

Geringfügige Beschäftigungen

Inhalt	
1.	Allgemeines 1
1.1	Rentenversicherungspflicht 1
2.	Geringfügig entlohnte Beschäftigungen 2
2.1	Regelmäßiges Entgelt 2
2.2	Steuerfreie Einnahmen 3
2.3	Schwankendes Entgelt 3
2.4	Mehrfachbeschäftigungen 3
2.5	Besonderheiten in der Krankenversicherung 4
2.6	Überschreiten der Grenzwerte 6
3.	Kurzfristige Beschäftigungen 6
3.1	Wahl der Zeitgrenze 6
3.2	Überschreiten der Zeitgrenze 6
3.3	Dauerarbeitsverhältnis 7
3.4	Zusammenrechnung von Beschäftigungen 7
3.5	Berufsmäßige Beschäftigung 7
4.	Beiträge 10
5.	Einzugsstelle 10
6.	Leistungen 10
7.	Meldungen zur Sozialversicherung 10

Die sozialversicherungsrechtlichen Regelungen für die geringfügig Beschäftigten sind umfangreich und kompliziert.

Mit diesem Beratungsblatt, **Suchnummer 2031418**, geben wir Ihnen einen Überblick über die geltende Rechtslage. Viele Beispiele und eine Reihe von Entscheidungshilfen machen Ihnen die Regelungen transparent.

Ergeben sich darüber hinaus noch Fragen, stehen Ihnen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Ihrem Fachzentrum Mitgliedschaft und Beiträge gern für Auskünfte und Beratung zur Verfügung.

Freundliche Grüße
Ihr TK-Firmenkundenservice

1. Allgemeines

Arbeitnehmer, die gegen Entgelt beschäftigt sind, unterliegen grundsätzlich der Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.

Ausgenommen hiervon sind die sogenannten geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse. Hier besteht in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung keine Versicherungspflicht.

Geringfügige Beschäftigung

Eine Beschäftigung kann geringfügig sein

- wegen des geringen monatlichen Arbeitsentgelts – sogenannte geringfügig entlohnte Beschäftigung oder auch Minijob –
- oder wegen ihrer kurzen Dauer – sogenannte kurzfristige Beschäftigung.

Für einige Beschäftigungsverhältnisse gelten die Sonderregelungen zur Versicherungsfreiheit wegen Geringfügigkeit aber nicht. Dies sind beispielsweise Beschäftigungen

- im Rahmen der betrieblichen Berufsausbildung, wie zum Beispiel Ausbildungen und Praktika,
- im Rahmen eines freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahres,
- aufgrund einer stufenweisen Wiedereingliederung in das Erwerbsleben.

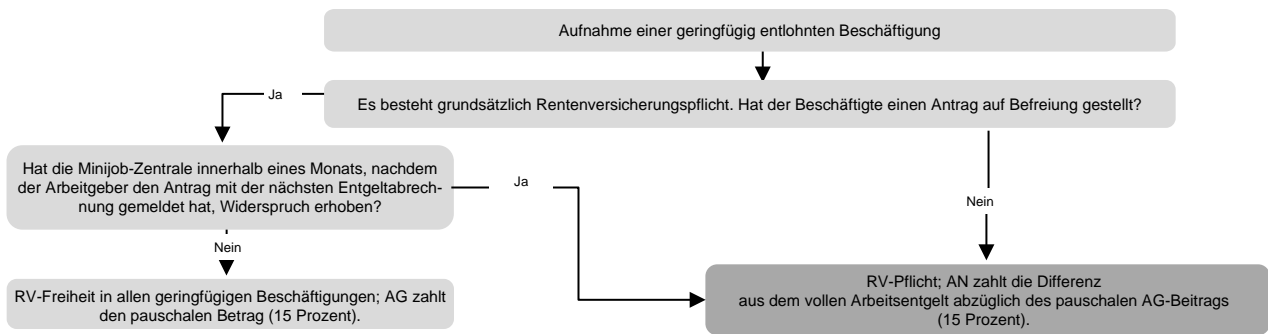
Übt ein Beschäftigter bei demselben Arbeitgeber gleichzeitig mehrere Beschäftigungen aus, so gelten diese ohne Rücksicht auf die arbeitsvertragliche Gestaltung als ein einheitliches Beschäftigungsverhältnis.

1.1 Rentenversicherungspflicht

Seit dem 1. Januar 2013 sind geringfügig entlohnte Beschäftigte grundsätzlich rentenversicherungspflichtig, können sich aber auf Antrag von der Pflicht befreien lassen. Diesen schriftlichen Antrag reichen die Beschäftigten beim Arbeitgeber ein. Er gilt einheitlich für alle geringfügigen Beschäftigungen und ist für die Dauer der Beschäftigung bindend.

Als Arbeitgeber melden Sie den Antrag mit der nächsten Entgeltabrechnung an die Minijob-Zentrale. Erfolgt innerhalb eines Monats kein Widerspruch, ist die Befreiung erteilt. Nehmen Sie den Befreiungsantrag zu den Lohnunterlagen und vermerken Sie den Tag des Eingangs darauf.

Abbildung 1 – Rentenversicherung (RV)



2. Geringfügig entlohnte Beschäftigungen

Diese Teilzeit- und Aushilfsbeschäftigungen sind versicherungsfrei, wenn das monatliche Entgelt regelmäßig nicht mehr als 450 EUR beträgt.

Die wöchentliche Arbeitszeit ist für die Beurteilung der Geringfügigkeit grundsätzlich unerheblich.

Beispiel 1

wöchentliche Arbeitszeit 10 Stunden
 monatliches Entgelt 450 EUR

Erläuterung

Die Entgeltgrenze wird nicht überschritten. Die Beschäftigung ist geringfügig entlohnt und damit versicherungsfrei in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. In der Rentenversicherung besteht Versicherungspflicht. Die Höhe der wöchentlichen Arbeitszeit ist unerheblich.

Die 450-EUR-Grenze gilt auch, wenn die Beschäftigung innerhalb eines Monats beginnt oder endet.

2.1 Regelmäßiges Entgelt

Um zu beurteilen, ob das Entgelt die Geringfügigkeitsgrenze von 450 EUR monatlich überschreitet, ist jeweils das **regelmäßige Arbeitsentgelt entscheidend**. Dazu gehören neben dem laufenden Monatsentgelt auch einmalig gezahlte Entgelte, die der Mitarbeiter mit hinreichender Sicherheit mindestens einmal jährlich erwarten kann.

Dies ist zum Beispiel der Fall bei Weihnachtsgeld, das Sie aufgrund des Arbeitsvertrages oder eines aus der Vergangenheit resultierenden "Gewohnheitsrechts" zahlen. Dabei berücksichtigen Sie auch Zahlungen, die dem Arbeitnehmer beispielsweise aufgrund eines Tarifvertrages (auch eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages) zustehen, selbst wenn er sie nicht erhält. **Ausnahme: Der Arbeitnehmer hat im Voraus rechtswirksam auf diese Zahlung verzichtet.**

Wenn das laufende Arbeitsentgelt zusammen mit den Sonderzahlungen die (jährliche) Geringfügigkeitsgrenze übersteigt, besteht Versicherungspflicht. Dies gilt dann nicht nur für den Monat, in dem die Sonderzahlung erfolgt ist, sondern für das gesamte Beschäftigungsverhältnis.

Sie sollten daher bei der Beurteilung der geringfügigen Beschäftigung Einmalzahlungen stets berücksichtigen.

Beispiel 2

monatliches Entgelt 430,00 EUR
 Weihnachtsgeld 350,00 EUR

Berechnung

430 EUR x 12 =	5.160,00 EUR
	+ 350,00 EUR
zusammen	5.510,00 EUR
geteilt durch 12 =	459,17 EUR

Erläuterung

Die Entgeltgrenze wird überschritten. Die Beschäftigung ist nicht geringfügig entlohnt und damit versicherungspflichtig in allen Zweigen der Sozialversicherung.

Die vorausschauende Betrachtung erfolgt für ein Zeitjahr. Eine neue Beurteilung ist zu Beginn eines Kalenderjahres zulässig.

2.2 Steuerfreie Einnahmen

Steuerfreie Einnahmen rechnen Sie auf das Arbeitsentgelt nicht an. Dies können beispielsweise steuerfreie Fahrkostenzuschüsse, steuerfreie Rabatte oder Reisekostenersatz sein.

2.3 Schwankendes Entgelt

Schwankt die Höhe des Arbeitsentgelts, müssen Sie das in der Zukunft zu erwartende Entgelt ermitteln. Dazu rechnen Sie alle voraussichtlichen Bezüge des kommenden Jahres zusammen und teilen das Ergebnis durch zwölf, so dass sich daraus der monatliche Durchschnittswert ergibt. Stellt sich später heraus, dass die Schätzung unzutreffend war, bleibt die versicherungsrechtliche Beurteilung für die Vergangenheit bestehen. Eine Korrektur erfolgt nur für die Zukunft.

2.4 Mehrfachbeschäftigungen

Übt ein Arbeitnehmer mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen bei verschiedenen Arbeitgebern nebeneinander aus, dann rechnen Sie die Arbeitsentgelte zusammen, um die Geringfügigkeit zu prüfen. Wird durch die Zusammenrechnung die Entgeltgrenze überschritten, besteht Versicherungspflicht.

Beispiel 3

Arbeitgeber A	200 EUR
Arbeitgeber B	220 EUR
zusammen	420 EUR

Erläuterung

Beide Beschäftigungen sind zusammengerechnet geringfügig entlohnt und damit versicherungsfrei in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. In der Rentenversicherung besteht Versicherungspflicht.

Beispiel 4

Arbeitgeber A	260 EUR
Arbeitgeber B	240 EUR
zusammen	500 EUR

Erläuterung

Durch die Zusammenrechnung wird die Entgeltgrenze überschritten. Beide Beschäftigungen sind nicht geringfügig entlohnt und damit versicherungspflichtig in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.

Die Zusammenrechnung erfolgt auch mit einer Hauptbeschäftigung, allerdings bleibt eine neben einer Hauptbeschäftigung ausgeübte geringfügig entlohnte Beschäftigung versicherungsfrei in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. Das hat zur Folge, dass ein Arbeitnehmer neben einer versicherungspflichtigen Beschäftigung lediglich einen in diesen Zweigen versicherungsfreien Minijob ausüben kann. Jede weitere – für sich allein betrachtet –

geringfügig entlohnte Beschäftigung wird durch die Zusammenrechnung mit der Hauptbeschäftigung versicherungspflichtig. Ausgenommen hiervon sind lediglich Personen, die in ihrer Hauptbeschäftigung nicht versicherungspflichtig sind (zum Beispiel Beamte, Selbstständige, versicherungsfreie Angestellte). In der Rentenversicherung besteht generell Versicherungspflicht.

Hinweis

In der Arbeitslosenversicherung erfolgt keine Zusammenrechnung von geringfügig entlohnten und nicht geringfügig entlohnten Beschäftigungen.

Eine Zusammenrechnung mit einer kurzfristigen Beschäftigung erfolgt nicht. Der Mitarbeiter kann beide geringfügigen Beschäftigungen nebeneinander ausüben, ohne versicherungspflichtig in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung zu werden.

Beispiel 5

Arbeitgeber A	500 EUR
Arbeitgeber B	160 EUR

Erläuterung

Beschäftigung A ist bereits für sich allein betrachtet versicherungspflichtig in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.

Da nur ein Minijob nebenher ausgeübt wird, erfolgt keine Zusammenrechnung mit der Hauptbeschäftigung. B ist daher geringfügig entlohnt und bleibt versicherungsfrei in der Kranken-, Pflege-, und Arbeitslosenversicherung. In der Rentenversicherung besteht Versicherungspflicht.

Beispiel 6

Arbeitgeber A	600 EUR
Arbeitgeber B	160 EUR
Arbeitgeber C	140 EUR

Erläuterung

Beschäftigung A ist für sich allein betrachtet versicherungspflichtig in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung, da die Entgeltgrenze überschritten wird.

Der zuerst aufgenommene Minijob B bleibt versicherungsfrei in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. In der Rentenversicherung besteht Versicherungspflicht.

Beschäftigung C wird mit der Hauptbeschäftigung zusammengerechnet und ist damit versicherungspflichtig in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung. In der Arbeitslosenversicherung erfolgt keine Zusammenrechnung.

2.5 Besonderheiten in der Krankenversicherung

Arbeitnehmer, die neben einer Hauptbeschäftigung eine zweite geringfügig entlohnte Beschäftigung aufnehmen und die dadurch mit ihrem (gesamten) Entgelt die Jahresarbeitsentgeltgrenze überschreiten, werden zunächst auch in dieser geringfügig entlohnten Beschäftigung krankenversicherungspflichtig. Überschreiten beide Entgelte zusammen die Jahresarbeitsentgeltgrenze, kann aber zum Ende des Kalenderjahres Versicherungsfreiheit eintreten, wenn auch die Grenze des kommenden Jahres voraussichtlich überschritten wird. Die zuerst aufgenommene geringfügige Beschäftigung ist versicherungsfrei und bleibt daher unberücksichtigt.

Jahresarbeitsentgeltgrenze 2020

62.550 EUR

Beispiel 7

Arbeitgeber A	4.800 EUR
Arbeitgeber B (ab 1.5.)	300 EUR
Arbeitgeber C (ab 1.7.)	400 EUR

Erläuterung

In der Beschäftigung A besteht Krankenversicherungspflicht. Durch die Aufnahme der Beschäftigung B ändert sich nichts, da der Arbeitgeber diese als einzige geringfügige Beschäftigung neben einer Hauptbeschäftigung ausübt. Beschäftigung B bleibt unberücksichtigt.

Durch Aufnahme von Beschäftigung C wird die Jahresarbeitsentgeltgrenze überschritten, denn diese rechnen Sie mit der Hauptbeschäftigung und dem ersten Nebenjob zusammen - insgesamt ergibt sich ein Entgelt von 5.500 EUR monatlich bzw. 66.000 EUR jährlich. Die Krankenversicherungspflicht endet mit Ablauf des Jahres, wenn auch die Grenze des Folgejahres überschritten wird.

Die Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge sind daher für die Beschäftigungen A und C bis maximal zur Beitragsbemessungsgrenze in der Kranken- und Pflegeversicherung zu zahlen.

Hinweis

In der Rentenversicherung sind alle Beschäftigungen versicherungspflichtig, in der Arbeitslosenversicherung ist Beschäftigung A versicherungspflichtig, C dagegen versicherungsfrei. Bei einem Beschäftigten, der bereits in der Hauptbeschäftigung wegen Überschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze krankenversicherungsfrei ist, ist auch eine nebenher aufgenommene geringfügig entlohnte Beschäftigung krankenversicherungsfrei.

Beispiel 8

Arbeitgeber A	5.300 EUR
Arbeitgeber B (ab 1.5.)	300 EUR
Arbeitgeber C (ab 1.7.)	400 EUR

Erläuterung

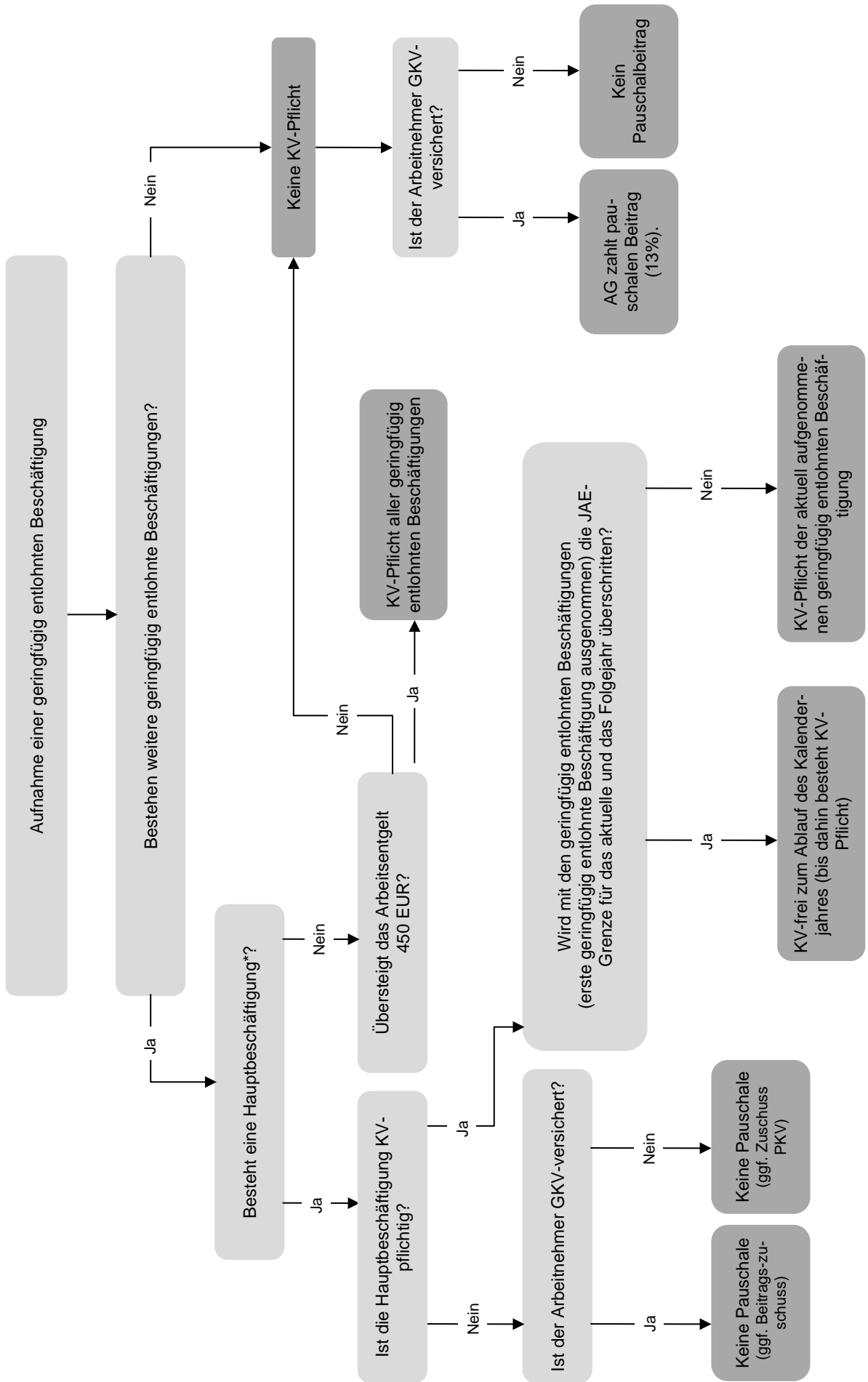
In der Beschäftigung A wird die Jahresarbeitsentgeltgrenze überschritten. Es besteht Krankenversicherungsfreiheit. Durch die Aufnahme der Beschäftigung B ändert sich nichts, da diese als einzige geringfügige Beschäftigung neben einer Hauptbeschäftigung ausgeübt wird. Sie bleibt unberücksichtigt.

Beschäftigung C ist auch krankenversicherungsfrei, weil der Arbeitnehmer schon mit Beschäftigung A die Jahresarbeitsentgeltgrenze überschreitet.

Hinweis

In der Rentenversicherung sind alle Beschäftigungen versicherungspflichtig, in der Arbeitslosenversicherung ist Beschäftigung A versicherungspflichtig, C dagegen versicherungsfrei.

Abbildung 2 – Krankenversicherung (KV)



* Unter einer Hauptbeschäftigung ist eine Beschäftigung zu verstehen, die die Geringfügigkeitsgrenze für sich allein betrachtet überschreitet.

2.6 Überschreiten der Grenzwerte

Erhöht sich das gezahlte Entgelt und wird die Geringfügigkeitsgrenze überschritten, so tritt vom Tag des Überschreitens an Versicherungspflicht ein. Für die Vergangenheit bleibt es bei der Versicherungsfreiheit.

Beispiel 9

Beschäftigung ab 1.6.	430 EUR
Gehaltserhöhung ab 1.9.	480 EUR

Erläuterung

Die Beschäftigung ist vom 1.6. bis 31.8. geringfügig entlohnt und damit versicherungsfrei in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. In der Rentenversicherung besteht Versicherungspflicht. Ab 1.9. besteht Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung.

Überschreitet der Arbeitnehmer die Geringfügigkeitsgrenze nur gelegentlich und unvorhergesehen, führt dies nicht zur Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. Dabei darf er die Grenze insgesamt nicht mehr als drei Monate innerhalb eines Jahres überschreiten.

Beispiel 10

Beschäftigung ab 1.4.	450 EUR
zusätzliche Krankheitsvertretung 1.9. - 19.10.	600 EUR

Erläuterung

Die Überschreitung der Zeitgrenze umfasste nicht mehr als drei Monate und war nicht vorhersehbar. Die Beschäftigung ist weiterhin geringfügig entlohnt.

3. Kurzfristige Beschäftigungen

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt vor, wenn die Beschäftigung im Laufe eines Kalenderjahres seit ihrem Beginn von vornherein auf nicht mehr als

- drei Monate **oder**
- insgesamt 70 Arbeitstage befristet ist
- **und** die Beschäftigung nicht berufsmäßig ausgeübt wird.

Die Befristung kann sich aus dem Arbeitsvertrag oder aus der Eigenart der Beschäftigung ergeben – zum Beispiel beim Ernteeinsatz. Ein Probearbeitsverhältnis ist nicht als befristete Beschäftigung anzusehen.

Beispiel 11

Beschäftigung eines Schülers (Ferienjob)	1.7. - 15.8.
monatliches Entgelt	600 EUR

Erläuterung

Das Beschäftigungsverhältnis ist kurzfristig und somit versicherungsfrei.

Wenn die Beschäftigung unbefristet ist oder ihre Dauer von vornherein nicht feststeht, besteht in jedem Fall Versicherungspflicht.

Beispiel 12

unbefristete Beschäftigung beendet zum	ab 1.7. 31.7.
monatliches Entgelt	1.500 EUR

Erläuterung

Das Beschäftigungsverhältnis war nicht von vornherein befristet und ist daher nicht kurzfristig. Somit besteht Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.

Eine nachträgliche Festlegung beziehungsweise Änderung ist nicht möglich.

Im Gegensatz zu geringfügig entlohnten Beschäftigungen spielt bei kurzfristigen Beschäftigungen die Höhe der Arbeitsentgelte keine Rolle, wenn Sie die Versicherungsfreiheit beurteilen.

3.1 Wahl der Zeitgrenze

Welche Zeitgrenze Sie wählen – drei Monate oder 70 Arbeitstage –, hängt davon ab, wie lange der Arbeitnehmer pro Woche arbeitet. Den Drei-Monats-Zeitraum verwenden Sie für die Beurteilung der Kurzfristigkeit nur dann, wenn der Mitarbeiter die Beschäftigung an mindestens fünf Tagen in der Woche ausübt. Bei Beschäftigungen von regelmäßig weniger als fünf Tagen in der Woche ziehen Sie die Grenze von 70 Arbeitstagen heran.

3.2 Überschreiten der Zeitgrenze

Überschreitet eine kurzfristige Beschäftigung entgegen der ursprünglichen Erwartung die Zeitgrenze, tritt vom Tag des Überschreitens Versicherungspflicht ein. Stellt sich schon im Laufe der Beschäftigung heraus, dass die Grenze überschritten wird, **so beginnt die Versicherungspflicht bereits mit dem Tag, an dem das Überschreiten der Grenze erkennbar wird.**

Beispiel 13

Beschäftigung einer Hausfrau als Urlaubsvertretung	1.7. - 31.8.
monatliches Entgelt	1.500 EUR

Verlängerung ab 1.9., da die vertretene Mitarbeiterin nach dem Urlaub arbeitsunfähig krank ist.

Erläuterung

Das Beschäftigungsverhältnis ist kurzfristig und somit versicherungsfrei bis zum 31.8. Die Beschäftigung war von vornherein befristet, die Verlängerung

vorher nicht absehbar. Ab 1.9. besteht Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.

Beispiel 14

Beschäftigung einer Hausfrau
als Urlaubsvertretung 1.7. - 31.8.
monatliches Entgelt 1.500 EUR

Die Verlängerung ab 1.9. (unbefristet) wird bereits am 5.8. vereinbart, da die vertretene Mitarbeiterin gekündigt hat.

Erläuterung

Das Beschäftigungsverhältnis ist kurzfristig und somit versicherungsfrei bis zum 4.8. Bereits am 5.8. stand fest, dass die Zeitgrenze überschritten wird. Von diesem Tag an tritt Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung ein.

3.3 Dauerarbeitsverhältnis

Eine Besonderheit gilt bei einer Beschäftigung, die im Rahmen eines Dauerarbeitsverhältnisses ausgeübt wird, oder bei regelmäßig wiederkehrenden Arbeitsverhältnissen, die im Laufe eines Kalenderjahres 70 Arbeitstage aber nicht überschreiten (zum Beispiel sogenannte Ultimoaushilfen). Eine solche Beschäftigung gilt nicht als kurzfristig und kann nur versicherungsfrei bleiben, wenn sie geringfügig entlohnt ist.

Beispiel 15

Beschäftigung einer Hausfrau
als Ultimoaushilfe
monatliches Entgelt 500 EUR

Arbeitszeit jeweils die letzten vier Tage eines Monats = 48 Tage jährlich (acht Stunden täglich).

Erläuterung

Das Beschäftigungsverhältnis ist auf Dauer ausgelegt und daher – obwohl die Grenze von 70 Arbeitstagen eingehalten wird – nicht kurzfristig. Die Beschäftigung ist auch nicht geringfügig entlohnt, da die Einkommensgrenze überschritten wird.

Es besteht Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.

3.4 Zusammenrechnung von Beschäftigungen

Übt ein Mitarbeiter mehrere kurzfristige Beschäftigungen nacheinander aus, kommt es darauf an, ob alle Beschäftigungen zusammen die Zeitgrenze überschreiten. Hat der Beschäftigte im Laufe eines Kalenderjahres also mehr als insgesamt 70 Arbeitstage oder drei Monate (beziehungsweise 90 Kalendertage) gearbeitet, besteht Versicherungspflicht.

Beispiel 16

Beschäftigung A	2.1. - 23.1.	16 Tage
Beschäftigung B	2.2. - 20.3.	35 Tage
Beschäftigung C	1.4. - 5.6.	43 Tage
zusammen		94 Tage

Alle Beschäftigungen waren befristet, ausgeübt an fünf Tagen (40 Stunden) wöchentlich; das monatliche Entgelt betrug jeweils 1.500 EUR.

Erläuterung

A und B sind kurzfristig und versicherungsfrei. Beschäftigung C wird – zusammen mit den beiden vorherigen Beschäftigungen – an insgesamt 94 Kalendertagen ausgeübt. Damit ist die Zeitgrenze von 90 Kalendertagen (drei Monaten) überschritten.

Beschäftigung C ist nicht kurzfristig und somit von Beginn an versicherungspflichtig in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.

3.5 Berufsmäßige Beschäftigung

Eine kurzfristige Beschäftigung kann – trotz Vorliegen aller Voraussetzungen – dann nicht versicherungsfrei sein, wenn sie berufsmäßig ausgeübt wird. Dies ist der Fall, wenn sie für den Arbeitnehmer nicht von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist.

Berufsmäßigkeit liegt zum Beispiel vor, wenn die Beschäftigungszeiten im Laufe eines Jahres insgesamt drei Monate oder 70 Arbeitstage überschreiten. Wenn Sie die Berufsmäßigkeit prüfen, berücksichtigen Sie nicht nur kurzfristige, sondern alle Beschäftigungszeiten, die mehr als nur geringfügig entlohnt sind. Eine parallel ausgeübte Hauptbeschäftigung zählt dabei nicht mit.

Beispiel 17

Beschäftigung A	1.5. - 10.8.
Beschäftigung B	1.9. - 25.9.

Beide Beschäftigungen waren befristet, ausgeübt an fünf Tagen (40 Stunden) wöchentlich; monatliches Entgelt 1.500 EUR.

Erläuterung

A ist weder kurzfristig noch geringfügig, sondern versicherungspflichtig in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.

B ist kurzfristig. Der Beschäftigte war aber im Laufe des Kalenderjahres insgesamt mehr als drei Monate beschäftigt und übt die Beschäftigung B daher berufsmäßig aus. Es besteht Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.

Bei bestimmten Personen wird unterstellt, dass eine Beschäftigung berufsmäßig ist, sofern keine geringfügig entlohnte Beschäftigung vorliegt. Dies ist der Fall bei Personen,

- die Leistungen von der Arbeitsagentur erhalten oder dort als Arbeitsuchende gemeldet sind.
- die während des Erziehungsurlaubs oder eines unbezahlten Urlaubs kurzfristig arbeiten.

Bei Personen, die aus dem Berufsleben ausgeschieden sind, können nur Beschäftigungszeiten nach dem Ausscheiden angerechnet werden. Dies ist zum Beispiel bei Rentnern und Hausfrauen der Fall.

Beispiel 18

Beschäftigung A	seit Jahren - 31.5.
Altersrentner	ab 1.6.
Beschäftigung B	1.8. - 30.8.

(befristet, Entgelt 750 EUR)

Erläuterung

Beschäftigung B ist kurzfristig. Da der Beschäftigte aus dem Erwerbsleben ausgeschieden ist, werden Zeiten vor dem 1.6. nicht angerechnet. Es besteht Versicherungsfreiheit.

Bei Abiturienten, die noch nicht in das Erwerbsleben eingetreten sind, ist für die Frage der Berufsmäßigkeit entscheidend, ob für die nahe Zukunft eine Erwerbstätigkeit vorgesehen ist. Soll sich an die Schulausbildung ein Studium anschließen, besteht während einer zwischenzeitlich ausgeübten kurzfristigen Beschäftigung keine Berufsmäßigkeit und somit Versicherungsfreiheit.

Beispiel 19

Schulende (Abitur)	31.7.
Beginn Studium	1.10.
Beschäftigung	1.8. - 25.9.

(befristet, Entgelt 750 EUR)

Erläuterung

Die Beschäftigung ist kurzfristig. Sie wird nicht berufsmäßig ausgeübt und ist somit versicherungsfrei.

Folgt aber dem Schulbesuch eine Berufsausbildung, gilt der Arbeitnehmer bereits zur Zeit des befristeten Arbeitsverhältnisses als berufsmäßig beschäftigt und unterliegt damit der Versicherungspflicht.

Ein sogenanntes duales Studium wird einer Ausbildung gleichgestellt. Eine kurzfristige Beschäftigung zwischen Schulende und dem Beginn eines dualen Studiengangs ist daher ebenfalls versicherungspflichtig.

Beispiel 20

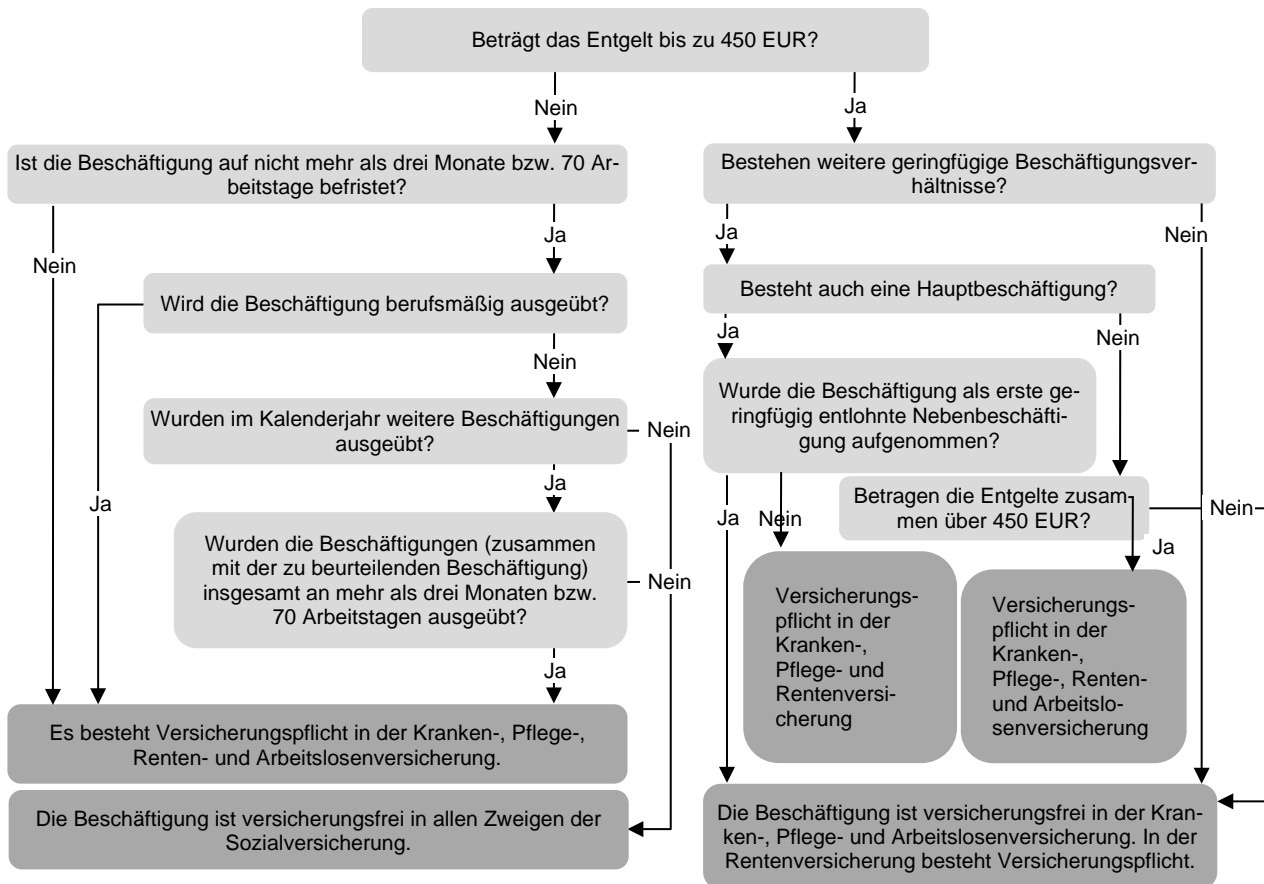
Schulende	31.7.
Berufsausbildung ab	1.10.
Beschäftigung	1.8. - 25.9.

(befristet, Entgelt 750 EUR)

Erläuterung

Die Beschäftigung ist zwar kurzfristig, sie wird aber berufsmäßig ausgeübt. Es besteht Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.

Abbildung 4 – Versicherungspflicht oder -freiheit?



4. Beiträge

Bei kurzfristigen Beschäftigungen fallen keine Beiträge an.

Für geringfügig entlohnte Beschäftigungen, die versicherungsfrei sind, müssen Sie als Arbeitgeber pauschalierte Beiträge zur Kranken- und Rentenversicherung zahlen.

Die Beitragssätze betragen:

- 13 Prozent zur Krankenversicherung
- 15 Prozent zur Rentenversicherung

Lässt sich der geringfügig Beschäftigte nicht von der Rentenversicherungspflicht befreien, zahlt er die Differenz von 3,6 Prozent zum einheitlichen Beitragssatz der Rentenversicherung (2020: 18,6 Prozent) selbst.

Abweichend davon betragen die Beitragssätze für Angestellte in Privathaushalten

- 5 Prozent zur Krankenversicherung,
- 5 Prozent zur Rentenversicherung.

Berechnungsbasis ist das Entgelt aus der geringfügigen Beschäftigung. Diese Beiträge tragen Sie als Arbeitgeber allein.

Eine Ausnahme besteht in der Krankenversicherung: Ist der Arbeitnehmer nicht in der gesetzlichen Krankenversicherung (weder als Mitglied noch als Familienangehöriger) versichert, so entfällt der pauschale Beitrag von 13 Prozent.

Bitte beachten Sie die besonderen Regelungen zur Beitragsberechnung bei Beschäftigungen im sogenannten Übergangsbereich. Wir haben hierzu in einem gesonderten Beratungsblatt Informationen für Sie zusammengestellt. Dieses finden Sie unter firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2031420.

5. Einzugsstelle

Für geringfügig Beschäftigte ist die Einzugsstelle nicht die Krankenkasse des Beschäftigten, sondern einheitlich die Minijob-Zentrale der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See. Für den Beitragsnachweis Ihrer geringfügig Beschäftigten gibt es einen gesonderten Datensatz. Dieser enthält auch die Pauschalsteuer, die Sie zusammen mit den Beiträgen an die Minijob-Zentrale abführen.

Besteht keine Versicherungsfreiheit – zum Beispiel wegen der Zusammenrechnung mit einer Hauptbeschäftigung –, so ziehen Sie auch für die geringfügig entlohnte Beschäftigung die üblichen Beitragssätze heran. In diesen Fällen ist die jeweilige Krankenkasse des Beschäftigten die Einzugsstelle.

Service

Wir haben zwei Fragebögen entwickelt, mit denen Sie von Ihren geringfügig Beschäftigten die Angaben erfragen können, die Sie zur Beurteilung der Versicherungs- und Beitragspflicht benötigen. Sie finden die Vordrucke für geringfügig entlohnte und kurzfristige Beschäftigungen unter firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2037938.

6. Leistungen

Eine eigenständige Mitgliedschaft und damit Leistungsansprüche entstehen in der Krankenversicherung durch die Zahlung pauschaler Beiträge für geringfügig entlohnte Beschäftigungen nicht.

7. Meldungen zur Sozialversicherung

Auch für geringfügig Beschäftigte – sowohl bei Minijobs als auch bei kurzfristigen Beschäftigungen – gilt im Wesentlichen das übliche Meldeverfahren. Folglich sind auch für diesen Personenkreis An- und Abmeldungen, sonstige Meldungen und Jahresmeldungen zu erstatten.

Bei geringfügig entlohnnten Beschäftigungen ist – wie bei Versicherungspflichtigen – auch das Entgelt zu melden.

Wichtig!

Zuständig für Beiträge und Meldungen der geringfügig Beschäftigten ist nicht die Krankenkasse des Arbeitnehmers, sondern immer die Minijob-Zentrale der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See.

Minijob-Zentrale
45115 Essen

Telefon 03 55 - 29 02-707 99
Fax 02 01 - 384 97 97 97
Mail minijob@minijob-zentrale.de

Geringfügig entlohnte Beschäftigte, die – zum Beispiel wegen einer Hauptbeschäftigung – versicherungspflichtig sind, melden Sie bitte mit dem Personengruppenschlüssel "101".

Personengruppenschlüssel

Es gelten folgende Personengruppenschlüssel:

101	sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ohne besondere Merkmale
109	geringfügig entlohnte Beschäftigung
110	kurzfristige Beschäftigung

Übersicht über einige Personenkreise (Beispiele)

Sachverhalt	KV	RV	ALV
1. A: Hauptbeschäftigung B: geringfügig entlohnte Beschäftigung	vers.pflichtig vers.frei (13 % pauschal)	vers.pflichtig vers.pflichtig	vers.pflichtig vers.frei
2. A: Hauptbeschäftigung B: geringfügig entlohnte Beschäftigung	freiw. (GKV) vers.frei (13 % pauschal)	vers.pflichtig vers.pflichtig	vers.pflichtig vers.frei
3. A: geringf. entlohnt (200 EUR) B: geringf. entlohnt (260 EUR)	vers.pflichtig vers.pflichtig	vers.pflichtig vers.pflichtig	vers.pflichtig vers.pflichtig
4. A: Beamter B: geringfügig entlohnte Beschäftigung	PKV vers.frei (kein Pauschalbeitrag)	vers.frei vers.pflichtig	vers.frei vers.frei
5. A: Selbstständig B: geringfügig entlohnte Beschäftigung	freiw. (GKV) vers.frei (13 % pauschal)	– vers.pflichtig	– vers.frei
6. A: Student B: geringfügig entlohnte Beschäftigung	GKV ¹⁾ vers.frei (13 % pauschal)	– vers.pflichtig	– vers.frei
7. A: Student B: mehr als geringf. entlohnt, aber unter 20 Std./Woche	GKV ^{1) 2)} vers.frei (kein Pauschalbeitrag)	– vers.pflichtig	– ²⁾ vers.frei
8. A: Altersvollrentner vor Erreichen der Regelaltersgrenze GKV ¹⁾ B: geringfügig entlohnte Beschäftigung	– vers.frei (13 % pauschal)	– vers.pflichtig	– vers.frei
9. A: Altersvollrentner nach Erreichen der Regelaltersrente B: geringfügig entlohnte Beschäftigung	GKV vers.frei (13 % pauschal)	– vers.frei ³⁾	– vers.frei
10. A: Erziehungsgeld/-urlaub B: geringfügig entlohnte Beschäftigung	GKV ¹⁾ vers.frei (13 % pauschal)	vers.frei vers.pflichtig	vers.frei vers.frei
11. A: Einkünfte aus Kapitalvermögen B: geringfügig entlohnte Beschäftigung	GKV vers.frei (13 % pauschal)	– vers.pflichtig	– vers.frei

¹⁾ Auf die Art der Versicherung, also ob freiwillig oder pflichtversichert, kommt es nicht an.

²⁾ Für Studentenbeschäftigungen gelten Sonderregelungen (20-Stunden-Grenze).

³⁾ Vom Arbeitgeber sind allerdings Pauschalbeiträge an die Minijob-Zentrale zu entrichten. Rentenversicherungsfreiheit gilt nur bei Bezug einer Vollrente wegen Alter bei Erreichen einer Regelaltersgrenze. Erwerbsunfähigkeits-, Witwen- oder Waisenrentner sind grundsätzlich rentenversicherungspflichtig.