



# Info

Stand: 10/2022

## Merkblatt zur geringfügigen und kurzfristigen Beschäftigung

Bundestag und Bundesrat haben im Zuge der Erhöhung des Mindestlohnes auch die Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze zum 01.10.2022 auf 520 Euro beschlossen. Die Geringfügigkeitsgrenze orientiert sich zukünftig dynamisch am Mindestlohn.

### Begriffsbestimmung

Eine **geringfügige Beschäftigung** liegt nach **§ 8 Abs. 1 SGB IV** vor, wenn das regelmäßige Arbeitsentgelt (einschließlich jährlicher Einmalzahlungen wie z. B. die Jahressonderzahlung) aus dieser Beschäftigung **im Monat 520 Euro** nicht überschreitet. Die wöchentliche Arbeitszeit ist dabei unerheblich.

Eine **kurzfristige Beschäftigung** liegt nach **§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV** vor, wenn die Beschäftigung für eine Zeitdauer ausgeübt wird, die im Laufe eines Kalenderjahres auf nicht mehr als **drei Monate** oder **insgesamt 70 Arbeitstage** nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist. Diese darf nur gelegentlich und nicht regelmäßig ausgeübt werden (§ 115 SGB IV).

### Versicherungspflicht/-freiheit, Pauschalbeiträge des Arbeitgebers

Überschreitet das Arbeitsentgelt **regelmäßig** 520 Euro, so tritt vom Tage des Überschreitens an Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung ein. Für die zurückliegende Zeit verbleibt es bei der Versicherungsfreiheit

in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. Ein nur gelegentliches und nicht vorhersehbares Überschreiten der Arbeitsentgeltgrenze von 520 Euro führt nicht zur Versicherungspflicht in den vorgenannten Zweigen; als gelegentlich ist dabei ein Zeitraum von bis zu zwei Monaten innerhalb eines Jahres anzusehen. Dabei darf das Entgelt in diesen Monaten das Doppelte der monatlichen Verdienstgrenze (1.040 Euro) nicht überschreiten.

In den Fällen, in denen die Arbeitsentgeltgrenze von 520 Euro infolge einer rückwirkenden Erhöhung des Arbeitsentgelts überschritten wird, tritt die Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung mit dem Tag ein, an dem der Anspruch auf das erhöhte Arbeitsentgelt entstanden ist. Für die zurückliegende Zeit verbleibt es bei der Versicherungsfreiheit (Ausnahme Rentenversicherung); allerdings sind für das nachgezahlte Arbeitsentgelt Pauschalbeiträge in der Krankenversicherung zu zahlen.

Steuerfreie Aufwandsentschädigungen und die in § 3 Nr. 26 EStG genannten steuerfreien Einnahmen gehören nicht zum Arbeitsentgelt. Hierunter fallen z.B. die Einnahmen aus nebenberuflichen Tätigkeiten als Übungsleiter, Ausbilder, Erzieher, Betreuer oder vergleichbaren nebenberuflichen Tätigkeiten.

### **Geringfügig entlohnte Alleinbeschäftigung und mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen nebeneinander mit einem Entgelt von insgesamt bis zu 520 Euro**

Eine alleinige geringfügig entlohnte Beschäftigung ist grundsätzlich versicherungsfrei in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung und versicherungspflichtig in der Rentenversicherung. Übt ein Arbeitnehmer bei demselben Arbeitgeber gleichzeitig mehrere Beschäftigungsverhältnisse aus, so ist sozialversicherungsrechtlich stets nur von einem Beschäftigungsverhältnis auszugehen, mit der Folge, dass die Arbeitsentgelte zusammenzurechnen sind. Entsprechendes gilt für Beschäftigungen, die während der Freistellungsphasen im Rahmen flexibler Arbeitsvertragsregelungen bei demselben Arbeitgeber ausgeübt werden. In diesen Fällen liegt keine geringfügige Beschäftigung vor.

Bei der Zusammenrechnung mehrerer geringfügig entlohnter Beschäftigungen bleiben diese versicherungsfrei in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung, sofern die Arbeitsentgelte aus diesen Beschäftigungen insgesamt 520 Euro nicht überschreiten. Eine Zusammenrechnung ist nicht vorzunehmen, wenn eine **geringfügig entlohnte** Beschäftigung mit einer **kurzfristigen** Beschäftigung zusammentrifft.

Für geringfügig entlohnte Beschäftigungen, bei denen insgesamt das regelmäßige Arbeitsentgelt von 520 Euro im Monat nicht überstiegen wird, hat der Arbeitgeber generell 15 % zur gesetzlichen Rentenversicherung und 13 % zur gesetzlichen Krankenversicherung zu entrichten. Der **Arbeitnehmer trägt einen Anteil von 3,6 %** in der Rentenversicherung. Da als Mindestbeitragsbemessungsgrundlage ein Betrag in Höhe von 175 Euro zugrunde zu legen ist, was einen Mindestbeitrag von 32,55 Euro ergibt, bedeutet dies, dass der geringfügig Be-

schäftigte bei monatlichen Arbeitsentgelten unter 175 Euro den vom Arbeitgeber in Höhe von 15 % zu tragenden Beitragsanteil auf 32,55 Euro aufstocken muss.

Die Abführung der Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung, des Arbeitnehmeranteils zur Rentenversicherung und der Pauschalsteuer durch den Arbeitgeber erfolgt einheitlich an die **Bundesknappschaft (Minijob-Zentrale Essen)**.

Arbeitnehmer, die eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ausüben und damit grundsätzlich rentenversicherungspflichtig sind, können sich von dieser Versicherungspflicht nach § 6 Abs. 1b SGB VI auf Antrag befreien lassen. Der Antrag auf Befreiung muss schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber gestellt werden. Bei Befreiung hat lediglich der Arbeitgeber einen Pauschalbeitrag in Höhe von 15 % des Arbeitsentgelts zu tragen. Die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht gilt für die gesamte Dauer der geringfügig entlohnten Beschäftigung und kann nicht widerrufen werden. Arbeitnehmer mit mehreren geringfügig entlohnten Beschäftigungen nebeneinander können sich nur einheitlich für alle Beschäftigungsverhältnisse von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen.

### **Geringfügige Beschäftigung(en) neben Hauptbeschäftigung oder mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen nebeneinander**

Sofern neben einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung nur **eine** geringfügig entlohnte Beschäftigung ausgeübt wird, findet eine Zusammenrechnung nicht statt, so dass die geringfügig entlohnte Beschäftigung – anders als nach dem bis zum 31.03.2003 geltenden Recht – sozialversicherungsfrei bleibt; Ausnahme: Rentenversicherung.

Werden hingegen neben einer nicht geringfügigen versicherungspflichtigen (Haupt-) Beschäftigung mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen ausgeübt, dann scheidet für **eine** geringfügig entlohnte Beschäftigung die Zusammenrechnung mit der Hauptbeschäftigung aus. Es wird diejenige geringfügig entlohnte Beschäftigung von der Zusammenrechnung ausgenommen, die **zeitlich zuerst** aufgenommen worden ist, so dass diese Beschäftigung versicherungsfrei in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung bleibt. Die weiteren geringfügig entlohnten Beschäftigungen unterliegen hingegen wegen der Zusammenrechnung mit der Hauptbeschäftigung der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherungspflicht. Für die jeweils **erste** geringfügig entlohnte Nebenbeschäftigung hat jedoch der Arbeitgeber die Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung (plus Arbeitnehmeranteil zur Rentenversicherung) und ggfs. auch die Pauschalsteuer zu entrichten.

Geht demnach ein Arbeitnehmer hauptberuflich einer sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit (bei einem Arbeitgeber) nach, so wird infolge der Zusammenrechnung nur das Arbeitsentgelt aus einer **zweiten** oder **aus weiteren** geringfügig entlohnten Beschäftigungen (bei anderen Arbeitgebern) in die Beitragspflicht der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung einbezogen. In der Arbeitslosenversicherung besteht in diesen Fällen Versicherungsfreiheit für geringfügig entlohnte Beschäftigungen; es erfolgt also keine Zusammenrechnung mit der Hauptbeschäftigung. Die Versicherungsfreiheit in der Arbeitslosenversicherung besteht nur dann, wenn das Entgelt aus der/den geringfügig entlohnten Beschäftigung/en die 520 Euro-Grenze (jeweils) nicht überschreitet.

Handelt es sich bei dem Haupterwerb um eine sozialversicherungsfreie Tätigkeit als Beamter,

Selbständiger, Pensionär oder Rentner, unterliegt auch die Nebentätigkeit keiner Sozialversicherungspflicht. Bei Beamten, Selbständigen und Pensionären hat dies zur Folge, dass bei Bestehen einer freiwilligen Versicherung oder Familienversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung der Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung in Höhe von 13 % des Arbeitsentgelts vom Arbeitgeber abzuführen ist. Für geringfügig Beschäftigte, die privat krankenversichert oder gar nicht krankenversichert sind, fällt kein Pauschalbeitrag an.

Übt ein Arbeitnehmer **mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen nebeneinander** aus, so sind die Entgelte für diese Beschäftigungen zusammenzurechnen. Überschreiten die Arbeitsentgelte aus diesen Beschäftigungen insgesamt die 520 Euro-Grenze, so unterliegt das gesamte Arbeitsentgelt der normalen Beitragspflicht. Für jede dieser geringfügig entlohnten Beschäftigungen werden dann die maßgebenden Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Arbeitslosen- und Rentenversicherung vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer zur Hälfte getragen.

### **Kurzfristige Beschäftigung**

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt vor, wenn diese für eine Zeitdauer ausgeübt wird, die im Laufe eines Kalenderjahres auf längstens drei Monate oder 70 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich (z.B. durch einen auf längstens ein Jahr befristeten Rahmenarbeitsvertrag) begrenzt ist. Die kurzfristige Beschäftigung ist wie bisher versicherungsfrei. Demnach brauchen für einen Arbeitnehmer unabhängig vom Entgelt keine Sozialversicherungsbeiträge abgeführt werden.

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt allerdings nicht mehr vor, wenn die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und das Arbeitsentgelt 520 Euro überschreitet. Eine Zusammenrechnung von kurzfristigen mit geringfügig entlohn-ten Beschäftigungen sowie mit versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigungen erfolgt nicht.

Überschreitet eine Beschäftigung, die als kurzfristige Beschäftigung angesehen wird, entgegen der ursprünglichen Erwartung die Zeitgrenzen von drei Monaten bzw. 70 Arbeitstagen, so tritt vom Tage des Überschreitens an Versicherungspflicht ein, es sei denn, dass die Merkmale einer geringfügig entlohn-ten Beschäftigung vorliegen. Wenn bereits vorher erkennbar wird, dass die Beschäftigung länger dauern wird, beginnt die Versicherungspflicht bereits mit dem Tage, an dem das Überschreiten der Zeitdauer erkennbar wird.

### **Hinweise zum Steuerrecht**

Das Arbeitsentgelt aus einer geringfügigen Beschäftigung ist grundsätzlich steuerpflichtig. Die Besteuerung erfolgt – wie sonst üblich – nach dem elektronischen Lohnsteuerabzugsverfahren „ELStAM“. Die Höhe des Lohnsteuerabzugs hängt von der Lohnsteuerklasse ab.

Es besteht auch die Möglichkeit, dass der Arbeitgeber bei der Entrichtung eines einheitlichen pauschalen Steuersatzes von 2 % (einschließlich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer) auf die individuelle Lohnversteuerung verzichtet. Eine Pauschalierung der Lohnsteuer ist jedoch nur dann vorzunehmen, wenn die Pauschalsteuer auf Antrag (als Nebenabrede zum Arbeitsvertrag) der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers im Innenverhältnis von der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer getragen wird.

### **Mitteilung persönlicher Daten**

Das LfF hat die Aufgabe, Ihre Beschäftigung sozialversicherungs- und steuerrechtlich zu beurteilen. Aufgrund der komplexen Rechtslage ist es hierbei auf Ihre Mithilfe angewiesen. Das LfF bittet Sie daher, ggf. über die Beschäftigungsdienststelle/Schule das beigefügte Formblatt baldmöglichst unter Angabe der Personalnummer ausgefüllt und unterschrieben (ggf. mit den erforderlichen Unterlagen) zurückzusenden.