



Fragen und Antworten (Best-of)

Regelmäßiges Arbeitsentgelt

Wenn ich im November Weihnachtsgeld in Höhe von 410 zusätzlich zum Gehalt von € 410 bezahle, komm ich doch über € 450 und ich mach dadurch den Minijob kaputt, weil das Weihnachtsgeld doch nicht außergewöhnlich ist.?

Das Weihnachtsgeld gehört (wenn regelmäßig gewährt) zum regelmäßigen Jahresarbeitsentgelt. Der monatliche Lohn mal 12 und das Weihnachtsgeld dürfen insgesamt die 5400 Euro nicht überschreiten. Dann bleibt es beim Minijob. Im Übrigen kommen Sie damit nicht über die Grenze von 5.400 € ($410 \text{ €} \times 13 = 5.330 \text{ €}$).

Was passiert denn dann mit einer Jubiläumzulage?

Eine Jubiläumszulage zählt nicht zu den regelmäßigen Einmalzahlungen und wird deswegen nicht auf die 450€-Grenze angerechnet. Unter regelmäßig versteht man, dass die Zahlung mit hinreichender Wahrscheinlichkeit einmal jährlich gewährt wird. Wichtig: im Monat der Auszahlung müssen trotzdem aus dem erhöhten Arbeitsentgelt die Beiträge an die Minijob-Zentrale abgeführt werden

Beispiel eines Arbeitnehmers: monatlicher Verdienst von 01/2019 - 03/2019 jeweils 400€, von 04/2019 bis 12/2019 jeweils 430 €. Gibt ein Jahresentgelt von 5.070 €. Der Arbeitnehmer erhält in 11/2019 zusätzlich Weihnachtsgeld in Höhe von 320 €. Bezogen auf 12 Monate wären das 26 €. Rechnet man die anteilige Zuwendung hinzu zu dem monatlichen Entgelt verdient der Arbeitnehmer in den ersten drei Monaten 426 € und in den letzten 9 Monaten 456 €. Das Jahresentgelt läge mit Weihnachtsgeld bei 5.390€ (innerhalb von 5.400 €). Die monatliche Grenze von 450 € würde ab 04/2019 überschritten. Würde das bedeuten, dass ab 04/2019 Versicherungspflicht besteht obwohl die Jahresgrenze nicht überschritten wird?

Ab 04/2019 würde dennoch Versicherungspflicht eintreten, obwohl auf das ganze Jahr 2019 betrachtet die Jahresgrenze von 5.400 € nicht überschritten ist. Entscheidend hierbei ist, dass am 1.4.2019 aufgrund des erhöhten AE eine komplett neue, für die nächsten 12 Monate anzustellende Berechnung vorzunehmen ist ($430 \text{ €} \times 12 + 320 \text{ € WG} = 5.480 \text{ €}$ und damit über 5.400 €). In den Geringfügigkeits-Richtlinien vom 21.11.2018 (www.aok.de/fk > Sozialversicherung > Rundschreiben und Besprechungsergebnisse) findet sich unter B. 2.2.1 (Ermittlung des AE) hierzu folgendes: "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 (vgl. 3.1), im Wege einer vorausschauenden Betrachtung zu erfolgen."

Ich habe paar Fragen: 1. Wie ist schwankendes Entgelt zu bewerten. 2. In welchen Fällen die 450-Euro-Grenze unvorhergesehen und vorübergehend überschritten werden darf. 3. Welche Absicherung es bei Krankheit, Mutterschaft oder Unfall für Minijobber gibt. 4. Wie ist zu bewerten, wenn eine Minijob-Beschäftigte im einen oder anderen Monat kein Geld bekommt (weil es handelt sich Auftrag abhängige Einkommen) müssen abgemeldet und wieder angemeldet werden? Oder es ist 0,00 € zu melden?

1) Bei schwankender Höhe des Arbeitsentgelts und in den Fällen, in denen im Rahmen einer Dauerbeschäftigung saisonbedingt vorhersehbar unterschiedliche Arbeitsentgelte erzielt werden, ist der regelmäßige Betrag durch Schätzung bzw. durch eine Durchschnittsberechnung zu ermitteln. Insgesamt darf in einem Zeitraum von 12 Monaten nicht mehr als 5.400 € erarbeitet werden. **2)** Unvorhersehbar heißt, dass die Mehrarbeit im Voraus nicht vereinbart war. Diese kann sich beispielsweise ergeben, weil andere Arbeitnehmer erkrankt sind oder aufgrund der Corona-Pandemie unter Quarantäne stehen. Als gelegentlich war bislang grundsätzlich ein Zeitraum bis zu 3 Kalendermonaten innerhalb eines Zeitjahres anzusehen. Dieser Zeitraum wird vorübergehend vom 1.3.-31.10.2020 auf 5 Mal erhöht. **3)** Da durch eine geringfügige Beschäftigung kein **Krankenversicherungsschutz** begründet wird, benötigt der Minijobber stets noch eine "richtige" Krankenversicherung, z.B. eine Pflicht-, Familien- oder freiwillige Krankenversicherung. Für den **Mutterschaftsfall** besteht über das Bundesamt für Soziale Sicherung (BAS) für eine schwangere Minijobberin

grundsätzlich ein Anspruch auf Mutterschaftsgeld in Höhe von 210 Euro monatlich hat, nähere Infos unter <https://www.bundesamtssozialesicherung.de/> > Mutterschaftsgeld > /Anspruchsvoraussetzungen. Übersteigt das kalendertägliche AE 13,00 € bzw. mtl. 390,00 € ist der Arbeitgeber zur Zahlung eines AG-Zuschusses zum Mutterschaftsgeld verpflichtet, das er sich von der Minijob-Zentrale über die Ausgleichskasse U2 erstatten lassen kann. Das Recht der **Unfallversicherung** sieht keine Versicherungsfreiheit geringfügig Beschäftigter vor. Die Arbeitsentgelte der Beschäftigten zählen demnach zum beitragspflichtigen Arbeitsentgelt in der Unfallversicherung. Die gesetzliche Unfallversicherung ist für Minijob-Arbeitgeber Pflicht. Damit ist Ihr Minijobber bzw. kurzfristig Beschäftigter bei einem Arbeitsunfall, Arbeitswegeunfall oder einer Berufskrankheit abgesichert. ACHTUNG: Als gewerblicher Arbeitgeber müssen Sie ihren Minijobber selbst bei der gesetzlichen Unfallversicherung anmelden und Beiträge bezahlen – unabhängig von der Anmeldung bei der Minijob-Zentrale. Eine private Unfallversicherung ist kein Ersatz. Die zuständigen Unfallversicherungsträger für gewerbliche Minijobs sind Berufsgenossenschaften. Sie sind nach Branchen oder teilweise auch regional gegliedert. Eine Übersicht finden Sie auf der [Homepage der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung](https://www.dguv.de) (<https://www.dguv.de>)

4) Sofern aus der Beschäftigung über 1 Monat kein Geld erarbeitet wird, muss eine Abmeldung mit Abmeldegrund 34 erfolgen. Auf die vorübergehende Ausweitung der Grenzen einer kurzfristigen Beschäftigung im Zeitraum 1.3-31.10.2020 (u.a. für Erntehelfer) gehen wir im Webinar noch ausführlich ein.

Was ist der Phantomlohn?

Wenn Sie einem Mitarbeiter regelmäßig Zuschläge z. B. für Nachtarbeit gewähren, dann hat der Mitarbeiter auch bei Krankheit oder Urlaub und Feiertage Anspruch auf diese Zuschüsse. Sollte der Arbeitgeber diese bei Urlaub / Krankheit / Feiertage nicht bezahlen, kann es zu Nachberechnungen in der Betriebsprüfung kommen und dann werden Beiträge aus einem Lohn berechnet, der ja tatsächlich nicht geflossen ist. Dies wird als Phantomlohn bezeichnet.

Wie ist das denn bei Arbeit auf Abruf, wenn die Aushilfe nicht regelmäßig in die Firma kommt, da nur benötigt bei Arbeitsanfall...? Wenn eine wöchentliche Arbeitszeit vereinbart ist, dürfen doch bestimmte Grenzen nicht überschritten werden... wenn die Aushilfe dann einen Monat nicht benötigt wird, wird dann für diesen Monat in Höhe der vereinbarten Wochenarbeitszeit ein Phantomlohn bei einer Prüfung zugrunde gelegt?

In der Sozialversicherung gilt das sog. Anspruchsprinzip, d.h. auch aus einem arbeitsrechtlich zustehenden und mit dem Minijobber vereinbarten Lohn kann sich deshalb die Phantomlohnproblematik ergeben, auch wenn der Lohn tatsächlich nicht ausgezahlt wurde. Zur Vermeidung sollten Sie unbedingt eine wöchentliche Arbeitszeit vereinbaren. Ein praktikabler Weg wäre auch die Einführung eines Gleitzeitkontos für den Minijobber. Dann können Sie ein regelmäßiges Entgelt zahlen und Arbeitszeitabweichungen im Rahmen der Gleitzeit ausgleichen. Wichtig ist aber, dass auf ein Zeitjahr gesehen der Grenzbetrag von 5.400 € nicht überschritten wird. Sie könnten nach § 12 (2) TzBfG auch eine monatliche Mindest- oder Höchstleistungszeit vereinbaren. Vorteil: keine Annahme einer fiktiven wöchl. AZ von 20 Std. - Nachteil: Ist für die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nach § 12 Absatz 2 S. 1 eine Mindestarbeitszeit vereinbart, darf der Arbeitgeber nur bis zu 25 Prozent der wöchentlichen Arbeitszeit zusätzlich abrufen. Ist für die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nach Absatz 1 Satz 2 eine Höchstleistungszeit vereinbart, darf der Arbeitgeber nur bis zu 20 Prozent der wöchentlichen Arbeitszeit weniger abrufen.

Werden steuer- und sozialversicherungsfreie Zulagen wie Sonntags-Feiertags-Nachzuschlag bezahlt. Werden diese Zulagen mit angerechnet beim Höchstbetrag von 5.400,00 Euro?

Nein, soweit die Bezüge steuer- und beitragsfrei sind, erfolgt keine Anrechnung. Anders sieht es allerdings aus, wenn diese Bezüge regelmäßig erfolgen und dadurch während eines Urlaubs/Krankheit weiterbezahlt werden müssen. Hier entsteht infolge des Wegfalls der Steuerfreiheit Beitragspflicht, was zu einer Anrechnung führt. SFN-Zuschläge während eines bezahlten Urlaubs können zum Verlust des Minijob-Status führen, wenn hierdurch die Jahresgrenze von 5.400 € überschritten wird. Bei Krankheit ist dies unerheblich, da unvorhersehbar.

D.h., wenn der Mitarbeiter regelmäßig SFN Zuschläge erhält und aufgrund Krankheit diese beitragspflichtig werden und das Jahresentgelt daher über 5400,00 EUR liegt, bleibt dennoch der Status des Minijobbers erhalten?

Ja, das ist so. Grund ist, dass die während der Erkrankung im Rahmen der Entgeltfortzahlung steuer- und damit beitragspflichtigen Zuschläge zwar die Jahresgrenze von 5.400 € übersteigen können. Da die Erkrankung des Minijobbers aber nicht vorhersehbar ist, bleibt dies ohne Auswirkung auf den Minijob-Status.

Wenn im Beschäftigungsverbot das Entgelt incl. der Zuschläge über 450,00 € liegen würde, bleibt die Beschäftigung trotzdem geringfügig und versicherungsfrei?

Wenn Sie hier speziell die SFN-Zuschläge meinen, die während des Beschäftigungsverbots ebenfalls zu zahlen sind (allerdings steuer- und beitragspflichtig), dann wirkt sich das nicht auf den versicherungsrechtlichen Status aus. SFN-Zuschläge, die ohne tatsächliche Arbeitsleistung während eines Beschäftigungsverbot nach dem Mutterschutzgesetz (MuSchG) oder im Fall der Entgeltfortzahlung gewährt werden, erfüllen nicht die Voraussetzungen für die Steuerfreiheit nach § 3b EStG. Die dann als Arbeitsentgelt zu berücksichtigenden Zuschlägen wirken sich jedoch nicht auf den Status der geringfügig entlohnten Beschäftigung aus. Dies gilt unabhängig davon, ob ein arbeitsrechtlicher Anspruch darauf besteht. In diesen Fällen sind allerdings auch von dem 450 Euro übersteigenden Betrag die im Rahmen der geringfügig entlohnten Beschäftigung anfallenden Abgaben (Pauschalbeiträge, Umlagen, Steuern) an die Minijob-Zentrale zu zahlen. Vgl. Sie hierzu Nr. B. 2.2.1.5. der Geringfügigkeits-RL.

Darf ich an einen Minijobber einen Warengutschein - Tankgutschein über 44,00 € zusätzlich geben?

Das ist möglich, wenn die Sie die Voraussetzungen für die Steuerfreiheit erfüllen. Dann ist auch Sozialversicherungsfreiheit gegeben und der Betrag wird nicht zum Arbeitsentgelt hinzugerechnet.

Kurze Frage zu der Bonuszahlung in Höhe von 1500 €. Ich habe ehrlich gesagt davon noch nicht gehört. Habe ich es richtig verstanden, dass ich meinen geringfügig Beschäftigten einmalig 1500 € Bonus zahlen darf? Bekomme ich das wieder vom Staat erstattet? Wie?

Beihilfen und Unterstützungen, die Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern in der Zeit vom 1. März 2020 bis 31. Dezember 2020 aufgrund der Corona-Pandemie gewähren, bleiben bis zu einem Betrag von 1.500 Euro nach § 3 Nr. 11 EStG steuerfrei. Die Beihilfen und Unterstützungen können auch in Form von Zuschüssen und Sachbezügen gewährt werden. Voraussetzung für die Steuerfreiheit ist, dass diese Zuwendungen zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn geleistet werden. Eine Beschränkung auf einzelne Tätigkeitsbereiche / Branchen gibt es nicht. Eine Erstattung ist nicht vorgesehen. Es handelt sich hier um eine freiwillige Mehrzahlung des Arbeitgebers.

Kann der Corona Bonus in mehreren Monaten ausgezahlt werden?

Im Zeitraum von 01.03.2020 bis 31.12.2020 kann dies auch in mehreren Teilbeträgen erfolgen bis zu einer Höchstgrenze von maximal 1.500 Euro.

Ist das Arbeitnehmer bezogen, oder Arbeitgeber? Wenn ein Arbeitnehmer mehrere Arbeitgeber hat, kann er dann von jedem Arbeitgeber die 1.500 Euro Corona-Prämie steuer- und sozialversicherungsfrei erhalten?

Der Corona-Bonusleistung ist arbeitgeberbezogen, somit ist ein "Mehrfachbezug" möglich.

Können auch geringfügig Beschäftigte im Privathaushalt den Corona-Bonus erhalten?

Jeder Arbeitnehmer darf die 1500 Euro Prämie steuer- bzw. sozialversicherungsfrei erhalten.

Wie muss die Auszahlung des Corona-Bonus dokumentiert werden?

Die Prämie muss in den Lohnunterlagen als Corona-Prämie dokumentiert und in der Gehaltsabrechnung ersichtlich sein.

Wird bei einem Entgelt von 2000 € als geringfügige Beschäftigung weiterhin 2 % Pauschalsteuer abgeführt oder muss die individuelle Lohnsteuer vom Arbeitnehmer bezahlt werden?

Wenn es sich hier um ein unvorhersehbares Überschreiten handelt, dann kann weiterhin mit 2% pauschale Steuer abgerechnet werden, da weiterhin Minijob mit Pauschalbeitrag zur RV.

Muss der AG regelmäßig nachfragen, ob der AN eine zusätzliche GF Stelle hat, auch wenn dies bei der Einstellung schriftlich verneint wurde?

Sie müssen den Arbeitnehmer bei Einstellung Fragen, ob er eine weitere Beschäftigung ausübt. Wenn er dies schriftlich z.B. in einem Personalfragebogen bestätigt, sind Sie ihrer Pflicht nachgekommen. Diese Befragung sollten Sie allerdings turnusmäßig wiederholen, nach der Rechtsprechung des BSG am besten jährlich zweimal. Sollten sich im laufenden Beschäftigungsverhältnis Änderungen ergeben, hat der Arbeitnehmer eine Mitwirkungspflicht und muss ihnen diese Änderung mitteilen. Wenn der Minijobber in einer Nachfrage die Ausübung eines weiteren Minijobs schriftlich verneint hatte, dann sind Sie auf der sicheren Seite, selbst wenn sich das nachträglich (z.B. bei Betriebsprüfung) als falsch herausstellt. Dann haben Sie gegenüber dem AN einen Regressanspruch auf die AN-Anteile.

Pauschalbeiträge

Bei privatversicherten Minijobbern sind keine Pauschalbeiträge seitens des AG zu zahlen?

Dies gilt allerdings nur für die Pauschalen zur Krankenversicherung. Die Pauschalbeiträge zur Rentenversicherung werden trotzdem fällig.

Wenn EU Staatsangehörige (Beispiel Franzose in Frankreich krankenversichert) in Deutschland als Minijobber arbeiten ohne sich in Deutschland krankenversichern zu müssen? Er wird ja bei der Bundesknappschaft angemeldet. Ist eine Krankenversicherung in Deutschland notwendig, egal wie hoch der Verdienst ist?

Bei Arbeitnehmern, die eine geringfügige Beschäftigung in Deutschland ausüben **und** daneben in einem anderen EU-/EWR-Mitgliedstaat sowie der Schweiz erwerbstätig sind, können die Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit eines anderen Mitgliedstaates gelten. Dies ist durch Vorlage der sogenannten A1-Bescheinigung nachzuweisen. In diesem Fall finden die Regelungen für geringfügige Beschäftigungen in Deutschland keine Anwendung, so dass keine Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung (und auch keine anderen Abgaben) zu zahlen sind. Sämtliche dem Arbeitgeber obliegenden Melde- und Beitragspflichten richten sich dann nach dem Recht des zuständigen Mitgliedstaates. In dem von ihnen gemachten Beispiel ist es sehr wahrscheinlich, dass der Minijob nach französischem Recht in Frankreich verbeitragt werden muss. Bitte also bei Beschäftigungen in mehreren Staaten immer Kontakt mit der zuständigen Krankenkasse zur Klärung aufnehmen.

Ich muss nochmal einhaken, bei einer Beschäftigung eines EU Staatsbürgers der nur in Deutschland arbeiten wird. Hier gilt das deutsche Sozialversicherungsrecht oder? Als Minijobber wird er bei der Bundesknappschaft angemeldet. Bei einer Krankenversicherung im EU Ausland: Pauschalabgaben 15 % RV AG, KV AG frei ?

Ja, richtig. Wenn eine Krankenversicherung im europäischen Ausland besteht, dann 15% RV-AG-Pauschalbeitrag, RV-Pflicht besteht (Befreiungsantrag möglich) und keine pauschalen Krankenversicherungsbeiträge (vgl. hierzu Geringfügigkeits-RL unter C.2.6. -Arbeitnehmer aus einem anderen EU-/EWR-Mitgliedstaat sowie der Schweiz oder dem sonstigen Ausland: „*Sofern der Arbeitnehmer in Deutschland gesetzlich krankenversichert ist bzw. die Voraussetzungen hierfür erfüllt, fallen Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung an.*“). Ausländische Arbeitnehmer, die **ausschließlich** eine geringfügige Beschäftigung in Deutschland ausüben, unterliegen grundsätzlich den deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit, ungeachtet ihrer Staatsangehörigkeit, ihres Wohnsitzes oder des Firmensitzes des Arbeitgebers.

Kurzfristige Beschäftigung - Zeitgrenzen

Gibt es bei der kurzfristigen Beschäftigung eine Höchstverdienstgrenze (5.400 € jährlich)?

Bei einer kurzfristigen Beschäftigung gibt es keine Verdienstgrenze, es sind nur die üblichen Zeitgrenzen innerhalb eines Kalenderjahres zu beachten.

Bisher hieß es "Minijob schlägt kurzfristig" d.h. ein kurzfristiger Minijob ist nach Minijobregel abgabepflichtig. Entweder § 8 Abs. 1 oder Abs. 2, wobei die Entgeltgeringfügigkeit Vorrang hat. Ist das jetzt anders?

Ein befristetes Beschäftigungsverhältnis mit einem Arbeitsentgelt von weniger wie 450 € kann genauso auch kurzfristig abgerechnet werden und der Arbeitgeber spart sich hierbei die Pauschalbeiträge. Wichtig ist jedoch, dass es sich um eine befristete Beschäftigung handelt. Der Arbeitgeber hat hier ein Wahlrecht, ob er PGR 109 oder 110 meldet (vgl. B.2.4. der Geringfügigkeits-Richtlinien).

Eine Mandantin möchte eine Minijobberin einstellen ab Mai bis zum 31.07.2020, der monatliche Aushilfslohn beträgt 310,00 €, der Stundenlohn 10,00 €. Geht das wegen der Befristung?

Ja, auch eine geringfügig entlohnte Beschäftigung kann zugleich die Voraussetzungen einer kurzfristigen Beschäftigung erfüllen. Dann hat Ihre Mandantin eine Wahlmöglichkeit: falls sie sich für die kurzfristige Variante entscheidet, fallen keine Pauschalbeiträge an, dann Meldung mit PGRS 110 und BGRS 0000. Einzige Voraussetzung: die Minijobberin hatte in 2020 (seit 1.1.) noch keine anrechenbaren kurzfristigen Vorbeschäftigungen. Die sollte im Personalfragebogen abgeklärt werden.

Wo kann ich nachlesen, dass der Rentner mit vorgezogener Rente und einen höheren Hinzuverdienst durch Corona hat, weiterhin Minijobber bleibt und nicht SV-pflichtig wird.

Dies ist im neuen außerordentlichen Rundschreiben "Versicherungsrechtliche Beurteilung von geringfügigen Beschäftigungen; Vorübergehende Erhöhung der Zeitgrenzen für kurzfristige Beschäftigungen vom 01. März 2020 bis 31. Oktober 2020" vom 30.03.2020 unter Punkt 3.3 nachzulesen. Dieses RS finden Sie unter www.aok.de/fk > „Corona-Virus – Informationen für Arbeitgeber > Saisonarbeiter und Aushilfen länger beschäftigen.

Gibt es eine Grenze wie hoch der Stundenlohn sein darf bei einer kurzfristigen Beschäftigung?

In der Sozialversicherung nicht. Wenn Sie als Arbeitgeber den kurzfristigen Minijob pauschal mit 25% versteuern wollen, ist folgendes zu beachten: Durch das sog. Bürokratieentlastungsgesetz III ist die Tageslohngrenze bei der Pauschalierung der Lohnsteuer bei kurzfristigen Beschäftigungen ab 1.1.2020 von bisher 72 € auf 120 € angehoben worden. Die Stundenlohngrenze ist ab 1.1.2020 von bisher 12 € auf 15 € erhöht worden – dies gilt auch für Aushilfskräfte in der Land- und Forstwirtschaft.

Nähere Informationen können Sie der Internetseite der Minijobzentrale entnehmen: <https://www.minijobzentrale.de/>

Wie kann ich rechtsgültig einen Minijobvertrag abschließen, ohne in die 20-Wochenstunden-Falle zu tappen? Wir sind ein Gastronomiebetrieb und die Minijobber werden eigentlich immer nach Arbeitsanfall eingesetzt, überschreiten aber nie die 450-Euro-Grenze. Eine Festlegung der Wochenstundenzahl im Voraus ist schwierig, wenn nicht gar unrealistisch.

Problem ist bekannt, aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht lösbar am besten über a) Gleitzeitvereinbarung oder b) über einen sog. Rahmenarbeitsvertrag: Beim Rahmenvertrag haben Sie flexiblere Einsatzmöglichkeiten, da nur der maximale Einsatz von 70 Arbeitstagen innerhalb des Jahreszeitraums zu beachten ist. Die Verteilung der Arbeitstage steht Ihnen frei. Wird auch bei AE bis 450 € als kurzfristige Beschäftigung bewertet. Vgl. Sie hierzu Näheres in B.2.3 der Geringfügigkeits-RL. In arbeitsrechtlicher Hinsicht mit Blick auf die Bestimmungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (§ 12) sollten Sie sich in jedem Fall von einem Arbeitsrechtsexperten beraten lassen.

Kann in einer Rahmenvereinbarung (Arbeit auf Abruf) für einen kurzfristigen Beschäftigten lediglich der Zeitraum vereinbart werden jedoch keine Stundenanzahl für diesen Zeitraum?

Ja, aus rein sozialversicherungsrechtlicher Sicht genügt dies bei einer kurzfristigen Beschäftigung. Ratsam ist noch die Angabe "in diesem Zeitraum nicht mehr als 70 Arbeitstage". Wegen der arbeitsrechtlichen Thematik sollten Sie sich ggf. Rat bei einem Fachanwalt für Arbeitsrecht holen.

Wir haben einen Fahrer eingestellt, der hauptberuflich anderweitig beschäftigt ist. Der Arbeitsanfall ist sehr unterschiedlich, überschreitet aber die 450 € nicht im Monat. Es kann aber sein, dass er in einem Monat nur 2 Std oder einmal überhaupt keinen Einsatz hat. Wie kann man das am besten regeln?

Wir empfehlen Ihnen hier die Vereinbarung eines Rahmenarbeitsvertrages für z.B. 12 Monate mit maximalen Arbeitseinsätzen von 70 Arbeitstagen. Das eröffnet Ihnen volle Flexibilität, ohne dass Sie Pauschalbeiträge zahlen müssen, auch wenn mtl. die 450 € nicht überschritten werden, da es sich hier um eine kurzfristige Beschäftigung handelt. Meldetechnisch einfach zu handhaben, da nur zu Beginn Anmeldung mit PGRS 110 und BGRS 0000 notwendig.

Übergangsregelungen für kurzfristige Beschäftigungen

Gilt die JAE-Grenze von 5400,00 bei geringfügiger Beschäftigung, wenn auf Grund von Corona im Zeitraum von 03-10/20 mehr verdient wird?

Ein Überschreiten dieser Grenze ist dann unschädlich, wenn im Zeitraum von 01.03.2020 bis 31.10.2020 infolge unvorhersehbarem Ereignis (Krankheit/Quarantäne eines Kollegen) an nicht mehr als 5 Monaten die Grenze überschritten wird.

Unser Unternehmen ist in der Kurzarbeit, wir haben 1 Mitarbeiter A der krank ist (über 6 Wochen), allerdings brauchen wir jetzt einen Mitarbeiter B, der die Arbeiten des kranken Mitarbeiters A übernimmt. Mitarbeiter B ist z.Zt. geringfügig beschäftigt (165,00 € /Monatlich) Können wir Mitarbeiter B

auf Vollzeit setzten oder haben wir dann Probleme mit Arbeitsamt wegen KUG? Welche Möglichkeiten hätten wir sonst noch?

Angesichts der Regelung des unvorhersehbaren Überschreitens wäre eine Krankheitsvertretung des Mitarbeiters A durch Mitarbeiter B möglich, ohne dass B seinen Status als Minijobber verliert. Wegen der verschiedenen Konstellationen von Arbeitsunfähigkeit im Zusammenhang mit KUG vgl. Sie unsere Sonderbroschüre zur Corona-Krise, die wir kostenfrei für Sie unter www.aok.de/fk > Medien und Seminare > Broschüren Sozialversicherung bereithalten (s. insbes. lfd. Nr. 3.3 „Kurzarbeit und Krankheit“).

Ich habe ein Problem mit der SV Beurteilung zu folgendem Beschäftigungsverhältnis: Beschäftigung vom 01.11.2019 bis 31.03.2020, erneute Beschäftigung vom 01.05.2020 bis 30.06.2020. Wie sind diese Beschäftigungsverhältnisse unter Beachtung der neuen Rechtslage zu beurteilen. Probleme bereitet mir die Entscheidung aufgrund des Jahreswechsels. Vielen Dank.

Ich nehme mal an, dass es sich hier jeweils um kurzfristige Beschäftigungen mit einer Beschäftigung an jeweils 5 Tage pro Woche handelt. Die zulässige Grenze von 3 Monaten bei der kalenderjahrüberschreitenden Beschäftigung wird überschritten, somit wäre diese sv-pflichtig (hier keine nach Kalenderjahren getrennte Beurteilung). Für die erneute Beschäftigung vom 1.5.-30.6.2020 gelten schon die erhöhten Zeitgrenzen für eine kurzfristige Beschäftigung (= 5 Monate bzw. 115 Arbeitstage). Darauf gehen wir im Webinar später noch ein. Für die Beschäftigung vom 01.05.2020 bis 30.06.2020 muss als Vorbeschäftigung lediglich die im Kalenderjahr 2020 erfolgte Beschäftigung vom 1.1.-31.3.2020 (3 Monate) berücksichtigt werden. Somit insgesamt mit der aktuellen Beschäftigung 5 Monate, damit kurzfristig und versicherungsfrei, wenn es sich um keinen berufsmäßigen AN (z.B. arbeitslos, -suchend) handelt (PGRS 110 - BGRS 0000).

Darf ein Mitarbeiter, der in seinem Betrieb auf Kurzarbeit eine kurzfristige Beschäftigung annehmen?

Ja, das geht durchaus. Bei Aufnahme einer Nebenbeschäftigung in einem systemrelevanten Bereich bleibt das Nebeneinkommen im Zeitraum vom 1. April bis zum 31. Oktober 2020 anrechnungsfrei, soweit die Summe aus einem gegebenenfalls verbleibenden Verdienst aus der Hauptbeschäftigung (Ist-Entgelt), der Nebenbeschäftigung und dem Kurzarbeitergeld das Soll-Entgelt nicht übersteigt, das ohne Arbeitsausfall in der Hauptbeschäftigung erzielt worden wäre. Systemrelevant sind Branchen und Berufe, die für das öffentliche Leben sowie die Sicherheit und Versorgung der Menschen unabdingbar sind. Eine Auflistung findet sich unter <https://www.bmas.de/DE/Schwerpunkte/Informationen-Corona/sozialschutz-paket.html>. Die kurzfristige Beschäftigung gilt dann in diesem Zeitraum bis zu 5 Monaten als kurzfristig und ist versicherungsfrei.

Das heißt gibt es wegen Corona keine Sonderregelung wegen den Arbeitslosen und der Kurzfristigen Beschäftigung? Es handelt sich um einen systemrelevanten Bereich.

Speziell für Arbeitslose gibt es keine Corona bedingten Sonderregelungen. Im Übrigen gibt es Sonderregelungen hinsichtlich Ausweitung der Kurzfristigkeitsgrenzen vom 1.3.-31.10.2020 auf 5 Monate bzw. 115 Arbeitstage sowie für den **anrechnungsfreien Hinzuverdienst während Kurzarbeit**: Eine anderweitige Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber ist während Kurzarbeit mit Zustimmung des Hauptarbeitgebers durchaus möglich. Im Zeitraum 1.4. bis 31.10.2020 erfolgt keine Anrechnung auf das KUG, wenn Nebenverdienst + verbliebenes AE aus Hauptbeschäftigung (Ist-Entgelt) zusammen mit dem KUG den bisherigen Vollverdienst (Soll-Entgelt) nicht übersteigt. Dies gilt für Beschäftigungen in einem systemrelevanten Bereich, soll aber in Kürze auch für andere Branchen gelten.

Beschäftigung 01.07.2020 bis 30.11.2020, Kurzfristigkeit möglich oder nicht? Wenn nicht, muss die Person dann ab 01.11.2020 neu beurteilt werden? Oder ist es von Anfang an keine kurzfristige Beschäftigung, weil die Beschäftigung über den 31.10.2020 hinaus besteht, also länger als die Übergangsregelung gilt?

Ab 01.07.2020 ist die kurzfristige Beschäftigung (soweit im Kalenderjahr zuvor keine weiteren anrechenbaren Beschäftigungen vorliegen) möglich, da insgesamt nicht mehr als 5 Monate. Ab 01.11.2020 erfolgt eine Neubeurteilung und dann tritt Versicherungspflicht ein, da dann wieder die 3 Monate gelten und die sind in 2020 dann schon überschritten.

Ein Rentner mit vorzeitiger Altersrente übt einen Minijob aus mit einer Hinzuverdienstgrenze bis 6300 Euro Hinzuverdienstgrenze aus.

Sofern 6300 € verdient werden, tritt grundsätzlich eine sv-pflichtige Beschäftigung (BGS: 3111, PG: 120) ein. Eine Ausnahme gilt aufgrund der Ausweitung der Grenzen einer kurzfristigen Beschäftigung im Zeitraum vom 1.3.-31.10.2020. Hier dürfte bei einer vorzeitigen Altersrente bei Einhaltung der Zeitgrenzen keine SV-pflicht eintreten. Im Übrigen ist die Hinzuverdienstgrenze bei vorzeitiger Altersrente für das Kalenderjahr 2020 auf 44.590 € angehoben worden.

Berufsmäßigkeit

Was ist Berufsmäßigkeit?

Berufsmäßigkeit ist jeweils bei einer kurzfristigen Beschäftigung zu prüfen, soweit das Arbeitsentgelt monatlich 450 Euro überschreitet. Berufsmäßigkeit bedeutet, dass die Beschäftigung nicht von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist und der Betreffende hiermit seinen Lebensunterhalt bestreitet. Nähere Infos hierzu finden Sie unter B.2.3.3 „Prüfung der Berufsmäßigkeit“ in den Geringfügigkeits-RL.

Wie kann dann die Hausfrau nicht berufsmäßig tätig sein?

Bei einer Hausfrau wird unterstellt, dass ihr Lebensunterhalt über das Haupteinkommen vom Ehemann erwirtschaftet wird und Sie deswegen keiner regelmäßigen Beschäftigung nachgeht. Somit ist die kurzfristige Beschäftigung für Sie von geringer wirtschaftlicher Bedeutung.

Ich habe gehört, dass Arbeitslose aktuell auch eine kurzfristige Beschäftigung machen dürfen ohne Anrechnung auf das Arbeitslosengeld. Stimmt das? Oder ist das bisher nur eine Idee?

Mittlerweile können auch Arbeitslose eine kurzfristige Beschäftigung bis 450 € ausüben, da bis zu diesem Betrag keine Berufsmäßigkeit geprüft wird, das gilt auch für einen Teilmonat. Eine Kürzung des Arbeitslosengelds tritt dennoch ab einem Gehalt von mtl. 165 € ein.

Ein junger Mann hat im April sein Studium abgebrochen und wird ab 01.08. eine kaufmännische Ausbildung beginnen. Darf er ab Mitte Mai bis 31.07. eine kurzfristige Beschäftigung bei dem Arbeitgeber aufnehmen, bei dem er dann im August seine Ausbildung beginnt?

Das funktioniert leider nicht, hier wird er der Versicherungspflicht unterliegen. Der Status als Student ist beendet und danach ist der Start ins Erwerbsleben, somit liegt Berufsmäßigkeit vor und der junge Mann wird ab Beginn der Beschäftigung (Mitte Mai) versicherungspflichtig.

Kann bei Rentnern grundsätzlich Berufsmäßigkeit verneint werden?

Ja, ein Altersrentner gilt immer als "nicht-berufsmäßig" und kann daher kurzfristig arbeiten, auch schon vor Erreichen der Regelaltersgrenze.

Kurzfristige Beschäftigung AN beim gleichen AG nach Renteneintritt möglich?

Ja, das ist möglich. Beschäftigungszeiten vor Renteneintritt werden grundsätzlich bei der Prüfung der Berufsmäßigkeit nicht angerechnet.

Saisonarbeit ist nicht "berufsmäßig"?

Bei der Prüfung der Berufsmäßigkeit kommt es immer auf den Personenkreis oder das Entgelt an. (z.B. Schüler, Student, Hausfrau: nicht berufsmäßig; während Elternzeit/ arbeitslos: berufsmäßig) Eine generelle Antwort auf Ihre Frage ist leider nicht möglich. Die Minijob-Zentrale hält eine „Entscheidungshilfe zur Prüfung der Berufsmäßigkeit“ unter <https://www.minijob-zentrale.de> > Minijobs gewerblich > Grundlagen > kurzfristige gewerbliche Minijobs > Berufsmäßige Beschäftigung bereit.

Sind Studenten wie Schüler zu beurteilen sind, was die Berufsmäßigkeit angeht.

Diese beiden Personengruppen sind grds. nicht berufsmäßig. Darüber hinaus gibt es für Studenten das sog. „Werkstudentenprivileg“ für die Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. Nähere Infos können Sie der Fachbroschüre „Studenten und Praktikanten“ entnehmen, die Sie kostenfrei unter www.aok.de/fk > Medien und Seminare > Broschüren Sozialversicherungsfrei bestellen oder downloaden können.

Was ist aber, wenn das gar nicht gewollt ist mit ihrem Beispiel des befr. AV vom 01.02.-30.06.2020 - Also ich meine, wenn die SV-Pflicht durchaus auch gewollt war.

Wenn die SV-Pflicht von beiden Seiten (AN+AG) von Beginn an gewollt war, muss dennoch zum 1.3.2020 eine neue Beurteilung durchgeführt werden. Ausnahme: wenn es sich bei dem kurzfristig Beschäftigten um einen berufsmäßigen AN handelt (z.B. arbeitssuchend), dann ändert die beschriebene Ausweitung der Kurzfristigkeitgrenze nichts an der grundsätzlichen Versicherungspflicht, die dann auch ab 1.3.2020 weiterhin bestehen würde.

Abgrenzung kurzfristige Beschäftigung zu geringfügig entlohnten Beschäftigungen

Kann ein Minijobber z.B. in den Monaten Januar bis März als Minijobber arbeiten und ab April bis Mai als kurzfristig Beschäftigter beim selben Arbeitgeber angestellt werden? Und ab Juni wieder als Minijobber?

Nein, dies ist nicht möglich. Sofern im unmittelbaren Anschluss an eine geringfügig entlohnte (Dauer-) Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber eine auf längstens drei Monate befristete Beschäftigung vereinbart wird, ist von der widerlegbaren Vermutung auszugehen, dass es sich um die Fortsetzung der bisherigen (Dauer-)Beschäftigung handelt. Dies beinhaltet die Gefahr, dass bei einem Arbeitsentgelt von mehr als 450 Euro im Monat vom Zeitpunkt der Vereinbarung der befristeten Beschäftigung an die Arbeitsentgeltgrenze überschritten wird und damit Versicherungspflicht eintritt. Es müssten zwischen der geringfügig entlohnten Beschäftigung und der kurzfristigen Beschäftigung mindestens 2 Monate Unterbrechung vorliegen. Der umgekehrte Fall - geringfügig entlohnt folgt auf kurzfristig - ist hingegen grundsätzlich möglich. Vgl. Sie hierzu B. 2.4 „Abgrenzung der geringfügig entlohnten Beschäftigung von der kurzfristigen Beschäftigung“ in den Geringfügigkeits-Richtlinien.

Beschäftigung von Schülern

Wie ist die Beurteilung, bei Schülern (Abiturienten) welche nach der Schulentlassung noch nicht für ein Studium eingeschrieben sind und somit keine Imma vorlegen können aber beabsichtigen ein Studium aufzunehmen. Sind diese dann SV-frei oder berufsmäßig?

Bitte Absichtserklärung des künftigen Studenten bzw. Bewerbungsunterlagen zu den Lohnunterlagen nehmen, dann kurzfristige Beschäftigung möglich ohne Berufsmäßigkeit.

Und wenn er die Realschule in der Abendschule nachholt, ist er dann auch nicht wie normale Schüler zu behandeln?

Nein, da es sich hier nicht um eine allgemeinbildende Schule handelt. Hier besteht neben der KV/RV/PV auch AIV-Pflicht, wenn es sich um einen AN handelt, der den Schulabschluss in der Abendschule nachholt.

Wie sind Berufsfachschüler mit Entgelt unter 450 Euro abzurechnen?

Berufsfachschüler werden im Allgemeinen den ordentlich Studierenden zugeordnet, können ohne weiteres einen Minijob ausüben.

Wenn der Abiturient zwar plant ein Studium aufzunehmen, er dies auch im Fragebogen angibt und wir ihn auf Grund der Angabe SV-freimachen, sich dann aber später herausstellt (nach einer SV-Prüfung), dass der Abiturient doch kein Studium aufgenommen hat. Müssen dann wir als AG die SV-Beiträge nachbezahlen?

Die Prüfer der RV kennen die Erklärungen im Personalfragebogen bzw. die Bewerbungsunterlagen für einen Studienplatz an - nachträglich werden hier keine Nachberechnungen durchgeführt. Maßgebend sind die Verhältnisse zu Beginn der Beschäftigung.

Schulentlassener beginnt Duales Studium. Ist in der Zwischenzeit kurzfristige Beschäftigung möglich oder gilt Berufsmäßigkeit?

Nein, bei dualem Studium wird Berufsmäßigkeit angenommen.

Ein Schüler arbeitet nach dem Abitur und der Aufnahme eines entwicklungspolitischen Freiwilligendienstes. Danach will er ein Studium aufnehmen

Da Freiwilligendienste (FSJ, FÖJ, BFD...) versicherungspflichtig sind, ist deshalb eine vorherige Beschäftigung berufsmäßig und versicherungspflichtig, wenn Arbeitsentgelt über 450 Euro.

Wieso darf der Schüler nach Zeugnisübergabe vor der Ausbildung keine kurzfristige Beschäftigung annehmen, aber wenn er ein Studium beginnt, dann schon? Wo liegt der Unterschied zwischen Ausbildung und Studium?

Wegen des bevorstehenden Eintritts ins Berufsleben als Auszubildender ist keine kurzfristige Beschäftigung möglich. Der angehende Student gehört noch nicht zu den berufsmäßigen Arbeitnehmern.

Wir möchten im Mai einen Schüler, der derzeit das Abitur ablegt auf 450 EUR Basis beschäftigen. Nach Abschluss der Abiturprüfungen (Juni) möchten wir den entlassenen Schüler kurzfristig beschäftigen (3 Monate / 70 Tage). Er hat die Absicht ein Studium aufzunehmen. Wie wird die stpfl. Beurteilung sein bzw. ist es möglich erst 450 EUR Basis und danach die kurzfristige Beschäftigung (Entgelt über 450 EUR) aufzunehmen? Muss erst das Abiturzeugnis vorliegen, um den Schüler kurzfristig zu beschäftigen? Schüler ist Familienmitglied und über die Familienversicherung versichert.

Für die kurzfristige Beschäftigung zwischen Schulabschluss und beabsichtigtem Studium besteht keine Berufsmäßigkeit, weil der künftige Student noch nicht zum Personenkreis der Erwerbstätigen gehört. Somit besteht Versicherungsfreiheit, sofern mit evtl. Vorbeschäftigungen die geltenden Zeitgrenzen eingehalten werden (im Zeitraum 1.3.-31.10.2020 5 Monate bzw. 115 Arbeitstage). Unerheblich ist der vorherige Minijob. Wichtiger als die Vorlage des Abi-Zeugnisses ist der Nachweis, dass sich der Abiturient um einen Studienplatz bemüht (gehört in die Personalabrechnungsunterlagen).

Eine Schulabgängerin aus dem letzten Jahr (Abiturientin) hatte letztes Jahr nach dem Schulabschluss eine kurzfristige Beschäftigung (1 Monat) und ging anschließend ins Ausland (keine Beschäftigung im Ausland). Wegen der Corona-Krise hat sie ihren Auslandsaufenthalt unterbrochen, kann sie in der Zeit während ihres Aufenthaltes in Deutschland wieder eine kurzfristige Beschäftigung aufnehmen (bis sie wieder ins Ausland geht)?

Eine kurzfristige versicherungsfreie Beschäftigung ist bei dieser Konstellation nicht möglich, da von Berufsmäßigkeit auszugehen ist, solange kein Hinweis auf ein beabsichtigtes Studium vorliegt. Bitte denken Sie daran, dass Schulabgänger grundsätzlich zum Personenkreis der berufsmäßigen Arbeitnehmer gehören.

Reicht ein Schülerschein auch als Nachweis aus, anstelle einer Schulbescheinigung? In Zeiten von Schulschließungen ist das Beibringen einer Schulbescheinigung schwierig...

Sie benötigen eine Schulbescheinigung für Ihre Unterlagen. Nur so kann für eine spätere Betriebsprüfung der Schülerstatus wirksam dokumentiert werden.

Wie beurteile ich ein freiwilliges Praktikum zur Berufsfindung ohne Entgelt?

Wenn es sich um einen Schüler handelt, der zur Orientierung ein Praktikum ableisten möchte, ist es grds. versicherungsfrei, da es lediglich zur Orientierung dient und der Praktikant in keinem Beschäftigungsverhältnis steht. Gleiches gilt für die von allgemeinbildenden Schulen vorgeschriebenen Betriebspraktika (Schülerpraktika) zum Kennenlernen betrieblicher Zusammenhänge und zum besseren Verständnis für berufliche Anforderungen.

Mein Minijobber ist ein Student, studentisch familienversichert. Das regelmäßige mtl. Entgelt überschreitet nicht die 450 Euro-Grenze. Er erhält aber zusätzlich stfr. Sonntagszuschläge. Wirkt sich dies negativ auf die studentische Familienversicherung aus?

Da die SFN-Zuschläge für tatsächlich geleistete SFN-Arbeit im Rahmen der zulässigen Grenzen steuer- und beitragsfrei sind, werden sie nicht zum Gesamteinkommen für die Familienversicherung gezählt.

Ab welchem Alter dürfen Schüler einer geringfügigen Beschäftigung nachgehen?

Um die Entwicklung und schulischen Leistungen der Jugendlichen nicht zu gefährden, gelten gesetzlich vorgeschriebene Altersgrenzen: In der Regel dürfen Jugendliche erst ab 15 Jahren - höchstens 8 Stunden am Tag - arbeiten. Sind sie jünger als 15 Jahre, ist eine Beschäftigung grundsätzlich verboten.

Kann ich also in den Osterferien u. dann Sommerferien u. auch noch in den Herbstferien als Schüler kurzfristig arbeiten? Worauf muss ich achten?

Zu beachten ist, dass der Schüler im Kalenderjahr mit den befristeten Beschäftigungen (ggf. auch bei anderen Arbeitgebern) nicht über die 3 Monate oder 70 Arbeitstage kommt. In 2020 gelten für Beschäftigungen in dem Zeitraum 01.03.2020 bis 31.10.2020 abweichend 5 Monate oder 115 Arbeitstage.

Wie wäre ein FOS-Schüler mit mtl. 150 € zu schlüsseln, es handelt sich um Jahrespraktikum?

Das Praktikum bei FOS-Schülern gehört zur schulischen Ausbildung. Eine Versicherungspflicht kommt nicht zustande, also keine Meldung notwendig.