

## Geringfügige Beschäftigung

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung liegt nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV vor, wenn das Arbeitsentgelt regelmäßig im Monat 603,00 EUR nicht überschreitet. Die wöchentliche Arbeitszeit spielt dabei grundsätzlich keine Rolle. Die Arbeitszeit muss jedoch vertraglich vereinbart sein.

Beginnt oder endet die Beschäftigung im Laufe eines Monats, gilt für diesen Monat ebenfalls die Arbeitsentgeltgrenze von 603 €. Ist die Beschäftigung auf weniger als einen Zeitmonat befristet, ist von einem anteiligen Monatswert auszugehen (603 € × Kalendertage des Beschäftigungsverhältnisses: 30).

Die Arbeitszeit ist für die Geringfügigkeit grundsätzlich nicht mehr von Bedeutung, gleichwohl verlangen die Sozialversicherungsträger in ihren Geringfügigkeits-Richtlinien nach wie vor einen Nachweis über die regelmäßige Arbeitszeit und die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden, und zwar aus folgenden Gründen:

Für die Prüfung der 603-Euro-Grenze kommt es nicht auf das tatsächlich gezahlte Arbeitsentgelt, sondern auf das Arbeitsentgelt an, auf das ein Rechtsanspruch besteht. Denn das im Sozialversicherungsrecht geltende sog. Entstehungsprinzip stellt auf den **Anspruch auf Arbeitsentgelt** ab (wohingegen das im Lohnsteuerrecht geltende Zuflussprinzip allein an die tatsächliche Auszahlung des Arbeitslohns anknüpft). Das Zuflussprinzip gilt zwar auch im Sozialversicherungsrecht, allerdings **nur für einmalige Zuwendungen**. Für **laufenden Arbeitslohn** gilt nach wie vor das sog. Entstehungsprinzip. Dies hat das Bundessozialgericht in mehreren Revisionsverfahren ausdrücklich bestätigt. In dem entschiedenen Fall beschäftigte der Arbeitgeber Aushilfskräfte mit einem Stundenlohn, der ein monatliches Arbeitsentgelt unter der Geringfügigkeitsgrenze von (derzeit 520 €) ergab. Im Rahmen einer Betriebsprüfung wurde festgestellt, dass die Arbeitnehmer nach Tarifverträgen, die für allgemeinverbindlich erklärt waren, **Anspruch auf einen höheren Stundenlohn** hatten und dadurch die monatliche Geringfügigkeitsgrenze überschritten war. Das Bundessozialgericht hat in diesen Fällen die Anwendung des Entstehungsprinzips ausdrücklich bestätigt und ausführlich begründet. Hiermit relativiert sich der Wegfall der 15-Stunden-Wochengrenze in der Praxis. Denn anhand der nach wie vor geforderten Aufzeichnung der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden kann der Prüfer feststellen, ob der nach tarifvertraglichen oder arbeitsrechtlichen Bestimmungen ggf. geschuldete Arbeitslohn zu einem Überschreiten der 603-Euro-Grenze führt. Damit würde Versicherungspflicht eintreten, was zu erheblichen Beitragsnachforderungen führen kann. Hierauf sollte der Arbeitgeber bei der Gestaltung der Arbeitsverträge für seine Mini-Jobs achten.

Ob die Grenze von 603 € überschritten wird, hängt von der Höhe des "**regelmäßigen**" monatlichen Arbeitsentgelts ab. Dabei ist mindestens auf das Arbeitsentgelt abzustellen, auf das der Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch hat (z. B. aufgrund eines Tarifvertrags, einer Betriebsvereinbarung oder einer Einzelabsprache); insoweit kommt es auf die Höhe des tatsächlich gezahlten Arbeitsentgelts nicht an. Ein

arbeitsrechtlich zulässiger schriftlicher Verzicht auf künftig entstehende Arbeitsentgeltansprüche mindert das zu berücksichtigende Arbeitsentgelt.

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 603 € nicht übersteigen (maximal 7236 € pro Jahr bei durchgehender 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.

Die Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts ist **vorausschauend** bei Beginn der Beschäftigung bzw. erneut bei jeder dauerhaften Veränderung in den Verhältnissen vorzunehmen. Stellen Arbeitgeber aus abrechnungstechnischen Gründen stets zu Beginn eines jeden Kalenderjahres eine erneute vorausschauende Betrachtung zur Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts an, bestehen hiergegen 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 603 € im Monat durch die vertragliche Reduzierung der Arbeitszeit auf eine Beschäftigung mit einem Arbeitsentgelt bis zu 603 € 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.

**Einmalige Einnahmen**, deren Gewährung mit hinreichender Sicherheit (z. B. aufgrund eines für allgemein verbindlich erklärten Tarifvertrags oder aufgrund Gewohnheitsrechts wegen betrieblicher Übung) mindestens einmal jährlich zu erwarten ist, sind bei der Ermittlung des Arbeitsentgelts zu berücksichtigen. Der Arbeitgeber muss also insbesondere bei der Zahlung von Urlaubs- und Weihnachtsgeld bereits im Laufe des Kalenderjahrs **vorausblickend** darauf achten, dass die 556-Euro-Grenze nicht überschritten wird.

### **Gelegentliches Überschreiten der 603-Euro-Grenze**

Überschreitet das Arbeitsentgelt regelmäßig 603 €, so tritt ab dem Tag des Überschreitens Versicherungspflicht ein. Für die zurückliegende Zeit verbleibt es bei der Versicherungsfreiheit.

Solange sie nicht über die Verdienstgrenze von 7236 € liegen, können Minijobber in einzelnen Monaten wegen eines schwankenden Verdienstes auch mehr als 603 € verdienen. Im Durchschnitt dürfen sie aber nicht mehr als 603 € verdienen, denn nur dann liegt ein Minijob vor.

Minijobber dürfen bis zu 2 Kalendermonate auch die Verdienstgrenze übertreten, auch wenn sie dabei die Jahresverdienstgrenze in Höhe von 7236 € überschreiten.

Es dürfen allerdings in diesen beiden Monaten das Doppelte der Verdienstgrenze, also 1206 €, nicht überstiegen werden.

Voraussetzung ist hier allerdings, dass die Überschreitung ungeplant ist, z.B. Krankheitsvertretung. Urlaub ist geplant und deshalb zählt eine Urlaubsvertretung leider nicht dazu.

Außerdem ist nach den Geringfügigkeits-Richtlinien der Sozialversicherungsträger Folgendes zu beachten:

Sofern im **unmittelbaren Anschluss** an eine geringfügig entlohnte (Dauer-)Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber eine auf längstens zwei Monate befristete Beschäftigung mit einem Arbeitsentgelt von mehr als 603 € vereinbart wird, ist von der widerlegbaren Vermutung auszugehen, dass es sich um die Fortsetzung der bisherigen (Dauer-)Beschäftigung handelt mit der Folge, dass vom Zeitpunkt der Vereinbarung der befristeten Beschäftigung an die Arbeitsentgeltgrenze überschritten wird und damit Versicherungspflicht eintritt. Dies gilt umso mehr, wenn sich an die befristete Beschäftigung wiederum unmittelbar eine - für sich betrachtet - geringfügig entlohnte Beschäftigung anschließt.

In den Fällen, in denen die Arbeitsentgeltgrenze von 603 € infolge einer **rückwirkenden Erhöhung des Arbeitsentgelts** überschritten wird, tritt Versicherungspflicht mit dem Tage ein, an dem der Anspruch auf das erhöhte Arbeitsentgelt entstanden ist (z. B. Tag des Abschlusses eines Tarifvertrags); für die zurückliegende Zeit verbleibt es bei der Versicherungsfreiheit. Allerdings sind in diesen Fällen für das nachgezahlte Arbeitsentgelt Pauschalbeiträge (auch von dem 603 € übersteigenden Betrag) zu zahlen.

## **Auswirkungen von steuerfreiem und pauschal versteuertem Arbeitslohn auf die 603-Euro-Grenze**

### **a) Steuerfreier Arbeitslohn**

Bei der Prüfung der 603-Euro-Grenze bleibt steuerfreier Arbeitslohn außer Betracht, wenn die Steuerfreiheit auch Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung auslöst. Bei der Prüfung der 603-Euro-Grenze bleiben somit z. B. außer Betracht:

- o **steuer- und beitragsfreier** Arbeitslohn (z. B. Kindergartenzuschüsse, Rabattfreibetrag in Höhe von 1080 € jährlich, Sachbezüge bis zu 50 € monatlich, Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit);
- o **Beiträge zu Direktversicherungen**, Pensionskassen und Pensionsfonds, die nach § 3 Nr. 63 Satz 1 und 2 EStG steuerfrei und damit auch beitragsfrei sind;
- o die **steuer- und beitragsfreie Übungsleiterpauschale** in Höhe von 275 € monatlich (**3300 € jährlich**);

- steuer- und beitragsfreie Einnahmen aus ehrenamtlicher Tätigkeit in Höhe von 960 € jährlich;
- steuer- und beitragsfreie Aufwendungen des Arbeitgebers für die Gesundheitsförderung seiner Arbeitnehmer in Höhe von 600 € jährlich.

## **b) Pauschal versteuerter Arbeitslohn**

Bei der Prüfung der 603-Euro-Grenze bleibt pauschal besteufter Arbeitslohn außer Betracht, wenn die Pauschalierung Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung auslöst. Bei der Prüfung der 603-Euro-Grenze bleiben somit außer Betracht:

- **Fahrkostenzuschüsse** zu den Aufwendungen des Arbeitnehmers für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte, soweit sie **pauschal mit 15 % versteuert** werden oder steuerfrei sind;
- **Job-Tickets** für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte, soweit sie pauschal mit 15 % versteuert werden;
- **Beiträge zu Direktversicherungen** (sog. Altverträge) **und Gruppenunfallversicherungen, die pauschal mit 20 % versteuert** werden. Pauschal versteuerte Beiträge zu Direktversicherungen und Gruppenunfallversicherungen bleiben bei der Prüfung der sozialversicherungsrechtlichen Geringfügigkeitsgrenze außer Betracht, wenn die Pauschalversteuerung mit 20 % Beitragsfreiheit auslöst. Dies ist der Fall, wenn die Direktversicherungs- oder Gruppenunfallversicherungsbeiträge zusätzlich zum Arbeitslohn oder ausschließlich aus Einmalzahlungen geleistet werden;
- die Übereignung von **Personal-Computern** und die Arbeitgeberzuschüsse zu **Internetnutzung**, soweit zulässigerweise eine Pauschalierung der Lohnsteuer mit **25 %** erfolgt, weil diese Pauschalierung mit 25 % Beitragsfreiheit auslöst;
- steuerpflichtige Zuwendungen bei **Betriebsveranstaltungen**, soweit zulässigerweise eine Pauschalierung mit **25 %** erfolgt, weil diese Pauschalierung mit 25 % Beitragsfreiheit auslöst;
- bei einer Pauschalierung der Lohnsteuer mit 25 % für steuerpflichtige **Reisekostenvergütungen, Erholungsbeihilfen** und **Kantinenessen** gilt das Gleiche.

## **Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung in Höhe von 13 %**

Der Arbeitgeber einer geringfügig entlohnten Beschäftigung hat für Versicherte, die in dieser Beschäftigung versicherungsfrei oder nicht versicherungspflichtig sind, einen Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung von 13 % des Arbeitsentgelts aus dieser Beschäftigung zu zahlen.

Voraussetzung für die Zahlung des Pauschalbeitrags von 13 % ist also, dass der geringfügig Beschäftigte in der **gesetzlichen Krankenversicherung** versichert ist (z. B. im Rahmen der Familienversicherung, als Rentner, Student oder Arbeitsloser, freiwillige Versicherung).

Für geringfügig Beschäftigte, die privat oder gar nicht krankenversichert sind, fällt kein Pauschalbeitrag an.

Weitere Voraussetzung für die Zahlung des Pauschalbeitrags zur Krankenversicherung ist, dass der Arbeitnehmer in der geringfügig entlohnten Beschäftigung krankenversicherungsfrei oder nicht krankenversicherungspflichtig ist. Der Pauschalbeitrag kommt demzufolge entweder dann in Betracht, wenn die Versicherungsfreiheit auf den Regelungen für die geringfügig entlohnten Beschäftigungen beruht oder aus anderen Gründen Krankenversicherungsfreiheit besteht. Der Pauschalbeitrag ist deshalb auch für nach § 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB V wegen **Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze** krankenversicherungsfreie Arbeitnehmer, für nach § 6 Abs. 1 Nr. 2 SGB V krankenversicherungsfreie **Beamte** sowie für nach § 6 Abs. 1 Nr. 3 SGB V krankenversicherungsfreie **Werkstudenten** zu zahlen, die daneben eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ausüben und gesetzlich krankenversichert sind. Für Werkstudenten fällt der Pauschalbeitrag dann nicht an, wenn sie mehr als geringfügig entlohnt beschäftigt werden, also mehr als 400 € monatlich verdienen (z. B. im Rahmen der sog. 20-Stunden-Regelung).

#### **Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung in Höhe von 15 %**

Der Arbeitgeber einer geringfügig entlohnten Beschäftigung hat einen Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung von 15 % des Arbeitsentgelts aus dieser Beschäftigung zu zahlen. Voraussetzung für die Zahlung des Pauschalbeitrages ist, dass der geringfügig Beschäftigte

- o nach der Bestandsregelung des § 230 Abs. 3 SGB VI weiterhin nach den bisherigen Voraussetzungen versicherungsfrei ist
- o von der Rentenversicherungspflicht befreit oder
- o nach § 5 Abs. 4 SGB VI (z. B. als Bezieher einer Vollrente wegen Alters oder als Beamtenpensionär) rentenversicherungsfrei ist.

Dem Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung in Höhe von 15 % kommt große Bedeutung zu, da an diesen Pauschalbeitrag die 2 %ige Pauschalsteuer anknüpft, die für einen 603-Euro-Job gezahlt werden muss. Ob der Arbeitnehmer neben dem 15 %igen Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung auch noch einen Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung in Höhe von 13 % zahlen muss, ist für die 2 %ige Pauschalsteuer ohne Bedeutung.

Anknüpfungspunkt für den Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung in Höhe von 15 % ist also allein die Ausübung eines geringfügig entlohnten **versicherungsfreien** Beschäftigungsverhältnisses.

Deshalb fällt auch für Beamte, die neben ihrer Beamtentätigkeit einen 603-Euro-Job ausüben, im Normalfall der Pauschalbeitrag an, da in der Rentenversicherung grundsätzlich Versicherungspflicht besteht.

## Befreiung von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung

### Allgemeines

Arbeitnehmer in einer geringfügig entlohnten Beschäftigung sind seit Januar 2013 grundsätzlich Rentenversicherungspflichtig und erwerben somit die vollen Leistungsansprüche in der Rentenversicherung.

Sofern ein Arbeitnehmer aufgrund einer nach dem 31.12.2012 aufgenommenen geringfügig entlohnten Beschäftigung in der Rentenversicherung versicherungspflichtig wird, kann er sich von der eingetretenen Versicherungspflicht auf Antrag befreien lassen. Der Befreiungsantrag ist beim Arbeitgeber schriftlich zu stellen. Der Antrag kann bei mehreren, gleichzeitig ausgeübten Beschäftigungen **nur einheitlich** (bei allen Arbeitgebern) gestellt werden. Er ist für die Dauer aller Beschäftigungen bindend und kann daher nicht widerrufen werden.

Kein Befreiungsrecht steht außerdem

- Personen, die im Rahmen **betrieblicher Berufsausbildung** tätig sind
- Personen, die Dienst nach dem **Jugendfreiwilligendienstgesetz** oder dem **Bundesfreiwilligendienstgesetz** leisten
- Personen in Einrichtungen der **Jugendhilfe**
- **Auszubildenden in außerbetrieblichen Einrichtungen**
- Mitgliedern **geistlicher Genossenschaften**
- Teilnehmern einer **stufenweisen Wiedereingliederung** zu.

Die oben genannte Befreiungsmöglichkeit besteht auch nicht für Personen, die aufgrund der Neuregelung in einer bereits am 31.12.2012 bestehenden Beschäftigung mit einem Entgelt zwischen 400,01 und 450 € ab 1.1.2013 versicherungspflichtig werden. Diese Einschränkung galt bis 31.12.2014.

Bei einer Befreiung ist grundsätzlich ein Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung zu zahlen.

Die Befreiung wirkt bei Vorliegen der Voraussetzungen rückwirkend vom Beginn des Monats, in dem der Antrag des Arbeitnehmers beim Arbeitgeber eingegangen ist. Dies gilt dann, wenn der Arbeitgeber den Befreiungsantrag spätestens innerhalb von sechs Wochen nach Erhalt, gemeldet und die Einzugsstelle nicht innerhalb eines Monats nach Eingang der Meldung widersprochen hat.

Bei mehreren geringfügigen Beschäftigungen, bei denen trotz Zusammenrechnung der Arbeitsentgelte die monatliche Grenze von 603 € nicht überschritten wird, kann der Antrag **nur einheitlich** für alle Beschäftigungsverhältnisse erfolgen.

Hat der Arbeitnehmer keinen Antrag gestellt, so ist der volle Beitrag zur Rentenversicherung zu zahlen. Der volle Beitrag zur Rentenversicherung beträgt ab 1.1.2018 18,6 %.

Der Arbeitgeber hat hiervon einen Arbeitgeberanteil von 15 % des aus der geringfügig entlohnten Beschäftigung erzielten tatsächlichen Arbeitsentgelts zu tragen. Der Arbeitnehmer stockt den Restbeitrag also um  $(18,6 \% - 15,0 \% =) 3,6 \%$  auf. Bei geringfügig entlohnten Beschäftigungsverhältnissen in privaten Haushalten, für die der Arbeitgeber einen Arbeitgeberanteil von 5 % bezahlt, beträgt der Aufstockungsbetrag des Arbeitnehmers  $(18,6 \% - 5,0 \% =) 13,6 \%$ .

Für diejenigen **Arbeitnehmer**, die auf die Rentenversicherungspflicht verzichtet haben oder von ihr befreit sind, gilt bei niedrigerem Entgelt eine **Mindestbeitragsbemessungsgrundlage** von **175 €** monatlich. Das bedeutet, dass als Rentenversicherungsbeitrag derzeit mindestens ein Betrag von  $(18,6 \% \text{ von } 175 \text{ €} =) 32,55 \text{ €}$  zu zahlen ist.

### **Zusammenrechnung von mehreren geringfügig entlohnten Beschäftigungsverhältnissen**

Werden mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen bei verschiedenen Arbeitgebern nebeneinander ausgeübt, dann sind für die versicherungsrechtliche Beurteilung in allen Versicherungszweigen (auch in der Arbeitslosenversicherung) die Arbeitsentgelte aus den einzelnen Beschäftigungen zusammenzurechnen.

Eine Zusammenrechnung ist nicht vorzunehmen, wenn eine geringfügig entlohnte Beschäftigung mit einer kurzfristigen Beschäftigung zusammentrifft.

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV liegt bei mehreren nebeneinander ausgeübten Minijobs vor, solange die zusammengerechneten Arbeitsentgelte aus allen Beschäftigungsverhältnissen 603 € im Monat nicht übersteigen. Jeder Arbeitgeber hat in diesem Fall Pauschalbeiträge zur Rentenversicherung und ggf. auch zur Krankenversicherung sowie die 2 %ige Pauschalsteuer zu zahlen.

Übersteigen die zusammengerechneten Arbeitsentgelte die monatliche 603-Euro-Grenze, so tritt Sozialversicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung ein. In der Rentenversicherung besteht für jede einzelne Beschäftigung grundsätzlich Versicherungspflicht. Eine Steuerpauschalierung mit 2 % ist nicht möglich.

### **Arbeitsvertrag für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse**

Nach dem sog. Nachweisgesetz muss der Arbeitgeber bei Teilzeitkräften spätestens einen Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen **schriftlich niederlegen, unterschreiben und aushändigen**. Eine Ausnahme besteht nur für eine Aushilfstätigkeit von höchstens **einem** Monat. Bei geringfügig entlohnten Beschäftigungsverhältnissen muss ein Hinweis aufgenommen werden, dass die Möglichkeit zur Befreiung von der Rentenversicherungspflicht besteht. Eine Änderung wesentlicher Vertragsbedingungen muss spätestens einen Monat nach der Änderung schriftlich mitgeteilt werden. Die Pflicht zur schriftlichen Mitteilung der Vertragsbedingungen entfällt nur dann, wenn ein **schriftlicher**

**Arbeitsvertrag** vorhanden ist, der die erforderlichen Angaben enthält. Es empfiehlt sich deshalb, in allen Fällen einen schriftlichen Arbeitsvertrag abzuschließen.