungen	01.01.2013	20,94 EUR
	18 Altersteilzeitarbeit	01.09.2011	20,94 EUR
	19 Melde- und Beitragsverfahren der Zahlstellen	01.11.2013	20,94 EUR
	20 Auszubildende einstellen und betreuen	01.03.2014	24,68 EUR
	Leitfaden zum Versicherungs- und Beitragsrecht 2015	01.01.2015	24,68 EUR