

Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Versicherungsfreiheit
3. Verantwortlichkeit des Arbeitgebers
4. Rechtsfolgen
5. Beiträge
6. Meldungen
7. Steuern
8. Was Sie tun können...
9. Datenschutz

Information

1. Allgemeines

Ein Arbeitgeber kann zur rückwirkenden Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen verpflichtet werden, wenn er den Sachverhalt für die Beurteilung der Versicherungspflicht bei geringfügiger Beschäftigung vorsätzlich oder grob fahrlässig nicht geklärt hat. Besonders schwierig wird es, wenn der Arbeitnehmer mehrere (geringfügige) Tätigkeiten ausübt. Das Stichwort gibt Ihnen hierzu alle wichtigen Informationen.

2. Versicherungsfreiheit

Geringfügige Dauerbeschäftigungen i.S.d. § 8 Abs. 1 SGB IV liegen vor, wenn das Arbeitsentgelt regelmäßig im Monat 450 EUR nicht übersteigt (Geringfügige Beschäftigung - 450-EUR-Job). Sie sind in Kranken-, Pflege und Arbeitslosenversicherung grundsätzlich versicherungsfrei. In der Rentenversicherung bleibt es bei der Versicherungspflicht; der Mitarbeiter kann die Befreiung beantragen. Der Arbeitgeber zahlt Pauschalbeiträge und eine Pauschalsteuer. Eine regelmäßige Dauerbeschäftigung i.d.S. liegt vor, wenn sie auf ständige Wiederholung gerichtet ist. Daher kann auch eine auf nicht mehr als ein Jahr befristete Beschäftigung regelmäßig i.S.d. § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV sein (BSG, 05.12.2017 – B 12 KR 16/15 R – a.M. Geringfügigkeits-Richtlinien der Spitzenorganisationen der Sozialversicherungsträger vom 26.07.2021 – Abschn. B 2.3).

Praxistipp:

Die Geringfügigkeits-Richtlinien finden Sie u.a. unter www.aok.de/Arbeitgeber/Sozialversicherung/Rundschreiben.

Versicherungsfreiheit besteht auch, wenn der Arbeitnehmer nicht berufsmäßig tätig und die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens drei Monate (90 Arbeitstage) oder 70 Arbeitstage begrenzt ist (Aushilfen). Nach der Rechtsprechung des BSG können die beiden Grenzen von drei Monaten bzw. 70 Arbeitstagen alternativ angewandt werden; es kommt also nicht auf die Anzahl der wöchentlichen Arbeitstage an (BSG, 24.11.2020 – B 12 KR 34/19 R) . Die zeitlichen Voraussetzungen für eine kurzfristige Beschäftigung sind demzufolge unabhängig von der arbeitszeitlichen Ausgestaltung der Beschäftigung immer erfüllt, wenn die Beschäftigung entweder auf längstens drei Monate oder bei einem darüber hinaus gehenden Zeitraum auf längstens 70 Arbeitstage befristet ist (Geringfügigkeits-Richtlinien vom 26.07.2021 – Abschn. B 2.3.1).

Sonderregelungen aufgrund der Corona-Pandemie siehe Aushilfen - Entgeltfortzahlung und Sozialversicherung .

Bei diesen kurzfristigen Beschäftigungen fallen **keine Sozialversicherungsbeiträge** an; unter den in § 40a

Abs. 1 EStG genannten Voraussetzungen kann eine Pauschalbesteuerung erfolgen.

Übt der Mitarbeiter berufsmäßig eine Beschäftigung aus, besteht Versicherungspflicht auch, wenn die Dauer der Tätigkeit unterhalb der genannten Zeitgrenzen von drei Monaten oder 70 Arbeitstagen liegt und das Arbeitsentgelt 450 EUR im Monat übersteigt. Die Grenze von 450 EUR gilt auch, wenn die Beschäftigung nur an einzelnen Tagen ausgeübt wird (keine anteilige Berechnung der 450-EUR-Grenze – siehe BSG, 05.12.2017 – B 12 R 10/15 R).

Steht der Arbeitnehmer in mehreren Arbeitsverhältnissen der genannten Art, hat dies Konsequenzen für die Beurteilung der Versicherungspflicht in der Sozialversicherung. Es sind folgende Konstellationen zu unterscheiden:

- **Geringfügig entlohnte Dauerbeschäftigungen:** Der Arbeitnehmer steht in einer oder mehreren weiteren Beschäftigungen mit geringfügigem Entgelt: Die Verdienste werden für die Beurteilung der Versicherungspflicht zusammengerechnet. Wird danach die Grenze von 450 EUR überschritten, unterliegen alle Arbeitsverhältnisse der Versicherungspflicht. Die Frage der Versicherungspflicht ist aufgrund einer Prognose über die zu erwartenden Verdienste zu Beginn und bei jeder Änderung der Verhältnisse zu entscheiden. Die Prognose muss aufgrund aller verfügbaren Informationen sorgfältig getroffen werden. Ist dies nicht der Fall, ist auch eine rückwirkende Korrektur der versicherungsrechtlichen Beurteilung möglich (vgl. LSG Baden-Württemberg, 22.01.2016 – L 4 R 3913/13).

Beispiel:

Die Arbeitnehmerin A. wird bei der Tankstelle B. als Kassiererin gegen eine monatliche Vergütung von 350 EUR eingestellt. Sie informiert den Tankstellenpächter, dass sie daneben noch seit einigen Jahren in Teilzeit bei der Bäckerei C. arbeitet; dort verdient sie monatlich 250 EUR. Die Vergütungen werden zusammengerechnet, so dass für beide Versicherungspflicht in der Sozialversicherung besteht.

- **Geringfügig entlohnte Dauerbeschäftigung neben Hauptbeschäftigung:** der Arbeitnehmer hat noch ein weiteres, versicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis: Der erste 450-EUR-Job bleibt unberücksichtigt; er ist versicherungsfrei. Dies gilt auch, wenn zwei geringfügig entlohnte Beschäftigungen addiert werden, diese dadurch versicherungspflichtig sind und daneben eine weitere geringfügige Beschäftigung aufgenommen wird. Alle weiteren geringfügigen Dauerbeschäftigungen werden zu der Hauptbeschäftigung addiert, sodass sie regelmäßig versicherungspflichtig sind.

Ausnahme:

Werden verschiedene Beschäftigungen bei demselben Arbeitgeber ausgeübt, liegt sozialversicherungsrechtlich ein einheitliches Beschäftigungsverhältnis vor. Die Mini-Job-Regelungen sind dann auch für den ersten 450-EUR-Job nicht anzuwenden (BSG, 27.06.2012 - B 12 KR 28/10 R). Für die Frage, ob es sich um denselben Arbeitgeber handelt, kommt es darauf an, wer die wirtschaftliche und organisatorische Dispositionsbefugnis über die Arbeitsleistung des Mitarbeiters hat. In der Regel ist dies der im Arbeitsvertrag genannte Vertragspartner. Handelt es sich bei diesem um die gleiche natürliche oder juristische Person bzw. die gleiche Personengesellschaft, liegt sozialversicherungsrechtlich ein einheitliches Beschäftigungsverhältnis vor. Dabei spielt die Art der geschuldeten Arbeitsleistung in den verschiedenen Arbeitsverhältnissen keine Rolle.

Unerheblich ist, wenn die Arbeitgeberfunktion durch die vertraglichen Regelungen aufgeteilt ist oder wenn die Beschäftigung in verschiedenen Betriebsstätten erfolgt.

Beispiel:

Die Arbeitnehmerin D. ist als Kassiererin vollschichtig in dem Einzelhandelsgeschäft (Einzelfirma) von Herrn E. tätig (Monatsgehalt 1.800 EUR). Außerdem arbeitet sie drei Stunden wöchentlich in seinem Privathaushalt (Vergütung 180 EUR monatlich). Da es sich um denselben Arbeitgeber

handelt, liegt ein einheitliches Beschäftigungsverhältnis vor. Auf die Tätigkeit in dem Privathaushalt sind die Regelungen für Mini-Jobs nicht anzuwenden.

Leiharbeitnehmer stehen in der Hauptbeschäftigung in einem Arbeitsverhältnis zu dem Entleiher. Arbeiten sie zusätzlich zu dem Leiharbeitsverhältnis im Rahmen eines Minijobs bei dem Betrieb, an den sie ausgeliehen sind, handelt es sich um verschiedene Arbeitgeber, so dass kein einheitliches Beschäftigungsverhältnis vorliegt. Handelt es sich um den ersten Minijob, ist dieser daher versicherungsfrei. Dies gilt nur dann nicht, wenn die bisher ausgeübte Beschäftigung missbräuchlich und zum Nachteil des Mitarbeiters in zwei oder mehr Arbeitsverhältnisse aufgeteilt wird.

Altersteilzeit: Neben Altersteilzeit darf während der Freistellungsphase grundsätzlich keine Arbeit für denselben Arbeitgeber geleistet werden – auch nicht im Rahmen eines Mini-Jobs. Eine Ausnahme gilt nur, wenn ein betriebsbedingter wesentlicher Anlass vorliegt. Ob dies der Fall ist, entscheidet der zuständige Rentenversicherungsträger.

Bei **Beamten**, die neben ihrem Beamtenverhältnis beim selben Arbeitgeber in einem Arbeitsverhältnis stehen, liegt ein einheitliches Beschäftigungsverhältnis vor. Das Beamtenverhältnis ist jedoch sozialversicherungsfrei, während dies beim Arbeitsverhältnis nicht der Fall ist. Bei der Vergütung bis zu 450 EUR liegt ein Minijob vor, der der Minijob-Zentrale zu melden ist.

Der Bezug von **Vorruhestandsgeld** steht einem Beschäftigungsverhältnis gleich. Wird neben diesem Bezug beim gleichen Arbeitgeber eine Beschäftigung mit einer Vergütung bis 450 EUR ausgeübt, liegt kein Minijob vor. Sozialversicherungsrechtlich ist von einem einheitlichen Beschäftigungsverhältnis auszugehen.

Beschäftigungen bei verschiedenen Arbeitgebern sind jedoch getrennt zu beurteilen. Dies gilt selbst dann, wenn diese Arbeitgeber organisatorisch und wirtschaftlich eng verflochten sind und das Dispositionsrecht über die Arbeitsleistung in den verschiedenen Arbeitsverhältnissen bei ein und derselben Person liegt. In diesen Fällen ist also die erste geringfügige Beschäftigung versicherungsfrei.

- **Beitragsbemessungsgrenze:** Übt der Arbeitnehmer neben einer rentenversicherungspflichtigen geringfügigen Beschäftigung eine mehr als geringfügige, ebenfalls rentenversicherungspflichtige Hauptbeschäftigung aus und übersteigt die Vergütung aus beiden Beschäftigungsverhältnissen die maßgebende Beitragsbemessungsgrenze, ist für die Bemessung der Rentenversicherungsbeiträge eine Aufteilung der beitragspflichtigen Einnahmen vorzunehmen. Dies gilt nicht, wenn der Beschäftigte von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung befreit oder versicherungsfrei ist (Geringfügigkeits-Richtlinien vom 26.07.2021, Abschn. C 3.2).

Beispiel:

(West) 2022: Herr F. arbeitet im Hauptberuf als Bilanzbuchhalter bei der Firma G. Die gleichbleibende Monatsvergütung beträgt brutto 6.800 EUR. Daneben ist er bei der Firma H. als Buchhalter tätig und erhält dafür eine ebenfalls gleichbleibende Monatsvergütung von 400 EUR brutto. In beiden Beschäftigungsverhältnissen besteht Versicherungspflicht in der Rentenversicherung.

Die Aufteilung der beitragspflichtigen Einnahmen kann nach folgender Formel vorgenommen werden:

Beitragspflichtige Einnahmen im Beschäftigungsverhältnis X Beitragsbemessungsgrenze
Beitragspflichtige Einnahmen Gesamt

Ausrechnung:

Anteil Fa. G:

$(6.800 \times 7.050) / 7.200 = 6.658,33$ EUR beitragspflichtige Einnahme

Anteil Fa. H.:

$(400 \times 7.050) / 7.200 = 391,67$ EUR beitragspflichtige Einnahme

Gesamt = 7.050,00 EUR beitragspflichtige Einnahme = Beitragsbemessungsgrenze 2022

Die Aufteilung gilt nur für die Rentenversicherung; die Beschäftigung bei der Fa. H. ist arbeitslosenversicherungsfrei.

- **Kurzfristige Beschäftigung:** Hatte der in einer versicherungsfreien kurzfristigen Beschäftigung stehende Arbeitnehmer innerhalb des laufenden Kalenderjahres weitere kurzfristige Arbeitsverhältnisse, sind für die Beurteilung, ob die Grenze von drei Monaten oder 70 Arbeitstagen überschritten wurde, alle Beschäftigungen zusammenzurechnen. Dies gilt auch dann, wenn bei der früheren Beschäftigung das Arbeitsentgelt den Grenzwert von 450 EUR monatlich nicht überstieg. Voraussetzung für die Anrechnung ist in diesem Fall jedoch, dass der Arbeitgeber die Beschäftigung unter Angabe der Personengruppe 110 (=Kurzfristig Beschäftigte) gemeldet hat. Besonderheiten sind zu beachten bei Rahmenarbeitsverträgen (Einzelheiten siehe Stolpersteine – Aushilfen). Bei der Zusammenrechnung mehrerer kurzfristiger Beschäftigungen im laufenden Kalenderjahr treten an die Stelle des Dreimonatszeitraums 90 Kalendertage. Volle Kalendermonate werden mit 30, Teilmonate mit den tatsächlichen Kalendertagen berücksichtigt. Umfasst ein Zeitraum keinen Kalender- aber einen Zeitmonat, ist dieser ebenfalls mit 30 Kalendertagen anzurechnen. Kalendermonate sind immer vorrangig vor Zeitmonaten zu berücksichtigen. Sofern eine Beschäftigung im Rahmen der 70-Arbeitstage-Regelung zu beurteilen ist, sind die Arbeitstage aus allen im laufenden Kalenderjahr zu berücksichtigenden Beschäftigungszeiträumen zusammenzurechnen (Geringfügigkeits-Richtlinien vom 26.07.2021 – Abschn. B 2.3.2).
- **Kurzfristige Beschäftigung neben geringfügig entlohnter Dauerbeschäftigung:** Beide Beschäftigungen sind getrennt zu beurteilen. Eine Zusammenrechnung des Arbeitsentgelts bzw. der Beschäftigungszeit erfolgt nicht (Geringfügigkeits-Richtlinien vom 26.07.2021 – Abschn. B 2.2.2.1).

In der Arbeitslosenversicherung gelten bei der Beurteilung von geringfügigen Beschäftigungen Besonderheiten (vgl. § 27 Abs. 2 SGB III , Geringfügige Beschäftigung - Zusammenrechnung).

Ist ein Arbeitnehmer in mehreren Mitgliedsstaaten der EU beschäftigt, legt der Träger des Wohnortes fest, nach welchem Recht die Sozialversicherung durchzuführen ist. Sofern dabei das Vereinigte Königreich tangiert ist, ist vom Tag des Austritts an die Versicherungspflicht der Beschäftigung in Deutschland nach deutschem Recht zu beurteilen. Etwas Anderes gilt nur, wenn es sich um eine Einstrahlung aus dem Vereinigten Königreich handelt. Weitere Einzelheiten sind in TOP 1 der Ergebnisniederschrift über die Fachkonferenz Beiträge des GKV-Spitzenverbandes Bund vom 20.03.2019 (www.aok.de/Arbeitgeber/Sozialversicherung/Besprechungsergebnisse) festgelegt. Im Zweifelsfall ist eine Rückfrage bei der zuständigen Krankenkasse zu empfehlen.

3. Verantwortlichkeit des Arbeitgebers

Geht der Arbeitgeber irrtümlich davon aus, dass keine Versicherungspflicht besteht, tritt diese nach Mitteilung der Mini-Job-Zentrale oder des Rentenversicherungsträgers erst für die Zukunft ein (§ 8 Abs. 2 S. 3 SGB IV). Dies gilt allerdings nicht, wenn der Arbeitgeber es vorsätzlich oder grob fahrlässig versäumt hat, den Sachverhalt für die versicherungsrechtliche Beurteilung der Beschäftigung aufzuklären (§ 8 Abs. 2 SGB IV , siehe auch LSG Baden-Württemberg, 22.01.2016 – L 4 R 3913/13).

Vorsatz liegt - entsprechend der zu § 276 BGB entwickelten und auch hier anwendbaren Rechtsgrundsätze - vor, wenn der Handelnde mit Wissen und Wollen einen rechtswidrigen Erfolg herbeiführt.

Beispiel:

Der verantwortliche Mitarbeiter der Personalabteilung ignoriert Hinweise des Arbeitnehmers, die zu einer anderen Beurteilung der Versicherungspflicht führen würden.

Bedingter Vorsatz liegt vor, wenn der Handelnde das rechtswidrige Ergebnis zwar nicht will, es aber dennoch billigend in Kauf nimmt.

Beispiel:

Obwohl der Arbeitgeber von Bekannten erfahren hat, dass sein Arbeitnehmer noch eine weitere Arbeitsstelle hat, unternimmt er nichts, um den Sachverhalt aufzuklären.

Grobe Fahrlässigkeit liegt nach hier anwendbaren Legaldefinition in § 45 Abs. 2 S. 3 Nr. 3 SGB X vor, wenn die erforderliche Sorgfalt in besonders schwerem Maße verletzt wird (siehe auch LSG Baden-Württemberg, 22.02.2018 – L 10 R 2524/17). Für eine rückwirkende Feststellung von Versicherungspflicht wegen der Zusammenrechnung geringfügiger Beschäftigungen ist ein ursächlicher Zusammenhang zwischen der verschuldeten Verletzung der Pflicht zur Aufklärung des Sachverhaltes und der fehlerhaften sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung durch den Arbeitgeber erforderlich. Hieran fehlt es, wenn auch bei Erfüllung dieser Aufklärungspflicht der sozialversicherungsrechtliche Status unzutreffend beurteilt worden wäre. Die Verletzung von Dokumentationspflichten durch den Arbeitgeber stellt keine Verletzung der Pflicht zur Aufklärung des Sachverhaltes im Sinne von § 8 Abs. 2 S. 4 SGB IV dar (LSG Baden-Württemberg, 22.02.2018 a.a.O.).

Seit Jahresbeginn 2022 erhalten Arbeitgeber nach der Anmeldung einer kurzfristigen Beschäftigung von der Mini-Job-Zentrale eine elektronische Rückmeldung über evtl. Vorbeschäftigungszeiten des Mitarbeiters zur Zeit der Anmeldung oder im Lauf des Kalenderjahres. Wichtig ist ein Abgleich mit dem nach wie vor erforderlichen Einstellungsfragebogen (siehe unter 8). Soweit es Abweichungen gibt, muss die Frage der Versicherungspflicht neu geprüft werden.

4. Rechtsfolgen

Stellt die Mini-Job-Zentrale bzw. der Rentenversicherungsträger fest, dass der Arbeitgeber vorsätzlich oder grob fahrlässig gehandelt hat, wird die Versicherungspflicht rückwirkend - u.U. für mehrere Jahre - festgestellt. Das führt dann zu einer Beitragsnachforderung, die eine erhebliche Höhe erreichen kann. Allerdings ist die Verjährungsfrist von vier Jahren nach Ablauf des Kalenderjahres der Fälligkeit (§ 25 Abs. 1 SGB IV) zu beachten. Bei vorsätzlicher Vorenthaltung der Beiträge gilt eine verlängerte Frist von 30 Jahren.

Der Arbeitnehmeranteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag darf nur durch Abzug am Arbeitsentgelt geltend gemacht werden (§ 28g SGB IV). Ist er unterblieben, darf er nur bei den nächsten drei Abrechnungen nachgeholt werden. Darüber hinaus ist der nachträgliche Abzug nur dann möglich, wenn den Arbeitgeber kein Verschulden trifft (in den hier geschilderten Fällen dürfte aber regelmäßig ein Verschulden vorliegen).

Praxistipp:

Der Beschäftigte ist seinerseits aber verpflichtet, die für die Beitragszahlung erforderlichen Angaben zu machen und ggf. auch notwendige Unterlagen vorzulegen. Kommt er dieser Verpflichtung grob fahrlässig oder vorsätzlich nicht nach, ist er ohne zeitliche Begrenzung rückwirkend verpflichtet, seinen Beitragsanteil zu tragen.

Durch Art. 1 Nr. 11 des 7. SGB IV-Änderungsgesetzes vom 12.06.2020 wurde durch eine Ergänzung des § 28a SGB IV klargestellt, dass der Arbeitgeber, wenn er einen Dritten mit der Entgeltabrechnung und der Wahrnehmung der Meldepflichten beauftragt, dennoch in vollem Umfang für die Erfüllung der Pflichten gegenüber dem jeweilig zuständigen Träger der Sozialversicherung oder der berufsständischen Versorgungseinrichtung haftet.

Wird im Rahmen einer Betriebsprüfung festgestellt, dass ein bislang als Mini-Job behandeltes Beschäftigungsverhältnis doch versicherungspflichtig ist, führte dies in der Vergangenheit wegen der Zuständigkeit verschiedener Einzugsstellen zu einem erheblichen Verwaltungsaufwand. Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben sich daher für diese Fälle auf ein vereinfachtes

Verfahren geeinigt. Dabei wird vom Betriebsprüfamt lediglich die Differenz in den Beiträgen ermittelt und von der zuständigen Krankenkasse beim Arbeitgeber angefordert. Der Arbeitgeber muss darüber hinaus lediglich noch die erforderlichen Korrekturen bei den Meldungen vornehmen.

5. Beiträge

Bleiben die Bruttoverdienste aus allen zu berücksichtigenden Beschäftigungen unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze für Kranken- und Pflegeversicherung, kann jeder der Arbeitgeber die Beiträge zur Sozialversicherung entsprechend dem von ihm gezahlten Entgelt berechnen. Ist dies nicht der Fall, muss die Beitragsbemessungsgrenze jeweils anteilig berücksichtigt werden. Dies gilt aber nicht, wenn der geringfügig Beschäftigte von der Rentenversicherungspflicht befreit oder rentenversicherungsfrei ist (vgl. Geringfügigkeits-Richtlinien vom 26.07.2021 – Abschn. C 3.2 und Beispiel unter 2, Beitragsbemessungsgrenze).

6. Meldungen

Bei Mehrfachbeschäftigungen muss der Arbeitgeber im Rahmen des Meldeverfahrens das entsprechende Kennzeichen verwenden. Nach dem Siebten Gesetz zur Änderung des SGB IV und anderer Gesetze vom 12.06.2020 (BGBl. I Nr. 28 S. 1248) fiel das Kennzeichen Mehrfachbeschäftigung zum 01.01.2022 weg. Nach der Begründung des Gesetzes haben die Einzugsstellen im Einvernehmen mit den Rentenversicherungsträgern festgestellt, dass die Kennzeichnung einer Mehrfachbeschäftigung im Meldeverfahren nicht zur einer Qualitätsverbesserung der Meldungen führt. Die Tatbestände können auch ohne diese Kennzeichnung eindeutig festgestellt werden. Deshalb kann auf die besondere Kennzeichnung der Meldungen verzichtet werden (BT-Drs. 19/17586 S. 136).

Durch Art. 2 Nr. 2 des Vierten Gesetzes zur Änderung des Seefischereigesetzes vom 26.05.2021 (BGBl. I Nr. 26, S. 1170) wurde die Meldepflicht für versicherungsfreie, kurzfristige Beschäftigungen mit Wirkung vom 01.01.2022 erweitert. Der Arbeitgeber muss zusätzlich angeben, wie der Mitarbeiter für die Dauer dieser Beschäftigung krankenversichert ist. Ziel ist die Verbesserung des Krankenversicherungsschutzes für kurzfristig Beschäftigte (BT-Drs. 19/28840 S. 12). Die entsprechenden Angaben sind bei der Anmeldung mit Grund 10 und bei gleichzeitiger An- und Abmeldung mit Grund 40 zu machen. Das neu geschaffene Feld in der Meldung "Kennzeichen Krankenversicherung" wie folgt auszufüllen:

- "1": Beschäftigter ist gesetzlich krankenversichert (Keine Rolle spielt die Art der Versicherung – es kann sich um Versicherungspflicht, freiwillige Versicherung oder Familienversicherung handeln).
- "2": Beschäftigter ist privat krankenversichert oder anderweitig im Krankheitsfall abgesichert (eingeschlossen sind auch Versicherungen bei ausländischen privaten Versicherungsunternehmen oder Gruppenversicherungen; anderweitig abgesichert sind Personen, die bei Krankheit Leistungen aus Sondersystemen erhalten oder einen Anspruch auf Sachleistungen eines ausländischen Versicherungsträgers haben).

7. Steuern

Soweit der Arbeitnehmer bei Entgelten bis 450 EUR monatlich durch die Zusammenrechnung mehrerer Beschäftigungen versicherungspflichtig in der Sozialversicherung ist, kann der Arbeitgeber statt der individuellen Versteuerung die Lohnsteuer mit einem Steuersatz von 20 Prozent pauschal erheben (§ 40a Abs. 2a EStG). Im Übrigen ist die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See (Minijob-Zentrale) für den Einzug der Pauschalsteuer im Rahmen des Minijobs zuständig (§ 40a Abs. 2 und 6 EStG).

8. Was Sie tun können...

Bei Beginn der Beschäftigung ist von dem Arbeitnehmer eine schriftliche Erklärung über das Vorliegen weiterer Arbeitsverhältnisse zu fordern (Einstellungsfragebogen) und zu den Entgeltunterlagen zu nehmen. Dies ist in § 8 Abs. 2 Nr. 7 BVV verbindlich vorgeschrieben. Soweit es sich um eine kurzfristige Beschäftigung handelt, sind auch Angaben zu weiteren Arbeitsverhältnissen im laufenden Kalenderjahr zu verlangen. In die Erklärung müssen Sie auch eine Verpflichtung des Arbeitnehmers aufnehmen, sämtliche Änderungen, insbesondere aber die Aufnahme einer weiteren Beschäftigung, unverzüglich mitzuteilen. Achten Sie darauf, dass der Vordruck vollständig von dem Mitarbeiter ausgefüllt und er unterschrieben ist.

Praxistipp:

1. Eine vorbereitete, vom Arbeitnehmer zu unterzeichnende Checkliste können Sie unter www.minijob-zentrale.de (Service/Downloadcenter/Formulare) herunterladen.
2. Wenn Sie ganz auf Nummer sicher gehen wollen, ist es sinnvoll, die Abfrage bei den Arbeitnehmern mit geringfügig entlohnter Dauerbeschäftigung in regelmäßigen Abständen (z.B. einmal jährlich) zu wiederholen.

9. Datenschutz

Der Beschäftigten-Datenschutz ergibt sich aufgrund der Öffnungsklausel in Art. 88 DSGVO aus § 26 BDSG . Aber auch bei Anwendung dieser Vorschrift sind die generellen Vorgaben der DSGVO und des BDSG zu beachten.

Die Verarbeitung (dazu gehören z.B. das Erheben, Erfassen, Organisieren, Speichern, Löschen und Vernichten) der Daten von Beschäftigten ist u.a. zulässig soweit die Informationen im Zusammenhang mit der Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich sind. Dies ist hinsichtlich der Anfrage über weitere Beschäftigungsverhältnisse der Fall, weil der Arbeitgeber die Informationen zur versicherungsrechtlichen Beurteilung benötigt. Darüber hinaus ist der Mitarbeiter gesetzlich verpflichtet, dem Arbeitgeber die zur Durchführung des Meldeverfahrens und der Beitragszahlung erforderlichen Angaben zu machen und ggf. Unterlagen vorzulegen. Bei mehreren Beschäftigungen gilt dies gegenüber allen beteiligten Arbeitgebern (§ 28o Abs. 1 SGB IV).

Siehe hierzu auch die Stichwörter zum Thema Datenschutz .

Aushilfen – Entgeltfortzahlung und Sozialversicherung