

Unternehmensverbände Berlin-Brandenburg für eine starke Wirtschafts- und Arbeitsmarktreion



Webinar „Aktuelles zur Geringfügigen Beschäftigung“

12. September 2022 | Carolin Vesper, UVB

I. Einleitung

Mit dem am 28.06.2022 im Bundesgesetzblatt veröffentlichten "**Gesetz zur Erhöhung des Schutzes durch den gesetzlichen Mindestlohn und zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung**" wird die im Koalitionsvertrag vereinbarte einmalige gesetzliche Erhöhung des Mindestlohns auf 12 Euro brutto je Zeitstunde umgesetzt.

Das Gesetz tritt am **1. Oktober 2022** in Kraft und beinhaltet mehrere **gesetzliche Neuregelungen**.

→ aktualisierte **Arbeitshilfe** „Geringfügige Beschäftigung“ (Stand Oktober 2022)

II. Arbeitsrecht

Arbeitsrechtlich handelt es sich bei der geringfügigen Beschäftigung um ein **vollwertiges Arbeitsverhältnis** mit allen arbeitsrechtlichen Rechten und Pflichten, die auch im Normalarbeitsverhältnis gegeben sind.

Geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer dürfen **nicht schlechter behandelt** (insb. nicht schlechter bezahlt) werden als vergleichbare vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe für eine Ungleichbehandlung vorliegen.

Der **Arbeitsvertrag** entspricht grundsätzlich dem eines Vollzeitarbeitsverhältnisses. Es sollte jedoch eine klarstellende Regelung zur geringfügigen Beschäftigung in den Arbeitsvertrag aufgenommen werden.

Geringfügig Beschäftigte haben ebenso **Urlaubsansprüche** wie Vollzeitarbeitnehmer, die Höhe des Urlaubsanspruchs richtet sich danach, wie viele Tage in der Woche der Arbeitnehmer arbeitet.

Der **Anspruch auf Entgeltfortzahlung** im Krankheitsfall bzw. für Zeiten der Mutterschutzfristen sowie eventueller Beschäftigungsverbote besteht für geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer ebenso wie für Vollzeitarbeitnehmer. Allerdings gibt es für Arbeitgeber **Erstattungsmöglichkeiten** nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG):

- Arbeitgeber mit max. 30 Arbeitnehmern: 80 % des im Krankheitsfall fortzuzahlenden Arbeitsentgelts
- 100 % des gezahlten Arbeitgeberzuschusses zum Mutterschaftsgeld bzw. des gezahlten Arbeitsentgelts bei Beschäftigungsverboten

Umgekehrt muss sich der Arbeitgeber zusätzlich zu seinen Pauschalabgaben an einer **Umlage** beteiligen (U1-Verfahren für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und U2-Verfahren für die Entgeltfortzahlung und den Arbeitgeberzuschuss während des Mutterschutzes).

Die Höhe dieser Umlage nach dem AAG bemisst sich nach dem Arbeitsentgelt, nach dem die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung aller im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer (inkl. der geringfügig Beschäftigten) und Auszubildenden bemessen werden oder bei Versicherungspflicht zu bemessen wären. Die Umlage beträgt derzeit im U1-Verfahren 0,9%, im U2-Verfahren 0,29%.

III. Sozialversicherungsrecht

Liegt eine geringfügige Beschäftigung i.S.v. § 8 SGB IV vor, ist diese in der gesetzlichen **Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung** versicherungsfrei.

In der **Rentenversicherung** gilt grundsätzlich Versicherungspflicht mit der Möglichkeit, sich von der Versicherungspflicht befreien zu lassen. Die Befreiung setzt einen schriftlichen Antrag des Arbeitnehmers beim Arbeitgeber voraus und ist für die Dauer der Beschäftigung bindend.

Muster für den Befreiungsantrag: https://www.minijob-zentrale.de/SharedDocs/Downloads/DE/Formulare/gewerblich/02_Befreiungsantrag_RV_Pflicht.html

§ 8 Abs. 1, 1a SGB IV definiert die geringfügige Beschäftigung für sämtliche Zweige der Sozialversicherung. Die **Definition** beinhaltet eine **dynamische Geringfügigkeitsgrenze**.

Danach liegt eine geringfügige Beschäftigung vor, wenn

1. das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung regelmäßig die **Geringfügigkeitsgrenze** nicht übersteigt (Entgeltgeringfügigkeit) oder
2. die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens **3 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 die Geringfügigkeitsgrenze übersteigt (Zeitgeringfügigkeit).

1. Entgeltgeringfügigkeit

Arbeitsentgelt ist das Entgelt, auf das z.B. aufgrund eines Tarifvertrages, einer Betriebsvereinbarung oder einer Einzelabsprache ein Anspruch besteht. Anders als im Steuerrecht gilt im Sozialversicherungsrecht nicht das sog. Zuflussprinzip.

Zum regelmäßigen Arbeitsentgelt zählen dabei alle laufenden Entgeltzahlungen sowie **unregelmäßige Sonderzahlungen**, die nach der bisherigen Übung innerhalb eines Beschäftigungszeitraums von einem Jahr mit Sicherheit zu erwarten sind.

Bei **schwankender Höhe des Arbeitsentgelts** z. B. bei saisonbedingten Erhöhungen, ist für ein Jahr im Voraus der zu erwartende durchschnittliche Monatsverdienst zu schätzen.

Die **Geringfügigkeitsgrenze** bezeichnet das monatliche Arbeitsentgelt, das bei einer Arbeitszeit von zehn Wochenstunden zum Mindestlohn nach § 1 Absatz 2 Satz 1 des Mindestlohngesetzes in Verbindung mit der auf der Grundlage des § 11 Absatz 1 Satz 1 des Mindestlohngesetzes jeweils erlassenen Verordnung erzielt wird. Sie wird berechnet, indem der Mindestlohn mit 130 vervielfacht, durch drei geteilt und auf volle Euro aufgerundet wird.

Ein **unvorhersehbares Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze** steht gem. § 8 Abs. 1b SGB IV dem Fortbestand einer geringfügigen Beschäftigung nicht entgegen, wenn die Geringfügigkeitsgrenze innerhalb des für den jeweiligen Entgeltabrechnungszeitraum zu bildenden Zeitjahres in nicht mehr als zwei Kalendermonaten um jeweils einen Betrag bis zur Höhe der Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird.

Sozialversicherungsbeiträge

Versicherungsfreiheit bedeutet nicht Beitragsfreiheit. Für Beschäftigte, deren Arbeitsentgelt insgesamt regelmäßig die Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigt, muss der Arbeitgeber nach den Voraussetzungen des § 249 b SGB V in der **Krankenversicherung** sog. Pauschalbeiträge (13 % des Arbeitsentgelts aus dieser Beschäftigung) entrichten. Der Arbeitnehmer selbst hat keine Beiträge zur Krankenversicherung zu entrichten.

In der **Pflege- und Arbeitslosenversicherung** sind hingegen keine Pauschalbeiträge zu entrichten, hier bleibt es bei der Beitragsfreiheit des Arbeitgebers.

Für die **Rentenversicherung** zahlt der Arbeitgeber für den geringfügig Beschäftigten einen Pauschalbeitrag i.H.v. 15 % des Arbeitsentgelts. Den Restbeitrag von 3,6 % bis zum gesetzlichen Rentenbeitragssatz (18,6 %) trägt der Beschäftigte, wenn er sich nicht von der Versicherungspflicht hat befreien lassen. Für eine Beschäftigung mit sehr geringem Entgelt ist zu berücksichtigen, dass eine **Mindestbeitragsbemessungsgrundlage** von 175 Euro existiert.

Die Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung hat der Arbeitgeber an die **Minijob-Zentrale** abzuführen. Zusammen mit diesen Beiträgen führt er **eine Pauschsteuer** i.H.v. 2 % sowie eine **Insolvenzgeldumlage** an die Minijob-Zentrale ab. Diese beträgt derzeit 0,09%.

Geringfügig Beschäftigte sind zudem bei dem für den Arbeitgeber zuständigen **Unfallversicherungsträger** anzumelden.

2. Zeitgeringfügigkeit

Eine kurzfristige Beschäftigung ist nur gegeben, wenn diese von vornherein auf nicht mehr als **drei Monate** oder insgesamt **70 Arbeitstage** im Kalenderjahr begrenzt ist.

Auf die Verteilung der Arbeitstage kommt es jedoch nicht an. Die Zeitgrenzen von 3 Monaten und 70 Arbeitstagen sind danach gleichwertige Alternativen zur Begründung einer kurzfristigen Beschäftigung unabhängig vom wöchentlichen Arbeitsumfang.

Die zeitliche Begrenzung muss sich entweder aus ihrer **Eigenart** oder aufgrund einer zuvor abgeschlossenen **vertraglichen Vereinbarung** ergeben.

Es liegt keine geringfügige Beschäftigung vor, wenn die Beschäftigung **berufsmäßig** ausgeübt wird und die Geringfügigkeitsgrenze übersteigt.

Berufsmäßig wird eine Beschäftigung ausgeübt, wenn sie nicht von „untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung“ ist. Die Beschäftigung muss dem Lebensunterhalt überwiegend oder jedenfalls in einem gewissen Umfang dienen.

Kurzfristig Beschäftigte nach § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV sind in der **Kranken- und Rentenversicherung beitragsfrei**, anders als bei der geringfügig entlohnnten Beschäftigung werden hier also keine Pauschalbeiträge zur Sozialversicherung fällig.

Der Arbeitgeber ist jedoch dazu verpflichtet, kurzfristig Beschäftigte zur gesetzlichen **Unfallversicherung** anzumelden.

3. Zusammenrechnung mehrerer Beschäftigungen

Bei mehreren **geringfügig entlohnten Beschäftigungen** werden die Arbeitsentgelte zusammengerechnet. Wird durch die Zusammenrechnung der Grenzwert überschritten, werden sämtliche Beschäftigungen von der Versicherungs- und Beitragspflicht erfasst.

Mehrere **kurzfristige Beschäftigungen** sind ebenfalls zusammenzurechnen. Bei der Zusammenrechnung treten an die Stelle des 3-Monatszeitraums 90 Kalendertage.

4. Beschäftigung als Midijobber

Der aktuelle **Übergangsbereich** gem. § 20 Abs. 2 SGB IV umfasst Arbeitsentgelte aus mehr als geringfügigen Beschäftigungen nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV, die regelmäßig 1 600 Euro im Monat nicht übersteigen.

Beschäftigungen mit einem monatlichen Arbeitsentgelt innerhalb des Übergangsbereichs sind **versicherungspflichtig**.

Der **Arbeitgeberbeitrag** ist unverändert.

Der **Arbeitnehmeranteil** wird hingegen auf eine für den Arbeitnehmer günstigere Weise berechnet. Für den Arbeitnehmer steigt der für das gesamte Arbeitsentgelt zu zahlende Anteil zur Sozialversicherung **linear** auf den vollen Arbeitnehmeranteil an (von ca. 4 % auf den vollen Arbeitnehmerbeitrag von ca. 21 % bei 1.600,00 Euro).

Bei mehreren Beschäftigungen sind die jeweils erzielten Arbeitsentgelte zu addieren. Wird bei der Zusammenrechnung die Grenze des Übergangsbereichs überschritten, sind die Sonderregelungen nicht anwendbar.

IV. Besteuerung

Der Arbeitgeber hat sowohl die Möglichkeit der pauschalen Besteuerung des Entgelts als auch der üblichen individuellen Besteuerung nach den Merkmalen der Lohnsteuerkarte.

1. Besteuerung bei geringfügig entlohnter Beschäftigung

Bei der **Lohnsteuerpauschalierung** kann der Arbeitgeber unter Verzicht auf die Vorlage der Lohnsteuerkarte die Lohnsteuer einschließlich Kirchensteuer und Solidaritätszuschlag mit einem einheitlichen Pauschsteuersatz i.H.v. 2 % des Arbeitsentgelts erheben (§ 40a Abs. 2 EStG).

Hat der Arbeitgeber für eine geringfügige Beschäftigung keine Pauschalbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung zu entrichten, kann er die Lohnsteuer pauschal i.H.v. 20 % des Arbeitsentgelts zzgl. Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer erheben (§ 40a Abs. 2a EStG).

Ist die **Individualbesteuerung** die günstigere Variante, kann der Arbeitgeber nach wie vor die Lohnsteuer nach Maßgabe der vorgelegten Lohnsteuerkarte erheben.

2. Besteuerung bei kurzfristiger Beschäftigung

Bei kurzfristiger Beschäftigung kann der Arbeitgeber die Lohnsteuer entweder nach den **Merkmale der Lohnsteuervkarte** oder **pauschal i.H.v. 25 %** des Arbeitsentgelts zzgl. Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer erheben (§ 40a Abs. 1 EStG).

Die Lohnsteuerpauschale i.H.v. 25 % setzt voraus, dass

- der Arbeitnehmer bei dem Arbeitgeber gelegentlich, nicht regelmäßig wiederkehrend beschäftigt wird,
- die Beschäftigung nicht mehr als 18 zusammenhängende Arbeitstage andauert,
- der durchschnittliche Arbeitslohn pro Arbeitstag 120 Euro nicht übersteigt oder die Beschäftigung zu einem unvorhersehbaren Zeitpunkt sofort erforderlich wird.

3. Besteuerung im Übergangsbereich

Bei der Besteuerung gelten im Übergangsbereich **keine Besonderheiten**. Da die günstige Pauschalversteuerung mit 2 % (§ 40a EStG) nicht möglich ist, muss der Arbeitslohn nach den Lohnsteuermerkmalen des Arbeitnehmers besteuert werden.

Offene Fragerunde

Sie fragen, wir antworten!

Bitte schreiben Sie Ihre Fragen in den Chat.





Carolin Vesper

Vesper@uvb-online.de

☎ 030/31005 -146

**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit**