

Geringfügige Beschäftigungen

Geringfügige Beschäftigung - Rechtliche Grundlagen -

→ § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV



→ geringfügig entlohnte
Beschäftigung

→ § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV



→ kurzfristige Beschäftigung

Beachte: aktuelle Geringfügigkeits-Richtlinien vom 21.11.2018

**Geringfügig entlohnte Beschäftigungen
i. S. von § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV**

Geringfügig entlohnte Beschäftigungen i. S. von § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV

Rechtliche Grundlagen

→ Geringfügigkeits-Richtlinien vom 21.11.2018

- Zeitgrenze von drei Monaten für vorübergehendes unvorhergesehenes Überschreiten der Entgeltgrenze gilt dauerhaft
- Berücksichtigung des BSG-Urteils vom 05.12.2017 (B 12 R 10/15 R) zur monatlichen Entgeltgrenze
- Kalenderjährliche Berücksichtigung steuerfreier Aufwandsentschädigungen nach § 3 Nr. 26 und Nr. 26a EStG bei der Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts
- Ausführungen zu zusätzlich zum laufenden Arbeitsentgelt gewährten steuerfreien Einnahmen (SFN-Zuschläge)
- Ausführungen zur Pauschalbeitragspflicht in der Krankenversicherung bei geringfügig entlohnt Beschäftigten aus einem anderen EU/EWR-Mitgliedstaat sowie der Schweiz

Versicherungsfreiheit / Versicherungspflicht geringfügig entlohnter Beschäftigten

- **Krankenversicherung** → § 7 Abs. 1 SGB V
- **Pflegeversicherung** → Krankenversicherungsfreiheit
→ keine Versicherungspflicht
in der Pflegeversicherung
- **Arbeitslosenversicherung** → § 27 Abs. 2 SGB III

**Regelfall:
Versicherungsfreiheit**
in Ausnahmefällen:
Versicherungspflicht
(kraft Gesetz)

Seit 01.01.2013 in der Rentenversicherung abweichende Regelung:

- **Rentenversicherung** → **Rentenversicherungspflicht**

**Regelfall:
Versicherungspflicht**
in Ausnahmefällen:
Versicherungsfreiheit
(auf Antrag)

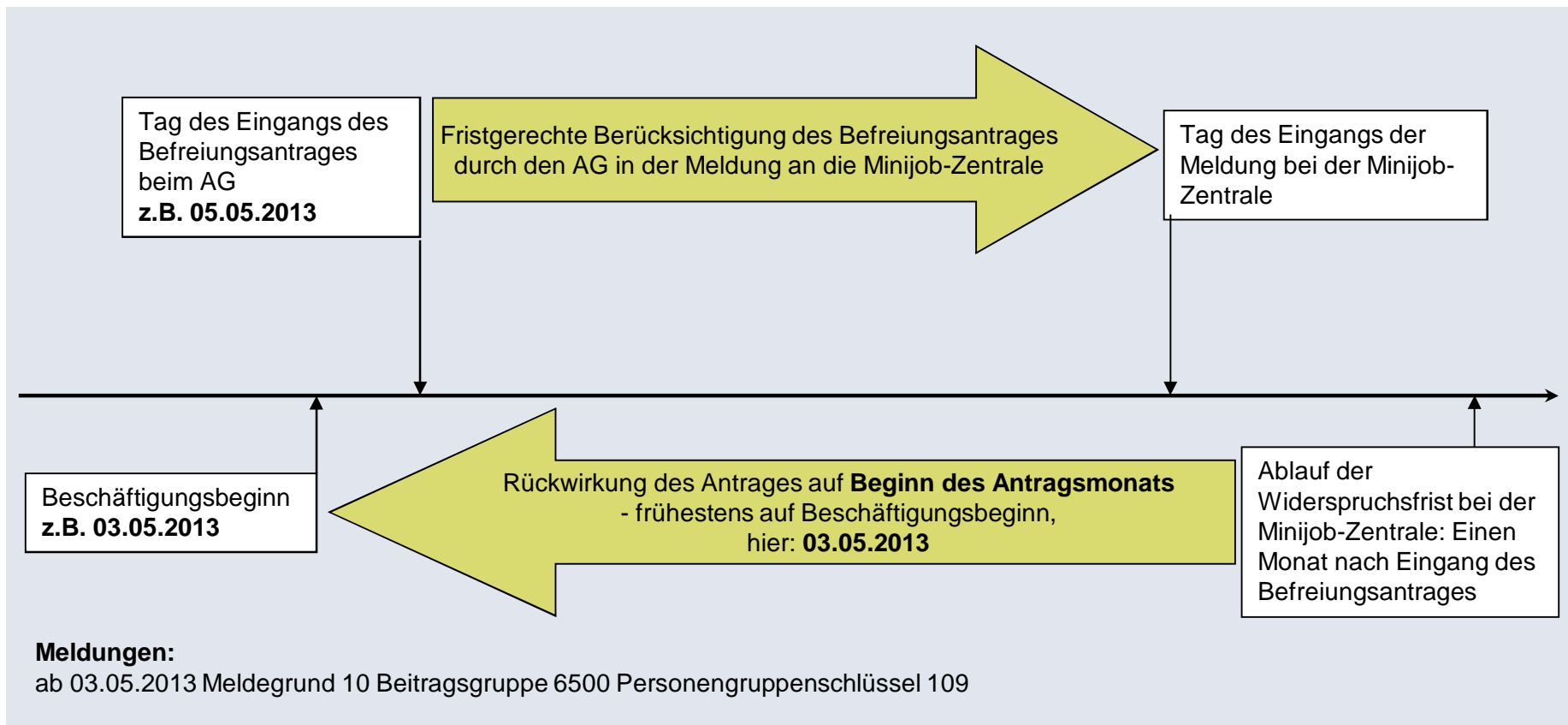
Ablauf der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht

1. Der Befreiungsantrag ist beim Arbeitgeber einzureichen und von ihm zu den Entgeltunterlagen zu nehmen.
2. Der Arbeitgeber „transportiert“ den Antrag im DEÜV-Meldeverfahren rechtzeitig (innerhalb von sechs Wochen / 42 Kalendertagen) an die Minijob-Zentrale.
3. Die Befreiung gilt als erteilt, wenn die Minijob-Zentrale nicht innerhalb eines Monats widerspricht.

Hinweis: Bei minderjährigen Beschäftigten ist die Unterschrift des gesetzlichen Vertreters erforderlich!

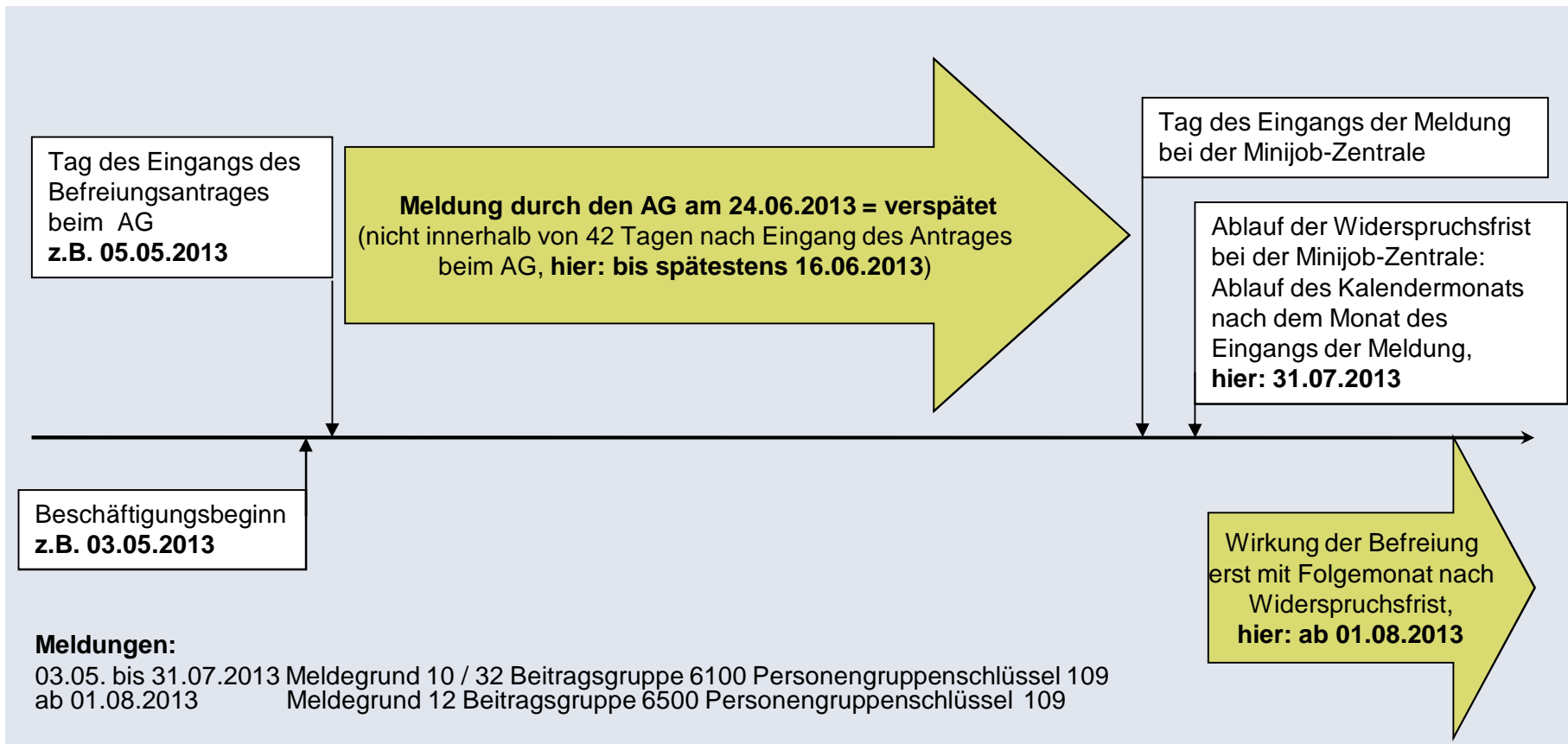
Befreiung von der Rentenversicherungspflicht

Wirkung der Befreiung bei rechtzeitiger Meldung



Befreiung von der Rentenversicherungspflicht

Wirkung der Befreiung bei verspäteter Meldung



Bestandsfälle – über den 31.12.2012 hinaus fortbestehende geringfügig entlohnte Beschäftigungen

Geringfügig entlohnte
Beschäftigung – Aufnahme
vor dem 01.01.2013

(**kein** Verzicht auf
RV-Freiheit bis 31.12.2012)

ab 01.01.2013:

- in der Rentenversicherung Fortbestand der Versicherungsfreiheit bei Weiterbestehen der geringfügig entlohnten Beschäftigung nach „altem Recht“ (regelmäßiges Entgelt bis 400 EUR); keine Änderung in Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung
- in der Rentenversicherung (weiterhin) Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit möglich
- bei Überschreitung der Entgeltgrenze von 400 EUR durch das regelmäßige Arbeitsentgelt gilt die Bestandschutzregelung in der Rentenversicherung dauerhaft nicht mehr, bei Einhaltung der 450 EUR-Grenze besteht dann die Möglichkeit der Befreiung nach „neuem Recht“

Regelmäßiges Arbeitsentgelt

Bestandteile des regelmäßiges Arbeitsentgelts

Das regelmäßige Arbeitsentgelt umfasst:

- Stundenlohn / Festgehalt
- Einmalbezüge
(ohne beitragsfreie Entgeltbestandteile)

→ soweit dieses Arbeitsentgelt im Voraus mit hinreichender Sicherheit zu erwarten ist

→ mindestens das Arbeitsentgelt entsprechend dem Rechtsanspruch des Arbeitnehmers aufgrund:

- Tarifvertrag oder
- Betriebsvereinbarung oder
- Einzelabsprache oder
- Betrieblicher Übung

Ermittlung des regelmäßiges Arbeitsentgelts

Zeitpunkt der Ermittlung und Beurteilung des regelmäßigen Arbeitsentgelts:

- Die Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts hat stets bei Beginn der Beschäftigung und erneut bei jeder nicht in der bisherigen Prognose berücksichtigten Veränderung in den Verhältnissen (z. B. Erhöhung oder Reduzierung des Arbeitsentgelts), die nicht nur gelegentlich und unvorhersehbar ist, im Wege einer vorausschauenden Betrachtung zu erfolgen.

Zeitraum für die Ermittlung und Beurteilung des regelmäßiges Arbeitsentgelts:

- Vorausschauend für maximal einen Jahreszeitraum (12 Monate) oder für einen bereits feststehenden kürzeren Beschäftigungszeitraum – Ermittlung des durchschnittlichen monatlichen Arbeitsentgelts in diesem Zeitraum

Ergebnis: Ermitteltes regelmäßiges Arbeitsentgelt übersteigt im maßgeblichen Zeitraum nicht 450 EUR?

 **geringfügige Entlohnung liegt vor!**

Beginn oder Ende der Beschäftigung im Laufe des Kalendermonats

Beginnt oder endet eine regelmäßige Beschäftigung im Laufe des Kalendermonats oder ist die Beschäftigung auf weniger als einen Zeitmonat befristet, gilt für diesen Kalendermonat ebenfalls die Arbeitsentgeltgrenze von 450 EUR.

Einmalige Einnahmen

Einmalige Einnahmen, deren Gewährung mit hinreichender Sicherheit (z. B. aufgrund eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrags, einer Betriebsvereinbarung, eines Arbeitsvertrages oder aufgrund Gewohnheitsrechts wegen betrieblicher Übung) mindestens einmal jährlich zu erwarten ist, sind bei der Ermittlung des Arbeitsentgelts zu berücksichtigen.

Schätzung des Arbeitsentgelts

Bei Schwankungen von Monat zu Monat oder bei saisonbedingt unterschiedlichen Entgelten:

Schätzung nach den Grundsätzen der Ermittlung des Jahresarbeitsentgelts in der Krankenversicherung

→ Schätzgrundlagen:

- **Vereinbarung über Arbeitszeit, Vergütung, Arbeitsbereich**
- **die bisherigen Verdienste des Arbeitnehmers**
- **die Aussichten für die zukünftige Entwicklung**
- **die Verdienste vergleichbarer Arbeitnehmer**

Die Erzielung von Arbeitsentgelten oberhalb von 450 Euro ist unschädlich für das Vorliegen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung, solange die jährliche Entgeltgrenze von 5.400 Euro nicht überschritten wird.

Gelegentliches Überschreiten der Arbeitsentgeltgrenze

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

Als gelegentlich ist dabei ein Zeitraum bis zu drei Monaten innerhalb eines Zeitjahres anzusehen.

Ein nicht vorhersehbares Überschreiten der Arbeitsentgeltgrenze liegt beispielsweise in Fällen einer kurzfristigen Krankheitsvertretung vor.

Zusammenrechnung

– mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen (parallel)

Beispiel:

Eine Raumpflegerin arbeitet bei Arbeitgeber A gegen ein mtl. Entgelt von 170 EUR und parallel bei Arbeitgeber B gegen ein mtl. Entgelt von 150 EUR.

Lösung:

Die Beschäftigungen bleiben Minijobs, weil das Arbeitsentgelt aus beiden Beschäftigungen zusammen 450 EUR nicht übersteigt. Die Arbeitgeber haben Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung und – soweit kein Antrag auf Befreiung gestellt wurde – Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung zu zahlen.

Zusammenrechnung

– mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen (nacheinander)

Endet eine geringfügig entlohnte Beschäftigung im Laufe eines Kalendermonats und beginnt danach erneut eine geringfügig entlohnte Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber, erfolgt für diesen Kalendermonat keine Zusammenrechnung der Arbeitsentgelte, so dass ein Überschreiten der 450-Euro-Grenze in diesem Kalendermonat unschädlich ist.

Zusammenrechnung – geringfügig entlohnte mit nicht geringfügigen Beschäftigungen

Beim Zusammenrechnen von geringfügig entlohnten mit nicht geringfügigen versicherungspflichtigen Beschäftigungen bleibt eine (erste) geringfügig entlohnte Beschäftigung ohne Anrechnung, d. h. ein Minijob:

Jede weitere geringfügig entlohnte Beschäftigung ist durch Zusammenrechnung mit der nicht geringfügigen Beschäftigung versicherungspflichtig:

Arbeitgeber A

seit Jahren ausgeübte
Hauptbeschäftigung
mit mtl. 1000 EUR



Versicherungspflicht

+

Arbeitgeber B

seit 01.06.2013
geringfügig beschäftigt
mit mtl. 230 EUR



- weiterhin Minijob -
(da zeitlich zuerst aufgenommen)

+

Arbeitgeber C

seit 01.08.2013
geringfügig beschäftigt
mit mtl. 200 EUR



- kein Minijob mehr -
Versicherungspflicht
(außer in der Arbeitslosenversicherung)

Zusammenrechnung – Beispiele

Erste Beschäftigung	Zweite Beschäftigung	Weitere Beschäftigung	Ergebnis
200 Euro	300 Euro		Summe der monatlichen Entgelte übersteigt 450 Euro. Beide Beschäftigungen werden sozialversicherungspflichtig.
300 Euro	150 Euro		Summe der monatlichen Entgelte beträgt 450 Euro. Beide Beschäftigungen bleiben Minijobs.
2.000 Euro	150 Euro		Keine Zusammenrechnung der geringfügig entlohnten Beschäftigung mit der (Haupt-) Beschäftigung.
2.000 Euro	150 Euro	200 Euro	Zusammenrechnung der zweiten geringfügig entlohnten Beschäftigung mit der (Haupt-) Beschäftigung – Ausnahme AV Die erste geringfügig entlohnte Beschäftigung bleibt Minijob.

Beginn der Versicherungspflicht in Zusammenrechnungsfällen

Wegfall der Voraussetzungen für eine geringfügig entlohnte Beschäftigung durch Zusammenrechnung gemäß § 8 Abs. 2 Sätze 1 und 2 SGB IV führt zum:

- **Eintritt der Versicherungspflicht bereits mit Beginn der Zusammenrechnung und damit dem Wegfall der Voraussetzungen für eine geringfügig entlohnte Beschäftigung bei **vorsätzlich oder grob fahrlässig versäumter Sachverhaltsaufklärung durch den Arbeitgeber** (§ 8 Abs. 2 Satz 4 SGB IV).**

Beitragsrecht für geringfügig entlohnte Beschäftigungen

Beispiel:

Aufnahme eines Minijobs ab 01.02.2018 mit einem regelmäßigen Entgelt von 430 EUR.

ohne Befreiung von der Rentenversicherungspflicht:

mit Befreiung von der Rentenversicherungspflicht:

AN 3,6 %
AG 15 %

		Tragung durch	
		Arbeitgeber	Arbeitnehmer
Beitrag zur Krankenversicherung	13,0%	55,90 EUR	
Beitrag zur Rentenversicherung	18,6%	64,50 EUR	15,48 EUR
Pauschalsteuer	2,0%	8,60 EUR	
Summe		129,00 EUR	15,48 EUR

		Tragung durch	
		Arbeitgeber	Arbeitnehmer
Beitrag zur Krankenversicherung	13,0%	55,90 EUR	-
Beitrag zur Rentenversicherung	15,0%	64,50 EUR	-
Pauschalsteuer	2,0%	8,60 EUR	-
Summe		129,00 EUR	-

Beitragsrecht für geringfügig entlohnte Beschäftigungen

Mindestbemessungsgrundlage

Bei Versicherungspflicht in der Rentenversicherung sind Beiträge ab 01.01.2013 mindestens aus einer Bemessungsgrundlage von **175 EUR** zu berechnen, der **Mindestbeitrag** beträgt ab 01.01.2018 **32,55 EUR** (also 18,6 % von 175 EUR).

Beispiel:

Auswirkung der Mindestbeitragsbemessungsgrundlage bei monatlichen Entgelten unterhalb von 175 EUR, z. B. bei einem Entgelt in Höhe von 65,00 EUR für 30 SV-Tage:

		Arbeitgeber	Arbeitnehmer	Beiträge
1.	Ermittlung des Arbeitgeberanteils: 15,0% aus 65 EUR	9,75 EUR		9,75 EUR
2.	Ermittlung des Arbeitnehmeranteils: 32,55 EUR - 9,75 EUR		22,80 EUR	22,80 EUR
			Summe:	32,55 EUR

Geringfügig entlohnte Beschäftigung – Beginn ab 01.01.2013

- Personengruppenschlüssel: „109“ → **Zuständig: KBS**
- Beitragsgruppe **KV** (bei gesetzlicher Krankenversicherung): „6“
- Beitragsgruppe **RV**
 - **ohne** Befreiung von der Rentenversicherungspflicht: „1“
 - **mit** Befreiung von der Rentenversicherungspflicht: „5“
- Beitragsgruppe **AV/ PV**: „0“

Pauschalsteuer nach § 40a Abs. 2 EStG

Nur möglich, wenn für den geringfügig Beschäftigten:

- Pauschalbeiträge zur RV gezahlt werden
oder
- Pflichtbeiträge zur RV gezahlt werden
oder
- Rentenversicherungsbeiträge für eine nicht berufsfremde geringfügig entlohnte Beschäftigung an das berufsständische Versorgungswerk gezahlt werden.
- Höhe der Pauschsteuer: 2 % des Arbeitsentgelts (...trägt der Arbeitgeber)
- Einzug der Pauschsteuer durch die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft - Bahn – See

Kurzfristige Beschäftigung

kurzfristige Beschäftigung

- Definition - § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV

**Beschäftigung für eine Zeitdauer, die im Laufe eines
Kalenderjahres seit ihrem Beginn auf nicht mehr als**

→ 3 Monate

oder

→ 70 Arbeitstage begrenzt ist



kurzfristige Beschäftigung

kurzfristige Beschäftigung (§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV)

Voraussetzung:

- **zeitliche Befristung (70 Arbeitstage / 3 Monate)**
- **keine Berufsmäßigkeit**

Folge:

- **Versicherungsfreiheit**
- **keine Pauschalbeiträge (im Gegensatz zur geringfügig entlohnten Beschäftigung)**

Beachte:

Berücksichtigung aller Tage, für die ein Anspruch auf Arbeitsentgelt besteht (z. B. auch bei unbezahltem Urlaub, Bereitschaftsdienst)

Befristung

→ aufgrund der Eigenart

→ im Voraus vertraglich begrenzt

Begrenzung aufgrund der Eigenart

**→ ergibt sich vorausschauend aus der Art,
dem Wesen oder dem Umfang der zu
verrichtenden Arbeit**

Dreimonatszeitraum

**→ wenn die Beschäftigung an mindestens
5 Tagen in der Woche ausgeübt wird**

70 Arbeitstage

**→ Beschäftigung von regelmäßig
weniger als fünf Tagen in der Woche**

Zusammenrechnung mehrerer Beschäftigungszeiten

- **90 Kalendertage an Stelle des Dreimonatszeitraums**
 - **Berücksichtigung volle Kalendermonate/volle Zeitmonate mit 30 Kalendertagen, Teilmonate mit tatsächlichen Kalendertagen**

- **70 Arbeitstage,**
wenn Beschäftigungsverhältnisse mit unterschiedlichen Beschäftigungszeiten zu addieren sind

Beispiel und Lösung

Eine Verkäuferin arbeitet befristet

- vom 15.11. bis zum 15.03. des Folgejahres
(Fünf-Tage-Woche)**
- gegen ein monatliches Arbeitsentgelt
von 1.500,- EUR**

- Verkäuferin ist versicherungspflichtig, weil die Beschäftigung
von vornherein auf mehr als drei Monate befristet ist**
- gilt auch für ein kalenderjahrüberschreitendes
Beschäftigungsverhältnis**
- keine kurzfristige Beschäftigung!**

Beispiel

Eine Hausfrau arbeitet befristet

A) vom 02.05. bis 18.06. (Sechs-Tage-Woche/ 48 Kalendertage)

Sie war im laufenden Kalenderjahr bereits wie folgt beschäftigt:

B) vom 02.01. bis 25.01. (Fünf-Tage-Woche/ 24 Kalendertage)

C) vom 31.03. bis 20.04. (Sechs-Tage-Woche/ 21 Kalendertage)

→ somit zusammen: 93 Kalendertage

**Beschäftigung zu A) ist nicht kurzfristig,
weil zu ihrem Beginn feststeht, dass sie zusammen
mit den im laufenden Kalenderjahr bereits ausgeübten
Beschäftigungen die Grenze von drei Monaten
(90 Kalendertagen) überschreitet.**

Beispiel und Lösung

Eine Verkäuferin arbeitet befristet

→ vom 01.12.2017 bis 31.01.2018 bzw. 01.12.2019 bis 31.01.2020 gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 1.000, EUR

und bereits vorher

→ vom 01.08.2017 bis 31.08.2017 bzw. 01.08.2019 bis 31.08.2019 gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 800,- EUR

→ Die ab 01.12.2017 bzw. 01.12.2019 aufgenommene Beschäftigung ist kurzfristig und damit versicherungsfrei!

→ Beschäftigung nicht von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung

- während Elternzeit oder unbezahltem Urlaub

Oder zwischen

- Schule und freiwilligem Wehrdienst
- Schule und freiwilligem sozialen oder ökologischen Jahr
- Schule und Jugendfreiwilligendienst
- Schule und Bundesfreiwilligendienst
- Schule und Aufnahme betrieblicher Berufsausbildung
- Schule und Aufnahme eines dualen Studiengangs

→ Beschäftigungslos und bei der Arbeitsagentur für eine mehr als kurzfristige Beschäftigung als ausbildungs- oder arbeitssuchend gemeldet (mit und ohne Leistungsbezug)

Keine Berufsmäßigkeit

- ➔ **Beschäftigungen, die nur gelegentlich ausgeübt werden, z. B.**
 - **zwischen Schulabschluss und beabsichtigter Fachschulausbildung bzw. beabsichtigtem Studium**
 - **neben dem Bezug von Vorruhestandsgeld oder einer Altersvollrente**
 - **neben einem freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahr (Jugendfreiwilligendienst) oder neben einem Bundesfreiwilligendienst oder neben einem freiwilligen Wehrdienst**

Berufsmäßigkeit - Prüfung -

Prüfung ist nicht erforderlich, wenn:

- **monatliches Arbeitsentgelt < 450,00 EUR (Monatswert gilt auch, wenn Beschäftigung nicht gesamten Kalendermonat umfasst)**
oder
- **die Beschäftigung bereits infolge Überschreitens der Zeitgrenze als nicht geringfügig anzusehen ist**

Beachte: Beschäftigungszeiten im Ausland sind auch zu berücksichtigen!

Berücksichtigung BSG-Urteil vom 7. Mai 2014 (B 12 R 5/12 R)

„... Bei Rahmenvereinbarungen mit sich wiederholenden Arbeitseinsätzen über mehrere Jahre liegt eine gelegentliche kurzfristige Beschäftigung vor, wenn die einzelnen Arbeitseinsätze ohne Bestehen einer Abrufbereitschaft unvorhersehbar zu unterschiedlichen Anlässen ohne erkennbaren Rhythmus an maximal 50 bzw. 70 Arbeitstagen im Kalenderjahr erfolgen und der Betrieb des Arbeitgebers nicht strukturell auf den Einsatz solcher Arbeitskräfte ausgerichtet ist.

In diesen Fällen sind die Arbeitseinsätze von vornherein nicht vorhersehbar und folgen keinem bestimmten Muster oder Rhythmus; das heißt, die Arbeitseinsätze erfolgen in unterschiedlichen Monaten, zu unterschiedlichen Anlässen sowie von der Anzahl der jeweiligen Arbeitstage her ohne erkennbares Schema und der Arbeitgeber muss zur Sicherstellung des Betriebsablaufs nicht regelmäßig auf Aushilfskräfte zurückgreifen...“

Berücksichtigung BSG-Urteil vom 7. Mai 2014 (B 12 R 5/12 R)

Beispiel

Tätigkeit eines Rentners in der Gastronomie seit Jahren nach vorheriger „grundsätzlicher“ Bereitschaft bei unerwarteten Personalausfällen

- ohne vorherige vertragliche Absprache und ohne Rufbereitschaft
- keine festen und regelmäßigen Einsätze / kein erkennbares Schema

Es liegt (so lange die Zeitdauer von 70 Arbeitstagen nicht überschritten wird) eine kurzfristige Beschäftigung vor, da die Beschäftigung aufgrund der nicht vorhersehbaren Arbeitseinsätze gelegentlich ausgeübt wird.

Berücksichtigung BSG-Urteil vom 7. Mai 2014 (B 12 R 5/12 R)

„...Eine kurzfristige Beschäftigung liegt hingegen nicht vor, wenn die Beschäftigung bei vorausschauender Betrachtung von vornherein auf ständige Wiederholung gerichtet ist und über mehrere Jahre hinweg ausgeübt werden soll, also eine hinreichende Vorhersehbarkeit von Dauer und Zeitpunkt der einzelnen Arbeitseinsätze besteht.

In diesem Fall handelt es sich um eine regelmäßige Beschäftigung. Die Regelmäßigkeit ergibt sich bereits daraus, dass die Arbeit nicht unvorhersehbar in wechselnder Häufigkeit und zu verschiedenen Zeiten übernommen wird (..) oder dass auf Grund einer Rahmenvereinbarung eine auf Dauer angelegte Rechtsbeziehung mit einander in kurzem Abstand folgenden Beschäftigungen angenommen werden kann..“

Berücksichtigung BSG-Urteil vom 7. Mai 2014 (B 12 R 5/12 R)

Beispiel

Tätigkeit einer Hausfrau als Bankkauffrau unbefristet bei einem Geldinstitut immer an den letzten fünf Arbeitstagen im Kalendermonat gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 750 EUR.

- ✓ Die Beschäftigung wird aufgrund der vorhersehbaren Einsätze über einen Zeitraum von mehreren Jahren regelmäßig ausgeübt.
- ✓ Es liegt keine kurzfristige Beschäftigung vor, selbst dann nicht, wenn die Zeitdauer von 70 Arbeitstagen im Laufe eines Jahres eingehalten wird.

Überschreiten der Zeitgrenze

→ Versicherungspflicht vom Tage des Überschreitens an bzw. mit dem Tag an dem das Überschreiten der Zeitdauer erkennbar wird

Beispiel und Lösung

- **kurzfristige Beschäftigung vereinbart vom 01.03.2019 bis 15.04.2019**
- **am 10.04.2019 wird die Verlängerung bis einschließlich 30.06.2019 vereinbart**

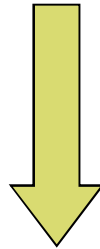
Versicherungspflicht ab 10.04.2019

Beispiel und Lösung

**Geringfügig
entlohnte
Beschäftigung
bis 31.05.2019**

**Beschäftigung vom
01.06.-31.08.2019**

**Geringfügig entlohnte
Beschäftigung ab
01.09.2019**



keine kurzfristige Beschäftigung (grundsätzlich ist von der Fortsetzung der bisherigen Dauerbeschäftigung auszugehen)

Rahmenvereinbarung

Versicherungsfreiheit

- Rahmenvereinbarung auf maximal 1 Jahr begrenzt
- maximal 70 Arbeitstage
- oder
- zwischen beiden Rahmenvereinbarungen (jeweils maximal 1 Jahr) liegt ein Zeitraum von mindestens zwei Monaten

Beispiel und Lösung

- **Rahmenvereinbarung vom 01.01.2018 bis 31.12.2018**
- **weitere Vereinbarung vom 01.03.2019 bis 29.02.2020**

Keine Versicherungspflicht!

Beispiel und Lösung

- **Rahmenvereinbarung vom 01.01. eines Jahres bis 28.02. des Folgejahres**
- **Begrenzung auf 68 Arbeitseinsätze in diesem Zeitraum**

Versicherungspflicht!

Beschäftigung ohne Rahmenvereinbarung

Eine Beschäftigung muss nicht einmalig sein, um als gelegentlich zu gelten:

- ➔ **wiederholte Beschäftigung beim gleichen Arbeitgeber**
- ➔ **unvorhersehbare Arbeitseinsätze, wobei die Häufigkeit nicht feststeht, in einem abgegrenzten Zeitraum, aber:**

- ➔ **70 Arbeitstage werden nicht überschritten**



Keine Versicherungspflicht

Zusammenrechnung von mehreren kurzfristigen Beschäftigungen/Klarstellung der rückwirkenden Versicherungspflicht bei vorsätzlichem oder grob fahrlässigem Verhalten des Arbeitgebers

- ➔ **Feststellung der Zusammenrechnung mehrerer kurzfristiger Beschäftigungen**
 - **Versicherungspflicht tritt grundsätzlich nach § 8 Abs. 2 Satz 3 SGB IV mit Bekanntgabe der Feststellung durch Sozialversicherungsträger ein**

Beachte: Wenn der Arbeitgeber vorsätzlich oder grob fahrlässig gehandelt hat!

- ➔ **dann auch rückwirkende Versicherungspflicht und Nachzahlung von Pflichtbeiträgen!**

Meldeverfahren für kurzfristige Beschäftigung

- Personengruppenschlüssel „110“
- Beitragsgruppe KV „0“
- Beitragsgruppe RV „0“
- Beitragsgruppe AloV „0“
- Beitragsgruppe PV „0“

Für die Unfallversicherung ist eine Meldung mit dem Meldegrund „92“ ab dem 01.01.2016 erforderlich.

Sofortmeldungen für Arbeitgeber bestimmter Wirtschaftsbereiche sind zu erstellen.

Umlage (U1/U2) für das Ausgleichsverfahren der Arbeitgebereaufwendungen

- ➔ **Erstattung der Arbeitgebereaufwendungen als Ausgleich für die Verpflichtung zur Entgeltfortzahlung**

- **Umlagesatz U1 bei kurzfristig Beschäftigten nur dann, wenn Beschäftigung länger als 4 Wochen dauert**
- **Umlagesatz U2: kurzfristige Beschäftigungen sind uneingeschränkt umlagepflichtig**
- **Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See ist für geringfügige (kurzfristige) Beschäftigungen grundsätzlich für den Ausgleich der Arbeitgebereaufwendungen zuständig**

Umlage für das Insolvenzgeld

➔ § 358 Abs. 1 SGB III

- Die Mittel für die Zahlung des Insolvenzgeldes werden durch eine monatliche Umlage von den Arbeitgebern aufgebracht
- Umlagepflicht des Arbeitgebers kraft Gesetz
- Arbeitgeber der öffentlichen Hand + Privathaushalte sind hiervon ausgenommen
- Die Insolvenzgeldumlage wird von den Einzugsstellen zusammen mit dem Gesamtsozialversicherungsbeitrag eingezogen und arbeitstäglich an die Bundesagentur für Arbeit weitergeleitet
- Der Umlagesatz beträgt für das Jahr 2020 0,06 v. H. des Arbeitsentgelts
- Für die Berechnung der Insolvenzgeldumlage ist das Arbeitsentgelt maßgebend, nach dem die Rentenversicherungsbeiträge im Falle des Bestehens von RV-Pflicht zu bemessen wären

Verpflichtung zur Führung von Entgeltunterlagen



§ 98 Abs. 1 und 1a
SGB X

Arbeitgeber

Steuerberater sowie
sonstige abrechnende
Stellen

- Geschäftsbücher
- Listen
- andere Unterlagen

zur Prüfung der Beschäftigungen aus der Lohn- und Gehaltsbuchhaltung sowie der Finanzbuchhaltung

Verpflichtung zur Führung von Entgeltunterlagen



Der Arbeitgeber hat im Rahmen seiner gesetzlichen Aufzeichnungspflichten

§ 28 f Abs. 1
Satz 1 SGB IV

- für jeden Beschäftigten (unabhängig davon, ob sozialversicherungspflichtig oder nicht) Entgeltunterlagen zu führen,
- diese in der Bundesrepublik Deutschland in deutscher Sprache zu führen und
- getrennt nach Kalenderjahren aufzubewahren sowie
- sie vollständig, richtig, in zeitlicher Folge und geordnet vorzunehmen.

Die Aufzeichnungen müssen so beschaffen sein, dass bei einer Prüfung innerhalb angemessener Zeit ein Überblick über die formelle und sachliche Richtigkeit der Entgeltabrechnung des Arbeitgebers gewährleistet ist.

- **Rechtsgrundlage:**
Beitragsverfahrensverordnung (BVV)

- **Der Arbeitgeber hat die für die Versicherungsfreiheit maßgebenden Angaben in den Entgeltunterlagen aufzuzeichnen und Nachweise, aus denen die erforderlichen Angaben ersichtlich sind, zu den Entgeltunterlagen zu nehmen.**

Bei kurzfristig Beschäftigten sind zusätzlich Nachweise oder Erklärungen über

→ eventuell weitere kurzfristige Beschäftigungen im Kalenderjahr vor Beginn der zu beurteilenden Beschäftigung sowie die Bestätigung, dass dem Arbeitgeber die Aufnahme weiterer Beschäftigungen angezeigt wird

und

→ den Status (z. B. Hausfrau, Schüler, Student, beschäftigungsloser Ausbildung- oder Arbeitsuchender, Rentner) des Beschäftigten

den Entgeltunterlagen beizufügen.

Geringfügige Beschäftigungen

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Mehr Vortragstermine finden Sie unter

www.deutsche-rentenversicherung.de

oder zum Nulltarif unter

Servicetelefon: 0800 - 10 00 48 070

