

Geringfügig entlohnte Beschäftigung (Minijob)

Jörg Romanowski

NWB-Nachricht v. 30.06.2022, Gesetzgebung | 12 € Mindestlohn ab 1.10.2022 (Bundesrat)
Gesetzgebung | 12 € Mindestlohn ab 1.10.2022 (Bundesrat) Zum 1.10.2022 gilt in Deutschland ein gesetzlicher Mindestlohn von 12 € brutto pro Stunde. Dies hat der Bundestag am 3.6.2022 beschlossen - der Bundesrat billigte am 10.6.2022 das Gesetz abschließend.

Literatur

Schönfeld/Plenker, Geringfügige Beschäftigung, Lexikon
Schönfeld/Plenker, Geringfügige Beschäftigung (Rechtsstand ab 1.10.2022) Lexikon
Richtlinien für die versicherungsrechtliche Beurteilung von geringfügigen Beschäftigungen (Geringfügigkeits-Richtlinien) v. 26.7.2021
Richtlinien für die versicherungsrechtliche Beurteilung von geringfügigen Beschäftigungen (Geringfügigkeits-Richtlinien) v. 21.11.2018
Eilts, Von der Gleitzone in den Übergangsbereich, NWB 25/2019 S. 1827
Eilts, Neue Gesetzgebung – aktualisierte Geringfügigkeits-Richtlinien 2019, NWB 24/2019 S. 1744
Krüger, Entlastungen bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen – Neuregelungen zu Mini- und Midi-Jobs ab 1.1.2019, BBK 6/2019 S. 270
Beiträge aus dem NWB Steuerfach-Scout zum Begriff "Geringfügige Beschäftigung"

A. Problemanalyse

1 Versicherungspflicht/-freiheit

Arbeitnehmer, die eine **geringfügige Beschäftigung** ausüben, sind versicherungsfrei in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung.

Für **geringfügig entlohnte Beschäftigungen** gelten seit dem 1. 1. 2013 folgende Regelungen in der Rentenversicherung. Minijobber können nunmehr

- rentenversicherungspflichtig,
- rentenversicherungsfrei oder
- von der Rentenversicherungspflicht befreit sein.

2 Ausnahmen von der Versicherungsfreiheit

Versicherungsfreiheit kommt allerdings nicht in Betracht für Personen, die

1. im Rahmen betrieblicher Berufsbildung (z. B. Auszubildende, Praktikanten und Teilnehmer an dualen Studiengängen),
2. im Rahmen der außerbetrieblichen Umschulung,
3. im Rahmen des Gesetzes zur Förderung von Jugendfreiwilligendiensten,
4. im Rahmen des Gesetzes über den Bundesfreiwilligendienst,
5. als behinderte Menschen in geschützten Einrichtungen,

6. in Einrichtungen der Jugendhilfe oder in Berufsbildungswerken oder ähnlichen Einrichtungen für behinderte Menschen, in denen sie für eine Erwerbstätigkeit befähigt werden sollen,
7. während der individuellen betrieblichen Qualifizierung im Rahmen der unterstützten Beschäftigung nach § 38a SGB IX,
8. aufgrund einer stufenweisen Wiedereingliederung in das Erwerbsleben nach § 74 SGB V bzw. § 28 SGB IX oder
9. wegen konjunktureller oder saisonaler Kurzarbeit

geringfügig beschäftigt sind.

3-5 Einstweilen frei

B. Problemlösungen

I. Sozialversicherungsrechtliche Beurteilung

1. Geringfügig entlohnte Beschäftigung gleich Minijob

a) Höhe des Arbeitsentgelts

- 6 Das (einzig) maßgebliche Kriterium für eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ist die Höhe des Arbeitsentgelts. Das Arbeitsentgelt darf ab Oktober 2022 regelmäßig im Monat nicht die Geringfügigkeitsgrenze überschreiten.

Die Geringfügigkeitsgrenze wird berechnet, indem der gesetzliche Mindestlohn mit 130 vervielfacht, durch drei geteilt und der sich daraus ergebende Betrag auf volle Euro aufgerundet wird: $12 \text{ €} \times 130 / 3 = 520 \text{ €}$

Diese Grenze gilt bundeseinheitlich. Hierbei handelt es sich um einen Monatswert, der auch dann gilt, wenn die Beschäftigung nicht während des gesamten Kalendermonats besteht (BSG, Urteil v. 5.12.2017 - B 12 R 10/15 R; NZS 2018 S. 625).

Sachverhalt: Frau A erhält einen Minijob bei X per Arbeitsvertrag für die Zeit vom 22.10.2022-23.5.2023.

Lösung: Auch im Oktober und Mai ist es sozialversicherungsrechtlich unschädlich, je 520 € auf Minijobbasis abzurechnen.

Sachverhalt: Frau A war zuvor vom 1.1.-17.10.2022 bei Y geringfügig beschäftigt und erhielt auch dort für den Oktober 520 € als Minijob abgerechnet.

Lösung: Da die Minijobs in X und Y sich nicht überschneiden, ist es unschädlich, dass Frau A hier für den Monat Oktober im Ergebnis $2 \times 520 \text{ €}$ als Minijob erhält.

Sachverhalt: Frau B ist vom 7.12.-23.12.2022 an 43,33 Stunden befristet beschäftigt und erhält dafür 520 €. Die Grenze von 70 Arbeitstagen für die Kurzfristigkeit ist bereits ausgeschöpft.

Lösung: Das Entgelt im Dezember ist mit 520 € geringfügig. Ein Minijob wird abgerechnet mit Personengruppe 109. Keine anteilige Umrechnung der 450 €-Grenze auf tatsächliche Beschäftigungstage.

7-8 Einstweilen frei

b) Ermittlung des Arbeitsentgelts

aa) 12-Monatszeitraum

9 Regelmäßiges Arbeitsentgelt

Bei der Prüfung der Geringfügigkeitsgrenze ist vom regelmäßigen Arbeitsentgelt auszugehen. Dazu gehören alle Entgelte auf die der Beschäftigte einen Anspruch hat (zum Beispiel aufgrund Gesetz, Tarifvertrag, Arbeitsvertrag, betriebliche Übung). Das regelmäßige Arbeitsentgelt wird in Abhängigkeit von der Anzahl der Beschäftigungsmonate, für die eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt besteht, ermittelt.

10 Prognose

Zu Beginn einer Beschäftigung muss das zu erwartende Entgelt für einen Zwölfmonatszeitraum prognostiziert werden. Sofern die Beschäftigung im Laufe eines Kalendermonats beginnt, kann für den Beginn des Jahreszeitraums auf den 1. Tag dieses Monats abgestellt werden.

Sachverhalt: Frau C fängt zum 20. Oktober einen unbefristeten Minijob im Unternehmen X an.

Lösung: Für die erste Entgeltprognose kann auf den Zeitraum 1.10.-30.9. abgestellt werden.

In der Folge können Arbeitgeber stets zu Beginn eines jeden Kalenderjahres eine erneute vorausschauende Betrachtung der Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts vornehmen.

11 Jahresdurchschnitt

Im Durchschnitt einer Jahresbetrachtung darf ab Oktober 2022 das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt 520 € nicht übersteigen (maximal 6.240 € pro Jahr bei durchgehender mindestens zwölf Monate dauernder Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt in jedem Monat).

Sollte bereits zu Beginn der Beschäftigung feststehen, dass diese nicht durchgehend für mindestens zwölf Monate gegen Arbeitsentgelt besteht, ist die zulässige Arbeitsentgeltgrenze für den Gesamtzeitraum entsprechend zu anpassen.

12 Entstehungsprinzip

Zumindest ist auf das Arbeitsentgelt abzustellen, auf das der Arbeitnehmer einen **Rechtsanspruch** hat (z. B. aufgrund eines Tarifvertrags, einer Betriebsvereinbarung oder einer Einzelabsprache). Seit dem 1.10.2022 ist zumindest auf den gesetzlichen Mindestlohn von 12,00 € je Stunde abzustellen.

In der Sozialversicherung kommt es auf die Höhe des tatsächlich gezahlten Arbeitsentgelts nicht an (Entstehungsprinzip).

bb) Vorausschauende (Entgelt-)Prognose

13 Einschätzung aufgrund der Umstände

Stets bei Beginn einer Beschäftigung bzw. stets wieder bei jeder dauerhaften Veränderung in den Verhältnissen (z. B. Erhöhung oder Reduzierung der Arbeitszeit/des Arbeitsentgelts, die nicht nur gelegentlich und unvorhersehbar ist), ist eine solche Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts vorausschauend vorzunehmen. Sollten schriftliche Arbeitsverträge vorliegen, kann aus denen idealtypisch die erforderliche Entgeltprognose abgeleitet werden.

Die Prognose erfordert keine alle Eventualitäten berücksichtigende genaue Vorhersage, sondern lediglich eine ungefähre Einschätzung, welches Arbeitsentgelt mit hinreichender Sicherheit zu erwarten ist.

Grundlage der Prognose können dabei lediglich Umstände sein, von denen in diesem Zeitpunkt der Erstellung anzunehmen ist, dass sie das Arbeitsentgelt bestimmen werden.

14 Schriftlichkeit

Für ggf. später erforderliche Beweis Zwecke (im Widerspruchs- und Klageverfahren) ist es empfehlenswert, solche Prognosen schriftlich zu fixieren.

15 Arbeitszeitreduzierung

Sofern eine Beschäftigung ab Oktober 2022 mit einem Arbeitsentgelt oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze im Monat durch die vertragliche Reduzierung der Arbeitszeit auf eine Beschäftigung mit einem nunmehr geringfügigen Arbeitsentgelt umgestellt wird, ist der Beschäftigungsabschnitt ab dem Zeitpunkt der Arbeitszeitreduzierung bzw. für den Zeitraum der Arbeitszeitreduzierung getrennt zu beurteilen. Das gilt selbst dann, wenn die Reduzierung der Arbeitszeit z. B. auf eine Pflege- oder Elternzeit zurückzuführen ist.

cc) Einmalzahlungen

(1) Regelmäßige Einmalzahlungen

- 16 Einmalzahlungen (z. B. aufgrund eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrags, einer Betriebsvereinbarung, eines Arbeitsvertrages oder aufgrund Gewohnheitsrechts wegen betrieblicher Übung) sind zu berücksichtigen, wenn der Arbeitnehmer die Zahlung mit hinreichender Sicherheit mindestens einmal jährlich erwarten kann (BSG, Urteil v. 28.2.1984 - 12 RK 21/83)..

Sachverhalt:

Monatliches Arbeitsentgelt ab Okt. 2022 (40 Stunden x 12 €)	480,00 €
Urlaubsgeld im Juni	240,00 €
Weihnachtsgeld im Dezember	480,00 €

Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts:

480,00 € x 12 =	5.760,00 €
+ Urlaubsgeld	240,00 €
+ Weihnachtsgeld	480,00 €
Summe	6.480,00 €
Regelmäßiges Arbeitsentgelt:	
6.480,00 € : 12 Monate	540,00 €

Lösung: Die Geringfügigkeitsgrenze von 520 € wird überschritten, die Arbeitnehmerin kann nicht geringfügig abgerechnet werden.

Nicht regelmäßig wiederkehrende Einmalzahlungen (wie Jubiläumsszuwendungen) werden bei der Prüfung der Geringfügigkeit nicht berücksichtigt (allerdings sind aus ihnen gegebenenfalls pauschale Beiträge zu entrichten).

Hat der Arbeitnehmer auf die Zahlung einer einmaligen Einnahme im Voraus schriftlich verzichtet, dann kann die einmalige Einnahme – ungeachtet der arbeitsrechtlichen Zulässigkeit eines solchen Verzichts – vom Zeitpunkt des Verzichts an bei der Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts nicht berücksichtigt werden.

Gestaltungsmöglichkeiten

Arbeitnehmer, die einen Minijob „retten“ wollen, könnten z. B. auf Einmalzahlungen im Vorfeld schriftlich verzichten. Dann müsste es nicht mehr in die Entgeltprognose aufgenommen werden.

Unberücksichtigt bleiben auch solche Einmalzahlungen, die aus einer nachträglichen Zahlung in Abhängigkeit vom Geschäftsergebnis des Vorjahres oder aus einer Zahlung einer individuellen Prämie im Rahmen der sog. leistungsorientierten Bezahlung resultieren.

Im Übrigen sind einmalige Einnahmen bei der Ermittlung des Arbeitsentgelts nur insoweit zu berücksichtigen, als sie aus der zu beurteilenden Beschäftigung resultieren. Soweit einmalige Einnahmen aus ruhenden Beschäftigungsverhältnissen (z. B. bei Elternzeit) gezahlt werden, bleiben sie außer Betracht.

(2) Nicht regelmäßige Einmalzahlungen

- 17 Einmalige Einnahmen, deren Zahlung dem Grunde und der Höhe nach vom Geschäftsergebnis oder einer individuellen Arbeitsleistung des Vorjahres abhängig ist, bleiben bei der Ermittlung des

regelmäßigen Arbeitsentgelts grundsätzlich unberücksichtigt. Das gilt beispielsweise für die nachträgliche Zahlung eines (anteiligen) Weihnachtsgeldes in Abhängigkeit vom Geschäftsergebnis des Vorjahres oder die Zahlung einer individuellen Prämie im Rahmen der sogenannten leistungsorientierten Bezahlung.

Sachverhalt: Herr D hat seit Oktober 2022 in der Firma X einen Minijob mit einem monatlichen Gehalt von 520 €. Im Dezember 2023 erhalten alle Mitarbeiter der Firma B – aufgrund des besonders guten Geschäftsjahres – eine Prämie in Höhe eines halben Gehaltes. A bekommt damit in 2023 in Summe 12 x 520 € Gehalt + 1 x 260 € Prämie = 6.500 €.

Ergebnis: Es handelt sich um ein unvorhergesehenes und gelegentliches Überschreiten. Das ist in Summe weiterhin ein Minijob.

18 Einstweilen frei

dd) Schwankendes Arbeitsentgelt

19 Minijob bei schwankendem Arbeitsentgelt

Bei schwankender Höhe des Arbeitsentgelts und in den Fällen, in denen im Rahmen eines Dauerarbeitsverhältnisses saisonbedingt unterschiedliche Arbeitsentgelte erzielt werden, ist das regelmäßige Entgelt durch Schätzung zu ermitteln. Bei neuen Arbeitnehmern kann als Vergleichswert auf die Vergütung eines vergleichbaren Arbeitnehmers abgestellt werden.

Diese Feststellung bleibt für die Vergangenheit auch dann maßgebend, wenn sie infolge nicht sicher voraussehbarer Umstände mit den tatsächlichen Arbeitsentgelten aus der Beschäftigung nicht übereinstimmt (BSG, Urteil vom 27. 9. 1961 - 3 RK 12/57, vom 23. 11. 1966 - 3 RK 56/64, vom 23. 4. 1974 - 4 RJ 335/72). Dazu ist es erforderlich, dass Arbeitgeber ihre Ermittlung des Arbeitsentgeltes schriftlich dokumentieren und das Ergebnis zu den Entgeltunterlagen nehmen.

Schriftliche Entgeltprognosen schützen damit die Arbeitgeber vor (teuren) Rückabwicklungen für vergangene Zeiträume im Rahmen von DRV-Prüfungen.

Sachverhalt: Heizer mit schwankendem monatlichem Arbeitsentgelt verdient 12 €/Std, Beginn 1.10.2022 (Prognosezeitraum: 1.10.2022 – 30.9.2023)

Oktober bis März: je 55 Stunden x 12 €	660,00 €
April bis September: je 31 Stunden x 12 €	372,00 €
regelmäßiges monatlichen Arbeitsentgelt	
6 x 660,00 € =	3.960,00 €
6 x 372,00 € =	<u>2.232,00 €</u>
Summe	6.192,00 €
Monatsdurchschnitt (6.192,00 € : 12 =)	516,00 €

Lösung: Die Geringfügigkeitsgrenze von 520,00 € wird nicht überschritten; die Beschäftigung ist ab Beginn als Minijob abzurechnen.

20 **Erheblich schwankende Entgelte**

Die Sozialversicherungsträger schließen jedoch bereits seit 1.1.2013 eine regelmäßige geringfügig entlohnte Beschäftigung aus, wenn deren Umfang erheblichen Schwankungen unterliegt.

Davon gehen die Sozialversicherungsträger aus, 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 die Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigt, oder wenn unverhältnismäßige Schwankungen saisonbedingt begründet werden.

In solchen Fällen gehen die Sozialversicherungsträger davon aus, dass in den Monaten des Überschreitens der Entgeltgrenze keine geringfügig entlohnte Beschäftigung vorliegt.

Sachverhalt: Frau E ist Kellnerin und arbeitet mit schwankendem monatlichem Arbeitsentgelt, Beginn 1.1.2023. Das Arbeitsentgelt beträgt von Januar bis April monatlich 72,00 €, von Mai bis September monatlich 1.080,00 € und von Oktober bis Dezember monatlich 72,00 €.

Lösung: Ermittlung des regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelts:

Januar bis April: je 10 Stunden x 12 €	120,00 €
Mai bis September: je 80 Std x 12 €	960,00 €
Oktober bis Dezember: je 10 Stunden x 12 €	120,00 €
regelmäßiges monatlichen Arbeitsentgelt	
7 Monate x 120,00 € =	840,00 €
5 Monate x 960 € =	4.800,00 €
Summe	5.640,00 €
Monatsdurchschnitt (5.350,00 € : 12 =)	470,00 €

- Der Charakter der regelmäßigen geringfügig entlohnten Beschäftigung ist nicht gegeben, weil der Beschäftigungsumfang einer erheblichen Schwankung unterliegt.
- Der Schwerpunkt der Beschäftigung liegt in den Monaten Mai bis September.
- Die Schwankungen in der Arbeitszeit verändern den Charakter der Beschäftigung derart, dass es sich nicht durchgehend um dieselbe regelmäßige Beschäftigung handelt, die einheitlich zu beurteilen ist.
- Die Beschäftigung ist in den Monaten Mai bis September nicht geringfügig entlohnt und in den übrigen Monaten geringfügig entlohnt.

Hinweis: Dabei ist unerheblich, dass der Gesamtverdienst die zulässige Geringfügigkeitsgrenze von 6.240 € nicht übersteigt.

Handlungsempfehlung:

Insbesondere Saisonbetriebe sind von dieser Einschränkung betroffen.
Da für diese Regelung aus Sicht des Autors der gesetzliche Hintergrund fehlt, sollten betroffene Unternehmen gegen die Anwendung dieser Regelung klagen, um zu sehen, wie die Sozialgerichte mit diesem Thema umgehen.

ee) Flexible Arbeitszeitregelungen – Überstundenkonten

- 21 Wenn in einer geringfügig entlohnten Beschäftigung mit Stundenlohnanspruch und schwankender Arbeitszeit im Rahmen einer sonstigen flexiblen Arbeitszeitregelung (zum Beispiel Gleitzeitvereinbarung, Überstundenkonto) ein verstetigtes (= gleichbleibendes) Arbeitsentgelt gezahlt werden soll, sind für die Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts die sich aus der zu erwartenden Gesamtjahresarbeitszeit abzuleitenden Ansprüche auf Arbeitsentgelt zu berücksichtigen.

Dabei sind ebenso zu erwartende Arbeitszeitguthaben einzubeziehen. Demzufolge darf das durchschnittliche monatliche Arbeitsentgelt in einem Jahr unter Berücksichtigung des zum Ende des Jahres in einem Zeitguthaben zu erwartenden Arbeitsentgeltanspruchs die entgeltliche Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigen.

Dies gilt in einer Beschäftigung mit Anspruch auf einen festen Monatslohn, in der die vertraglich geschuldete Arbeitszeit über Zeitguthaben flexibel gestaltet werden kann, entsprechend. Dabei müssen die Regelungen des MiLoG beachtet werden.

- 22 **Grundsatz:** § 2 Abs. 1 MiLoG regelt, dass der Mindestlohnanspruch spätestens am letzten Bankarbeitstag (Frankfurt am Main) des Monats, der auf den Monat folgt, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde, fällig ist.

§ 2 Absatz 1 MiLoG - Fälligkeit des Mindestlohns

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer den Mindestlohn

1. zum Zeitpunkt der vereinbarten Fälligkeit,

2. spätestens am letzten Bankarbeitstag (Frankfurt am Main) des Monats, der auf den Monat folgt, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde, zu zahlen. Für den Fall, dass keine Vereinbarung über die Fälligkeit getroffen worden ist, bleibt § 614 des Bürgerlichen Gesetzbuchs unberührt.

- 23 **Ausnahme:** Das Verschieben dieser starren Fälligkeit ist für Überstunden nach § 2 Abs. 2 MiLoG rechtlich möglich. Dieser regelt abweichend von Abs. 1, dass bei Arbeitnehmern

- ▶ die über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinausgehenden und
- ▶ auf einem schriftlich vereinbarten Arbeitszeitkonto eingestellten Arbeitsstunden

spätestens innerhalb von zwölf Kalendermonaten nach ihrer monatlichen Erfassung

- ▶ durch bezahlte Freizeitgewährung oder
- ▶ Zahlung des Mindestlohns

auszugleichen sind.

Im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitgeber noch nicht ausgeglichene Arbeitsstunden spätestens in dem auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses folgenden Kalendermonat auszugleichen.

Die auf das Arbeitszeitkonto eingestellten Arbeitsstunden dürfen monatlich jeweils 50 % der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit **nicht** übersteigen.

Sachverhalt: Frau D hat mit Unternehmen X folgende Arbeitsbedingungen vereinbart:

- ▶ wöchentliche Sollarbeitszeit = 9 Stunden (= 39 Std/Monat),
- ▶ Stundenlohn brutto = 12,00 €,
- ▶ Flexibilisierung der Arbeitszeit (Führung eines Überstundenkontos),
 - Maximal 19,5 Stunden fürs Arbeitszeitkonto je Monat (= 50 %-Grenzbetrag)
 - Ausgleich nach spätestens 12 Monaten
- ▶ Verstetigung des Entgeltes bei 468 €/Monat (aufgerundet)
- ▶ Beginn 1.1.2023
- ▶ **geplante** Jahresarbeitszeit
 - 12 x 39 Sollstunden = 468 Stunden (468 x 12,00 € = 5.616 €)
 - am Ende noch max. 52 Überstunden = 624 €
 - max. Arbeitszeit 520 Stunden = 6.240 €
 - somit überschreitet der max. Verdienst die Geringfügigkeitsgrenze nicht = Minijob
- ▶ Abrechnung ab Beginn als Minijob.

(vorausschauend prognostiziertes) Ergebnis:

Monat 2023	AZ gesamt	davon Ü-Std.	abgerechnete AZ	Saldo Ü-Std.	Saldo AZ gesamt	Mindestlohn	Bruttolohn
Januar	40	1	39	1	40	12	468
Februar	42	3	39	4	82	12	468
März	52	13	39	17	134	12	468
April	57	18	39	35	191	12	468
Mai	58	19	39	54	249	12	468
Juni	35	-4	39	50	284	12	468
Juli	32	-7	39	43	316	12	468
August	30	-9	39	34	346	12	468
September	45	6	39	40	391	12	468
Oktober	56	16	39	57	447	12	468
November	55	17	39	73	502	12	468
Dezember	18	-21	39	52	520	12	468

52 Überstunden sind als Übertrag (für 2024) noch vorhanden und sollten im Dezember 2023 mit 12,00 € abgerechnet werden, um keinen Übertrag ins Jahr 2024 vortragen zu müssen.

Anmeldung zum 1.1.2023 mit Grund 10, Personengruppenschlüssel: 109, Beitragsgruppenschlüssel: 6100

Die obige Feststellung (= geringfügige Beschäftigung) bleibt für die Vergangenheit auch dann maßgebend, wenn sich die erwartete Arbeitszeit infolge nicht sicher voraussehbarer Umstände im Laufe der Beschäftigung als unzutreffend erweist und der Arbeitnehmer vor Ablauf des für die versicherungsrechtliche Beurteilung maßgebenden Jahreszeitraums eine Arbeitsleistung erbracht hat, die einem Anspruch auf Arbeitsentgelt oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze entspricht.

ff) Für den Minijob unschädliche Vergütungen

24 Arbeitgeber können Minijobbern Zusatzleistungen zahlen, die die Geringfügigkeitsgrenze **nicht** beeinflussen. Die folgenden Punkte stellen dabei keine abschließende Aufzählung dar.

- ▶ Arbeitsessen gem. R 19.6 LStR,
- ▶ Aufmerksamkeiten gem. R 19.6 LStR,
- ▶ BahnCard gem. § 3 Nr. 16 EStG,
- ▶ Berufskleidung gem. R 3.31 LStR,
- ▶ Gesundheitsförderung gem. § 3 Nr. 34 EStG,
- ▶ Getränke gem. R 19.6 LStR,
- ▶ Kinderbetreuungskostenzuschuss gem. R 3.33 LStR,
- ▶ Mobiltelefon gem. R 3.45 LStR,
- ▶ Notfallhilfen gem. R 3.11 LStR,
- ▶ PC gem. R 3.45 LStR,
- ▶ Rabatte auf Waren/Leistungen gem. § 8 Abs. 3 EStG,
- ▶ Sachbezüge gem. R 8.1 LStR,
- ▶ Trinkgelder gem. § 3 Nr. 51 EStG,
- ▶ Werkzeuggeld gem. R 3.30 LStR,
- ▶ Übungsleiter- und Ehrenamtszuschuss gem. § 3 Nr. 26 und 26a EStG,
- ▶ Zuschläge für Nacht- und Feiertagsarbeit gem. R 3b LStR,
- ▶ Überlassung von Fahrrädern gem. § 3 Nr. 37 EStG,
- ▶ Jobticket gem. §§ 3 Nr. 15 und 40 Abs. 2 EStG,
- ▶ Betriebliche Altersvorsorge gem. §§ 3 Nr. 63 und 100 EStG,
- ▶ Sachbezugsfreigrenze gemäß § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG,
- ▶ Energiepreispauschale (§§ 112-122 EStG),
- ▶ Sonderzahlung nach § 3 Nr. 11b EStG (Pflegebonus bis zu 4.500 € in der Zeit vom 18.11.2021 - 31.12.2022),
- ▶ Sonderzahlung (Corona-Krise) nach § 3 Nr. 11a EStG: Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber können ihren Beschäftigten nun Beihilfen und Unterstützungen bis zu einem Betrag von 1.500 € steuerfrei auszahlen oder als Sachleistungen gewähren.
 - Erfasst werden Sonderleistungen vom 1.3.2020 - 30.6.2020; erneute Verlängerung der Frist bis zum 31.3.2022.
 - Voraussetzung ist, dass diese zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn geleistet werden.
 - Die in R 3.11 Absatz 2 Satz 2 Nr. 1 bis 3 LStR genannten Voraussetzungen brauchen nicht vorzuliegen.
 - Aufgrund der gesamtgesellschaftlichen Betroffenheit durch die Corona-Krise kann allgemein unterstellt werden, dass ein die Beihilfe und Unterstützung rechtfertigender Anlass i. S. des R 3.11 Abs. 2 Satz 1 LStR vorliegt.
 - Arbeitgeberseitig geleistete Zuschüsse zum Kurzarbeitergeld fallen nicht unter diese Steuerbefreiung. Auch Zuschüsse, die der Arbeitgeber als Ausgleich zum Kurzarbeitergeld wegen Überschreitens der Beitragsbemessungsgrenze leistet, fallen weder unter die vorstehende Steuerbefreiung noch unter § 3 Nr. 2 Buchst. a EStG.
 - Die steuerfreien Leistungen sind im Lohnkonto aufzuzeichnen.
 - Andere Steuerbefreiungen, Bewertungsvergünstigungen oder Pauschalbesteuerungsmöglichkeiten (wie z. B. § 3 Nr. 34a, § 8 Abs. 2 Satz 11, § 8 Abs. 3 Satz 2 EStG) bleiben hiervon unberührt und können neben der hier aufgeführten Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 11 EStG in Anspruch genommen werden.

c) Lohnsplitting und einheitliche Beschäftigungsverhältnisse

aa) Unzulässiges Lohnsplitting

- 25 Übt ein Arbeitnehmer bei demselben Arbeitgeber gleichzeitig mehrere Beschäftigungen aus, so ist ohne Rücksicht auf die arbeitsvertragliche Gestaltung sozialversicherungsrechtlich von einem einheitlichen Beschäftigungsverhältnis auszugehen (BSG, Urteil vom 16.2.1983 - 12 RK 26/81, USK 8310; NZA 1984 S.206).

Mehrere Beschäftigungen bei demselben Arbeitgeber werden sozialversicherungsrechtlich als eine Einheit betrachtet.

Für die Feststellung, ob ein einheitliches Beschäftigungsverhältnis vorliegt, ist allein zu prüfen, ob Arbeitgeberidentität besteht. Die Art der jeweils ausgeübten Beschäftigung ist unbedeutend; es ist also nicht erforderlich, dass bei einem Arbeitgeber gleiche oder funktionsverwandte Tätigkeiten ausgeübt werden.

Entscheidend ist allein, dass es sich rechtlich um ein und denselben Arbeitgeber, das heißt um ein und dieselbe natürliche oder juristische Person oder Personengesellschaft, handelt.

Sachverhalt: Die X-GmbH betreibt eine Kfz-Werkstatt und eine Autovermietung (als zwei organisatorisch selbständige Betriebe, ggf. auch mit zwei Betriebsnummern). Arbeitnehmer A wird in der Kfz-Werkstatt als Schlosser in einer 40-Stunden-Woche mit 2.700 € Brutto sv-pflichtig beschäftigt. Zusätzlich soll Herr A noch einen Minijob am Samstag in der Autovermietung mit mtl. 520 € bekommen.

Ergebnis: Arbeitgeberin ist rechtlich jeweils die X-GmbH = Arbeitgeberidentität. Der Arbeitnehmer steht in einem einheitlichen Beschäftigungsverhältnis. Allein durch die Vergabe zweier Betriebsnummern wird die Arbeitgebereigenschaft nicht aufgespalten.

bb) Zulässiges Lohnsplitting

- 26 Werden zeitgleich Beschäftigungen bei rechtlich verschiedenen Arbeitgebern ausgeübt, ist grundsätzlich eine getrennte versicherungsrechtliche Beurteilung vorzunehmen. Dies gilt selbst dann, wenn – bei formalrechtlich unterschiedlichen Arbeitgebern – diese organisatorisch und wirtschaftlich eng verflochten sind und die Dispositionsbefugnis über die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers in allen Beschäftigungen ein und derselben Person oder einer einheitlichen Leitung obliegt.

Die Arbeitgebereigenschaft ist rechtlich und nicht wirtschaftlich zu beurteilen.

Sachverhalt: Herr X ist Geschäftsführer und Mehrheitsgesellschafter bei der Y-GmbH und der Z-GmbH.

Arbeitnehmer C hat bei der Y-GmbH einen sozialversicherungspflichtigen Hauptjob mit 2.700 € brutto bei einer 40-Stunden-Woche. In der Z-GmbH hat C einen weiteren Minijob mit einem Brutto von mtl. 520 €. Die ausgeübten Tätigkeiten sind – vom Umfang abgesehen – identisch. Das Direktionsrecht über beide Beschäftigungen übt Herr X aus.

Ergebnis: Arbeitgeberin ist rechtlich zum einen die Y-GmbH und zum anderen die Z-GmbH = keine Arbeitgeberidentität. Es existieren rechtlich zwei verschiedene Arbeitgeber. Unerheblich ist, dass jeweils X der Geschäftsführer ist. Arbeitnehmer C steht nicht in einem einheitlichen Beschäftigungsverhältnis.

Sachverhalt: Herr X ist Geschäftsführer und Mehrheitsgesellschafter bei der X-GmbH und führt daneben noch das Einzelunternehmen X.

Arbeitnehmer D hat bei der X-GmbH einen sozialversicherungspflichtigen Hauptjob mit 2.700 € brutto bei einer 40-Stunden-Woche. Im Einzelunternehmen X hat D noch einen Minijob mit einem Brutto von mtl. 520 €. Die ausgeübten Tätigkeiten sind – vom Umfang abgesehen – identisch. Das Direktionsrecht über beide Beschäftigungen übt Herr X aus.

Ergebnis: Arbeitgeberin ist rechtlich zum einen die X-GmbH und zum anderen das Einzelunternehmen X = keine Arbeitgeberidentität. Es existieren rechtlich zwei verschiedene Arbeitgeber. Unerheblich ist, dass jeweils X das Weisungsrecht ausübt. Arbeitnehmer D steht nicht in einem einheitlichen Beschäftigungsverhältnis.

Von einem einheitlichen Beschäftigungsverhältnis ist nicht auszugehen, wenn ein auf der Grundlage eines Berufsausbildungsvertrages zur Berufsausbildung Beschäftigter zusätzlich eine geringfügige Beschäftigung im Ausbildungsbetrieb im Rahmen eines Arbeitsvertrages aufnimmt. Die Eigenart des Berufsausbildungsverhältnisses lässt es nicht zu, die Beschäftigung zur Berufsausbildung mit der geringfügigen Beschäftigung im Sinne einer einheitlichen Beschäftigung zu verbinden. Die in einer Ausbildungs-, Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschriebenen Praktika von Studenten und Schülern sowie die Teilnahme an einem dualen Studiengang gelten dabei ebenfalls als Beschäftigungen zur Berufsausbildung.

Sachverhalt:

Ein Azubi nimmt neben der Ausbildung eine geringfügige Beschäftigung in seinem Ausbildungsbetrieb auf.

Ergebnis:

Bei der Beschäftigung zur Berufsausbildung aufgrund eines Berufsausbildungsvertrages und der Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt aufgrund eines Arbeitsvertrages handelt es sich nicht um ein einheitliches Beschäftigungsverhältnis. Die Eigenart des Berufsausbildungsverhältnisses lässt es nicht zu, die Beschäftigung zur Berufsausbildung mit der geringfügigen Beschäftigung im Sinne einer einheitlichen Beschäftigung zu verbinden. Der Minijob wird pauschal abgerechnet und die Berufsausbildung sozialversicherungspflichtig.

27-29 Einstweilen frei

3. Zusammenrechnung mehrerer Beschäftigungen

a) Zusammenrechnungsvorschriften

30 Aus § 8 Abs. 2 SGB IV ergeben sich folgende Zusammenrechnungsvorschriften:

- ▶ Geringfügige Beschäftigungen der gleichen Art sind zusammenzurechnen.
 - Geringfügig entlohnte Minijobs werden zusammengerechnet.
 - Kurzfristige Beschäftigungen werden zusammengerechnet.
- ▶ Sobald eine versicherungspflichtige Hauptbeschäftigung vorliegt (**und nur dann!**),
 - bleibt die erste daneben ausgeübte geringfügig entlohnte Beschäftigung ein Minijob.
 - Jede weitere geringfügig entlohnte Beschäftigung wird jedoch mit der Hauptbeschäftigung zusammengerechnet, so dass auch hier Sozialversicherungspflicht entsteht.
- ▶ Kurzfristige Beschäftigungen können neben einer geringfügig entlohnten oder einer mehr als geringfügigen Beschäftigung versicherungsfrei ausgeübt werden.

b) Mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen

31 Sofern Beschäftigungen bei **verschiedenen Arbeitgebern** nebeneinander ausgeübt werden, sind für die Beurteilung der Frage, ob die Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird, die Arbeitsentgelte aus den einzelnen Beschäftigungen zusammenzurechnen.

Hierzu zählen auch nicht in einer Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschriebene entgeltliche Praktika.

Sachverhalt: Frau L arbeitet

- ▶ beim Arbeitgeber X gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 220 € und
- ▶ beim Arbeitgeber Y gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 300 €.

Lösung: Mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen werden untereinander zusammengerechnet. Frau L ist jeweils geringfügig entlohnt beschäftigt, weil das Arbeitsentgelt aus beiden Beschäftigungen mit insgesamt 520 € die Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigt.

Erweiterung: Sobald noch ein weiterer für sich betrachtet geringfügiger Minijob dazu kommt, wird in allen drei Beschäftigungen Sozialversicherungspflicht eintreten, da dann die Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird.

Die Zusammenrechnung von Arbeitsentgelten aus mehreren geringfügig entlohnten Beschäftigungen erfolgt auch, wenn diese neben einem in der Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschriebenen Zwischenpraktikum ausgeübt werden.

c) Geringfügig entlohnte und kurzfristige Beschäftigungen

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

Sachverhalt: Frau M ist familienversichert und arbeitet 2022 befristet

- ▶ beim Arbeitgeber X vom 2.10. - 28.11. = 58 Kalendertage (Sechs-Tage-Woche) gegen ein Arbeitsentgelt von 2 x 1.000 € und
- ▶ beim Arbeitgeber X vom 2.10. - 28.11. = 58 Kalendertage (Sechs-Tage-Woche) gegen ein Arbeitsentgelt von 2 x 1.000 € und

Lösung: Die Beschäftigung beim Arbeitgeber X ist wegen ihrer Dauer geringfügig (= kurzfristig = Personengruppe 110).

Die Beschäftigung beim Arbeitgeber Y ist wegen der Höhe des Arbeitsentgelts geringfügig (= Minijob = Personengruppe 109).

Eine Zusammenrechnung der beiden Beschäftigungen wird **nicht** vorgenommen, da es sich bei der Beschäftigung beim Arbeitgeber X um eine kurzfristige Beschäftigung und bei der Beschäftigung beim Arbeitgeber Y um eine geringfügig entlohnte Beschäftigung handelt.

Selbst wenn in diesem Beispiel noch parallel eine sozialversicherungspflichtige Hauptbeschäftigung bei Z ausgeübt werden würde, bliebe das Ergebnis davon unbeeinflusst.

d) Minijob neben sv-pflichtiger Hauptbeschäftigung

- 33 Nur für den Fall, dass ein Arbeitnehmer neben einer nicht geringfügigen versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung bei anderen Arbeitgebern geringfügig entlohnte Beschäftigungen ausübt, müssen geringfügig entlohnte Beschäftigungen – **mit Ausnahme einer geringfügig entlohten Beschäftigung** – mit der nicht geringfügigen versicherungspflichtigen Beschäftigung zusammengerechnet werden.

Diese Einschränkung bedeutet, dass – unabhängig davon, ob neben einer nicht geringfügigen versicherungspflichtigen Beschäftigung eine oder mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen ausgeübt werden – stets für eine geringfügig entlohnte Beschäftigung die Zusammenrechnung mit der nicht geringfügigen versicherungspflichtigen Beschäftigung entfällt.

Sofern daher neben einer nicht geringfügigen versicherungspflichtigen Beschäftigung **nur eine** geringfügig entlohnte Beschäftigung ausgeübt wird, findet eine Zusammenrechnung nicht statt, so dass die geringfügig entlohnte Beschäftigung in der Kranken- und Rentenversicherung versicherungsfrei bleibt. Aus der Krankenversicherungsfreiheit folgt, dass in dieser Beschäftigung auch keine Versicherungspflicht in der Pflegeversicherung besteht.

Sofern allerdings neben einer nicht geringfügigen versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung **mehrere** geringfügig entlohnte Beschäftigungen ausgeübt werden, scheidet für **eine** geringfügig entlohnte Beschäftigung die Zusammenrechnung mit der nicht geringfügigen versicherungspflichtigen Beschäftigung aus.

1. Ausgenommen von der Zusammenrechnung wird dabei diejenige geringfügig entlohnte Beschäftigung, die **zeitlich zuerst aufgenommen** worden ist, so dass auch nur diese Beschäftigung versicherungsfrei bleibt.
2. Die weiteren geringfügig entlohten Beschäftigungen werden jedoch mit der nicht geringfügigen (Haupt-)Beschäftigung zusammengerechnet.
3. Eine Zusammenrechnung kommt nach ausdrücklicher Bestimmung in § 7 Abs. 1 Satz 2 SGB V beziehungsweise § 5 Abs. 2 Satz 1 zweiter Halbsatz SGB VI nur dann in Betracht, wenn die nicht geringfügige (Haupt-)Beschäftigung Versicherungspflicht begründet.

Sachverhalt: Frau N ist Friseurin und arbeitet regelmäßig wie folgt:

Beginn	Arbeitgeber	Entgelt
1.1.2014	X	750 €
1.1.2018	Y	120 €
1.10.2022	Z	400 €

Lösung: Frau N unterliegt in der (Haupt-)Beschäftigung beim Arbeitgeber X der Sozialversicherungspflicht in der Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung.

Bei den beiden weiteren Beschäftigungen bei Y und Z handelt es sich jeweils (für sich betrachtet) um geringfügig entlohnte Beschäftigungen, weil das Arbeitsentgelt aus den einzelnen Beschäftigungen 450 € nicht übersteigt.

1. Da der Minijob beim Arbeitgeber Y zeitlich zuerst aufgenommen wird, wird sie nicht mit der sozialversicherungsrechtlichen (Haupt-)Beschäftigung zusammengerechnet und bleibt ein Minijob.
2. Die Beschäftigung beim Arbeitgeber Z ist hingegen mit der versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung zusammenzurechnen mit der Folge, dass sie Versicherungspflicht in der Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung begründet.
3. In der Arbeitslosenversicherung besteht in den Beschäftigungen beim Arbeitgeber Y und beim Arbeitgeber Z Versicherungsfreiheit, weil das Arbeitsentgelt aus diesen Beschäftigungen jeweils 450 € nicht überschreitet und geringfügig entlohnte Beschäftigungen mit versicherungspflichtigen Beschäftigungen (für die Arbeitslosenversicherung) nicht zusammengerechnet werden.

Meldungen:

Arbeitgeber X: Personengruppe 101, Beitragsgruppe 1111

Arbeitgeber Y: Personengruppe 109, Beitragsgruppe 6100

Arbeitgeber Z: Personengruppe 101, Beitragsgruppe 1101

Eine Günstigkeitsprüfung wird hier zwischen Y und Z nicht vorgenommen. Es kommt einzig auf das zeitliche Kriterium an.

34-37 Einstweilen frei

4. Minijobs und Befreiungsanträge

38 Arbeitnehmer, die nach dem 31.12.2012 eine geringfügig entlohnte Beschäftigung aufnehmen, sind nach § 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI versicherungspflichtig in der Rentenversicherung. Nach § 6 Abs. 1b SGB VI können sie sich auf Antrag von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen. Der schriftliche Befreiungsantrag ist dem Arbeitgeber zu übergeben.

39 Die Befreiung von der RV-Pflicht greift ab Beginn der zu beurteilenden geringfügig entlohnten Beschäftigung, wenn:

- ▶ der Minijobber den Befreiungsantrag noch im ersten Monat ab Beginn seiner Beschäftigung beim Arbeitgeber einreicht und
- ▶ der Arbeitgeber den Befreiungsantrag ab Eingang bei ihm innerhalb von sechs Wochen an die Minijobzentrale meldet.

Anderenfalls beginnt nach § 6 Abs. 4 Satz 3 SGB VI die Befreiung erst nach Ablauf des Kalendermonats, der dem Kalendermonat des Eingangs der Meldung bei der Minijob-Zentrale folgt.

Sachverhalt: Frau E nimmt zum 1.2. 2023 einen Minijob mit 520 € mtl. auf. Sie möchte keine Aufstockungsbeiträge zahlen.

Alternative	Befreiungsantrag vom ArbN am	Anmeldung vom ArbG am
a)	28.2.2023	10.3.2023
b)	7.3.2023	10.3.2023
c)	28.2.2023	23.9.2023

Lösung:

- ▶ Der Befreiungsantrag ist in a) und c) im ersten Monat der Beschäftigungsaufnahme beim Arbeitgeber eingegangen = fristgerecht.
- ▶ In b) ist der Befreiungsantrag erst nach Ablauf des Monats der Beschäftigungsaufnahme abgegeben worden = nicht fristgerecht.

Variante a): Die Meldung an die Minijob-Zentrale hat der Arbeitgeber innerhalb der Sechswochen-Frist übermittelt. Somit wird Frau E ab 1.2.2023 (wie beantragt) mit 6500 abgerechnet.

Variante b): Die Befreiung von der RV-Pflicht wirkt ab 1.3.2023, also ab Beginn des Monats, in dem der Antrag dem Arbeitgeber zugegangen ist, da dieser auch innerhalb der 6-Wochenfrist gemeldet hat. Somit wird Frau E ab 1.2. - 28.2.2023 mit 6100 und ab 1.3.2023 mit 6500 abgerechnet (Ab- und Anmeldung mit „32“ und „12“).

Variante c): Hier hat der Arbeitgeber den Eingang des Antrags auf Befreiung von der RV-Pflicht nicht innerhalb von sechs Wochen (42 Tagen) nach Eingang gemeldet. In diesem Fall wirkt die Befreiung erst nach Ablauf des Kalendermonats, der dem Kalendermonat des Eingangs der Meldung bei der Minijob-Zentrale folgt, also ab 1.11.2023. Somit wird Frau E ab 1.2. - 31.10.2023 mit 6100 und ab 1.11.2023 mit 6500 abgerechnet (Ab- und Anmeldung mit „32“ und „12“).

Die MJZ kann dem Befreiungsantrag des Beschäftigten innerhalb eines Monats nach Eingang der SV-Meldung des Arbeitgebers widersprechen.

Der Tag des Eingangs des Befreiungsantrags ist zu dokumentieren und der Antrag ist zu den Entgeltunterlagen des Arbeitnehmers zu nehmen (§ 8 Abs. 2 Nr. 4a BVV).

40-41 Einstweilen frei

5. Aufeinanderfolgende Minijobs beim selben ArbG

42 Sofern bei demselben Arbeitgeber aufeinanderfolgende Minijobs ausgeübt werden, wird sozialversicherungsrechtlich eine (einheitlich zu beurteilende) durchgehende Beschäftigung unterstellt.

Sozialversicherungsrechtlich wird angenommen, dass es sich um die Fortsetzung der bisherigen Beschäftigung handelt, wenn zwischen dem Ende der abgemeldeten und dem Beginn der neu gemeldeten Beschäftigung kein Zeitraum von mindestens zwei Monaten liegt.

Diese Regelung geht auf die Geringfügigkeits-Richtlinie zurück. Hier heißt es nunmehr seit dem 26.7.2021 wie folgt:

„Folgt hingegen eine erneute geringfügig entlohnte Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber, ist von der widerlegbaren Vermutung auszugehen, dass es sich immer noch um dieselbe Beschäftigung handelt, in der die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht besteht, wenn zwischen dem Ende der ersten (gegebenenfalls auch befristeten) Beschäftigung und dem Beginn der neuen Beschäftigung weniger als zwei Monate liegen. In diesem Fall verliert die Befreiung nicht ihre Wirkung und muss infolgedessen nicht erneut schriftlich beantragt werden. Von derselben Beschäftigung ist ebenfalls auszugehen, wenn die Beschäftigung nur deshalb abgemeldet wird, weil das Arbeitsverhältnis länger als einen Monat ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt fortbesteht (§ 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV). Zudem wird eine Beschäftigung nicht deshalb beendet, weil sie wegen Bezuges einer Entgeltersatzleistung (z. B. Verletztengeld, Übergangsgeld oder Versorgungskrankengeld) oder wegen Elternzeit unterbrochen wird.“

Sachverhalt: Die Aushilfe Herr X wurde seit dem 1.1.2016 als Minijobber mit zuletzt 420 € Brutto mit Beitragsgruppe 6500 beschäftigt, da er seinerzeit fristgemäß einen Befreiungsantrag gestellt hatte. Diese Beschäftigung wird zum 31.12.2022 beendet (Abmeldegrund „30“ wegen Ende des Arbeitsverhältnisses).

Erweiterung: Der Minijob (gleicher Arbeitsvertrag = gleiche Tätigkeit) wird zum 23.2.2023 wieder aufgenommen.

Lösung: Da der Minijob – mit gleicher Tätigkeit – innerhalb des 2-Monatszeitraums wieder aufgenommen wird, lebt er zu alten Konditionen wieder auf. Die Neuanmeldung mit Grund „10“ erfolgt wieder mit Beitragsgruppe 6500.

Abgrenzung

Wird die Beschäftigung jedoch nur deshalb zur Sozialversicherung abgemeldet, weil das Arbeitsverhältnis länger als einen Monat ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt fortbesteht (Unterbrechung wegen Elternzeit, Krankheit oder unbezahlter Urlaub), behält die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht auch dann ihre Wirksamkeit, wenn die Beschäftigung erst nach einer mehr als zwei Monate umfassenden Unterbrechung ohne Entgeltzahlung wieder aufgenommen wird.

Sachverhalt: Frau F arbeitet seit dem 1.1.2016 mit 450 € als Minijobber. Er hat die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht beantragt und wird mit „6500“ abgerechnet. Es kommt zu einer Unterbrechung vom 15.9.2022 - 31.8.2023 wegen Elternzeit.

Lösung: Wenn Unterbrechungsmeldung mit Grund „52“ = Elternzeit, dann Wiederanmeldung mit Grund „13“ und der Befreiungsantrag gilt weiter (Beitragsgruppe bleibt „6500“).

6. Übergangsrecht ab Oktober 2022

44 Die Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze von 450 € (bis 30.9.2022) auf dann 520 € (ab 1.10.2022) wirft insbesondere für die Mitarbeiter Rechtsfragen auf, die bis 30.9.2022 und dann ab 1.10. z.B. weiterhin 500 € verdienen:

- ▶ Wollen diese Mitarbeiter weiter sv-pflichtig im Übergangsbereich bleiben und einen SV-Schutz dafür bekommen?
- ▶ Wollen diese Mitarbeiter lieber einen pauschal abgerechneten Minijob haben?

Nach § 134 SGB IV wird für die Zeit vom 1.10.2022 – 31-12-2023 ein befristeter Bestandsschutz in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung gelten.

Für sv-pflichtig Beschäftigte, für die am Tag vor Inkrafttreten der Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze auf 520 € die Regelungen für den Übergangsbereich gelten und die ein regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt in Höhe von 450,01 € bis 520 € erzielten, werden die beitragspflichtigen Einnahmen nach § 134 SGB IV bestimmt.

Diese Regelung entspricht der bisherigen Regelung des § 163 Abs. 10 SGB VI, ergänzt um die Maßgabe, dass die Regelungen zu den allgemeinen Berechnungsgrundsätzen und zur Berechnung von Geldbeträgen des Sechsten Buches anzuwenden sind.

Beispiel zu Version a) = Bestandsschutz

Beispiel	Entgelt bis Sept. 2022	Entgelt ab Okt. 2022	Entgelt ab 2024
Mitarbeiterin Frau F	41 Std x 12 € = 492 €	41 Std x 12 € = 492 €	41 Std x 12 € = 492 €
Beitragsgruppe und Personengruppe	1111 101	1011+109 an KK 0100/0500+109 an MjZ Wenn FamilienVers.= 0010+109 an KK 6100/6500+109 an MjZ	6500 / 6100 109

Beispiel zu Version b) = Befreiungsanträge

Am 30.9.2022	Ab 1.10.2022	
	entweder	oder
500 € 1111 Ü-Bereich	1011+109 an KK 0100/0500+109 an MjZ Wenn FamilienVers.= 0010+109 an KK 6100/6500+109 an MjZ	500 € 6100 Minijob
Automatismus kraft Gesetzes = Normalfall	Automatismus kraft Gesetzes = Normalfall (bis 31.12.2023)	Befreiungsanträge beim Arbeitgeber bis 31.12.2022 erforderlich

Wenn die Mitarbeiterin im obigen Beispiel ab dem 1.10.2022 nicht weiter sv-pflichtig sein, sondern lieber im Minijob pauschal abgerechnet werden möchte, dann muss sie als Arbeitnehmerin bei ihrem Arbeitgeber bis zum 31.12.2022 Befreiungsanträge stellen. Im Ergebnis würden Arbeitnehmer dann ab dem 1.10.2022 im Minijob pauschal abgerechnet werden.

7. Überschreitung der Geringfügigkeitsgrenze

- 45 Überschreitet das Arbeitsentgelt regelmäßig die Geringfügigkeitsgrenze, so tritt vom Tage des Überschreitens an Versicherungspflicht ein. Für die zurückliegende Zeit verbleibt es bei der Versicherungsfreiheit.

a) Gelegentliche Überschreitungen

- 46 Ein nur gelegentliches und nicht vorhersehbares Überschreiten der Arbeitsentgeltgrenze führt nicht zur Versicherungspflicht.

Rechtslage bis zum 30.9.2022: Als gelegentlich ist dabei ein Zeitraum bis zu drei Monaten innerhalb eines Zeitjahres anzusehen.

Rechtslage ab dem 1.10.2022: Der Gesetzgeber hat mit Wirkung ab dem 1.10.2022 den § 8 Abs. 1b SGB IV neu geschaffen und definiert ein gelegentliches Überschreiten wie folgt:

” 8 Abs. 1b SGB IV - Geringfügige Beschäftigung und geringfügige selbständige Tätigkeit; Geringfügigkeitsgrenze i.d.F. ab Oktober 2022

(1b) Ein unvorhersehbares Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze steht dem Fortbestand einer geringfügigen Beschäftigung nach Absatz 1 Nummer 1 nicht entgegen, wenn die Geringfügigkeitsgrenze innerhalb des für den jeweiligen Entgeltabrechnungszeitraum zu bildenden Zeitjahres in nicht mehr als zwei Kalendermonaten um jeweils einen Betrag bis zur Höhe der Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird.

Im Ergebnis steht ab Oktober 2022 ein **unvorhersehbares Überschreiten** der Geringfügigkeitsgrenze danach dem Fortbestand einer geringfügig entlohnten Beschäftigung nicht entgegen, wenn

- ▶ die Geringfügigkeitsgrenze
- ▶ innerhalb des für den jeweiligen Entgeltabrechnungszeitraum zu bildenden Zeitjahres
- ▶ in nicht mehr als zwei Kalendermonaten
- ▶ um jeweils einen Betrag bis zur Höhe der Geringfügigkeitsgrenze

überschritten wird. Die Regelung ermöglicht ausnahmsweise eine begrenzte Mehrarbeit aus unvorhersehbarem Anlass sowie Einmalzahlungen, die dem Grunde und der Höhe nach vom Geschäftsergebnis oder einer individuellen Arbeitsleistung des Vorjahres abhängen.

Beispiel

Herr C hat einen Arbeitsvertrag als Minijobber ab dem 1.10.2022 mit 10 Stunden pro Woche und 12 € pro Stunde.

Erweiterung: Im Oktober 2023 muss C unvorhergesehen einen erkrankten Kollegen vertreten und wird deshalb im Oktober 2023 nicht 10 Stunden pro Woche, sondern 20 arbeiten.

Lösung:

Krankheitsvertretung = unvorhersehbar

Januar = 1 Monat = 1 Überschreiten = gelegentlich

Geprüftes Zeitjahr = November 2022 bis Oktober 2023

Nicht 10, sondern 20 Stunden gearbeitet = nicht 520 €, sondern 1.040 € verdient = maximal zulässiges Überschreiten der Höhe nach.

Ergebnis: Es bleibt im Januar 2023 ein Minijob.

Bei geringfügig entlohnten Beschäftigungen mit unvorhersehbar schwankendem Arbeitsentgelt, in denen der Arbeitgeber bereits im Vorfeld im Rahmen seiner Jahresprognose für die Ermittlung des regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelts unvorhersehbare Überschreitungen der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze einkalkuliert hat, darf der Jahreswert von 6.240 € allerdings nicht überschritten werden.

b) Nicht vorhersehbare Überschreitungen

47 Weder Gesetz noch Geringfügigkeits-Richtlinie selbst enthalten Aussagen dazu, was nicht vorhersehbare Überschreitungen sein sollen. Aus Sicht des Autors können hierzu jedoch folgende Fallgestaltungen (im Einzelfall) genannt werden:

- ▶ Andere Arbeitnehmer der Belegschaft sind erkrankt und werden vom Minijobber vertreten (z. B. Nachweis über die AU-Bescheinigung).
- ▶ Chef/Chefin des Unternehmens sind erkrankt und müssen vertreten werden
- ▶ Minijobber ist selbst erkrankt und infolgedessen werden seine SFN-Zuschläge in der Lohnfortzahlung beitragspflichtig.
- ▶ Eine Mitarbeiterin muss vertreten werden, da sie sich im Beschäftigungsverbot (Mutterschutz) befindet. Das kann jedoch nur für das individuelle Beschäftigungsverbot – vor den feststehenden gesetzlichen Mutterschutzfristen – gelten.
- ▶ Andere Arbeitnehmer der Belegschaft gehen nach einer Notaufnahme/OP in die Anschlussheilbehandlung und werden vom Minijobber vertreten. Für regulär beantragte und genehmigte Rehabilitationsmaßnahmen der SV-Träger kann dies jedoch wegen der Vorhersehbarkeit nicht gelten.
- ▶ Letztlich können auch Naturkatastrophen (zum Beispiel Quarantänemaßnahmen während Corona-Pandemie) zu vorgesehener Mehrarbeit führen,
- ▶ fristlose Kündigungen beim Personal.

In der Praxis besteht häufig Bedarf an Überstunden bei den Minijobbern, da neue (größere) Aufträge oder Kunden dazu gekommen sind. Diese Mehrarbeit wird von der DRV im Rahmen der Betriebsprüfung **nicht** als unvorhersehbar eingeschätzt.

48-51 Einstweilen frei

c) Amnestieregelung

52 Wird festgestellt, dass die Voraussetzungen einer geringfügigen Beschäftigung nicht mehr vorliegen, tritt die Versicherungspflicht erst mit dem Tag ein, an dem die Entscheidung über die Versi-

cherungspflicht mittels Bescheid durch die Minijob-Zentrale oder einen anderen Träger der Deutschen Rentenversicherung (DRV) bekannt gegeben wird (§ 8 Abs. 2 Satz 3 SGB IV).

Sachverhalt: Frau T arbeitet beim Arbeitgeber X seit dem 1.1.2016 gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 450 € und wird als geringfügig entlohnte Beschäftigte bei der Minijob-Zentrale gemeldet.

Am 1.10.2022 nimmt sie zusätzlich eine Beschäftigung gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 520 € beim Arbeitgeber Y auf.

Frau T hat die Frage des Arbeitgebers Y nach dem Vorliegen einer weiteren Beschäftigung verneint.

Dem Arbeitgeber X teilt sie die bei Y neu aufgenommene Beschäftigungen nicht mit.

Arbeitgeber Y meldet die Arbeitnehmerin somit ebenfalls im Rahmen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung bei der Minijob-Zentrale an.

Lösung:

- ▶ Die DRV-Betriebsprüfung stellt im August 2023 fest, dass Frau T in beiden Beschäftigungen wegen Überschreitung der Geringfügigkeitsgrenze nicht geringfügig beschäftigt ist.
- ▶ Der RV-Prüfer informiert die Arbeitgeber X und Y mit Schreiben vom 31. 8. 2023 darüber, dass die Arbeitnehmerin zum 31.8. 2023 als geringfügig Beschäftigte bei der Minijob-Zentrale abzumelden ist
- ▶ und dass ab 1.9. 2023 Sozialversicherungspflicht kraft Gesetzes besteht, wodurch eine Anmeldung bei der zuständigen Krankenkasse erforderlich ist.

Der Gesetzgeber hat jedoch zum 1. 1. 2009 klargestellt, dass die vorgenannte Amnestieregelung **nicht** gilt, wenn der Arbeitgeber **vorsätzlich oder grob fahrlässig** versäumt, den Sachverhalt für die versicherungsrechtliche Beurteilung aufzuklären.

b) Ausnahme zur Amnestieregelung

- 53 Wenn der Arbeitgeber vorsätzlich oder grob fahrlässig versäumt hat, den Sachverhalt für die versicherungsrechtliche Beurteilung der Beschäftigung aufzuklären, erfolgt auch eine rückwirkende Korrektur (§ 8 Abs. 2 Satz 4 SGB IV).

Arbeitgeber, die stets einen vom Arbeitnehmer ausgefüllten Personalfragebogen (in dem auch weitere Beschäftigungen abgefragt wurden und die Mitarbeiter erklärt haben, dass die Angaben der Wahrheit entsprechend und sich die Mitarbeiter verpflichten, künftige Änderungen dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen) in den Lohnunterlagen haben, können (aus Sicht des Autors) stets davon ausgehen, weder vorsätzlich noch grob fahrlässig gehandelt zu haben.

- 54-55 Einstweilen frei

9. Minijobs in Privathaushalten

- 56 Die bisherigen Ausführungen gelten für geringfügig entlohnte Beschäftigungen in Privathaushalten gleichermaßen.
- 57-58 Einstweilen frei

II. Entgeltunterlagen

1. Rechtliche Grundlagen

- 59 Die Regelungen der Beitragsverfahrensverordnung über die Führung von Entgeltunterlagen – insbesondere die §§ 8 und 9 BVV (Beitragsverfahrens-Verordnung) – gelten uneingeschränkt auch für geringfügig Beschäftigte.

” § 11 Absatz 1 BVV - Umfang

(1) Die Prüfung der Aufzeichnungen nach den §§ 8 und 9 kann auf Stichproben beschränkt werden. Die für eine Prüfung verlangten Unterlagen nach § 8 Abs. 2 und § 9 sind unverzüglich vorzulegen oder als lesbare Reproduktionen herzustellen.

§ 8 Absatz 2 BVV - Entgeltunterlagen

(2) Folgende Unterlagen sind zu den Entgeltunterlagen zu nehmen:

1. Unterlagen, aus denen die nach Absatz 1 Satz 1 Nr. 3, 9 und 17 erforderlichen Angaben ersichtlich sind,
4. die Erklärung des geringfügig Beschäftigten gegenüber dem Arbeitgeber, dass auf Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung verzichtet wird,
- 4a. der Antrag auf Befreiung von der Versicherungspflicht nach § 6 Absatz 1b des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch, auf dem der Tag des Eingangs beim Arbeitgeber dokumentiert ist,
6. die Niederschrift nach § 2 des Nachweisgesetzes sowie für Seefahrtbetriebe der Heuervertrag nach § 28 des Seearbeitsgesetzes,
7. die Erklärung des kurzfristig geringfügigen Beschäftigten über weitere kurzfristige Beschäftigungen im Kalenderjahr oder die Erklärung des geringfügig entlohnten Beschäftigten über weitere Beschäftigungen sowie in beiden Fällen die Bestätigung, dass die Aufnahme weiterer Beschäftigungen dem Arbeitgeber anzuzeigen sind,
12. die Erklärung über den Auszahlungsverzicht von zustehenden Entgeltansprüchen,
13. die Aufzeichnungen nach § 19 Absatz 1 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes und nach § 17 Absatz 1 des Mindestlohngesetzes.

2. Nachweisgesetz

60

§ 1 NachwG - Anwendungsbereich

Dieses Gesetz gilt für alle Arbeitnehmer. Praktikanten, die gemäß § 22 Abs. 1 MiLoG als Arbeitnehmer gelten, sind Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes.

§ 2 Absatz 1 NachwG - Nachweispflicht

(1) Der Arbeitgeber hat die wesentlichen Vertragsbedingungen des Arbeitsverhältnisses innerhalb der Fristen des Satzes 4 schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen. In die Niederschrift sind mindestens aufzunehmen:

1. der Name und die Anschrift der Vertragsparteien,
2. der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses,
3. bei befristeten Arbeitsverhältnissen: das Enddatum oder die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses,
4. der Arbeitsort oder, falls der Arbeitnehmer nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig sein soll, ein Hinweis darauf, dass der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt werden oder seinen Arbeitsort frei wählen kann,
5. eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit,
6. sofern vereinbart, die Dauer der Probezeit,
7. die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Vergütung von Überstunden, der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts, die jeweils getrennt anzugeben sind, und deren Fälligkeit, sowie die Art der Auszahlung,
8. die vereinbarte Arbeitszeit, vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und Voraussetzungen für Schichtänderungen,
9. bei Arbeit auf Abruf nach § 12 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes:
 - a) die Vereinbarung, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat, b) die Zahl der mindestens zu vergütenden Stunden, c) der Zeitrahmen, bestimmt durch Referenztage und Referenzstunden, der für die Erbringung der Arbeitsleistung festgelegt ist, und d) die Frist, innerhalb derer der Arbeitgeber die Lage der Arbeitszeit im Voraus mitzuteilen hat,
10. sofern vereinbart, die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen,
11. die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs,
12. ein etwaiger Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung,
13. wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine betriebliche Altersversorgung über einen Versorgungsträger zusagt, der Name und die Anschrift dieses Versorgungsträgers; die Nachweispflicht entfällt, wenn der Versorgungsträger zu dieser Information verpflichtet ist,
14. das bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses von Arbeitgeber und Arbeitnehmer einzuhaltende Verfahren, mindestens das Schriftformerfordernis und die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses, sowie die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage; § 7 des Kündigungsschutzgesetzes ist auch bei einem nicht ordnungsgemäßen Nachweis der Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage anzuwenden,
15. ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen sowie Regelungen paritätisch besetzter Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber festlegen.

Der Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen in elektronischer Form ist ausgeschlossen. Der Arbeitgeber ist die Niederschrift mit den Angaben nach Satz 2 Nummer 1, 7 und 8

spätestens am ersten Tag der Arbeitsleistung, die Niederschrift mit den Angaben nach Satz 2 Nummer 2 bis 6, 9 und 10 spätestens am siebten Kalendertag nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses und die Niederschrift mit den übrigen Angaben nach Satz 2 spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses auszuhändigen.

Arbeitgeber haben einerseits obige Dokumentationspflichten und können sich damit andererseits insbesondere immer dann gegen Beanstandungen durch die BP der DRV schützen, wenn es gegenüber dem Beginn einer Beschäftigung später zu Unwägbarkeiten oder Änderungen kommt.

3. Hinweise zur Aufzeichnung der Arbeitszeit

- 61 Nach § 17 Abs. 1 MiLoG sind Arbeitgeber von geringfügig Beschäftigten (= Minijobber und kurzfristig Beschäftigte) verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit der Minijobber spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages **aufzuzeichnen** und diese Aufzeichnungen mindestens zwei Jahre **aufzubewahren**.

Ausnahme: Die Pflicht zur Aufzeichnung der Arbeitszeitnachweise gilt **nicht** im Privathaushalt. Der Mindestlohn jedoch gilt. Somit ist die Zahl der (monatlichen) Arbeitsstunden begrenzt, wenn der Status der geringfügigen Beschäftigung erreicht/beibehalten werden soll.

a) Wissenswertes zum Arbeitszeitnachweis

- 62 Der Arbeitgeber muss Beginn, Ende und Dauer der Arbeitszeit aufzeichnen.
- ▶ Laut BMAS müssen die konkrete Dauer und Lage der jeweiligen Pausen NICHT aufgezeichnet werden.
 - ▶ Der Arbeitgeber **muss** die Arbeitszeit spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages dokumentiert haben.
 - ▶ Es bestehen **keine** besonderen Formvorschriften für die Aufzeichnung, handschriftliche Aufzeichnungen zum Beispiel genügen.
 - ▶ Unterschriften des Arbeitgebers oder der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers sind **nicht** erforderlich.
 - ▶ Der Arbeitgeber **kann** die Arbeitszeit auch von der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer aufzeichnen lassen. In diesem Fall hat der Arbeitgeber aber weiterhin zu überwachen, dass die Aufzeichnungen auch tatsächlich vorgenommen werden, und er bleibt weiterhin für die Richtigkeit der Aufzeichnungen verantwortlich.
 - ▶ Sämtliche Unterlagen **können** beim Steuerberater, Lohnbuchhalter usw. aufbewahrt werden, denn nach § 16 Abs. 1 Nr. 4 und § 16 Abs. 3 Nr. 4 MiLoG kann der Arbeitgeber grundsätzlich bestimmen, an welchem Ort im Inland die erforderlichen Unterlagen bereitgehalten werden.

b) Aufbewahrungsfristen

- 63 Die Nachweispflichten des § 17 Abs. 1 MiLoG für die geringfügig Beschäftigten sind beschränkt auf mindestens zwei Jahre.

Somit können die Prüfer der DRV auch **nicht** rechtlich zulässig verlangen, dass darüber hinaus Arbeitszeitnachweise aufzubewahren sind. Unter Umständen können die Prüfer der DRV dann auch keine Mindestlohnverstöße mehr feststellen.

c) Mindestlohn-Aufzeichnungs-Verordnung

- 64 Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
- ▶ mit **ausschließlich** mobilen Tätigkeiten,
 - ▶ die **keinen** Vorgaben zu Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit unterliegen und
 - ▶ die sich ihre tägliche Arbeitszeit eigenverantwortlich einteilen,

entfällt die Aufzeichnung von Beginn und Ende der Arbeitszeit und es ist nur die Dauer der täglichen Arbeitszeit aufzuzeichnen.

Eine ausschließlich mobile Tätigkeit liegt insbesondere bei der

- ▶ Zustellung von Briefen, Paketen und Druckerzeugnissen,
- ▶ der Abfallsammlung,
- ▶ der Straßenreinigung,
- ▶ dem Winterdienst,
- ▶ dem Gütertransport
- ▶ und der Personenbeförderung

vor.

d) Mindestlohn-Dokumentationspflichten-Verordnung

65 Von der Verordnungsermächtigung nach § 17 Abs. 3 MiLoG hat das BMAS bereits Gebrauch gemacht und folgende Mindestlohn-Dokumentationspflichtenverordnung (MiLoDokV) erlassen:

”

§1 Abs. 2 MiLoDokV

(2) Die in Absatz 1 Satz 1 genannten Pflichten nach § 16 Absatz 1 bis 4 und § 17 Absatz 1 und 2 des Mindestlohngesetzes sowie die entsprechenden Pflichten nach § 18 Absatz 1 bis 4 und nach § 19 Absatz 1 und 2 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes werden vorbehaltlich des Absatzes 3 dahingehend eingeschränkt, dass sie nicht gelten für im Betrieb des Arbeitgebers arbeitende Ehegatten, eingetragene Lebenspartner, Kinder und Eltern des Arbeitgebers oder, wenn der Arbeitgeber eine juristische Person oder eine rechtsfähige Personengesellschaft ist, des vertretungsberechtigten Organs der juristischen Person oder eines Mitglieds eines solchen Organs oder eines vertretungsberechtigten Gesellschafters der rechtsfähigen Personengesellschaft.

Für im Betrieb des Arbeitgebers arbeitende

- ▶ Ehegatten,
- ▶ eingetragene Lebenspartner,
- ▶ Kinder und
- ▶ Eltern

sind keine Arbeitszeitnachweise zu führen, § 1 Abs. 2 MiLoDokV. Gleiches gilt, wenn der Arbeitgeber eine juristische Person oder eine rechtsfähige Personengesellschaft ist.

Sachverhalt: Herr D hat ab Oktober 2022 per Arbeitsvertrag eine 10-Stundenwoche und ein Gehalt von 520 €. Er arbeitet im Restaurant seiner Ehefrau.

Lösung: Hier greift obige Ausnahme. Für D sind keine Arbeitszeitnachweise zu führen.

66-70 Einstweilen frei

III. Beitragsrecht: geringfügige Beschäftigungen

1. Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung

71 Der Arbeitgeber einer geringfügig entlohnten Beschäftigung muss nach § 249b SGB V einen Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung in Höhe von **13 %** des Arbeitsentgelts aus dieser Beschäftigung zahlen.

Wird die geringfügig entlohnte Beschäftigung ausschließlich im Privathaushalt ausgeübt, beträgt der Pauschalbeitrag **5 %** des Arbeitsentgelts.

Der Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung fällt nur an, wenn der geringfügig Beschäftigte in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert ist.

Dabei ist unerheblich, ob es sich bei dieser Versicherung um

- ▶ eine Pflichtversicherung,
- ▶ eine freiwillige Versicherung oder
- ▶ eine Familienversicherung handelt.

Ebenfalls unerheblich ist, ob und inwieweit aufgrund der Pflichtversicherung oder der freiwilligen Versicherung bereits Beiträge zur Krankenversicherung gezahlt werden.

Gestaltungsmöglichkeit:

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

2. Pauschalbeiträge zur Rentenversicherung

72 Der Arbeitgeber einer geringfügig entlohnten Beschäftigung muss demnach einen Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung in Höhe von **15 %** des Arbeitsentgelts aus dieser Beschäftigung zahlen.

Wird die geringfügig entlohnte Beschäftigung ausschließlich im Privathaushalt ausgeübt, beträgt der Pauschalbeitrag **5 %** des Arbeitsentgelts.

Voraussetzung für die Zahlung des Pauschalbeitrags ist, dass der geringfügig Beschäftigte in der geringfügigen Beschäftigung rentenversicherungsfrei oder von der Rentenversicherungspflicht befreit ist.

Für **Beamte**, die neben ihrer Beamtenbeschäftigung eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ausüben, auf die die Gewährleistung einer Versorgungsanwartschaft erstreckt worden ist, ist kein Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung zu zahlen.

In geringfügigen Beschäftigungen sind auch pauschale Beiträge zur Rentenversicherung für **Altersrentner und Ruhestandsbeamte** zu zahlen.

a) Mindestbeitragsbemessungsgrundlage

Höhe der Mindestbemessungsgrundlage

- 73 Im Falle eines Verzichts auf die Rentenversicherungsfreiheit ist demnach ein Betrag in Höhe von **175 €** zugrunde zu legen. Das ergibt derzeit einen Mindestbeitrag von **32,55 €**.

Anteilige Mindestbemessungsgrundlage bei mehreren Beschäftigungen

- 74 Für Personen, die mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen oder eine geringfügig entlohnte Beschäftigung neben einer versicherungspflichtigen (Haupt)-Beschäftigung ausüben, sind die Arbeitsentgelte für die Prüfung der Mindestbeitragsbemessungsgrundlage aus allen Beschäftigungen zusammenzurechnen.

Bei mehreren Beschäftigungen ermittelt sich die Mindestbeitragsbemessungsgrundlage für einen vollen Beitragsmonat wie folgt:

$\frac{175 \text{ €} \cdot \text{Einzelentgelt}}{\text{Gesamtentgelt}}$	=	anteilige Mindestbeitragsbemessungsgrundlage für Einzelarbeitsentgelt
---	---	---

Sachverhalt: Frau F ist in der AOK familienversichert und arbeitet seit dem 1.10.2022 in einem privaten Haushalt A gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 100 € und bei B seit dem 1.3.2023 gegen 50 €. Es wird Rentenversicherungspflicht abgerechnet.

Lösung:

Haushalt A: Beitragsbemessungsgrundlage für die Aufstockungsbeiträge sind $(100 \text{ €} \cdot 175 \text{ €} / 150 \text{ €}) = 116,67 \text{ €}$.

Haushalt B: Beitragsbemessungsgrundlage für die Aufstockungsbeiträge sind $(50 \text{ €} \cdot 175 \text{ €} / 150 \text{ €}) = 58,33 \text{ €}$.

Hinweis

Gleiches gilt im Falle von Arbeitsunterbrechungen (z. B. wegen Ablaufs der Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit).

Anteilige Mindestbemessungsgrundlage bei Teilmonat

- 75 Sofern das Beschäftigungsverhältnis im Laufe eines Monats beginnt oder endet, kommt ein anteiliger Mindestbeitrag in Betracht. Die anteilige Mindestbeitragsbemessungsgrundlage ist wie folgt zu ermitteln:

$\frac{175 \text{ €} \cdot \text{Kalendertage}}{30}$	=	anteilige Mindestbeitragsbemessungsgrundlage
--	---	--

b) Verteilung der Beitragslast

76 Für Rentenversicherungspflichtbeiträge erfolgt **keine hälftige** Beitragslastverteilung.

Fundstelle	Erklärung	Arbeitgeber	Arbeitnehmer
§ 168 Abs. 1 Nr. 1b SGB VI	„normale“ Arbeitgeber	15 %	3,6 %
§ 168 Abs. 1 Nr. 1c SGB VI	Arbeitgeber = privater Haushalt	5 %	13,6 %

Ein Mindestbeitrag fällt in einer geringfügig entlohnten Beschäftigung allerdings dann nicht an, wenn diese neben einer weiteren geringfügig entlohnten Beschäftigung bzw. einer versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung ausgeübt wird und das insgesamt erzielte Arbeitsentgelt die Mindestbeitragsbemessungsgrundlage übersteigt.

Für Mitglieder berufsständischer Versorgungseinrichtungen, die in ihrer geringfügig entlohnten Beschäftigung nach § 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI von der Rentenversicherungspflicht befreit sind, werden die Rentenversicherungsbeiträge nach § 172a SGB VI an die berufsständische Versorgungseinrichtung gezahlt.

77-80 Einstweilen frei

3. Berechnung und Abführung der Beiträge

Berechnung der Beiträge

81 Die Beiträge zur Kranken- und Rentenversicherung sind aus dem tatsächlich erzielten Arbeitsentgelt zu berechnen, also ggf. auch aus einem 450 € übersteigenden Betrag, z. B. bei schwankenden Arbeitsentgelten, bei unvorhersehbarem Überschreiten der Arbeitsentgeltgrenze oder durch Einmalzahlungen.

In den Fällen der **Aufstockung** der Rentenversicherungsbeiträge sind die Beiträge – bei mehreren Beschäftigungen insgesamt – grds. mindestens aus der Mindestbeitragsbemessungsgrundlage von 175 € zu berechnen.

Sofern eine geringfügig entlohnte Beschäftigung im Laufe eines Monats beginnt oder endet oder die Krankenversicherung nur für Teile eines Monats besteht, sind Pauschalbeiträge nur für den entsprechenden Teilmonat zu zahlen. Entsprechendes gilt im Falle von Arbeitsunterbrechungen (z. B. wegen Ablaufs der Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit).

Beitragsnachweis

82 Die Pauschalbeiträge sowie die Rentenversicherungsbeiträge bei Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit sind für Entgeltabrechnungszeiträume seit dem 1. 4. 2003 an die Minijob-Zentrale im Beitragsnachweis für geringfügig Beschäftigte nachzuweisen, und zwar

- ▶ mit Beitragsgruppe **6000** = Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung,
- ▶ mit Beitragsgruppe **0100** = voller Beitrag zur Rentenversicherung bei Rentenversicherungspflicht (oder Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit),
- ▶ mit Beitragsgruppe **0500** = Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung.

83-84 Einstweilen frei

IV. Meldungen für geringfügig Beschäftigte

1. Allgemeines

85 Auch für geringfügig Beschäftigte gilt das Meldeverfahren nach der Datenerfassungs- und -Übermittlungsverordnung (DEÜV). Auch für geringfügig Beschäftigte sind An- und Abmeldungen und grds. auch alle anderen Meldungen zu erstatten. Es bestehen **drei Möglichkeiten**, Meldungen für geringfügig Beschäftigte abzusetzen.

a) Maschinelle Datenübermittlung

Seit dem 1. 1. 2006 dürfen Meldungen und Beitragsnachweise nur noch durch Datenübertragung mittels zugelassener systemgeprüfter Programme oder maschinell erstellter Ausfüllhilfen übermittelt werden.

b) Haushaltsscheckverfahren

Geringfügig Beschäftigte in Privathaushalten sind weiterhin per Beleg in einem vereinfachten, dem sog. Haushaltsscheckverfahren, zu melden.

c) Ausnahme: Vordruckmeldung

Nach § 28a Abs. 6a SGB IV können Arbeitgeber, die

- ▶ im privaten Bereich nichtgewerbliche Zwecke oder
- ▶ mildtätige,
- ▶ kirchliche,
- ▶ religiöse,
- ▶ wissenschaftliche bzw.
- ▶ gemeinnützige Zwecke i. S. des § 10b EStG verfolgen
- ▶ **und** Arbeitnehmer geringfügig beschäftigen,

auf Antrag bei der Minijob-Zentrale Meldungen auf Vordrucken erstatten, wenn sie glaubhaft machen, dass ihnen eine Meldung auf maschinell verwertbaren Datenträgern oder durch Datenübertragung nicht möglich ist.

86-87 Einstweilen frei

2. Geringfügig entlohnte Beschäftigungen

a) Übersicht

88 Im Wesentlichen kommen für geringfügig Beschäftigte (Minijobber) folgende Meldeschlüssel in Betracht:

Minijobber	PSG	KV	RV	AV	PV
gKV (Bestandsfall ohne Verzicht/Neufall mit Befreiung)	109	6	5	0	0
gKV (Bestandsfall mit Verzicht/Neufall)	109	6	1	0	0
PKV ohne Verzicht	109	0	5	0	0
PKV mit Verzicht	109	0	1	0	0
PKV + Verzicht + berufsständische Versorgung	190	0	0	0	0

b) Änderung der Beitragsgruppe

- 89 Eine vom Arbeitnehmer im laufenden Beschäftigungsverhältnis beantragte Befreiung von der Rentenversicherungspflicht nach § 6 Abs. 1b SGB VI, die nicht bereits ab Beschäftigungsbeginn wirkt, wird melderechtlich über einen Wechsel der Beitragsgruppe in der Rentenversicherung von „1“ (Rentenversicherungspflicht) in „5“ (Befreiung von der Rentenversicherungspflicht) angezeigt.

In diesen Fällen hat

- ▶ eine Abmeldung mit Abgabegrund „32“ zum Ende des Zeitraums der Rentenversicherungspflicht sowie
- ▶ eine Anmeldung mit Abgabegrund „12“ ab Beginn des Zeitraums der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht (erster Tag des Kalendermonats).

zu erfolgen.

Der Tag des Eingangs des Befreiungsantrags beim Arbeitgeber wird in der Meldung nicht angegeben. Er bestimmt in Verbindung mit dem Eingang der Meldung des Arbeitgebers bei der Minijob-Zentrale lediglich den Zeitpunkt, zu dem die Befreiung wirksam wird.

c) Meldefristen

- 90 Meldet der Arbeitgeber den Eingang des Antrags auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht nach § 6 Abs. 1b SGB VI der Minijob-Zentrale nicht spätestens innerhalb von sechs Wochen nach Eingang des schriftlichen Befreiungsantrags des Arbeitnehmers wirkt die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht erst nach Ablauf des Kalendermonats, der dem Kalendermonat des Eingangs der die Befreiung anzeigenden Meldung bei der Minijob-Zentrale folgt.

Die Meldung des Eingangs des Befreiungsantrags erfolgt in schriftlicher Form. Hierfür bietet die Minijob-Zentrale im Download-Bereich unter www.minijob-zentrale.de eine Mustermeldung an. Eine Kopie der Meldung ist zu den Entgeltunterlagen zu nehmen.

d) Meldepflichtiges Entgelt

- 91 Als beitragspflichtiges Arbeitsentgelt ist in den Meldungen das Arbeitsentgelt einzutragen, von dem Rentenversicherungsbeiträge gezahlt worden sind, wobei bei einer rentenversicherungspflichtigen Beschäftigung die Mindestbeitragsbemessungsgrundlage von monatlich 175 € zu beachten ist.

e) Wechsel des Status

- 92 Der Wechsel von einer versicherungsfreien geringfügig entlohnten Beschäftigung zu einer versicherungspflichtigen Beschäftigung oder umgekehrt bei demselben Arbeitgeber ist mit den Abga-

begründen „31“ und „11“ (Wechsel der Einzugsstelle) zu melden. Dies gilt z. B. auch in den Fällen, in denen während der Elternzeit eine geringfügig entlohnte Beschäftigung beim bisherigen Arbeitgeber ausgeübt wird.

Sachverhalt: Frau J ist gesetzlich krankenversichert und bis zum 31.1.2022 mit 900 € im Monat sozialversicherungspflichtig beschäftigt und ab dem 1.2.2022 im Mutterschutz mit anschließender Elternzeit.

Zum 1.5.2022 nimmt sie einen ersten Minijob mit 450 € im Monat als Friseurin (beim alten Arbeitgeber) in ihrer Elternzeit auf.

Lösung:

Unterbrechung mit Grund 51 zum 31.1.2022

Abmeldung zum 30.4.2022 mit Grund 31, Personengruppe 101, Beitragsgruppe 1111 bei AOK und

Anmeldung zum 1.5.2022 mit Grund 11, Personengruppe 109, Beitragsgruppe 6100 bei der Minijob-Zentrale.

f) Meldung der Steuermerkmale

93 In den Entgeltmeldungen für geringfügig Beschäftigte sind ab dem 1.1.2022 zusätzlich folgende Angaben einzutragen:

- die Steuernummer des Arbeitgebers,
- die Identifikationsnummer des Beschäftigten nach § 139b AO,
- die Art der Besteuerung (§ 28a Absatz 2 Satz 2 Nr. 2 Buchstabe f SGB IV).

C. Know-how

I. Berechnungsprogramm

Minijob-Rechner, Berechnungsprogramm

II. Checklisten und Übersichten

Die nachfolgenden Checklisten und Übersichten finden Sie in unserer Datenbank:

- Minijobs im Privathaushalt oder gewerblichen Bereich: Broschüren und Infoblätter, Übersicht
- Grenzwerte der Sozialversicherung und Versicherungs- und Beitragsangaben, Übersicht
- Sozialversicherung - Entgeltgrenzen für Geringverdiener bei Übernahme des Gesamtbeitrags durch den Arbeitgeber bzw. für geringfügige Beschäftigungen oder geringfügige selbständige Tätigkeit, Übersicht

III. Formulare und Vordrucke

Formulare: Minijobs im Privathaushalt oder gewerblichen Bereich

IV. Musterverträge und Schreibvorlagen

Arbeitsvertrag für geringfügig Beschäftigte, Mustervertrag

Mindestlohn - Anpassung bestehender Arbeitsverträge

V. Mandanten-Merkblätter

Mandanten-Merkblatt: Minijobs richtig besteuern (Gewerblicher Bereich)

Mandanten-Merkblatt: Minijobs richtig besteuern (Privathaushalte)

AUTOR

Jörg Romanowski

ist seit Ende 2009 hauptberuflicher Berater für Fragen zur Sozialversicherung und Referent. Von 1994 – 2009 war er zunächst als Sachbearbeiter in der Leistungsabteilung der BfA Berlin und dann als Betriebsprüfer im Außendienst der DRV Bund in Brandenburg und Berlin tätig.

Fundstelle(n):

Grundlagen

NWB OAAAE-32435