

Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Geringfügig kurzfristig Beschäftigte
3. Geringfügig entlohnt Beschäftigte
 - 3.1 Arbeitslosenversicherung
 - 3.2 Kranken- und Pflegeversicherung
 - 3.3 Rentenversicherung
4. Rechtsprechungs-ABC
 - 4.1 Abwälzung von Pauschalbeiträgen
 - 4.2 Anrechnung von Nebeneinkommen
 - 4.3 Auszubildende
 - 4.4 Endlich geklärt
 - 4.5 Falsche Abrechnung
 - 4.6 Nettolohnabrede
 - 4.7 Pauschalbeitrag
 - 4.8 Prognoseentscheidung
 - 4.9 Schadensersatz
 - 4.10 Tankgutschein
 - 4.11 Zeitgeringfügigkeitsgrenze

Information

1. Allgemeines

Der Arbeitgeber kann geringfügig entlohnte oder geringfügig kurzfristig Beschäftigte "sozialversicherungsfrei" arbeiten lassen. Die echte "Sozialversicherungsfreiheit" ist allerdings nur bei den geringfügig kurzfristig Beschäftigten feststellbar. Das Sozialversicherungsrecht verlangt vom Arbeitgeber für geringfügig entlohnte Beschäftigte nämlich, so genannte **Pauschalbeiträge** zu zahlen - und das sind immerhin 28 % des von ihnen verdienten Entgelts.

Praxistipp:

Geringfügig entlohnt Beschäftigte haben immer den großen Vorteil, dass sie flexibel sind und auch flexibel eingesetzt werden können. Ob sich die 28-prozentige Zuzahlung - auf die nach § 40a Abs. 2 EStG noch weitere zwei Prozent Pauschalsteuer kommen können - für den Arbeitgeber betriebswirtschaftlich wirklich rechnet, ist eine Frage, die sich nur im Einzelfall beantworten lässt. Der Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung bei nicht "sozialversicherungsfrei" Beschäftigten fällt geringer aus.

Geringfügig kurzfristig Beschäftigte sind auf eine **maximale Beschäftigungsdauer von 70 Arbeitstagen oder drei Monaten** innerhalb eines Kalenderjahres fixiert. Geringfügig entlohnt Beschäftigte dürfen regelmäßig **nicht mehr als 450 EUR im Monat** bekommen. Wird die **Geringfügigkeitsgrenze überschritten**, tritt **Sozialversicherungspflicht** ein. Das kann für den Arbeitgeber mit zum Teil üppigen **Beitragsnachforderungen** verbunden sein. Mehr dazu in den Stichwörtern 450-EUR-Job und Geringfügige Beschäftigung des Sozialversicherungsglossars.

2. Geringfügig kurzfristig Beschäftigte

Eine geringfügig kurzfristige Beschäftigung liegt nach § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV vor, wenn

- die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres **auf längstens drei Monate oder 70 Arbeitstage**
- **nach ihrer Eigenart begrenzt** zu sein pflegt oder **im Voraus vertraglich begrenzt** ist,

es sei denn, dass die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und ihr Entgelt 450 EUR im Monat übersteigt.

Beispiele:

1. Beschäftigter B1 arbeitet bei Arbeitgeber A1 in den drei Sommermonaten Juni, Juli und August im Saisongeschäft. Seine Tätigkeit ist ihrer Eigenart nach auf die drei Monate des Saisongeschäfts begrenzt. B1 ist ein geringfügig kurzfristig Beschäftigter.
2. Beschäftigter B2 schließt am 28.05. mit Arbeitgeber A2 einen Arbeitsvertrag für die Zeit vom 01.06. bis zum 31.08. Sein kurzfristiges Beschäftigungsverhältnis ist im Voraus auf längstens drei Monate begrenzt. B2 ist ebenfalls ein geringfügig kurzfristig Beschäftigter.
3. Beschäftigter B3 hat sich mit Arbeitgeber A3 darauf verständigt, jeweils an den letzten vier Arbeitstagen eines Monats Buchhaltungsaufgaben zu erledigen. Sein Beschäftigungsverhältnis ist auf Dauer angelegt. B3 bekommt für seine Tätigkeit monatlich 500 EUR. Er übt die Beschäftigung berufsmäßig aus und sein Entgelt übersteigt die 450-EUR-Grenze. B3 ist kein geringfügig kurzfristig Beschäftigter.

Praxistipp:

Pauschalbeiträge brauchen für einen geringfügig kurzfristig Beschäftigten auch dann nicht gezahlt zu werden, wenn er in dieser kurzfristigen Beschäftigung (auch) die Voraussetzungen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung erfüllt. Hier ist die Beschäftigung für den Arbeitgeber wirklich "sozialversicherungsfrei".

Geringfügig kurzfristig Beschäftigte i.S.d. § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV sind nach § 27 Abs. 2 Satz 1 SGB III in der Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei. Das Gleiche gilt für die Kranken- und Pflegeversicherung nach § 7 Abs. 1 SGB V und § 20 SGB XI. Die Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung ergibt sich aus § 5 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 SGB VI. In der gesetzlichen Unfallversicherung sind geringfügig kurzfristig Beschäftigte kraft Gesetzes versichert.

3. Geringfügig entlohnt Beschäftigte

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung liegt vor, wenn das **Arbeitsentgelt** aus dieser Beschäftigung **im Monat regelmäßig 450** nicht übersteigt (§ 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV). Geringfügig entlohnt Beschäftigte i.S.d. § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV waren bis zum 31.12.2012 in der Arbeitslosen-, Kranken- Pflege- und Rentenversicherung versicherungsfrei (§§ 27 Abs. 2 Satz 1 SGB III , 7 Abs. 1 SGB V , 20 SGB XI , 5 Abs. 2 Nr. 1 SGB VI a.F.). Arbeitgeber mussten für sie

- in der Krankenversicherung einen Pauschalbeitrag von 13 Prozent (§ 249b Satz 1 SGB V) und
- in der Rentenversicherung einen Pauschalbeitrag von 15 Prozent (§ 172 Abs. 3 SGB VI)

zahlen.

Praxistipp:

Der Arbeitgeber geringfügig entlohnt Beschäftigter schuldet im Regelfall 28 % des Arbeitsentgelts aus dieser Beschäftigung als pauschale Sozialversicherungsbeiträge plus 2 % Pauschalsteuer nach § 40a Abs. 2 EStG - also 30 %. Das heißt: Er muss pro 100 verdienender EUR aus der eigenen Tasche 30 weitere EUR drauflegen. Da empfiehlt es sich, zumindest die pauschale 2-prozentige Lohnsteuer auf die geringfügig Beschäftigten umzulegen. Eine Abwälzung der pauschalen Sozialversicherungsbeiträge auf die geringfügig entlohnten Beschäftigten ist dagegen nicht zulässig.

Beitragspflichtige Einnahme ist für sie in diesem Fall das Arbeitsentgelt aus der geringfügigen Beschäftigung, mindestens aber 175 EUR (§ 163 Abs. 8 SGB VI).

Die "Sozialversicherungsfreiheit" geringfügig entlohnter Beschäftigter nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV setzt voraus, dass die Geringfügigkeitsgrenze - "regelmäßig im Monat 450 Euro" - nicht überschritten wird. Passiert das, wird das Beschäftigungsverhältnis nach den allgemeinen SGB-Regeln **versicherungspflichtig**.

Beispiele:

1. Arbeitgeber A lässt den geringfügig entlohnten Beschäftigten B1 für sich arbeiten. B1 schöpft die 450-EUR-Grenze nach oben hin voll aus. Im Juli bekommt er eine Lohnerhöhung und verdient seitdem 480,00 EUR im Monat. Damit wird die Geringfügigkeitsgrenze überschritten und das Beschäftigungsverhältnis des B1 sozialversicherungspflichtig.
2. Bei Arbeitgeber A2 arbeitet die geringfügig entlohnte Beschäftigte B2. Auch sie schöpft die 450-EUR-Grenze voll aus. Im November zahlt A2 der B2 ein Weihnachtsgeld von 200 EUR. Dieses Weihnachtsgeld wird nun gezwölftelt und auf die Beschäftigungsmonate umgerechnet. Damit überschreitet B2 die maßgebliche Geringfügigkeitsgrenze, ihr Beschäftigungsverhältnis wird versicherungspflichtig.

Es gibt auch Fälle, in denen die **Sozialversicherungspflicht rückwirkend** eintritt. Das bedeutet für den Arbeitgeber: **Nachzahlung von Sozialversicherungsbeiträgen**. Zur weiteren Erläuterung der sozialversicherungsrechtlichen Fragen im Zusammenhang mit der geringfügigen Beschäftigung von Arbeitnehmern wird auf die entsprechenden Stichwörter des Sozialversicherungslexikons verwiesen.

Die **Geringfügigkeitsgrenze** wurde mit Wirkung vom 01.01.2013 von 400 EUR auf **450 EUR** hochgesetzt. Wer mit dem 01.01.2013 eine neue Beschäftigung aufnimmt, wird erst dann versicherungspflichtig, wenn er die 450-Euro-Grenze überschreitet. Soweit es **die einzelnen Versicherungszweige** betrifft, gilt:

3.1 Arbeitslosenversicherung

Wer die **400er-Grenze** bis zum 31.12.2012 überschritt, war in der Arbeitslosenversicherung versicherungspflichtig - was er ab dem 01.01.2013 nicht mehr wäre, wenn sein Entgelt die neue **450er-Grenze** nicht überschreitet. § 444 Abs. 1 Satz 1 SGB III enthält für diese Fälle eine **Überleitungsvorschrift**: Personen,

- die am 31.12.2012 in einer mehr als geringfügigen Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 oder § 8a in Verbindung mit § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV versicherungspflichtig waren und
- die Merkmale einer geringfügigen Beschäftigung nach den gerade genannten Bestimmungen in der ab dem 01.01.2013 gelten Fassung erfüllen,
- bleiben in dieser Beschäftigung längstens bis zum 31.12.2014 versicherungspflichtig,
- solange das Arbeitsentgelt monatlich 400 EUR übersteigt.

Geringfügig Beschäftigte, die nach § 444 Abs. 1 Satz 1 SGB III versicherungspflichtig sind, können sich auf Antrag von der Versicherungspflicht befreien lassen (§ 444 Abs. 1 Satz 2 SGB III). Dieser Antrag ist bei der Agentur für Arbeit zu stellen. Soweit der Antrag nicht bis zum 31.03.2013 gestellt ist, wird die Befreiung "von dem Beginn des Kalendermonats an" wirksam, "der auf den Monat folgt, in dem der Antrag gestellt worden ist" (§ 444 Abs. 1 Satz 3 SGB III). Die Befreiung ist nur auf die Beschäftigung beschränkt, für die sie beantragt ist (§ 444 Abs. 1 Satz 4 SGB III).

3.2 Kranken- und Pflegeversicherung

Wer die **400er-Grenze** bis zum 31.12.2012 überschritt, war in der **Krankenversicherung** versicherungspflichtig - was er ab dem 01.01.2013 nicht mehr wäre, wenn sein Entgelt die neue **450er-Grenze** nicht überschreitet. § 7 Abs. 3 Satz 1 SGB III enthält für diese Fälle eine

Überleitungsvorschrift: Personen,

- die am 31.12.2012 in einer mehr als geringfügigen Beschäftigung versicherungspflichtig waren,
- die Merkmale einer geringfügigen Beschäftigung in der ab dem 01.01.2013 gelten Fassung der §§ 8 oder 8a SGB IV erfüllen,
- bleiben in dieser Beschäftigung längstens bis zum 31.12.2014 versicherungspflichtig,
- *"sofern sie nicht die Voraussetzungen für eine Versicherung nach § 10 SGB V [Familienversicherung] erfüllen und solange das Arbeitsentgelt 400 EUR monatlich übersteigt"*.

Geringfügig Beschäftigte, die nach § 7 Abs. 3 Satz 1 SGB V versicherungspflichtig bleiben, werden auf ihren Antrag von dieser Versicherungspflicht befreit (§ 7 Abs. 3 Satz 2 SGB V). Der Antrag ist nach § 7 Abs. 3 Satz 3 SGB V in Verbindung mit § 8 Abs. 2 SGB V innerhalb von drei Monaten nach Inkrafttreten der gesetzlichen Neuregelung - also bis zum 31.03.2013 - zu stellen.

Die **Befreiung** wirkt vom Zeitpunkt des Inkrafttretens der Neuregelung,

- wenn seit diesem Zeitpunkt noch keine Leistungen in Anspruch genommen wurden,
- sonst vom Beginn des Kalendermonats an, der auf die Antragstellung folgt (§ 7 Abs. 3 Satz 3 SGB V in Verbindung mit § 8 Abs. 2 SGB V).

Die Befreiung kann nicht widerrufen werden.

In den Schutz der sozialen Pflegeversicherung sind nach § 1 Abs. 2 Satz 1 SGB XI "kraft Gesetzes alle einbezogen, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind". Wer sich von der gesetzlichen Krankenversicherungspflicht befreien lässt, ist auch in der gesetzlichen Pflegeversicherung draußen. "Wer gegen Krankheit bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen versichert ist, muss eine private Pflegeversicherung abschließen" (§ 1 Abs. 2 Satz 1 SGB XI).

3.3 Rentenversicherung

Geringfügig entlohnt Beschäftigte konnten bis zum 31.12.2012 nach § 5 Abs. 2 Satz 2 SGB VI a.F. durch eine schriftliche Erklärung gegenüber ihrem Arbeitgeber auf die **Versicherungsfreiheit** in der Rentenversicherung **verzichten**. Das ist seit dem 01.01.2013 anders.

Seit dem 01.01.2013 sind auch **geringfügig entlohnt Beschäftigte** - die jetzt so genannten 450-Euro-Jobber - **grundsätzlich rentenversicherungspflichtig**. Sie haben jedoch nach § 6 Abs. 1b Satz 1 SGB VI die Möglichkeit, sich **auf Antrag von der Rentenversicherungspflicht befreien zu lassen**. Dieser Antrag

- ist dem Arbeitgeber schriftlich zu übergeben (§ 6 Abs. 1b Satz 2 SGB VI),
- kann bei mehreren geringfügigen Beschäftigungen nur einheitlich gestellt werden und
- ist für die Dauer der Beschäftigung bindend (§ 6 Abs. 1b Satz 4 SGB VI).

Die **Befreiung** gilt in den Fällen des § 6 Abs. 1b SGB VI als erteilt, wenn die nach § 28i Satz 5 SGB IV zuständige Einzugsstelle nicht innerhalb eines Monats nach Eingang der Meldung des Arbeitgebers nach § 28a SGB IV dem Befreiungsantrag widerspricht (§ 6 Abs. 3 Satz 2 SGB VI). Die Befreiung wirkt in der Regel *"rückwirkend vom Beginn des Monats, in dem der Antrag des Beschäftigten dem Arbeitgeber zugegangen ist"* (§ 6 Abs. 4 Satz 2 SGB VI).

Versicherungsfrei sind nach § 5 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 bis Nr. 3 SGB V Personen, die eine

- Beschäftigungen nach § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV oder § 8a SGB IV in Verbindung mit § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV (Nr. 1);
- geringfügige selbstständige Tätigkeit nach § 8 Abs. 3 in Verbindung mit § 8 Abs. 1 oder nach § 8 Abs. 3 in Verbindung mit den §§ 8a und 8 Abs. 1 SGB IV (Nr. 2) oder
- geringfügige nicht erwerbsmäßige Pflegetätigkeit (Nr. 3)

ausüben.

Die §§ 229 ff. SGB VI enthalten **Übergangsvorschriften** für geringfügig entlohnte Beschäftigte, die als 400-Euro-Jobber in ihrer Beschäftigung **nach altem Recht rentenversicherungsfrei** waren.

4. Rechtsprechungs-ABC

An diese Stelle werden einige der interessantesten **Entscheidungen** zum Thema Sozialversicherung geringfügig Beschäftigter **in alphabetischer Reihenfolge** nach Stichwörtern geordnet hinterlegt:

4.1 Abwälzung von Pauschalbeiträgen

Die **Abwälzung der Pauschalbeiträge** auf den geringfügig Beschäftigten ist unzulässig (ArbG Kassel, 13.01.2000 - 6 Ca 513/99). In § 32 SGB I heißt es zudem: *"Privatrechtliche Vereinbarungen, die zum Nachteil des Sozialleistungsberechtigten von Vorschriften dieses Gesetzbuchs abweichen, sind nichtig."*

4.2 Anrechnung von Nebeneinkommen

§ 155 Abs. 2 SGB III (n.F. = § 141 Abs. 2 SGB III a.F.) sagt:

"Hat der Arbeitslose in den letzten 18 Monaten vor der Entstehung des Anspruches neben einem Versicherungspflichtverhältnis eine Erwerbstätigkeit (§ 138 Abs. 3 SGB III) mindestens zwölf Monate lang ausgeübt, so bleibt das Einkommen, bis zu dem Betrag anrechnungsfrei, das in den letzten zwölf Monaten vor der Entstehung des Anspruches aus einer Erwerbstätigkeit (§ 138 Abs. 3) durchschnittlich auf den Monat entfällt, mindestens jedoch ein Betrag in Höhe des Freibetrages, der sich nach Absatz 1 ergeben würde".

§ 155 Abs. 2 SGB III setzt nicht voraus, dass es sich um eine durchgehende geringfügige Nebenbeschäftigung handeln muss. Es reicht aus, wenn sie "mindestens zwölf Monate" innerhalb der 18-monatigen Rahmenfrist ausgeübt worden ist (BSG, 01.07.2010 - B 11 AL 31/09 R).

4.3 Auszubildende

Die Vergütung Auszubildender liegt oft im **450-EUR-Bereich** oder in der so genannten **Gleitzone von 450,01 EUR bis 850,00 EUR**. Verfassungsrechtliche Bedenken gegen die **Sozialversicherungspflicht** von Auszubildenden bestehen trotzdem nicht. *"Ebenso begegnet es keinen verfassungsrechtlichen Bedenken, dass der Beitragsanteil, den die zu ihrer Berufsausbildung betrieblich Beschäftigten zu tragen haben, nicht nach den Regelungen über die sog. Gleitzone bemessen wird"* (BSG, 15.07.2009 - B 12 KR 14/08 - Leitsatz 2.).

4.4 Endlich geklärt

"Bei dem Begriff der 'geringfügigen Beschäftigung' handelt es sich nicht um einen arbeitsrechtlichen, sondern einen **durch das Sozialversicherungsrecht vorgeprägten Begriff**. Eine geringfügige Beschäftigung in der Alternative der Entgeltgeringfügigkeit liegt nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV vor, wenn das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung - wegen § 17 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB IV , § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) ohne die für Sonn- und Feiertags- sowie Nachtarbeit geleisteten Zuschläge, soweit diese nach § 3b Abs. 1 und Abs. 3 EStG steuerfrei sind - regelmäßig im Monat 450,00 Euro nicht übersteigt. Die geringfügige Beschäftigung iSv. § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV ist zwar **in beitrags- und abgabenrechtlicher Hinsicht privilegiert**. So sind geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer versicherungsfrei in der Arbeitslosenversicherung, der Krankenversicherung und der sozialen Pflegeversicherung (§ 27 Abs. 2 Satz 1 SGB III , § 7 Abs. 1 Satz 1 SGB V , § 1 Abs. 2 Satz 1 SGB XI , § 20 Abs. 1 Satz 1 SGB XI). In der gesetzlichen **Rentenversicherung** besteht für entgeltgeringfügig Beschäftigte nur im Grundsatz eine generelle Versicherungspflicht. Von dieser Pflicht kann sich der Beschäftigte nach § 6 Abs. 1b SGB VI befreien lassen mit der Folge, dass im Rahmen der Beschäftigung auch insoweit keine Arbeitnehmerbeiträge anfallen" (BAG, 23.09.2020 – 5 AZR 251/19 – mit Hinweis auf die Übergangsregelung in § 229 Abs. 5 SGB VI).

4.5 Falsche Abrechnung

Erhöht ein Arbeitnehmer sein **Nettoeinkommen** durch eine rechtswidrige Abrechnungspraxis, kann das seine **ordentliche Kündigung** rechtfertigen - auch dann, wenn die Abrechnung **in Kenntnis oder mit Zustimmung seines Vorgesetzten** erfolgt. Es ist rechtlich eben unzulässig, die eigene Arbeit über mehrere geringfügig beschäftigte Mitarbeiter abzurechnen, sich dadurch lohnsteuer- und sozialversicherungsrechtliche Vorteile zu sichern und das Arbeitsentgelt bar auszahlen zu lassen. Die Abrechnungspraxis des Mitarbeiters stellt eine schwerwiegende Verletzung der Rücksichtnahmepflicht aus § 241 BGB dar. In diesem Fall braucht nicht mal eine Abmahnung voranzugehen. Die Arbeitnehmer begünstigt sich in erster Linie selbst und kann nicht ernsthaft davon ausgehen, sein Arbeitgeber werde diese Art Abrechnung gutheißen (ArbG Kiel, 07.01.2014 - 2 Ca 1793a/13).

4.6 Nettolohnabrede

Bei einer Nettolohnabrede übernimmt der Arbeitgeber im Innenverhältnis zum Arbeitnehmer alle auf das Arbeitsentgelt des Mitarbeiters anfallenden Steuern und Sozialversicherungsbeiträge. Da Bruttolohnabreden im Arbeitsrecht die Regel sind, haben Nettolohnabreden **Ausnahmecharakter**. Will man letztere annehmen, muss ganz klar ein entsprechender Wille erkennbar sein (s. dazu BAG, 17.01.2012 - 3 AZR 555/09 ; BAG, 16.06.2004 - 5 AZR 521/03 u. BAG, 19.10.2000 - 8 AZR 20/00). Der Arbeitnehmer ist für die Tatsache "Nettolohnabrede" **darlegungs- und beweispflichtig**. Allein der Umstand, dass ein geringfügig beschäftigter Arbeitnehmer **steuer- und beitragsrechtlich privilegiert** ist, rechtfertigt die Annahme einer zwischen ihm und dem Arbeitgeber geschlossenen Nettolohnabrede nicht. Es ist deutlich zwischen dem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis und dem sozialversicherungsrechtlichen Beschäftigungs- bzw. dem öffentlich-rechtlichen Steuerschuldverhältnis zu unterscheiden (BAG, 23.09.2020 - 5 AZR 251/19).

4.7 Pauschalbeitrag

Um es kurz zu machen: "Die Erhebung des pauschalen Krankenversicherungsbeitrags für geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer (§ 249b SGB V) ist mit dem Grundgesetz vereinbar" (BSG, 25.01.2006 - B 12 KR 27/04 R - Leitsatz).

4.8 Prognoseentscheidung

Bei einer ansonsten sozialversicherungsfreien geringfügig entlohnten Beschäftigung i.S.d. § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV darf **das regelmäßige Arbeitsentgelt** die Grenze von 450 EUR nicht übersteigen. Ob das so ist, muss **im Wege einer vorausschauenden Betrachtung** - einer Prognose - geprüft werden. Diese vorausschauende Betrachtung verlangt nur eine **ungefähre Einschätzung** - mit dem Ergebnis, dass die Prognose auch dann maßgeblich ist, wenn sie sich im Nachhinein wegen unvorhersehbarer Umstände als falsch erweist. Lassen sich zum Prognosezeitpunkt positive Einkünfte in nicht unerheblicher Größenordnung erkennen, wird die Geringfügigkeitsgrenze - prognostisch gesehen - im Betrachtungszeitraum überschritten (BSG, 27.07.2011 - B 12 R 15/09 R).

4.9 Schadensersatz

§ 266a Abs. 2 StGB sieht vor: Mit Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren oder mit Geldstrafe "wird bestraft, wer **als Arbeitgeber** 1. der für den Einzug der Beiträge zuständigen Stelle über sozialversicherungsrechtlich erhebliche Tatsachen **unrichtige oder unvollständige Angaben** macht oder 2. die für den Einzug der Beiträge zuständige Stelle pflichtwidrig über sozialversicherungsrechtlich erhebliche Tatsachen **in Unkenntnis lässt** und dadurch dieser Stelle vom Arbeitgeber zu tragende Beiträge zur Sozialversicherung einschließlich der Arbeitsförderung, unabhängig davon, ob Arbeitsentgelt gezahlt wird, vorenthält." Und § 823 Abs. 2 BGB verpflichtet denjenigen zu Schadensersatz, der "gegen ein den Schutz eines anderen bezweckendes Gesetz verstößt."

Schutzgesetz i.S.d. § 823 Abs. 2 BGB "ist jede Rechtsnorm, die zumindest auch dazu dienen soll, den Einzelnen oder einzelne Personenkreise gegen die Verletzung eines bestimmten Rechtsguts zu schützen". Bei der Beurteilung eines Gesetzes als Schutzgesetz entscheiden zunächst **Inhalt und Zweck** dieses Gesetzes. Dann kommt es darauf an, "dass gerade der Rechtsschutz zu Gunsten von Einzelpersonen oder bestimmten Personenkreisen **gewollt oder doch mitgewollt** ist." Dabei wiederum muss erkennbar sein, dass ein individueller Schadensersatzanspruch geschaffen werden sollte oder so ein Anspruch "zumindest im Rahmen des haftungsrechtlichen Gesamtsystems sinnvoll und tragbar" erscheint (s. dazu BGH, 19.02.2008 -

XI ZR 170/07 u. BGH, 13.12.2011 - XI ZR 51/10). Das heißt: Bei dem durch das "2. WiKG 2004 vom 23.07.2004 neu eingeführten § 266a Abs. 2 StGB , der zusätzlich die Strafbarkeit von nicht abgeführten sozialversicherungsrechtlichen Arbeitgeberbeiträgen durch Arbeitgeber vorsieht", handelt es sich um ein Schutzgesetz i.S.d. § 823 Abs. 2 BGB " (OLG Saarbrücken, 27.05.2015 - 1 U 89/14 - zur Haftung eines Geschäftsführers gegenüber einer gesetzlichen Krankenkasse).

4.10 Tankgutschein

Mitarbeiter beschwerten sich über die Beitragslast. Arbeitgeber nehmen diese Beschwerde dankbar auf oder wollen von sich aus etwas dafür tun, dass vom Brutto möglichst viel netto beim Mitarbeiter ankommt oder bei geringfügig Beschäftigten die sozialversicherungsrechtliche Freigrenze trotz gewisser Entgeltextras eingehalten wird. Das ist nicht immer einfach – und auch nicht immer auf legalem Weg möglich. Da scheitert sogar eine **kreative "Entgeltumwandlung"** an den Hürden des Gesetzes und führt am Ende doch dazu, dass beitragspflichtiges Arbeitsentgelt vorliegt: "Tankgutscheine über einen bestimmten Euro-Betrag und Einnahmen aus der **Vermietung von Werbeflächen** auf privaten PKW, die als neue Gehaltsanteile an Stelle des Bruttoarbeitslohns erzielt werden, sind sozialversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt und unterliegen der **Beitragspflicht**" (BSG, 23.02.2021 – B 12 R 21/18 R – Leitsatz).

4.11 Zeitgeringfügigkeitsgrenze

Da hatten die Vertragspartner eine auf "maximal 50 Arbeitstage" angelegten **Rahmenvertrag** über eine kurzfristige Beschäftigung geschlossen. An 49 Tagen war der Arbeitnehmer dann in einer **5-Tage-Woche** tatsächlich tätig und bekam dafür insgesamt 7.000 EUR netto. "Grenzüberschreitung!", rief die Rentenversicherung - und stellte eine **Beitragsnachzahlung** von 2.726,50 EUR fest. Zu Unrecht: "Eine nur gelegentlich und nicht berufsmäßig ausgeübte Beschäftigung, die vertraglich im Voraus auf längstens die im Gesetz genannte Anzahl von Arbeitstagen innerhalb eines Kalenderjahres begrenzt ist, erfüllt die Voraussetzungen der Zeitgeringfügigkeit ohne Rücksicht auf die Verteilung der Arbeitstage" (BSG, 24.11.2020 – B 12 KR 34/19 R – Leitsatz – mit dem Ergebnis, dass die Revisionsklägerin keine Beitragsnachzahlung schuldet).