

Für **Beschäftigungen, die seit 1.1.2013 begründet werden**, gilt Folgendes:

Kranken- und Pflegeversicherung

In der Krankenversicherung und damit der Pflegeversicherung ergeben sich grundsätzlich kaum Besonderheiten. Es ist darauf zu achten, dass die Geringfügigkeitsgrenze 450 € beträgt. Auf die Ausführungen zur versicherungsrechtlichen Beurteilung, Zusammenrechnung mit weiteren Beschäftigungen, insbesondere der Hauptbeschäftigung etc. unter den nachfolgenden Nrn. 11 und 12 wird verwiesen. Es ist ein Augenmerk darauf zu richten, dass die versicherungsrechtliche Beurteilung in der Krankenversicherung von der in der Rentenversicherung abweicht.

Einzugsstelle für Pauschalbeiträge bei Versicherungsfreiheit in der Krankenversicherung in Höhe von unverändert 13 % bleibt weiterhin die Bundesknappschaft. Sofern Versicherungspflicht in der Kranken- und Pflegeversicherung eintritt, wechselt die Zuständigkeit für den Beitragseinzug und die Entgegennahme der Meldungen auf die zuständige Krankenkasse. Hierbei ist dann ggf. auch eine Ummeldung in der Rentenversicherung vorzunehmen (siehe nachfolgende Absätze).

Rentenversicherung

In der Rentenversicherung gibt es seit 1.1.2013 grundsätzlich keine versicherungsfreien geringfügig entlohten Beschäftigungen mehr. Das bedeutet, dass in der Rentenversicherung jede Beschäftigung, also auch Beschäftigungen unter 450 €, grundsätzlich versicherungspflichtig sind.

Bei einer versicherungspflichtigen geringfügig entlohten Beschäftigung (Entgelt bis 450 € und ohne Befreiungsantrag des Arbeitnehmers) hat der Arbeitgeber einen Beitragsanteil von 15 % und der Versicherte einen Anteil von 3,6 % des beitragspflichtigen Entgeltes zu bezahlen.

Von dieser grundsätzlichen Versicherungspflicht in der geringfügig entlohten Nebenbeschäftigung kann sich der Versicherte jedoch durch einen Antrag beim Arbeitgeber befreien lassen (§ 6 Abs. 1b SGB VI). Eine Befreiung ist nur bei einem Entgelt von bis zu 450 € möglich. Die Regelung zum Verzicht auf die Versicherungsfreiheit (sog. Option) gilt für Beschäftigungen seit 1.1.2013 nicht mehr. Sofern der Versicherte sich von der Versicherungspflicht befreien lässt, hat der Arbeitgeber einen pauschalen Beitrag zur Rentenversicherung von 15 % an die Bundesknappschaft zu bezahlen (Beitragsgruppe 0500; in diesen Fällen sind ebenfalls Meldungen an die Bundesknappschaft zu erstatten).

Für das beitragspflichtige Entgelt in der Rentenversicherung wurde die Mindestbemessungsgrundlage von 155 € (frühere Mindestbemessungsgrundlage für den sog. Aufstockungsbetrag bei Verzicht auf die Versicherungsfreiheit) auf 175 € erhöht (jetzt Mindestbemessungsgrundlage bei Versicherungspflicht und einem Entgelt unter 175 €). Die Mindestbemessungsgrundlage gilt bei versicherungspflichtigen geringfügig entlohten Beschäftigungen.

Einzugsstelle für die Pflichtbeiträge des Versicherten und den Anteil des Arbeitgebers bei Versicherungspflicht einer geringfügig entlohten Beschäftigung in der Rentenversicherung ist ebenfalls die Bundesknappschaft.

Auch die Meldungen bei Versicherungspflicht in der Rentenversicherung aufgrund einer geringfügig entlohten Beschäftigung sind mit den gleichen Beitragsgruppen an die Bundesknappschaft zu erstatten. Beitragsgruppe Rentenversicherung bei Versicherungspflicht „0100“.

Sofern Versicherungspflicht wegen Überschreitens der Entgeltgrenze von 450 € besteht oder eintritt, liegt keine geringfügig entlohte Beschäftigung mehr vor. Einzugsstelle wird dann die zuständige Krankenkasse des Beschäftigten.

Arbeitslosenversicherung

In der Arbeitslosenversicherung ergeben sich seit 1.1.2013 grundsätzlich kaum Besonderheiten. Es ist darauf zu achten, dass die Geringfügigkeitsgrenze 450 € beträgt. Es ist ein Augenmerk darauf zu richten, dass zukünftig die versicherungsrechtliche Beurteilung in der Arbeitslosenversicherung von der in der Rentenversicherung abweichen kann.

2. Geringfügige Beschäftigungen

Die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung geringfügiger Beschäftigungen ist in § 8 SGB IV geregelt. Diese Regelungen gelten grundsätzlich für alle Versicherungszweige (Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung). Seit 1.1.2013 besteht in der Rentenversicherung bei einer geringfügig entlohten Beschäftigung grundsätzlich immer Versicherungspflicht (auch bei einem Entgelt von unter 450 €). Außerdem gelten die Regelungen für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse nach § 8a Satz 1 SGB IV auch für Beschäftigungen in Privathaushalten. Eine Beschäftigung im Privathaushalt liegt nach § 8a Satz 2 SGB IV vor, wenn diese durch einen privaten Haushalt begründet ist und die Tätigkeit sonst gewöhnlich durch Mitglieder des privaten Haushalts erledigt wird (vgl. die Erläuterungen beim Stichwort „Hausgehilfin“).

Geringfügige Beschäftigungen werden unterteilt in

- **geringfügig entlohte Beschäftigungen** und
- Beschäftigungen, die wegen ihrer kurzen Dauer geringfügig sind; sie werden als **kurzfristige Beschäftigungen** bezeichnet.

Versicherungsfreiheit aufgrund einer geringfügigen Beschäftigung kommt allerdings für verschiedene Personengruppen nicht in Betracht. Die Beschäftigung der nachstehend genannten Personen ist selbst dann nicht versicherungsfrei, wenn sie die Voraussetzungen der Geringfügigkeit erfüllen. Ausgenommen sind demnach

- Personen, die zu ihrer **Berufsausbildung** beschäftigt werden, auch wenn diese außerbetrieblich durchgeführt wird (z. B. Auszubildende, Teilnehmer an dualen Studiengängen und Praktikanten, vgl. diese Stichwörter),
- Personen, die ein freiwilliges soziales oder ökologisches Jahr oder Bundesfreiwilligendienst leisten,
- Behinderte in geschützten Einrichtungen,
- Personen in Einrichtungen der Jugendhilfe,
- Personen, die nach längerer Krankheit wieder stufenweise ins Erwerbsleben eingegliedert werden,
- Personen während konjunktureller oder saisonaler Kurzarbeit.

Diese Ausnahmen bedeuten, dass in den genannten Beschäftigungsverhältnissen Versicherungspflicht auch dann besteht, wenn das regelmäßige Arbeitsentgelt 450 € monatlich nicht überschreitet oder die Beschäftigung nur kurzfristig ausgeübt wird.

3. Geringfügig entlohte Beschäftigung (sog. 450-Euro-Jobs)

a) 450-Euro-Grenze

Eine geringfügig entlohte Beschäftigung liegt dann vor, wenn das Arbeitsentgelt regelmäßig im Monat 450 € nicht überschreitet. Die wöchentliche Arbeitszeit spielt dabei grundsätzlich keine Rolle.

Beispiel A

Eine Arbeitnehmerin arbeitet als Putzfrau in einem Kaufhaus gegen ein monatliches Entgelt von 450 €, sie ist über ihren Ehemann in der gesetzlichen Krankenversicherung familienversichert.

Lohn-
steuer-
pflichtig Sozial-
versich.-
pflichtigLohn-
steuer-
pflichtig Sozial-
versich.-
pflichtig

Die Arbeitnehmerin ist in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei, weil das Arbeitsentgelt 450 € nicht übersteigt. In der Rentenversicherung besteht dagegen Versicherungspflicht. Der Arbeitgeber hat den Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung in Höhe von 13 % zu bezahlen. Zur Rentenversicherung bezahlt der Arbeitgeber einen Beitragsanteil von 15 % und die Arbeitnehmerin 3,6 %. Werden keine individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmale nachgewiesen, muss eine Pauschalsteuer von 2 % gezahlt werden, die auch den Solidaritätszuschlag und die Kirchensteuer mit abgibt. Ist die Arbeitnehmerin bei einem Arbeitgeber mit maximal 30 Arbeitnehmern beschäftigt, fallen außerdem Beiträge zur Umlage U 1 für Entgeltfortzahlungen im Krankheitsfall an. Außerdem fallen Beiträge zur Umlage U 2 für Mutterschaftsaufwendungen an, und zwar auch bei Arbeitgebern, die mehr als 30 Arbeitnehmer beschäftigen. Für die Arbeitnehmerin ergibt sich folgende Lohnabrechnung:

Monatslohn		450,— €
Lohnsteuer	0,— €	
Solidaritätszuschlag	0,— €	
Kirchensteuer	0,— €	
Rentenversicherung (3,6 %)	16,20 €	16,20 €
Nettolohn		433,80 €
Der Arbeitgeber muss folgende Pauschalabgaben zahlen:		
Lohnsteuer (einschließlich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer)	2,0 %	9,— €
Krankenversicherung pauschal	13,0 %	58,50 €
Rentenversicherung	15,0 %	67,50 €
Umlage U 1	0,9 %	4,05 €
Umlage U 2	0,24 %	1,08 €
Insolvenzgeldumlage	0,06 %	0,27 €
insgesamt		140,40 €

Die Verdienstgrenze beträgt also einheitlich für die alten und neuen Bundesländer 450 € im Monat. Beginnt oder endet die Beschäftigung im Laufe eines Monats, gilt für diesen Monat ebenfalls die Arbeitsentgeltgrenze von 450 €. Ist die Beschäftigung auf weniger als einen Zeitmonat befristet, ist von einem anteiligen Monatswert auszugehen ($450 € \times \text{Kalendertage des Beschäftigungsverhältnisses} : 30$).

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 450-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** (§ 22 Abs. 1 SGB IV, vgl. die ausführlichen Erläuterungen unter dem nachfolgenden Buchstaben b). Für **laufenden Arbeitslohn** gilt nach wie vor das sog. **Entstehungsprinzip**. Dies hat das Bundessozialgericht in mehreren Revisionsverfahren ausdrücklich bestätigt (z. B. Urteil des Bundessozialgerichts vom 14. 7. 2004, B 12 KR 1/04 R). In dem entschiedenen Fall beschäftigte der Arbeitgeber Aushilfskräfte mit einem Stundenlohn, der ein monatliches Arbeitsentgelt unter der Geringfügigkeitsgrenze 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

450-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. Diese Konstellation wird durch das Mindestlohngesetz entsprechend verstärkt. **Geringfügig Beschäftigte haben seit 1.1.2017 grundsätzlich Anspruch auf den Mindestlohn** von 8,84 Euro (bis 31.12.2016 = 8,50 Euro) je Arbeitsstunde. Einzelheiten zum Mindestlohngesetz siehe unter dem Stichwort „Mindestlohn“.

Beispiel B

Eine Arbeitnehmerin arbeitet Freitag und Samstag jeweils vier Stunden für einen Stundenlohn von 10 €. Der für allgemeinverbindlich erklärte Tarifvertrag sieht jedoch einen Stundenlohn von 14,50 € vor. Im August 2018 wurde an acht Arbeitstagen jeweils vier Stunden gearbeitet und hierfür ein Arbeitslohn von $(8 \times 4 \times 10 €) = 320 €$ ausgezahlt.

Bei einer Betriebsprüfung wird die untertarifliche Vergütung festgestellt. Für die Beurteilung der Versicherungspflicht wird auf einen Stundenlohn von 14,50 € abgestellt. Daraus errechnet sich für August 2018 ein Lohn in Höhe von 464 € $(= 8 \times 4 \times 14,50 €)$. Aufgrund dieser – auch in den anderen Monaten auftretenden – Überschreitung der Monatsentgeltgrenze von 450 € wird die Beschäftigung sowohl rückwirkend als auch zukünftig versicherungspflichtig.

Durch das Überschreiten der 450-Euro-Grenze entfällt die Pauschalabgabe. Für das Beschäftigungsverhältnis sind Sozialversicherungsbeiträge in allen vier Versicherungszweigen nach den allgemeinen Grundsätzen zu zahlen. Außerdem entfällt die Pauschalsteuer von 2 %, weil die Pauschalierung der Lohnsteuer mit 2 % an die Zahlung des pauschalen Beitrags zur Rentenversicherung in Höhe von 15 % anknüpft. Fällt kein pauschaler, sondern der „normale“ Beitrag zur Rentenversicherung an, muss der Arbeitnehmer den Arbeitslohn individuell versteuern. Eine Pauschalierung der Lohnsteuer mit 20 % scheidet aus, weil es sich nicht um ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis handelt.

Das Beispiel zeigt, dass es ratsam ist, jeden einzelnen Arbeitsvertrag ständig im Auge zu behalten und notfalls anzupassen. Dabei ist zu prüfen, ob und inwieweit Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen oder „betriebliche Übung“ oder das Mindestlohngesetz im Einzelfall Anwendung finden. Wichtig ist, dass eine einmalige Überprüfung nicht ausreicht! Da sich die tariflichen Arbeitsbedingungen regelmäßig – meist jährlich – ändern, die Versicherungspflichtgrenze für geringfügig entlohnte Beschäftigten jedoch mit monatlich 450 € festgeschrieben wurde, muss vorausschauend geplant werden. Sonst kann es vorkommen, dass zwar derzeit die Versicherungspflichtgrenze noch unter-, durch nachfolgende tarifliche Erhöhungen jedoch überschritten wird. Nach den Geringfügigkeitsrichtlinien der Sozialversicherungsträger gilt für einen Verzicht auf künftige Ansprüche auf laufenden Arbeitslohn Folgendes:

Ein Verzicht auf künftig entstehende Ansprüche auf laufendes Arbeitsentgelt wird nur dann anerkannt, wenn er **arbeitsrechtlich zulässig** ist. Ein Verzicht z. B. auf tarifvertragliche Ansprüche ist nur zulässig, wenn der Tarifvertrag eine diesbezügliche Öffnungsklausel enthält. Rückwirkende Verzichtserklärungen sind für die versicherungsrechtliche Beurteilung in jedem Fall unerheblich. Vgl. zum Verzicht auf laufendes Arbeitsentgelt die Erläuterungen beim Stichwort „Zufluss von Arbeitslohn“ unter Nr. 2 Buchstabe h.

b) Ermittlung des Arbeitsentgelts, einmalige Zuwendungen

Arbeitsentgelt sind alle laufenden und einmaligen Einnahmen aus einer Beschäftigung, gleichgültig, ob ein Rechtsanspruch auf die Einnahmen besteht, unter welcher Bezeichnung oder in welcher Form sie geleistet werden und ob sie unmittelbar aus der Beschäftigung oder im Zusammenhang mit ihr erzielt werden (§ 14 Abs. 1 Satz 1 SGB IV). Es kann im Normalfall davon ausgegangen werden, dass alle steuerpflichtigen Einnahmen aus einer Beschäftigung auch Arbeitsentgelt darstellen (vgl. die Erläuterungen unter der nachfolgenden Nr. 4).

Ob die Grenze von 450 € überschritten wird, hängt von der Höhe des „regelmäßigen“ monatlichen Arbeitsentgelts