

9. Teilzeitkräfte und Minijob

9.1 Begriffsbestimmung

Teilzeitbeschäftigt ist ein Arbeitnehmer, dessen regelmäßige Wochenarbeitszeit kürzer ist als die eines vergleichbaren Vollzeit beschäftigten Arbeitnehmers (§ 2 TzBfG). Ist eine regelmäßige Wochenarbeitszeit nicht vereinbart, so ist ein Arbeitnehmer teilzeitbeschäftigt, wenn seine regelmäßige Arbeitszeit im Durchschnitt eines bis zu einem Jahr reichenden Beschäftigungszeitraums unter der eines vergleichbaren Vollzeit beschäftigten Arbeitnehmers liegt. Vergleichbar ist ein Vollzeitbeschäftiger Arbeitnehmer des Betriebes mit derselben Art des Arbeitsverhältnisses und der gleichen oder einer ähnlichen Tätigkeit. Gibt es im Betrieb keinen vergleichbaren vollzeitbeschäftigen Arbeitnehmer, so ist der vergleichbare vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer aufgrund des anwendbaren Tarifvertrages zu bestimmen. In allen anderen Fällen ist darauf abzustellen, wer im jeweiligen Wirtschaftszweig üblicherweise als vergleichbarer vollzeitbeschäftiger Arbeitnehmer anzusehen ist. Teilzeitbeschäftigt ist auch ein Arbeitnehmer, der eine geringfügige Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SBG IV ausübt.

9.2 Geringfügig entlohnte Beschäftigungen

9.2.1 Grundsätzliches

Informationen zu den geringfügig entlohten und den kurzfristig Beschäftigten enthalten die Richtlinien für die versicherungsrechtliche Beurteilung von geringfügig Beschäftigten (Geringfügigkeits-Richtlinien 2015, LEXinform 0208661) vom 12.11.2014 der Spitzenverbände der Sozialversicherung. Zur Übergangsregelung seit 1.1.2013 s. Kap. 15.6.

Eine geringfügig entlohte Beschäftigung liegt vor, wenn das regelmäßige Arbeitsentgelt 450 € im Monat nicht übersteigt. Die wöchentliche Arbeitszeit ist dabei unerheblich. Bei der Ermittlung des regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelts sind sowohl die laufenden Einnahmen als auch einmalige Einnahmen aus der Beschäftigung (z.B. Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld etc.), zu berücksichtigen.

Beispiel:

Eine Arbeitnehmerin verdient 430 € im Monat und erhält jedes Jahr im Dezember ein vertraglich zugesichertes Weihnachtsgeld i.H.v. 300 €.

Lösung:

Die Arbeitnehmerin erzielt im Jahr 5.160 € plus 300 € Weihnachtsgeld. Zusammen sind das 5.460 € im Jahr. Ihr durchschnittlicher monatlicher Verdienst beträgt somit 455 € ($5.460 \text{ €} : 12 \text{ Monate}$). Sie liegt mit ihrem Verdienst über der 450 €-Grenze und ist keine Minijobberin.

Bei einem Weihnachtsgeld i.H.v. lediglich 240 € würde die 450 €-Grenze ($12 \times 430 \text{ €} = 5.160 \text{ €} + 240 \text{ €} = 5.400 \text{ €} : 12 = 450 \text{ €}$) nicht überschritten und die Arbeitnehmerin wäre eine Minijobberin.

Steuerfreie Arbeitsentgelte gehören nicht zum sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt. Zur Ermittlung des Arbeitsentgelts s. § 1 SvEV unter Kap. 2.6. So sind z.B. Sonn-, Feiertags- und Nacharbeitszu- schläge steuer- und sozialversicherungsfrei. Auch können Einnahmen aus nebenberuflichen Tätigkeiten, beispielsweise als Übungsleiter in Sportvereinen oder als Ausbilder, Erzieher und Betreuer, bis zu 2.400 € im Kalenderjahr nach § 3 Nr. 26 EStG steuerfrei sein. Dies gilt auch für die nebenberufliche Pflege alter, kranker oder behinderter Menschen im Dienst oder im Auftrag einer juristischen Person der öffentlichen Rechts, die in der EU oder einem EWR-Staat belegen ist oder einer Einrichtung zur Förderung gemeinnütziger, mildtätiger und kirchlicher Zwecke

Ebenfalls steuerfrei sind nach § 3 Nr. 26a EStG nebenberufliche Einnahmen bis zu 720 € im Kalenderjahr, die im Dienst oder Auftrag einer juristischen Person der öffentlichen Rechts in der EU oder einem

EWR-Staat oder einer Einrichtung zur Förderung gemeinnütziger, mildtätiger und kirchlicher Zwecke erzielt werden.

Beispiel:

Eine Hausfrau übt im Rahmen einer abhängigen Beschäftigung eine nebenberufliche Übungsleiter-tätigkeit im Sportverein aus. Zusätzlich ist sie dort noch als Kassiererin tätig. Sie verdient monatlich 550 € als Übungsleiterin und der Aufwand für die ehrenamtliche Tätigkeit wird mit 80 € entschädigt.

Lösung:

Von ihrem monatlichen Gesamtverdienst werden als Aufwandsentschädigung die Übungsleiter-pauschale von monatlich 200 € (§ 3 Nr. 26 EStG) und die Ehrenamtspauschale von monatlich 60 € (§ 3 Nr. 26a EStG) abgezogen. Ihr regelmäßiges Arbeitsentgelt beträgt somit 370 € (630 € ./ 260 €). Es handelt sich um einen 450 €-Minijob, weil ihr durchschnittlicher monatlicher Verdienst 450 € nicht übersteigt.

Für Arbeitsentgelte aus geringfügiger Beschäftigung sind im Kalenderjahr 2018 pauschale Beitragssätze i.H.v.:

- a) 13 % bzw. 5 % für Beschäftigte in Privathaushalten in der Krankenversicherung,
- b) 15 % bzw. 5 % für Beschäftigte in Privathaushalten in der Rentenversicherung,
- c) 0,90 % für die Umlage U1 (seit 1.1.2017),
- d) 0,24 % für die Umlage U2 (2016 und 2017: 0,30 %) und
- e) 0,06 % für die Insolvenzgeldumlage (2017: 0,09 %)

zu entrichten. Pauschale Beiträge zur Pflege- und Arbeitslosenversicherung fallen nicht an. Zu den Umlagesätzen s. die Homepage der Knappschaft Bahn See. Durch die Verordnung zur Festsetzung des Umlagesatzes für das Insolvenzgeld für das Kalenderjahr 2018 (Insolvenzgeldumlagesatzverordnung 2018 – InsoGeldFestV 2018) vom 27.9.2017 (BGBl I 2017, 3458) wird der Umlagesatz für das Kj. 2018 auf 0,06 % festgesetzt.

Zu a): Pauschale Beiträge zur Krankenversicherung (§ 249b SGB V) sind zu bezahlen, wenn der Beschäftigte Mitglied der gesetzlichen Krankenversicherung ist (z.B. als pflichtversicherter Rentner oder als Leistungsbezieher nach dem SGB II oder als freiwillig Versicherter oder auch im Rahmen einer Familienversicherung). Der Zusatzbeitrag (§§ 242 und 242a SGB V) fällt nicht an. Die pauschale Beitragszahlung entfällt für privat oder gar nicht Krankenversicherte Personen. Die Zahlung des Pauschalbeitrags setzt voraus, dass der geringfügig Beschäftigte nach dem SGB V in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert ist. Pflichtbeiträge zur Krankenversicherung sind zu bezahlen, wenn eine geringfügige Beschäftigung z.B. mit einer Hauptbeschäftigung zusammenzurechnen ist, in diesem Fall sind keine Pauschalbeiträge zu bezahlen (s.a. Tz. C. 2 der Geringfügigkeits-Richtlinie 2015 vom 12.11.2014).

Zu b): Pauschale Rentenversicherungsbeiträge sind zu bezahlen (§ 172 Abs. 3 und 3a SGB VI), wenn der geringfügig Beschäftigte:

- auf Antrag in der geringfügigen Beschäftigung rentenversicherungsfrei ist,
- von der Rentenversicherungspflicht befreit ist oder
- gem. § 5 Abs. 4 SGB VI (Altersrentner/Beamtenpensionär) rentenversicherungsfrei ist.

Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung sind zu bezahlen, wenn eine Haupt- und eine Nebenbeschäftigung zusammengerechnet werden (§ 168 Abs. 1 Nr. 1b und 1c SGB VI). Wird die geringfügige Beschäftigung weniger als einen Monat ausgeübt (Beschäftigung beginnt oder endet im Lauf des Monats) so ist für die diesen Zeitraum ein anteiliger Monatswert wie folgt zu berechnen: $450 \text{ €} \times \text{Kalendertage des Beschäftigungsverhältnisses : } 30$.

Wird die 450 €-Grenze gelegentlich überschritten, so ist dies dann unschädlich, wenn die Überschreitung höchstens zweimal im Jahr vorkommt und es sich um eine unvorhergesehene Überschreitung handelt (z.B. Krankheitsvertretung).

Zu c) und d): Umlagesätze U1 und U2 (s.a. Kapitel 4.5). Die Arbeitgeberversicherung der Knappschaft ist die zuständige Kasse u.a. für alle geringfügig Beschäftigten (Minijobber), unabhängig davon, ob und bei welcher Krankenkasse die Minijobber versichert sind.

Zu Beginn eines jeden Kalenderjahres trifft der Arbeitgeber die Feststellung, ob er für die Dauer des gesamten Kalenderjahres am U1-Verfahren teilnimmt. Die Teilnahme am U2-Verfahren ist für alle Arbeitgeber verpflichtend.

Ein Arbeitgeber nimmt dann am U1-Verfahren teil, wenn er im Vorjahr für mindestens acht Kalendermonate, die nicht zusammenhängend verlaufen müssen, nicht mehr als 30 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt hat.

Zu e): Insolvenzgeldumlage. Die Insolvenzgeldumlage wurde ab dem Kj. 2013 durch das Zweite Gesetz zur Änderung des Siebten Buches Sozialgesetzbuch vom 5.12.2012 (BGBl I 2012, 2447) in § 360 SGB III festgeschrieben. Der Umlagesatz für das Insolvenzgeld wird im Jahr 2016 von bisher 0,15 % auf 0,12 % gesenkt. Dies regelt die Insolvenzgeldumlagesatzverordnung 2016 vom 13.11.2015 (BGBl I 2015, 1994), die am 1.1.2016 in Kraft tritt. Ab 1.1.2017 beträgt der Umlagesatz 0,09 % (Insolvenzgeldumlageverordnung 2017 vom 4.10.2016, BGBl I 2016, 2211). Durch die Verordnung zur Festsetzung des Umlagesatzes für das Insolvenzgeld für das Kalenderjahr 2018 (Insolvenzgeldumlagesatzverordnung 2018 – InsogelFestV 2018) vom 27.9.2017 (BGBl I 2017, 3458) wird der Umlagesatz für das Kj. 2018 auf 0,06 % festgesetzt.

Die Umlagesätze der Knappschaft und des Insolvenzgeldes betragen:

Jahr		U1	U2	Insolvenzgeldumlage
2018		0,90 %	0,24 %	ab 2018: 0,06 %
2017		0,90 %	0,30 %	0,09 %
2015 + 2016	ab September 2015	1,00 %	0,30 %	ab 2016: 0,12 %
2015	bis August	0,70 %	0,24 %	0,15 %

9.2.2 Besonderheiten

9.2.2.1 Haushaltsscheckverfahren

Für einen im privaten Haushalt geringfügig Beschäftigten ist anstelle der Meldung nach § 28a Abs. 1 SGB IV eine vereinfachte Meldung (Haushaltsscheck) zu erstatten (§ 28a Abs. 7 SGB IV). Der Haushaltsscheck kann im Internet auf der Seite der »minijob-zentrale« heruntergeladen werden. Die Teilnahme am Haushaltsscheckverfahren ist zwingend vorgeschrieben. Der ArbG erteilt der Einzugsstelle eine Ermächtigung zum Einzug des Gesamtsozialversicherungsbeitrages. Die Minijob-Zentrale berechnet alle zu zahlenden Abgaben auf Grundlage des gemeldeten Arbeitsentgelts und zieht diese halbjährlich im Lastschriftverfahren ein. Das sind in der Regel Pauschalbeiträge zur Kranken-, Renten- und Unfallversicherung sowie Umlagenbeiträge zum Ausgleich der ArbG-Aufwendungen bei Krankheit und Mutterschaft und ggf. die einheitliche Pauschsteuer. Der Haushaltsscheck ist vom ArbG und vom Beschäftigten zu unterschreiben. Aus Verwaltungsvereinfachung werden die Beiträge aus dem Haushaltsscheckverfahren nur noch halbjährlich fällig gestellt (§ 23 Abs. 2a SGB IV i.d.F. des Fünften Gesetzes zur Änderung des SGB IV und anderer Gesetze – 5. SGB IV-ÄndG – vom 15.4.2015, BGBl I 2015, 583), und zwar für das in den Monaten Januar bis Juni erzielte Arbeitsentgelt am 31. Juli des laufenden Jahres und für das in den Monaten Juli bis Dezember erzielte Arbeitsentgelt am 31. Januar des folgenden Jahres.

9.2.2.2 Ausübung mehrerer geringfügig entlohnter Beschäftigungen nebeneinander

Ein Arbeitnehmer kann eine oder mehrere entlohnte Beschäftigungen nebeneinander ausüben und verschiedene Rechtsstellungen (Rentner, Beamter, etc.) haben.

Werden mehrere 450 €-Jobs bei verschiedenen Arbeitgebern ausgeübt, sind die Arbeitsentgelte der Beschäftigungen zusammenzurechnen (Tz. B. 2.2.2 der Geringfügigkeits-Richtlinie 2015) ist das zusammengerechnete Arbeitsentgelt:

- niedriger als 450 € sind vom Arbeitgeber pauschale Beiträge zur Krankenversicherung i.H.v. 13 % und zur Rentenversicherung i.H.v. 15 % des Arbeitsentgelts zu zahlen,
- höher als 450 €, besteht ab diesem Zeitpunkt für diese Beschäftigungen Sozialversicherungspflicht.

Beispiel:

Eine privat krankenversicherte Aushilfe tätigt beim Arbeitgeber A gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 130 € und beim Arbeitgeber B gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 180 € Reinigungsdienste im Privathaushalt. Die Aushilfe hat nach § 6 Abs. 1b SGB VI auf die Rentenversicherungspflicht verzichtet.

Lösung:

Die Aushilfe ist geringfügig entlohnnt beschäftigt, weil das Arbeitsentgelt aus beiden Beschäftigungen insgesamt 450 € nicht übersteigt. Es besteht Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung sowie keine Versicherungspflicht in der Pflegeversicherung. Die Arbeitgeber haben Pauschalbeiträge von jeweils 5 % zur Rentenversicherung zu zahlen. Es findet das Haushaltscheck-Verfahren Anwendung.

9.2.2.3 Ausübung von geringfügig entlohnnten und kurzfristigen Beschäftigungen nebeneinander

Geringfügig entlohnte Beschäftigungen (§ 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV) und kurzfristige Beschäftigungen (§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV) werden nicht zusammengerechnet, können also nebeneinander ausgeübt werden (Tz. B. 2.2.2.1 der Geringfügigkeits-Richtlinie 2015).

9.2.2.4 Ausübung einer geringfügig entlohnten Beschäftigung und einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung

Übt ein Arbeitnehmer neben der sozialversicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung noch **eine** geringfügig entlohnte Beschäftigung aus, findet eine Zusammenrechnung nicht statt. Für den Minijob sind die pauschalen Beiträge zur Renten- und Krankenversicherung sind ggf. zu entrichten.

Beispiel:

Die Ehefrau Helene Müller übt neben ihrer Hauptbeschäftigung (Entgelt: 2.000 €/Monat einen 450 €-Job im Betrieb ihres Mannes aus. Frau Müller hat sich nach § 6 Abs. 1b SGB VI von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreien lassen.

Lösung:

Die beiden Arbeitsverhältnisse werden für die Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge nicht zusammengerechnet. Der Lohn i.H.v. 450 € wird an Frau Müller ohne Abzüge ausbezahlt. Ihr Ehemann muss folgende Pauschalabgaben zahlen:

• Lohnsteuer inklusive Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer 2 % pauschal =	9,00 €
• Krankenversicherung 13 % pauschal =	58,50 €
• Rentenversicherung 15 % pauschal =	67,50 €

Außerdem sind die Umlagen nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz abzuführen (s. Kap. 9.2.1).

9.2.2.5 Ausübung mehrerer geringfügig entlohnter Beschäftigungen und einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung

Beschäftigt ein Arbeitgeber Personen, die neben ihrer sozialversicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung noch mehrere geringfügig entlohnnte Beschäftigungen ausüben, findet eine **Zusammenrechnung der zuerst aufgenommenen** geringfügigen Beschäftigung mit der Hauptbeschäftigung nicht statt. Die weiteren geringfügig entlohnnten Beschäftigungen sind allerdings für Zwecke der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung mit der Hauptbeschäftigung zusammenzurechnen, hier entsteht also Versicherungspflicht. Lediglich in der **Arbeitslosenversicherung** ist eine **Zusammenrechnung** von Haupt- und Nebenbeschäftigung generell **nicht zulässig**, dies gilt auch für eine Zusammenrechnung mehrerer Minijobs untereinander, wenn diese neben einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung ausgeübt werden, d.h. die Minijobs sind von der Arbeitslosenversicherung befreit (Tz. B. 2.2.2.2 der Geringfügigkeits-Richtlinie 2015).

Beispiel:

Die Rechtsanwaltsgehilfin Elvira Huber arbeitet neben ihrer Hauptbeschäftigung für 2.300 €/Monat noch im Rahmen eines Minijobs sowohl beim Rechtsanwalt A seit 01.05.2018 als Bürokraft für 200 €/Monat als auch ab 01.08.2018 beim Rechtsanwalt B als Bürokraft für 180 €/Monat.

Lösung:

Elvira Huber unterliegt mit ihrer Hauptbeschäftigung der Versicherungspflicht. Die anderen Beschäftigungen sind Minijobs, da das zusammengerechnete Arbeitsentgelt nicht höher als 450 € (200 € + 180 € = 380 €) ist. Die Beschäftigung beim Rechtsanwalt A wird nicht mit der versicherungspflichtigen Beschäftigung zusammengerechnet, da sie als erste der beiden Minijobs begonnen wurde. Rechtsanwalt A hat wie im vorherigen Beispiel die Pauschalabgaben zu bezahlen, bei Elvira Huber erfolgt kein Abzug vom Lohn. Die Beschäftigung beim Rechtsanwalt B ist allerdings mit der Hauptbeschäftigung zusammenzurechnen, d.h. in der Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung sind die vollen Beiträge zu entrichten, in der Arbeitslosenversicherung fallen keine Beiträge an.

Versichert ein geringfügig Beschäftigter wahrheitswidrig seinem Arbeitgeber, dass er keinen weiteren »Minijobs« nachgeht, so muss der Arbeitgeber trotz fehlender Kenntnis nachträglich Beiträge zur Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung zahlen. Der Arbeitgeber kann sich gegen eine Beitragsnachforderung schützen, indem er regelmäßig beim zuständigen Sozialversicherungsträger beantragt, Ermittlungen einzuleiten und über die Versicherungs- und Beitragspflicht zu entscheiden (s. Landessozialgericht Hessen vom 21.08.2006, Az: L 1 KR-366/02).

Nach § 8 Abs. 2 Satz 4 SGB IV gilt der spätere Eintritt der Versicherungspflicht nicht, wenn es der Arbeitgeber vorsätzlich oder grob fahrlässig versäumt hat, den Sachverhalt für die versicherungsrechtliche Beurteilung der Beschäftigung aufzuklären.

Dem Arbeitgeber ist deshalb bei der Beschäftigung von geringfügig entlohnnten und kurzfristig Beschäftigten folgendes zu empfehlen:

- die Beschäftigten sollten vor dem Beginn ihrer Beschäftigung eine Erklärung über alle im laufenden Kalenderjahr bislang ausgeübten Tätigkeiten unterzeichnen.

- Die Erklärung sollte eine Belehrung darüber enthalten, dass der Beschäftigte verpflichtet ist, dem Arbeitgeber auch andere neue Beschäftigungen zu melden, die erst später aufgenommen werden.
- Die Erklärung sollte die Folgen der fehlenden, falschen oder unvollständigen Angaben enthalten.

9.2.2.6 Krankenversicherungsfreie Hauptbeschäftigung von Arbeitnehmern und ein Minijob

Beschäftigt ein Unternehmer Personen, die eine krankenversicherungsfreie Hauptbeschäftigung ausüben (Arbeitnehmer, die in der Krankenversicherung die **Jahresarbeitsentgeltgrenze** übersteigen) in Form eines Minijobs, ist eine Zusammenrechnung der Hauptbeschäftigung mit dem Minijob nicht zulässig, d.h. es besteht auch für den Minijob Krankenversicherungsfreiheit. Allerdings sind auch hier die Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung zu entrichten (Tz. B. 2.2.2.2 Abs. 6 der Geringfügigkeits-Richtlinie 2015).

Beachte! Nach der Verordnung über maßgebende Rechengrößen der Sozialversicherung für 2018 (Sozialversicherungs-Rechengrößenverordnung 2018) vom 16.11.2017 (BGBl I 2017 S. 3778) beträgt die Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAE-Grenze) nach § 6 Abs. 6 SGB V 59.400 €. Die besondere JAE-Grenze nach § 6 Abs. 7 SGB V beträgt 53.100 €. Diese JAE-Grenze gilt für Arbeiter und Angestellte, die am 31. Dezember 2002 wegen Überschreitens der an diesem Tag geltenden Jahresarbeitsentgeltgrenze versicherungsfrei und bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen in einer substitutiven Krankenversicherung versichert waren.

9.2.2.7 Krankenversicherungsfreie Hauptbeschäftigung von Arbeitnehmern und mehrere Minijobs

In der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung entsteht keine Versicherungspflicht. In der Rentenversicherung gilt folgendes: Der zuerst aufgenommene Nebenjob ist versicherungsfrei, für alle anderen Nebenjobs besteht Versicherungspflicht. Die Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung sind für den ersten Minijob zu entrichten. Für den zweiten Minijob fallen wegen der Rentenversicherungspflicht nur die pauschalen Beiträge zur Krankenversicherung an.

Beispiel:

Ein Programmierer arbeitet beim Arbeitgeber A gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 4.500 €. Er ist wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze krankenversicherungsfrei und in der gesetzlichen Krankenversicherung freiwillig versichert. Die Beiträge zur Krankenversicherung werden vom Arbeitgeber im Rahmen des Gesamtsozialversicherungsbeitrags überwiesen (Firmenzahler). Am 1.7.2018 nimmt er eine zweite Beschäftigung als Programmierer beim Arbeitgeber B gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 200 € und am 1.9.2018 eine weitere Beschäftigung als Programmierer beim Arbeitgeber C gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 150 € auf.

Lösung:

Der Programmierer unterliegt aufgrund der (Haupt-)Beschäftigung beim Arbeitgeber A der Versicherungspflicht in der Renten- und Arbeitslosenversicherung. Bei den beiden übrigen Beschäftigungen handelt es sich jeweils um geringfügig entlohnte Beschäftigungen, weil das Arbeitsentgelt aus den einzelnen Beschäftigungen (auch insgesamt) 450 € nicht übersteigt. Da die Beschäftigung beim Arbeitgeber B zuerst aufgenommen wird, wird sie nicht mit der rentenversicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung zusammengerechnet. Sie ist in der Rentenversicherung versicherungspflichtig, wenn der Arbeitnehmer nicht auf die Versicherungspflicht verzichtet. Der Arbeitgeber B hat 15 % Pauschalbeiträge, der Arbeitnehmer 3,6 % Beiträge zur Rentenversicherung zu zahlen. Die Beschäftigung

beim Arbeitgeber C ist hingegen mit der rentenversicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung beim Arbeitgeber A zusammenzurechnen mit der Folge, dass sie Versicherungspflicht in der Rentenversicherung begründet. In der Arbeitslosenversicherung besteht in den Beschäftigungen beim Arbeitgeber B und C Versicherungsfreiheit, weil das Arbeitsentgelt aus diesen Beschäftigungen jeweils 450 € nicht überschreitet und geringfügig entlohnte Beschäftigungen mit versicherungspflichtigen Beschäftigungen nicht zusammengerechnet werden. Eine Zusammenrechnung der zweiten geringfügig entlohten Beschäftigung mit der (Haupt-)Beschäftigung beim Arbeitgeber A kommt für den Bereich der Krankenversicherung und damit auch für den Bereich der Pflegeversicherung nicht in Betracht, weil die (Haupt-)Beschäftigung keine Versicherungspflicht begründet. Da das Arbeitsentgelt aus den beiden geringfügig entlohten Beschäftigungen insgesamt 450 € nicht übersteigt, haben die Arbeitgeber B und C 13 % Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung zu zahlen (§ 249b Satz 1 SGB V).

9.2.2.8 Beamte und Minijobs

Für Beamte besteht in ihrer Hauptbeschäftigung Krankenversicherungsfreiheit. Üben Beamte eine geringfügig entlohnte Beschäftigung aus, hat der Arbeitgeber zur Rentenversicherung einen Beitrag i.H.v. 15 % des Arbeitsentgelts zu zahlen (s. § 168 Abs. 1 Nr. 1b SGB VI).

Beamte die mehrere Minijobs ausüben, sind wie folgt zu behandeln:

- in der Kranken- und Pflegeversicherung besteht keine Versicherungspflicht,
- in der Renten- und Arbeitslosenversicherung findet keine Zusammenrechnung der Minijobs mit der Hauptbeschäftigung statt. Alle Minijobs sind aber zusammenzurechnen,
- beträgt das Arbeitsentgelt aller Minijobs weniger als 450 €, besteht Versicherungsfreiheit. Übersteigt es 450 €, tritt Versicherungspflicht ein.

Beispiel:

Die privat krankenversicherte Beamtin Helga Heller arbeitet neben Ihrer Hauptbeschäftigung beim Rechtsanwalt A als Buchhalterin für 200 € im Monat und beim Rechtsanwalt B ebenfalls als Buchhalterin für 180 € im Monat.

Lösung:

Das zusammengerechnete Arbeitsentgelt übersteigt nicht 450 €. Die Beschäftigungen bleiben in allen Zweigen der Sozialversicherung versicherungsfrei. Allerdings ist jeweils der Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung zu entrichten, der Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung fällt nicht an, da Beamte privat krankenversichert sind.

9.2.2.9 Minijobs und Studenten bzw. Praktikanten

Beschäftigt ein Arbeitgeber Studenten oder Praktikanten (vorgeschriebene Praktika), ist ein Minijob sozialversicherungsfrei. Die o.g. Pauschalbeiträge sind ggf. (z.B. bei einer zusätzlich neben dem Praktikum ausgeübten geringfügigen Beschäftigung) aber auch hier vom Arbeitgeber zu entrichten. Werden von der o.g. Personengruppe mehrere Minijobs ausgeübt, sind die Arbeitsentgelte der Jobs zusammenzurechnen. Führt dies zum Überschreiten (ein nur gelegentliches und nicht vorhersehbares Überschreiten der Arbeitsentgeltgrenze von bis zu zwei Monaten innerhalb eines Jahres ist allerdings zulässig) des Arbeitsentgelts von 450 €, so besteht vom Tage des Überschreitens an generell Sozialversicherungspflicht.

Bei **Studenten** ist allerdings **folgende Besonderheit** zu beachten:

Wenn Studenten neben ihrem Studium eine oder mehrere Beschäftigungen ausüben und die Arbeitszeit hierfür insgesamt mehr als 20 Stunden pro Woche und die Beschäftigungszeit im Jahr mehr als 26 Wochen beträgt, so sind sie als Arbeitnehmer zu beurteilen, d.h. in der Kranken-, Pflege-, Arbeitslosen-