

Übersicht:

- Aufzeichnungspflichten durch das Mindestlohngesetz (MiLoG) und Fälligkeit des Mindestlohns
- Geringfügige Beschäftigungen und Gleitzone
- Klarstellungen der Geringfügigkeits-Richtlinien vom 12.11.2014 (ab Seite 2; durch einen Balken am linken Rand hervorgehoben)
 - befristete Ausdehnung der Zeitgrenzen für kurzfristige Beschäftigungen
 - Jahresprognose für geringfügig entlohnte Beschäftigungen bei schwankenden Entgelten
 - Kurzfristige Beschäftigung und Rahmenvereinbarung
 - Abgrenzung von geringfügig entlohnter Beschäftigung und kurzfristiger Beschäftigung

Aufzeichnungspflichten nach MiLoG

Im Zusammenhang mit der Einführung des flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohns von 8,50 € pro Arbeitsstunde ab 1.1.2015 hat das Mindestlohngesetz (MiLoG) in § 17 Abs. 1 eine detaillierte Aufzeichnungspflicht eingeführt: **Für geringfügig Beschäftigte im gewerblichen Bereich (geringfügig entlohnt Beschäftigte und kurzfristig Beschäftigte) sind Beginn, Dauer und Ende der täglichen Arbeitszeit aufzuzeichnen.** Sie gilt außerdem für alle Beschäftigten in Branchen, in denen ein erhöhtes Risiko für Schwarzarbeit und illegale Beschäftigung besteht (vgl. Nr. 11) und kann auch Beschäftigte in der Gleitzone betreffen. Die Dokumentation muss wöchentlich erfolgen (spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages) und ist vom Beschäftigten zu unterzeichnen; die Aufzeichnungen sind mindestens zwei Jahre aufzubewahren.

Ausgenommen von der Dokumentationspflicht sind beschäftigte enge Familienangehörige (Ehegatten, eingetragene Lebenspartner, Kinder und Eltern des Arbeitgebers).

Fälligkeit des Mindestlohns

Der Mindestlohn muss zum Zeitpunkt der vereinbarten Fälligkeit, spätestens jedoch am letzten Bankarbeitstag des Monats gezahlt werden, der auf dem Monat folgt, in dem die Leistung erbracht wurde. Wenn nichts vereinbart wurde und der Lohn nach Zeitabschnitten zu bemessen ist, wird der Mindestlohn nach Ablauf der einzelnen Zeitabschnitte fällig. Da bei Arbeitsverhältnissen üblicherweise eine monatliche Bemessung erfolgt, ist der Mindestlohn nach Ablauf des Monats, also am Ersten des Folgemonats zu zahlen.

Jegliche Verstöße gegen das MiLoG – Unterschreitung des Mindestlohns; verspätete Zahlung sowie die nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig erfolgte Arbeitszeitaufzeichnung, Aufbewahrung und Vorlage gegenüber den Prüfdiensten – können mit empfindlichen Geldbußen geahndet werden.

Wegen der besonderen Brisanz des Themas sind die wichtigsten Hinweise in einem zusätzlichen AG-Merkblatt „Geringfügige Beschäftigung und Mindestlohn“ zusammengefasst.

Sozialversicherungsrechtlich sind drei Arten von geringfügiger Beschäftigung zu unterscheiden:

- 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

Für die geringfügig entlohnte Beschäftigung gilt eine einheitliche monatliche Entgeltgrenze von 450 €, sowohl im Sozialversicherungsrecht als auch für die Lohnsteuerpauschalierung. Auf die wöchentliche Arbeitszeit und die Höhe des Stundenlohns kommt es dabei auch für die Pauschalbesteuerung der geringfügig entlohnten Beschäftigung gem. § 40a Abs. 2 u. 2a EStG nicht an, **jedoch ergibt sich seit der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns (8,50 € pro Stunde) eine faktische Höchstgrenze von 52 Arbeitsstunden pro Monat.**

Für die Lohnsteuerpauschalierung einer **kurzfristigen Beschäftigung** sind jedoch Obergrenzen von durchschnittlich 12 € pro Stunde und 68 € pro Arbeitstag zu beachten (§ 40a Abs. 1 und 3 EStG). Die Tagesgrenze wurde wegen der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns in 2015 erhöht (8,50 € bei acht Arbeitsstunden täglich = 68 €).

Die Voraussetzungen der Pauschalbesteuerung einer geringfügigen Beschäftigung sind also stets gesondert zu betrachten

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

Geringfügig entlohnte Beschäftigung und Gleitzone

Geringfügig entlohnte Beschäftigung (Entgelt bis 450 €)

Seit 1.1.2013 besteht **grundsätzlich Rentenversicherungspflicht** der geringfügig entlohnten Beschäftigung, den geringfügig Beschäftigten wurde aber ein **Befreiungsrecht** eingeräumt. **Der Antrag muss schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber gestellt werden.**

Der **Befreiungsantrag von der Rentenversicherungspflicht ist in den Erklärungsbogen für geringfügig Beschäftigte integriert**, das Original steht unter www.minijob-zentrale.de zum Download bereit. Dort befindet sich auch eine PDF-Datei für die Erklärung eines geringfügig Beschäftigten zur Aufstockung der Rentenbeiträge in bestehenden Minijobs, die nicht mehr Bestandteil des Erklärungs-bogens ist.

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 (15% bzw. 5%) und dem Mindestbeitrag tragen.

Beschäftigung in der Gleitzone (Entgelt 450,01 € bis 850 €)

Bei Arbeitsentgelten, die innerhalb der Gleitzone liegen, wird der Arbeitnehmerbeitragsanteil von einem fiktiven, geringeren Ausgangswert berechnet. Die Berechnung erfolgt über eine Gleitzoneformel. Die Problematik der Gleitzoneregelung liegt im Bereich der Mehrfachbeschäftigung. Bei Beginn des Arbeitsverhältnisses 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.

Zu diesem Merkblatt:

Wegen der besonderen Wichtigkeit werden einige Hinweise mehrfach genannt. Der Bezug auf die klarstellenden Sachverhalte der Geringfügigkeits-Richtlinien vom 12.11.2014 ist durch die Angabe der entsprechenden Abschnitte in eckigen Klammern [] gekennzeichnet.

Bitte beachten Sie: Alle Merkblätter geben nur Hinweise; sie ersetzen nicht das Studium der Geringfügigkeits-Richtlinien vom 12.11.2014 bzw. der Vorschriften zur Beitragsberechnung bei Mehrfachbeschäftigten in der Gleitzone.

Vorbemerkung

Der Erklärungsbogen für geringfügig Beschäftigte und der Fragebogen für Beschäftigte in der Gleitzone dienen als Personalfragebögen mit speziellem Bezug zu den relevanten sozialversicherungsrechtlichen Tatbeständen. Sie sollen 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. Beide Fragebögen enthalten gezielte Kurzhinweise zu einzelnen Fragepunkten. Das Arbeitgeber-Merkblatt liefert Zusatzinformationen zu Themen, die besonderer Beachtung bedürfen.

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 Saisonarbeitkräften 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 **kurzfristig 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 Ausbildungs- 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 wird grundsätzlich auf das Arbeitsentgelt abgestellt, 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.

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 Problemkreis „Phantomlohn“

Hinsichtlich der Einmalzahlungen wurde 2003 durch die Änderung des § 22 Abs. 1 SGB IV festgelegt, dass Beitragsansprüche der Versicherungsträger bei einmalig gezahltem Arbeitsentgelt entstehen, sobald dieses ausgezahlt worden ist. Diese Regelung hat jedoch in der Praxis keine Auswirkung.

Bei der Beurteilung der Frage, ob die maßgebende Entgeltgrenze überschritten wird, sind bei untertariflicher Bezahlung auch die nach Tarifvertrag zustehenden Sonderzahlungen zu berücksichtigen. Sofern dies nicht geschieht, kann sich im Nachhinein (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 Geringfügigkeitsrichtlinien 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 entlohnt 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 entlohnt 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 2014/2015 und 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 dem 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 Geringfügigkeitsricht-

linien vom 12.11.2014 jedoch eine Wahlfreiheit des Arbeitgebers hinsichtlich 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

An die abweichenden Vorgaben des Lohnsteuerrechts in Bezug auf Pauschalierungsmöglichkeit bei kurzfristigen Beschäftigungen sei nochmals erinnert:

„Eine kurzfristige Beschäftigung gem. § 40 a Abs. 1 EStG liegt vor, wenn der Arbeitnehmer bei dem Arbeitgeber gelegentlich, nicht regelmäßig wiederkehrend beschäftigt wird, die Dauer der Beschäftigung 18 zusammenhängende Arbeitstage und der Lohn 12 € je Std. nicht übersteigt. Zusätzlich gilt eine Verdienstgrenze von durchschnittlich 68 € je Arbeitstag, es sei denn die Beschäftigung wird zu einem unvorhersehbaren Zeitpunkt sofort erforderlich. Die Pauschsteuer 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.

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 Pauschsteuer“ gem. § 40a Abs. 2 EStG. Für geringfügig Beschäftigte in Privathaushalten werden die Abgaben im Haushaltsscheckverfahren per Einzugsermächtigung vom Konto des Arbeitgebers eingezogen. Die Knappschaft-Bahn-See ist auch für das Ausgleichsverfahren der Arbeitgeberaufwendungen für Entgeltfortzahlung (Erstattungs- und Umlageverfahren) zuständig, unabhängig von der Krankenkassenzugehörigkeit des geringfügig Beschäftigten.

Umlageverfahren:

Die **Umlage U1** für den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen bei Krankheit beträgt **1,0 %** 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, beträgt **0,3 %**.

Unfallversicherung/ Insolvenzgeldumlage:

Die Entgeltmeldungen umfassen auch Angaben, die für die Unfallversicherung relevant sind. 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 1.1.2016 auf **0,12 %** 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. Betroffen 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.