

Zusatzinformationen und Hinweise, die für problematische Sachverhalte sensibilisieren sollen.

Fragen Sie in Zweifelsfällen Ihren Steuerberater, Ihr Lohnbüro oder kontaktieren Sie die Minijob-Zentrale www.minijob-zentrale.de.

Übergangsfrist abgelaufen: Mindestlohn gilt ab 1.1.2018 für alle Branchen

Ab 1.1.2018 gilt der flächendeckende gesetzliche Mindestlohn von 8,84 € pro Stunde ausnahmslos in allen Branchen. Durch den Mindestlohn ist die monatliche Arbeitszeit einer geringfügig entlohnten Beschäftigung auf ca. 50 Stunden [50 Std. und 54 Min.] begrenzt.

Aus der jährlichen Entgeltgrenze von 5.400 € ergibt sich eine mögliche Jahresarbeitszeit (einschließlich der auf Feiertage und Urlaubstage entfallenden Zeiten) von 610 Stunden. Nähere Infos im gesonderten Merkblatt „Mindestlohn“.

Kurzfristige Beschäftigung: Die ausgeweiteten Zeitgrenzen gelten voraussichtlich über den 31.12.2018 hinaus

Vorbehaltlich der abschließenden Entscheidung des Gesetzgebers wird die ursprünglich befristete Ausweitung der Zeitgrenzen von 70 Tagen bzw. 3 Monaten über den 31.12.2018 dauerhaft verlängert. Darauf hat sich der Koalitionsausschuss Ende August geeinigt.

Ursprünglich sollten ab 1.1.2019 für kurzfristige Beschäftigungen

wieder die Zeitgrenzen von 2 Monaten bzw. 50 Arbeitstagen pro Kalenderjahr gelten. Dann hätten jahresübergreifende Beschäftigungen am 1.1.2019 neu beurteilt werden müssen, wobei die kürzere Zeitdauer nicht durch Vorbeschäftigungszeiten und die in das Kalenderjahr 2018 fallende Beschäftigungszeit der jahresübergreifenden Beschäftigung hätte überschritten werden dürfen.

Phantomlohnfälle

In der Sozialversicherung gilt das Entstehungsprinzip: Der Beitragsanspruch entsteht nach § 22 Abs. 1 SGB IV, wenn der Arbeitsentgeltanspruch entstanden ist (geschuldetes Entgelt). **Das geschuldete Entgelt ist auch maßgebend für die Frage, ob die Entgeltgrenze einer geringfügig entlohnten Beschäftigung eingehalten wurde.** Geschuldetes Entgelt wird u.a. bestimmt durch: Mindestlohngesetz,

Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen (Gleichbehandlungsgrundsatz), Entgeltfortzahlungsgesetz, Bundesurlaubsgesetz, rechtskräftige Urteile. Dies gilt sowohl in Bezug auf die Höhe des Grundlohns als auch andere Lohnbestandteile wie Zulagen und Zuschläge. Insbesondere müssen nicht tarifgebundene Arbeitgeber als allgemein verbindlich erklärte Tarifverträge beachten. Vgl. Punkt 3.3 bis 3.6

Klarstellung: Stundennachweise auch bei Beschäftigung von Familienangehörigen Pflicht

Sofern enge Familienangehörige (Ehegatten, eingetragene Lebenspartner, Kinder und Eltern des Arbeitgebers) beschäftigt werden, sind diese von der Dokumentationspflicht nach dem MiLoG ausgenommen.

Im Fall einer geringfügigen Beschäftigung („Minijob“ oder kurzfristige Beschäftigung) schreiben jedoch die Geringfügigkeitsrichtlinien vor, Arbeitsstundennachweise zu führen (vgl. Punkt 1 auf Seite 2). Nach den Geringfügigkeitsrichtlinien gehören die Stundennachweise zu den prüfungsrelevanten Entgeltunterlagen; **eine Ausnahme für beschäftigte Familienangehörige besteht hier nicht.**

Stundenaufzeichnungen sind jedoch auch bei mehr als geringfügiger Beschäftigung von Bedeutung. **Beschäftigungen von Familienangehörigen stehen bei Betriebsprüfungen besonders im Fokus.** Um als Arbeitsverhältnis anerkannt zu werden, muss ein Arbeitsvertrag vorliegen, der inhaltlich dem entspricht, was bei Arbeitsverträgen unter Fremden üblich ist. Der Vertrag muss festlegen, an welchen Tagen und zu welchen Stunden die Arbeitsleistung zu erbringen ist.

Insbesondere ist nachzuweisen, dass das Arbeitsverhältnis tatsächlich dem Vertrag entsprechend durchgeführt wird. Bei bestehenden Zweifeln holen Betriebsprüfer zuweilen sogar Informationen von anderen Mitarbeitern ein.

Regelungen für Altersvollrentner durch das „Flexirentengesetz“

Die Druckausgaben der Personalfragebögen werden weiterhin durch das Zusatzblatt Nr. 724-0117 für Bezieher einer Altersvollrente ergänzt. Seit 2017 besteht für **Bezieher einer vorgezogenen Altersvollrente**, die eine Beschäftigung aufnehmen, **Versicherungspflicht in der Rentenversicherung.** Dies gilt auch für geringfügig entlohnte Beschäftigungen. Allerdings können sich Bezieher einer vorgezogenen Altersvollrente wie alle anderen Minijobber von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen.

In mehr als geringfügigen Beschäftigung, also auch **innerhalb der Gleitzone, ist die Befreiung von dieser Versicherungspflicht nicht möglich.** Nach Erreichen der Regelaltersgrenze tritt grds. Versicherungsfreiheit ein. Für bereits am 31.12.2016 bestehende Beschäftigungen bleibt es bei der Rentenversicherungsfreiheit.

Die betroffenen Rentner, insbesondere auch **Bezieher einer Vollrente nach Erreichen der Regelaltersgrenze** sowie nach § 5 Abs. 4 SGB VI rentenversicherungsfreie Versorgungsbezugsempfänger und bisher nicht Rentenversicherte **können jedoch seit 2017 auf ihre Versicherungsfreiheit verzichten, um sich (weitere) Entgeltpunkte zu sichern.** Der Verzicht ist schriftlich dem Arbeitgeber zu erklären; für diese Verzichtserklärung ist Formular Nr. 724-0117 vorgesehen.

Der Verzicht auf die Versicherungsfreiheit ist allerdings nicht möglich in einem bestehenden Minijob, für den zuvor ein Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht gestellt wurde. Umgekehrt kann der Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit nicht durch einen neuen Antrag auf Befreiung rückgängig gemacht werden, er ist für die Dauer der Beschäftigung bindend.

Drei Arten von geringfügiger Beschäftigung:

- geringfügig entlohnte Beschäftigungen im betrieblich/gewerblichen Bereich, mit pauschalen AG-Beiträgen i.H.v. 15 % Renten- und grundsätzlich 13 % Krankenversicherungsbeitrag
- geringfügig entlohnte Beschäftigungen, die ausschließlich in Privathaushalten ausgeübt werden, mit pauschalen AG-Beiträgen i.H.v. 5 % RV- und grundsätzlich 5 % KV-Beitrag
- kurzfristige Beschäftigungen, für die keine Pauschalbeiträge der AG anfallen

Lohnsteuerpauschalierung gesondert zu prüfen

Im Bereich der Lohnsteuer gelten abweichende Kriterien. Für die **geringfügig entlohnte Beschäftigung** gilt zwar eine einheitliche monatliche Entgeltgrenze von 450 €, sowohl im Sozialversicherungsrecht als auch für die Lohnsteuerpauschalierung; im Steuerrecht wird

jedoch keine Zusammenrechnung verschiedener, nebeneinander ausgeübter Beschäftigungen vorgenommen.

Für die Lohnsteuerpauschalierung einer **kurzfristigen Beschäftigung** sind Obergrenzen von durchschnittlich 12 € pro Stunde und 72 € pro Arbeitstag zu beachten (§ 40a Abs. 1 und 3 EStG). Ab 2018 ist darüber hinaus unter bestimmten Voraussetzungen ein sog. „Permanenter Lohnsteuer-Jahresausgleich“ möglich, vgl. Punkt 9.7.

Gleitzonebeschäftigung (450,01 € bis 850 €)

Die Problematik der Gleitzonebeschäftigung liegt im Bereich der Mehrfachbeschäftigung. Bei Beschäftigungsbeginn ist durch den Arbeitgeber zu ermitteln, ob es sich um ein Beschäftigungsverhältnis in der Gleitzone handelt. Hierfür wurde der spezielle Fragebogen mit der Bestell-Nr. 731-0115 konzipiert.

GRUNDSÄTZLICHES VORAB

Der Erklärungsbogen für geringfügig Beschäftigte und der Fragebogen für Beschäftigte in der Gleitzone dienen als Personalfragebögen mit speziellem Bezug zu relevanten sozialversicherungsrechtlichen Tatbeständen. Sie helfen, eine korrekte sozialversicherungsrechtliche Beurteilung der Beschäftigung vorzunehmen. Die Bögen sind jeweils ausschließlich zur internen Verwendung bestimmt, zu den Lohnunterlagen zu nehmen und nicht an die Minijob-Zentrale einzureichen. Das Arbeitgeber-Merkblatt ersetzt nicht das Studium der Geringfügigkeits-Richtlinien, der Versicherungs-, beitrags- und melderechtlichen Behandlung von Beschäftigungsverhältnissen in der Gleitzone und der Richtlinien zur versicherungsrechtlichen Beurteilung von beschäftigten Studenten und Praktikanten.

1. Entgeltunterlagen/Aufzeichnungspflichten:

Die Anforderungen sind in **Abschnitt F der Geringfügigkeits-Richtlinien** festgelegt und betreffen:

- das monatliche Arbeitsentgelt,
 - die Beschäftigungsdauer,
 - die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit und die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden*,
 - die Erklärung des geringfügig entlohnten Beschäftigten über das Vorliegen weiterer Beschäftigungen sowie die Bestätigung, dass dem Arbeitgeber die Aufnahme weiterer Beschäftigungen angezeigt wird,
 - der Bescheid der Minijob-Zentrale/des Rentenversicherungsträgers über die Feststellung von Sozialversicherungspflicht,
 - die schriftliche Erklärung des Beschäftigten über den Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit nach § 5 Abs. 2 Satz 2 SGB VI in der bis zum 31. Dezember 2012 geltenden Fassung bzw. nach § 230 Abs. 8 Satz 2 SGB VI,
 - der Antrag auf Befreiung von der Versicherungspflicht nach § 6 Abs. 1b SGB VI, auf dem der Tag des Eingangs beim Arbeitgeber dokumentiert ist,
 - die schriftliche Meldung an die Minijob-Zentrale über den Eingang eines Antrages auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht nach § 6 Abs. 1b SGB VI bei verspäteter Meldung bzw. Bestandsbeschäftigungen,
 - Bescheide der zuständigen Einzugsstelle über die Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens von Versicherungspflicht,
 - die Bescheinigung A1 für Aushilfsbeschäftigungen von Saisonarbeitskräften aus einem EU-Mitgliedstaat (sowie der Schweiz, Norwegen, Island und Liechtenstein),
 - die Erklärung des Beschäftigten über die Befreiung von der Versicherungspflicht bzw. der Nachweis der Krankenkasse über eine bestehende Familienversicherung.
- **die Aufzeichnungen nach § 17 Abs. 1 MiLoG über Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit der geringfügig Beschäftigten**

Bei **kurzfristigen Beschäftigten** sind den Entgeltunterlagen zusätzlich Nachweise oder Erklärungen beizufügen über

- eventuelle weitere kurzfristige Beschäftigungen im Kalenderjahr vor Beginn der zu beurteilenden Beschäftigung sowie die Bestätigung, dass dem Arbeitgeber die Aufnahme weiterer Beschäftigungen angezeigt wird,
- den Status (z. B. Hausfrau, Schüler, Student, freiwillig Wehrdienstleistender, Bundesfreiwilligendienstleistender, beschäftigungsloser Ausbildung- oder Arbeitsuchender, Rentner) des Beschäftigten

* Stundenaufzeichnungen sind u. a. erforderlich für den Betriebsprüfendienst der Rentenversicherung zur Überprüfbarkeit von Entscheidungen des Arbeitgebers über die Versicherungsfreiheit zur Arbeitslosenversicherung, von beitragsrechtlichen Beurteilungen zu Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeitszuschlägen und der Anwendung des Entstehungsprinzips bei allgemein verbindlichen Tarifverträgen.

Die **Entgeltunterlagen für Beschäftigte in der Gleitzone** sind weiterhin ggf. zu ergänzen durch die Erklärung des Beschäftigten gegenüber dem Arbeitgeber, dass auf die Anwendung der Gleitzoneberechnung in der Rentenversicherung verzichtet wird.

2. Klarstellung in Bezug auf die Mindestbeitragsbemessungsgrundlage der Rentenversicherung [C 3.2.1]

Die monatliche Mindestbeitragsbemessungsgrundlage beträgt 175 €. Bleibt es bei der Rentenversicherungspflicht, muss der geringfügig Beschäftigte seine Pauschalbeiträge zum vollwertigen Rentenversicherungsbeitrag aufstocken und die Differenz zwischen dem Pauschalbeitrag des AG und dem Mindestbeitrag tragen.

Die Mindestbeitragsbemessungsgrundlage für die Berechnung der Rentenversicherungsbeiträge ist nicht zu prüfen, wenn eine rentenversicherungspflichtige (Haupt-)Beschäftigung ausgeübt wird oder Rentenversicherungspflicht aufgrund anderer Tatbestände, wie beispielsweise dem Vorliegen einer rentenversicherungspflichtigen selbständigen Tätigkeit, besteht.

Aus diesem Grund wurden die Statusfragen im „Erklärungsbogen für geringfügig Beschäftigte“ um die Tatbestände der Versicherungspflichtigen Pflegeperson und den Erwerb von Kindererziehungszeiten erweitert sowie die Frage nach selbständiger Tätigkeit gesplittet.

3. Prüfung der Entgeltgrenze/regelmäßiges Arbeitsentgelt

3.1 Klarstellung: Schwankende Entgelte [B 2.2.1.2]

Bei **unvorhersehbar** schwankender Höhe des Arbeitsentgelts und in den Fällen, in denen im Rahmen einer Dauerbeschäftigung saisonbedingt **vorhersehbar** unterschiedliche Arbeitsentgelte erzielt werden, **ist der regelmäßige Betrag** durch Schätzung **bzw. durch eine Durchschnittsberechnung zu ermitteln. Im Rahmen der Schätzung ist es auch zulässig, wenn Arbeitgeber bei ihrer Jahresprognose allein die Einhaltung der jährlichen Geringfügigkeitsgrenze von 5.400 € 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 € erzielt werden, ist unschädlich für das Vorliegen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung, solange die jährliche Entgeltgrenze von 5.400 € nicht überschritten wird.

Dies gilt nicht, wenn der Umfang der Beschäftigung 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 € 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.

3.2 Unvorhersehbares Überschreiten der Entgeltgrenze [B 3.1]

Analog der befristeten Ausdehnung der Zeitgrenzen für kurzfristige Beschäftigungen (vgl. Ziffer 9.1) wurde die **Zeitgrenze für ein vorübergehendes unvorhersehbares Überschreiten der Entgeltgrenze** bei geringfügig entlohnten Beschäftigungen von 2 Monaten auf 3 Monate innerhalb eines Zeitjahres für die Übergangszeit vom 1.1.2015 bis 31.12.2018 angepasst.

3.3 Grundsätzliches: „Geschuldetes“ Arbeitsentgelt

Im Sozialversicherungsrecht gilt das Entstehungsprinzip: Der Beitragsanspruch entsteht nach § 22 Abs. 1 SGB IV, wenn der Arbeitsentgeltanspruch entstanden ist. Ausnahmen vom Entstehungsprinzip bilden lediglich Entgelte im Rahmen flexibler Arbeitszeitregelungen (Zeitguthaben, Wertguthaben) und seit 2003 auch Einmalzahlungen; hierbei werden die Beiträge zur Sozialversicherung bei der Auszahlung fällig. Es wird grundsätzlich auf das Arbeitsentgelt abgestellt, 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 Entgelts nicht an.

Betriebsprüfer kontrollieren insbesondere

- Geltungsbereiche von Tarifverträgen
- Gewährung von tariflich oder gemäß Betriebsvereinbarung den übrigen Arbeitnehmern zustehenden Sonderzahlungen (Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld)

- Urlaubsanspruch bzw. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und an Feiertagen
- tarifliche Bezahlung, auch die Abrechnung von tariflichen Spätarbeits- bzw. Nachtarbeitszuschlägen
- Gleichbehandlung bei Lohnerhöhungen

3.4 Verzichtserklärung auf künftige Entgeltansprüche.

Hinsichtlich laufender Entgeltansprüche, das betrifft tarifliche Mindestlöhne und die Gewährung von tariflichen Spätarbeits- bzw. Nachtarbeitszuschlägen, kann nur ein *arbeitsrechtlich zulässiger* schriftlicher Verzicht auf künftig entstehende Arbeitsentgeltansprüche das zu berücksichtigende Arbeitsentgelt mindern. Hierbei sind die Vorschriften allgemeinverbindlicher Tarifverträge zu beachten; insbesondere dürfen die Vereinbarungen dem Gleichbehandlungsgrundsatz nicht entgegenstehen.

Beachte: Vereinbarungen, die den Anspruch auf Mindestlohn unterschreiten oder seine Geltendmachung beschränken oder ausschließen, sind nach § 3 MiLoG unwirksam.

3.5 Vereinfachte Verzichtserklärung auf künftige Einmalzahlungen.

Ein schriftlicher Verzicht auf künftige Einmalzahlungen *gilt hingegen ungeachtet seiner arbeitsrechtlichen Zulässigkeit*. Nach Abschluss einer Verzichtserklärung sind Einmalzahlungen der Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts nicht mehr zu berücksichtigen.

3.6 Problembereich „Phantomlohn“

Bei der Beurteilung der Frage, ob die maßgebende Entgeltgrenze eingehalten wird, sind die nach Tarifvertrag bzw. Gleichbehandlungsgrundsatz zustehenden Entgelte bzw. -anteile zu berücksichtigen. Ansonsten kann sich im Rahmen einer Betriebsprüfung Versicherungspflicht bzw. allgemeine Versicherungspflicht ergeben und der Arbeitgeber hat Sozialversicherungsbeiträge nachzuentrichten. Es besteht zwar grundsätzlich ein Anspruch gegenüber dem Arbeitnehmer in Bezug auf den Arbeitnehmeranteil. Dieser Anspruch kann aber nur durch Abzug vom Arbeitslohn geltend gemacht werden und zwar ausschließlich bei den drei nachfolgenden Lohn- und Gehaltszahlungen. Nach einem Ausscheiden des Arbeitnehmers ist ein Rückgriff ausgeschlossen. Rechtssicherheit bietet allein eine unter 3.3 genannte Verzichtserklärung.

4. Beginn der Versicherungspflicht einer geringfügig entlohnten Beschäftigung bei nachträglicher Feststellung von Mehrfachbeschäftigungen

Eine für Arbeitgeber bedeutsame Vorschrift ist in § 8 Abs. 2 Satz 3 SGB IV festgelegt, der den Beginn der Versicherungspflicht bei Zusammenrechnung von Beschäftigungen regelt. **Danach tritt die Versicherungspflicht erst mit der Bekanntgabe dieser Feststellung durch die Einzugsstelle oder durch einen Rentenversicherungsträger ein.** Dies betrifft Fälle, in denen ein Sozialversicherungsträger im Nachhinein (z. B. durch Datenabgleich bei der Knappschaft-Bahn-See oder bei der Datenstelle der Rentenversicherungsträger oder im Rahmen einer Betriebsprüfung) die Versicherungspflicht aufgrund Zusammenrechnung feststellt.

Keine generelle Entwarnung

Die vorgenannte Amnestieregelung nicht gilt, wenn der Arbeitgeber vorsätzlich oder grob fahrlässig versäumt hat, den Sachverhalt für die versicherungsrechtliche Beurteilung aufzuklären (§ 8 Abs. 2 Satz 4 SGB IV). In den Geringfügigkeits-Richtlinien heißt es dazu u.a.: „Vorsätzlich werden Sozialversicherungsbeiträge schon dann vorenthalten, wenn der Beitragsschuldner die Beitragspflicht für möglich hielt, die Nichtabführung des Beitrags aber billigend in Kauf nahm. Grobe Fahrlässigkeit liegt z. B. dann vor, wenn der Arbeitgeber nichts unternommen hat, um den Sachverhalt zu ermitteln.“

5. Geringfügig entlohnte Beschäftigung im Privathaushalt

Die Anwendung der ermäßigten pauschalen Beiträge für geringfügig entlohnte Beschäftigungen, die ausschließlich in Privathaushalten ausgeübt werden, setzt voraus, dass es sich um Tätigkeiten handelt, die ansonsten Familienmitglieder ausführen, z. B. Kochen, Putzen, die Betreuung von Kindern, Kranken, alten und pflegebedürftigen Menschen sowie Gartenarbeit („haushaltsnahe Dienstleistungen“).

Für Beschäftigte, die sowohl in den geschäftlichen Räumen als auch im Privathaushalt desselben Arbeitgebers tätig werden, sind jedoch einheitlich die vollen pauschalen Beiträge i.H.v. 15 % Renten- und grundsätzlich 13 % Krankenversicherung zu leisten.

6. Ausschluss einer geringfügigen Beschäftigung [B 2.1.1]

Eine geringfügige Beschäftigung kann nicht bei demselben Arbeitgeber ausgeübt werden, bei dem ein (Haupt-)Beschäftigungsverhältnis besteht. In diesem Fall ist ohne Rücksicht auf die arbeitsvertragliche Gestaltung der Beschäftigungsverhältnisse sozialversicherungsrechtlich von einem einheitlichen Beschäftigungsverhältnis auszugehen, auch wenn es sich um völlig unterschiedliche Tätigkeiten handeln sollte. Dies gilt sogar dann, wenn ein Arbeitgeber mehrere Betriebe hat, da die Sozialversicherung auf die Arbeitgeberidentität abstellt.

Dies gilt gleichermaßen für eine Beschäftigung bei Vorruhestandsgeldbezug bei demselben Arbeitgeber, da Vorruhestandsgeldbezug einem Beschäftigungsverhältnis gleich steht.

7. Pauschale Rentenversicherungsbeiträge des Arbeitgebers für alle Personenkreise

Der Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung ist für alle geringfügig entlohnten Beschäftigten unabhängig vom Status zu leisten; er ist auch zu entrichten, wenn der Arbeitnehmer eigene Pflichtbeiträge aufzubringen hat. Der Pauschalbeitrag ist insbesondere auch zu leisten für Bezieher einer Altersrente, Pensionäre, Ruhestandsbeamte und Bezieher einer berufsständischen Altersversorgung. Für nach § 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI befreite Mitglieder einer berufsständischen Versorgungseinrichtung sind Rentenversicherungsbeiträge an die berufsständische Versorgungseinrichtung zu zahlen.

8. Pauschale Arbeitgeber-Krankenversicherungsbeiträge

Der Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung ist für alle geringfügig entlohnten Beschäftigten, die der gesetzlichen Krankenversicherung zuzurechnen sind, zu leisten. Der Pauschalbeitrag ist nicht zu entrichten, wenn ein Beschäftigter privat krankenversichert ist.

In diesem Zusammenhang ein Warnhinweis und Zitat aus den Geringfügigkeits-Richtlinien: „Die Abwälzung der vom Arbeitgeber zu zahlenden Pauschalbeiträge auf den Arbeitnehmer stellt eine Ordnungswidrigkeit dar und kann mit einer Geldbuße bis zu 5.000 € geahndet werden (§ 249b Satz 3 SGB V und § 172 Abs. 4 SGB VI oder § 276a Abs. 2 SGB VI in Verb. mit § 111 Absätze 2 und 4 SGB IV). Dies gilt selbst dann, wenn die Abwälzung der Pauschalbeiträge mit Duldung des Arbeitnehmers erfolgt, weil solche Vereinbarungen gegen geltendes Recht verstoßen und deshalb nach § 32 SGB I nichtig sind.“

9. Besonderheiten bei der kurzfristigen Beschäftigung

9.1 Zeitgrenze, befristete Ausdehnung bis 31.12.2018 [B 2.3]

Die für die Versicherungsfreiheit kurzfristiger Beschäftigungen maßgebende **Zeitgrenze** wurde im Zusammenhang mit der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns von 50 auf 70 Tage (bzw. 3 statt 2 Monate) erhöht. Diese Ausweitung der Zeitgrenzen gilt befristet bis zum 31.12.2018. Besonderheiten sind insbesondere zu beachten bei den kalenderjahrüberschreitenden kurzfristigen Beschäftigungen 2018/2019. Hierzu sei auf die Geringfügigkeits-Richtlinien vom 12.11.2014 verwiesen. [B 2.5.1 und B 2.5.2]

9.2 Kurzfristige Beschäftigung u. Rahmenvereinbarung [B 2.3]

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt nur dann vor, wenn sie nicht regelmäßig, sondern gelegentlich ausgeübt wird. Hierzu gehören auch Beschäftigungen, die z. B. durch eine längstens für ein Jahr befristete Rahmenvereinbarung mit Arbeitseinsätzen von maximal 70 Arbeitstagen befristet sind. Bei Rahmenvereinbarungen mit wiederholten Arbeitseinsätzen über mehrere Jahre liegt eine gelegentliche kurzfristige Beschäftigung nur dann vor, wenn die einzelnen Arbeitseinsätze *ohne Bestehen einer Abrufbereitschaft unvorhersehbar zu unterschiedlichen Anlässen ohne erkennbaren Rhythmus* an maximal 70 Arbeitstagen im Kalenderjahr erfolgen und der Betrieb des Arbeitgebers nicht strukturell auf den Einsatz solcher Arbeitskräfte ausgerichtet ist. **Wenn die Beschäftigung allerdings**

von vornherein wiederholt über mehrere Jahre hinweg ausgeübt werden soll, also eine hinreichende Vorhersehbarkeit von Dauer und Zeitpunkt der einzelnen Arbeitseinsätze besteht, liegt keine kurzfristige Beschäftigung mehr vor.

9.3 Berufsmäßigkeit

Berufsmäßigkeit kann sich aufgrund des Status des Beschäftigten oder aufgrund seines Erwerbsverhaltens ergeben. Berufsmäßigkeit ist für folgende Personenkreise ohne weitere Prüfung anzunehmen:

- während einer Elternzeit in einer Hauptbeschäftigung,
- während unentgeltlicher Beurlaubung im Rahmen einer Hauptbeschäftigung,
- von ausbildungs- oder arbeitsuchenden Beschäftigungslosen, die bei der Agentur für Arbeit gemeldet sind
- zwischen Schulentlassung bzw. Abschluss des Studiums und Eintritt in das Berufsleben,
- zwischen Schulentlassung und Ableistung eines Bundesfreiwilligendienstes oder freiwilligen Wehrdienstes,
- zwischen Schulentlassung und Ableistung eines freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahres bzw. vergleichbaren Freiwilligendienstes
- auch zwischen einem Freiwilligendienst und einem beabsichtigtem Studium kann sich Berufsmäßigkeit ergeben.

Nicht als berufsmäßig gelten kurzfristige Beschäftigungen, die nur gelegentlich

- neben einer versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung,
- neben freiwilligen Wehrdienst oder Bundesfreiwilligendienst,
- neben einem freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahr bzw. vergleichbaren Freiwilligendienst,
- neben dem Bezug von Vorruhestandsgeld oder einer Rente ausgeübt werden.

Hierzu gehören auch gelegentliche Beschäftigungen zwischen Schulabschluss und anschließendem Studium bzw. anschließender Fachschulausbildung. Die Ausführungen zum Nichtvorliegen der Berufsmäßigkeit werden jedoch ausdrücklich als Orientierungshilfe bezeichnet.

Berufsmäßig wird eine Beschäftigung dann ausgeübt, wenn sie für die in Betracht kommende Person von nicht untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist. In diesem Zusammenhang ist das Erwerbsverhalten des Betroffenen zu untersuchen. **Für die Prüfung der Berufsmäßigkeit sind auch Beschäftigungszeiten im Ausland zu berücksichtigen [B 2.3.3.5]**, wobei allerdings die Höhe des im Ausland erzielten Arbeitsentgelts unerheblich ist. Folglich werden in diesem Zusammenhang auch Beschäftigungszeiten in anderen Staaten mit einem Arbeitsentgelt bis zu 450 € im Monat angerechnet. **Bei der Prüfung der Zeitgrenzen der kurzfristigen Beschäftigung werden Beschäftigungen im Ausland allerdings nicht berücksichtigt [B 2.3.2].**

Berufsmäßigkeit ist anhand von Indizien im jeweiligen Einzelfall bei Beginn der zu beurteilenden Beschäftigung zu klären.

Die richtige Einschätzung ist deshalb wichtig, weil ansonsten Beitragsnachforderungen im Rahmen einer Betriebsprüfung drohen, und zwar ohne Rückgriffsmöglichkeit, vgl. Phantomlohn (Ziffer 3.6).

9.4 Keine pauschalen Arbeitgeberbeiträge

Für kurzfristige Beschäftigungen sind pauschale Versicherungsbeiträge des Arbeitgebers nicht zu zahlen. Dies gilt auch dann, wenn die Voraussetzungen der geringfügig entlohnten Beschäftigung zusätzlich erfüllt sind. Abzuführen sind die Umlagen U1 und U2, Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung und die Insolvenzgeldumlage.

9.5 Abgrenzung von geringfügig entlohnter Beschäftig. [B 2.4]

Während die geringfügig entlohnte Beschäftigung grundsätzlich auf Dauer bzw. regelmäßige Wiederkehr angelegt ist, sieht die kurzfristige Beschäftigung als Grundvoraussetzung einen befristeten Arbeitseinsatz vor. Die beiden Beschäftigungsarten unterscheiden sich somit in erster Linie dadurch, dass eine geringfügig entlohnte Beschäftigung regelmäßig und eine kurzfristige Beschäftigung nur gelegentlich ausgeübt wird. In Abgrenzung gegenüber dem BSG-Urteil vom 7. Mai 2014 (B 12 R 5/12 R) sehen die Geringfügigkeits-Richtlinien vom 12.11.2014 jedoch eine Wahlfreiheit des Arbeitgebers hin-

sichtlich der Einstufung vor, wenn eine auf längstens 3 Monate oder 70 Arbeitstage innerhalb eines Kalenderjahres befristete Beschäftigung vorliegt, deren Arbeitsentgelt die (ggf. anteilige) Arbeitsentgeltgrenze von 450 € im Monat nicht überschreitet.

9.6 Abweichende Kriterien für Pauschalbesteuerung

Die Voraussetzungen für die Lohnsteuerpauschalierung einer kurzfristigen Beschäftigung sind in § 40 a Abs. 1 EStG geregelt, **die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung ist hierbei unerheblich.** Die Möglichkeit der Pauschalbesteuerung entfällt, wenn von Anfang an ein wiederholter Einsatz geplant ist.

Die Pauschalsteuer i.H.v. 25 % ist – zzgl. SolZ und pauschaler Kirchensteuer – im Rahmen der Lohnsteuer-Anmeldung an das Finanzamt zu melden und zu entrichten. Sofern es sich auch um kurzfristige, also versicherungsfreie Beschäftigungen im Sinne der Sozialversicherung handelt, sind die Meldungen zur Sozialversicherung an die „Minijob-Zentrale“ abzugeben, ansonsten an die zuständige Krankenkasse.

9.7 Permanenter Lohnsteuer-Jahresausgleich

Wenn die Voraussetzungen für die Pauschalierung nicht erfüllt sind, ist das Entgelt nach den persönlichen Lohnsteuerabzugsmerkmalen zu versteuern. Ab 2018 ist der permanente Lohnsteuer-Jahresausgleich bei unbeschränkt einkommensteuerpflichtigen Arbeitnehmern unter bestimmten Voraussetzungen zulässig für 24 zusammenhängende Arbeitstage nicht übersteigende Arbeitseinsätze (§ 39b Abs. 2 S. 13 ff. EStG). Es betrifft Nebenbeschäftigungen, die nach Steuerklasse VI besteuert werden. Der permanente Lohnsteuer-Jahresausgleich ist beim Betriebsstättenfinanzamt zu beantragen und setzt weitere Auskunftspflichten des Arbeitnehmers und Dokumentationspflichten des Arbeitgebers voraus; geeignet für größere Veranstaltungen wie etwa Volksfeste. *Informieren Sie sich bei Ihrem Steuerberater.*

10. Kurzhinweise zum Meldeverfahren, Erstattungs- und Umlageverfahren bei geringfügiger Beschäftigung

Für das Beitrags- und Meldewesen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung ist die Knappschaft-Bahn-See „Minijob-Zentrale“ zuständig. Sie ist Einzugsstelle für die Pauschalbeiträge zur Renten- und Krankenversicherung sowie für die „einheitliche Pauschalsteuer“ gem. § 40a Abs. 2 EStG. Für geringfügig Beschäftigte in Privathaushalten werden die Abgaben im Haushaltsscheckverfahren per Einzugsermächtigung vom Konto des Arbeitgebers eingezogen. Die Minijob-Zentrale ist auch für das Ausgleichsverfahren der Arbeitgeberaufwendungen für Entgeltfortzahlung (Erstattungs- und Umlageverfahren) zuständig, unabhängig von der Krankenkassenzugehörigkeit des geringfügig Beschäftigten.

Umlageverfahren 2018:

Die **Umlage U1** für den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen bei Krankheit beträgt **0,9 %** und ist zu zahlen, wenn maximal 30 Mitarbeiter beschäftigt werden. Die **Umlage U2** für den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen bei Mutterschaft, die von allen Arbeitgebern zu zahlen ist, wurde gesenkt und beträgt **0,24 %**.

Unfallversicherung/Insolvenzgeldumlage 2018:

Der Beitrag zur gesetzlichen Unfallversicherung für Minijobs in Privathaushalten beträgt **1,6 %**, im gewerblichen Bereich sind individuelle Beiträge zu zahlen. Die Insolvenzgeldumlage wurde ab dem 1.1.2018 auf **0,06 %** gesenkt. Ausgenommen von der Zahlung der Insolvenzgeldumlage sind Arbeitgeber der öffentlichen Hand und Privathaushalte.

11. Sofortmeldungen in bestimmten Wirtschaftsbereichen

Arbeitgeber in Wirtschaftsbereichen, in denen ein erhöhtes Risiko für Schwarzarbeit und illegale Beschäftigung besteht, müssen zusätzlich eine **Sofortmeldung** spätestens bei Aufnahme der Beschäftigung mit dem Abgabegrund **20 direkt an die Datenstelle der Rentenversicherung (DSRV)** abgeben. Sie ersetzt nicht die Anmeldung zur Sozialversicherung, die weiterhin wie gewohnt an die Einzugsstelle zu übermitteln ist.

Betroffene Branchen sind: Baugewerbe, Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe, Personenbeförderung, Speditions-, Transport- und das damit verbundene Logistikgewerbe, Schaustellergewerbe, Unternehmen der Forstwirtschaft, Gebäudereinigungsgewerbe, Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen beteiligen und die Fleischwirtschaft.