



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

RATGEBER

Geringfügige Beschäftigung und Beschäftigung im Übergangsbereich

Sozialversicherungsrecht | Arbeitsrecht
Steuerrecht | Beispiele | Mindestlohn

Geringfügige Beschäftigung und Beschäftigung im Übergangsbereich

Sozialversicherungsrecht | Arbeitsrecht
Steuerrecht | Beispiele | Mindestlohn

Inhalt



10



58



70

8 EINFÜHRUNG

10 TEIL 1 GERINGFÜGIGE BESCHÄFTIGUNG

12 1. Geringfügig entlohnte Beschäftigung

14 1.1 Sozialversicherung

14 1.1.1 Krankenversicherung

15 1.1.2 Rentenversicherung

19 1.1.3 Arbeitslosen- und Pflegeversicherung

19 1.1.4 Unfallversicherung

20 1.1.5 Umlagen

21 1.2 Zusammentreffen mehrerer Beschäftigungen

21 1.2.1 Mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen

22 1.2.2 Geringfügige Beschäftigung(en) mit Hauptbeschäftigung

23 1.2.3 Mehrere Beschäftigungen bei demselben Arbeitgeber

23 1.3 Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze

24	2. Geringfügig entlohnte Beschäftigung in Privathaushalten
25	2.1 Sozialversicherung
25	2.1.1 Krankenversicherung
26	2.1.2 Rentenversicherung
28	2.1.3 Arbeitslosen- und Pflegeversicherung
28	2.1.4 Unfallversicherung
29	2.1.5 Umlagen
29	2.2 Zusammentreffen mehrerer Beschäftigungen
30	3. Kurzfristige Beschäftigung oder Saisonbeschäftigung
32	3.1 Sozialversicherung
33	3.2 Zusammentreffen mehrerer Beschäftigungen
33	3.2.1 Mehrere kurzfristige Beschäftigungen
34	3.2.2 Kurzfristige Beschäftigung und geringfügige Beschäftigung
34	3.2.3 Kurzfristige Beschäftigung und Hauptbeschäftigung
34	3.2.4 Mehrere Beschäftigungen bei demselben Arbeitgeber
35	3.3 Überschreiten der Zeitgrenze von drei Monaten oder 70 Arbeitstagen

36 4. Verfahren

37 4.1 Geringfügige Beschäftigung

37 4.2 Geringfügig entlohnte Beschäftigung
in Privathaushalten39 4.3 Antrag auf Befreiung von der
Rentenversicherungspflicht**40 5. Arbeitsrecht**

41 5.1 Grundsatz der Gleichbehandlung

41 5.2 Bescheinigung über Arbeitsbedingungen

43 5.3 Mindestlohn bei geringfügiger Beschäftigung

43 5.3.1 Was gilt für Personen mit
geringfügiger Beschäftigung?44 5.3.2 Erhalten auch Saisonarbeiterinnen
und -arbeiter den Mindestlohn?

44 5.4 Erholungsurlaub

44 5.5 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

45 5.6 Entgeltfortzahlung bei
Arbeitsausfall an Feiertagen

45 5.7 Sonderzahlung/Gratifikationen

46 5.8 Kündigungsschutz

47 5.9 Kündigungsfristen

48	6. Steuerrecht
49	6.1 Lohnsteuerpauschalierung
49	6.1.1 Einheitliche Pauschsteuer von 2 %
50	6.1.2 Pauschaler Lohnsteuersatz von 20 %
51	6.2 Besteuerung nach Lohnsteuerabzugsmerkmalen
52	6.2.1 Anwendung der Lohnsteuerabzugsmerkmale
53	6.3 Anmeldung und Abführung der Lohnsteuer
53	6.3.1 Einheitliche Pauschsteuer von 2 %
54	6.3.2 Pauschaler Lohnsteuersatz von 20 % Lohnsteuer nach den Lohnsteuer- abzugsmerkmalen
55	6.4 Bildung eines Freibetrags für ein zweites oder weiteres Beschäftigungsverhältnis und eines Hinzurechnungsbetrags
56	6.5 Steuerliche Förderung von Beschäftigten in Privathaushalten
58	TEIL 2 BESCHÄFTIGUNG IM ÜBERGANGSBEREICH
60	1. Allgemeines

62	2. Sozialversicherung
63	2.1 Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge
63	2.2 Ermittlung des Bemessungsentgelts im Übergangsbereich
64	2.3 Ermittlung des Sozialversicherungsbeitrages
65	2.4 Ermittlung des Arbeitnehmeranteils in der Sozialversicherung
65	2.5 Ermittlung des Arbeitgeberanteils in der Sozialversicherung
66	3. Steuerrecht
68	4. Arbeitsrecht
70	TEIL 3 RECHENBEISPIELE
72	Beispiele geringfügiger Beschäftigungen
93	Errechnung des Bemessungsentgelts und des individuellen Arbeitnehmerbeitrages im Übergangsbereich
94	SERVICE Bürgertelefon Impressum



Einführung

Geringfügige Beschäftigungen unterliegen sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Sonderregelungen. Sie sind als flexibles Instrument der Arbeitsmarktpolitik eingeführt worden und sollen zur Eindämmung illegaler Beschäftigung und Schwarzarbeit beitragen. Sie zielen nicht darauf ab, allein den vollen Lebensunterhalt zu gewährleisten. Vielmehr bieten sie die Möglichkeit, entsprechend der individuellen Lebensverhältnisse durch eine umfangmäßig begrenzte Beschäftigung einen unkomplizierten Hinzuverdienst zu erzielen.



Mit der Beitragsgestaltung oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze wird der Übergang in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung erleichtert. In diesem Übergangsbereich zahlen die Beschäftigten verminderte Beiträge, ohne dass sie dadurch geringere Ansprüche auf Leistungen der Sozialversicherung wie Rente, Arbeitslosen- und Krankengeld erwerben.

Durch das „Gesetz zur Erhöhung des Schutzes durch den gesetzlichen Mindestlohn und zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung“ wurde die monatliche Geringfügigkeitsgrenze zum 1. Oktober 2022 von 450 auf 520 Euro erhöht und dynamisch ausgestaltet. Zudem wurden die Obergrenze für eine Beschäftigung im Übergangsbereich von 1.300 auf 1.600 Euro im Monat erhöht und der Übergangsbereich weiterentwickelt. Beschäftigte werden insbesondere im unteren Übergangsbereich stärker als bisher entlastet, so dass für sie nun ein noch stärkerer Anreiz besteht, über die Geringfügigkeitsgrenze hinaus zu gehen. Im Zuge der Entlastungsmaßnahmen aufgrund hoher Preissteigerungen im Energiebereich wurde zum 1. Januar 2023 die Obergrenze für eine Beschäftigung im Übergangsbereich auf 2.000 Euro im Monat angehoben. Zum 1. Januar 2024 steigt die Geringfügigkeitsgrenze auf 538 Euro monatlich.

ab 1.1.2024

538 €



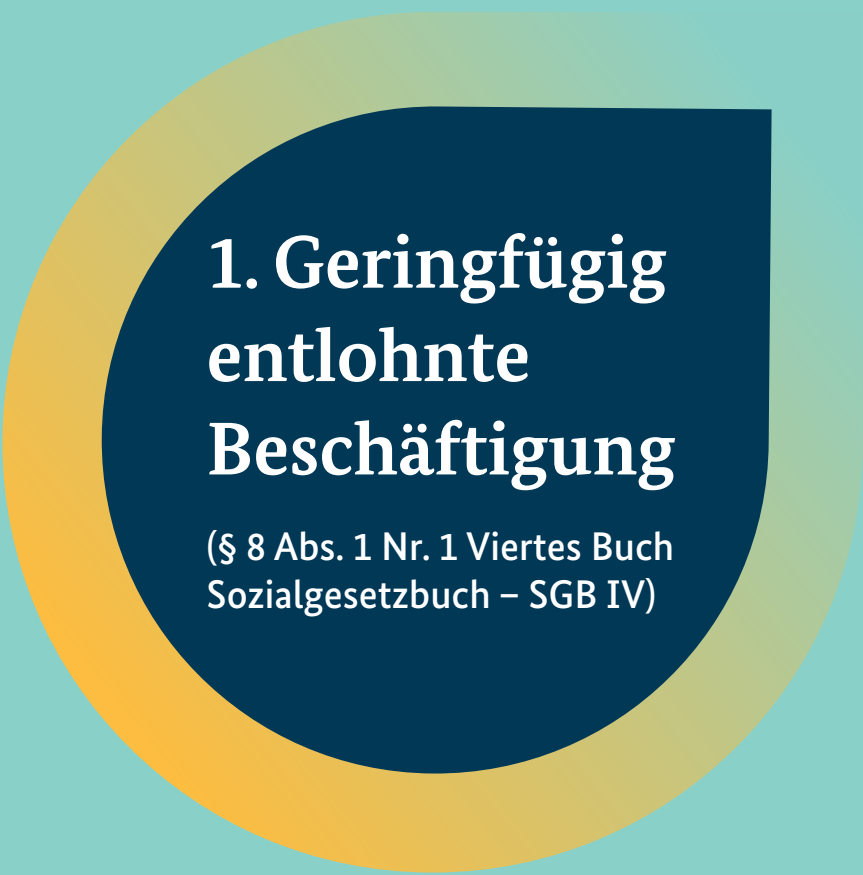
520 €



Teil 1

**Geringfügige
Beschäftigung**





1. Geringfügig entlohnte Beschäftigung

**(§ 8 Abs. 1 Nr. 1 Viertes Buch
Sozialgesetzbuch – SGB IV)**

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung liegt vor, wenn das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung regelmäßig 538 Euro monatlich nicht überschreitet.

ENTGELTGRENZE**538 €**

Das regelmäßige Arbeitsentgelt ermittelt sich abhängig von der Anzahl der Monate, für die eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt besteht, wobei maximal ein Jahreszeitraum (12 Monate) zugrunde zu legen ist. Dabei darf das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt im Durchschnitt 538 Euro nicht übersteigen (maximal 6.456 Euro pro Jahr bei durchgehender, mindestens 12 Monate dauernder Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt in jedem Monat).

Einmalzahlungen werden dem regelmäßigen Verdienst hinzugerechnet, wenn sie vertraglich zugesichert und wiederkehrend sind. Das gilt in der Regel für Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Dann sind sie bei der Ermittlung des regelmäßigen monatlichen Verdienstes mit zu berücksichtigen. Sollte die jährliche Verdienstgrenze von 6.456 Euro durch eine unvorhersehbare Einnahme überschritten werden, führt dies grundsätzlich zur Sozialversicherungspflicht. Seit dem 1. Oktober 2022 gilt jedoch eine gesetzliche Ausnahmeregelung (§ 8 Absatz 1b SGB IV). Die Geringfügigkeitsgrenze darf danach innerhalb eines Jahres in maximal zwei Monaten um einen Betrag bis zur Höhe der Geringfügigkeitsgrenze (maximal 538 Euro monatlich) unvorhersehbar überschritten werden. Dies ermöglicht dem Arbeitgeber zum Beispiel, aufgrund eines außergewöhnlich guten Geschäftsergebnisses eine Prämie zu zahlen, ohne dass hierdurch der Status einer geringfügigen Beschäftigung beendet wird. Bei unvorhersehbaren Ereignissen können ausnahmsweise in einem begrenzten Umfang auch Überstunden geleistet werden. Dies gilt jedoch nicht für vorhersehbare Personalengpässe wie etwa im Weihnachtsgeschäft.

1.1 Sozialversicherung

1.1.1 Krankenversicherung

KRANKEN- VERSICHERUNG:

Arbeitgeber zahlt
pauschal 13 %

Der Arbeitgeber zahlt Pauschalbeiträge in Höhe von 13 % des Arbeitsentgelts an die gesetzliche Krankenversicherung. Das gilt jedoch nur für geringfügig entlohnt Beschäftigte, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert (auch familienversichert) sind. Zusätzliche Ansprüche entstehen aus diesen Beiträgen nicht, weil diese Beschäftigten bereits vollen Krankenversicherungsschutz haben. Dementsprechend besteht auch kein Anspruch auf Krankengeld aus diesem Beschäftigungsverhältnis.

Für geringfügig entlohnt Beschäftigte, die privat versichert sind und die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenversicherung und auch nicht als Familienmitglied mitversichert sind, hat der Arbeitgeber keine Pauschalbeiträge zu entrichten.



1.1.2 Rentenversicherung

Geringfügig entlohnt Beschäftigte unterliegen grundsätzlich der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung. Dies gilt auch für Rentnerinnen und Rentner, die eine Teilrente wegen Alters oder eine Rente wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung beziehen und seit dem 1. Januar 2017 darüber hinaus für Altersvollrentnerinnen und -rentner bis zum Ablauf des Monats, in dem sie die Regelaltersgrenze erreichen. In diesen Fällen zahlen sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer Beiträge zur Rentenversicherung.

Der Arbeitgeber zahlt Beiträge in Höhe von 15 % des Arbeitsentgeltes zur Rentenversicherung, der Arbeitnehmer in Höhe von 3,6 %. Damit erwirbt die oder der geringfügig entlohnt Beschäftigte Ansprüche auf das gesamte Leistungsspektrum der gesetzlichen Rentenversicherung (Anspruch auf Rehabilitation, Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit, Altersrenten, Rentenberechnung nach Mindesteinkommen) sowie Anspruch auf die Förderung nach der sogenannten Riester-Rente. Die monatliche Rente aus einem Jahr geringfügiger Beschäftigung mit einem monatlichen Entgelt von 538 Euro beträgt 5,35 Euro.

Zuschläge an Entgeltpunkten aus Beiträgen nach Beginn einer Rente wegen Alters werden frühestens mit Ablauf des Kalendermonats des Erreichens der Regelaltersgrenze und danach jährlich zum 1. Juli berücksichtigt.

RENTEN- VERSICHERUNG:

Arbeitgeber-
beitrag 15 %

Arbeitnehmer-
beitrag 3,6 %

Aus jedem Kalendermonat einer versicherungspflichtigen geringfügig entlohnten Beschäftigung resultiert ein anrechenbarer Kalendermonat mit einer Beitragszeit, die auf die Wartezeit für den späteren Rentenanspruch angerechnet werden kann. Um beispielsweise eine Regelaltersrente beanspruchen zu können, muss der Versicherte eine Wartezeit von fünf Jahren (60 Kalendermonate) erfüllen. Auf diese Wartezeit werden neben Kalendermonaten mit Beitragszeiten aus einer rentenversicherungspflichtigen Beschäftigung oder Tätigkeit zum Beispiel auch Zeiten der Kindererziehung angerechnet.

Befreiung von der
Versicherungspflicht möglich



Geringfügig entlohnt Beschäftigte können sich auf Antrag von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung befreien lassen (Verfahren vgl. Punkt 5.3). In diesem Fall zahlt nur der Arbeitgeber Pauschalbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung in Höhe von 15 % des Arbeitsentgeltes. Aus diesen Pauschalbeiträgen erwachsen der oder dem Beschäftigten bei der Rentenberechnung lediglich Vorteile in Form eines Zuschlags an Entgeltpunkten, aus dem wiederum in begrenztem Umfang Wartezeitmonate ermittelt werden. Aus einem Jahr geringfügig entlohnter Beschäftigung mit einem monatlichen Entgelt von 538 Euro, in der sich die oder der Beschäftigte von der Rentenversicherungspflicht hat befreien lassen, ergeben sich 4,32 Euro monatliche Rente und vier Kalendermonate Wartezeit.

Altersvollrentnerinnen und -rentner vor Erreichen der Regelaltersgrenze sind bei Aufnahme einer geringfügig entlohten Beschäftigung ab 1. Januar 2017 bis zum Ablauf des Monats, in dem sie die Regelaltersgrenze erreichen, rentenversicherungspflichtig. Auch sie können sich – wie alle anderen geringfügig entlohnt Beschäftigten – auf Antrag von der Versicherungspflicht befreien lassen (Verfahren vgl. Punkt 5.3). Unabhängig von einer Befreiung zahlt der Arbeitgeber grundsätzlich den Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung von 15 %, der sich bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze wie bei sonstigen geringfügig entlohnt Beschäftigten auswirkt.

Altersvollrentner
vor und nach der
Regelaltersgrenze

Nach Erreichen der Regelaltersgrenze sind geringfügig entlohnt beschäftigte Altersvollrentnerinnen und -rentner versicherungsfrei. Der Arbeitgeberbeitrag wirkt sich dann nicht mehr rentensteigernd aus. Seit dem 1. Januar 2017 können jedoch geringfügig entlohnt beschäftigte Altersvollrentnerinnen und -rentner auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichten und eigene Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung zahlen. So werden der Rentenbeitrag der oder des Beschäftigten und der des Arbeitgebers rentensteigernd berücksichtigt. Die Altersvollrente erhöht sich entsprechend der neu erworbenen Zuschläge an Entgeltpunkten zum 1. Juli des Folgejahres. Die Entscheidung zur Versicherungspflicht bleibt für die gesamte Dauer der geringfügig entlohten Beschäftigung bindend.

Personen, die als geringfügig entlohnt beschäftigte vorzeitige Altersvollrentnerinnen und -rentner am 31. Dezember 2016 versicherungsfrei waren, bleiben weiterhin rentenversicherungsfrei. Sie können aber seit dem 1. Januar 2017 auf die Versicherungsfreiheit verzichten und Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung zahlen.

Geringfügig entlohnt Beschäftigte, die sich in einer bereits am 31. Dezember 2016 ausgeübten geringfügig entlohten Beschäftigung von der Versicherungspflicht auf Antrag haben befreien lassen, bleiben wegen der Bindungswirkung der Befreiung von der Versicherungspflicht befreit; sie können auch nicht später auf Versicherungsfreiheit verzichten. Haben sie sich vor dem 1. Januar 2017 in einer geringfügig entlohten Beschäftigung nicht befreien lassen, können sie später auf die Versicherungsfreiheit verzichten und Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung zahlen, um die Rente zu steigern.

Arbeitsentgelt ab 175 Euro monatlich

Beträgt das monatliche Entgelt aus der geringfügig entlohten Beschäftigung mehr als 175 Euro, trägt die oder der Beschäftigte die Differenz zwischen dem Beitragsanteil des Arbeitgebers (15 %) zum vollen Beitragssatz von 18,6 % (Differenz 3,6 %).

BEISPIEL

Ein geringfügig entlohnt Beschäftigter mit einem Verdienst von 538 Euro im Monat hat somit einen Beitrag von monatlich 19,37 Euro (3,6 % von 538 Euro) aufzubringen.

Arbeitsentgelt unter 175 Euro monatlich

Beträgt das monatliche Entgelt aus der geringfügig entlohten Beschäftigung weniger als 175 Euro, ist der Mindestbeitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung zu beachten. Die oder der Beschäftigte zahlt in diesem Fall die Differenz zwischen dem Beitragsanteil des Arbeitgebers (15 % des Arbeitsentgeltes) und dem Mindestbeitrag. Der Mindestbeitrag errechnet sich aus 18,6 % von 175 Euro, er beträgt somit 32,55 Euro.

BEISPIEL

Beträgt der Verdienst eines geringfügig entlohnt Beschäftigten 150 Euro im Monat ergeben sich folgende Beiträge:

Gesamtbeitrag: 18,6 % von 175 Euro = 32,55 Euro

Davon

Arbeitgeber: 15 % von 150 Euro = 22,50 Euro

Arbeitnehmer: 32,55 Euro (Gesamtbeitrag) abzüglich
22,50 Euro (Arbeitgeberbeitrag) = 10,05 Euro

1.1.3 Arbeitslosen- und Pflegeversicherung

Geringfügig entlohnt beschäftigte Personen unterliegen nicht der Versicherungspflicht in der Arbeitslosen- und Pflegeversicherung. Daher sind für sie keine Beiträge zu diesen Versicherungszweigen abzuführen.

Keine Beiträge zur
Arbeitslosen- und
Pflegeversicherung

**1.1.4 Unfallversicherung**

In der gesetzlichen Unfallversicherung sind alle abhängig Beschäftigten unabhängig von der Höhe ihres Arbeitsentgeltes – somit auch geringfügig Beschäftigte – kraft Gesetzes gegen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten versichert. Zuständig für die Versicherung sind die nach Branchen gegliederten Berufsgenossenschaften, für private Haushalte je nach Landesrecht die Unfallkassen oder Gemeindeunfallversicherungsverbände.

Auch geringfügig
Beschäftigte sind
gegen Arbeitsunfälle
und Berufskrank-
heiten versichert



Der Arbeitgeber meldet das Beschäftigungsverhältnis dem zuständigen Unfallversicherungsträger. Dieser legt die Höhe der Beiträge entsprechend dem Aufwendungsbedarf und den Gefährdungsrisiken der versicherten Personengruppe selbst fest und teilt dem Arbeitgeber den zu zahlenden Beitrag durch einen Bescheid mit. Die Beitragslast muss allein der Arbeitgeber tragen.

Tritt ein Arbeitsunfall der oder des Beschäftigten ein, hat der Arbeitgeber diesen dem zuständigen Unfallversicherungsträger zu melden, damit die oder der Beschäftigte die ihm zustehenden Leistungen erhalten kann.



1.1.5 Umlagen

Geringfügig entlohnt beschäftigte Personen haben Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall sowie auf finanzielle Absicherung bei Mutterschaft und - sofern sie bei einem gewerblichen Arbeitgeber beschäftigt sind - bei Insolvenz des Arbeitgebers.

Grundsätzlich müssen alle Arbeitgeber, die in der Regel nicht mehr als 30 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigen, an einem Umlageverfahren (U1-Verfahren) teilnehmen. Darüber werden den beteiligten Arbeitgebern von den Krankenkassen die Aufwendungen für Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall teilweise erstattet. Im sogenannten U2-Verfahren erfolgt der vollumfängliche Ausgleich der Aufwendungen bei Mutterschaft. Für beide Umlageverfahren zahlen die Arbeitgeber Umlagebeiträge an die Krankenkassen. Gewerbliche Arbeitgeber müssen zusätzlich die Insolvenzgeldumlage zahlen.

1.2 Zusammentreffen mehrerer Beschäftigungen

1.2.1 Mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen

Mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen werden zusammengerechnet, ebenso geringfügig entlohnte Beschäftigungen im gewerblichen Bereich und im Privathaushalt. Wird die Geringfügigkeitsgrenze von 538 Euro überschritten, tritt vom Tag des Überschreitens an neben der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung auch Versicherungspflicht in der Kranken-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung ein (im Bereich von 538,01 Euro bis 2.000 Euro gemäß den Regelungen im Übergangsbereich).

Alle geringfügig entlohten Beschäftigungen werden zusammengerechnet



1.2.2 Geringfügig entlohnte Beschäftigung(en) mit Hauptbeschäftigung

Neben einer sozialversicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung kann eine geringfügig entlohnte Beschäftigung kranken-, arbeitslosen- und pflegeversicherungsfrei ausgeübt werden. Außerdem kann sich die oder der Beschäftigte auf Antrag von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung befreien lassen (Verfahren vgl. Punkt 5.3). Jede weitere geringfügig entlohnte Beschäftigung wird mit der Hauptbeschäftigung zusammengerechnet und unterfällt damit der Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung (Ausnahme: Arbeitslosenversicherung).

Zu beachten:



In den Fällen, in denen ein Sozialversicherungsträger erst später feststellt, dass infolge einer Zusammenrechnung die Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird, tritt die Versicherungspflicht in der Kranken-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung erst ab dem Zeitpunkt ein, zu dem diese Feststellung durch den Sozialversicherungsträger gegenüber dem Arbeitnehmer und Arbeitgeber durch Bescheid mitgeteilt wurde.

1.2.3 Mehrere Beschäftigungen bei demselben Arbeitgeber

In den Fällen, in denen eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer bei demselben Arbeitgeber gleichzeitig mehrere Beschäftigungen ausübt, ist sozialversicherungsrechtlich ohne Rücksicht auf die arbeitsvertragliche Gestaltung von einem einheitlichen Beschäftigungsverhältnis auszugehen.

1.3 Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze

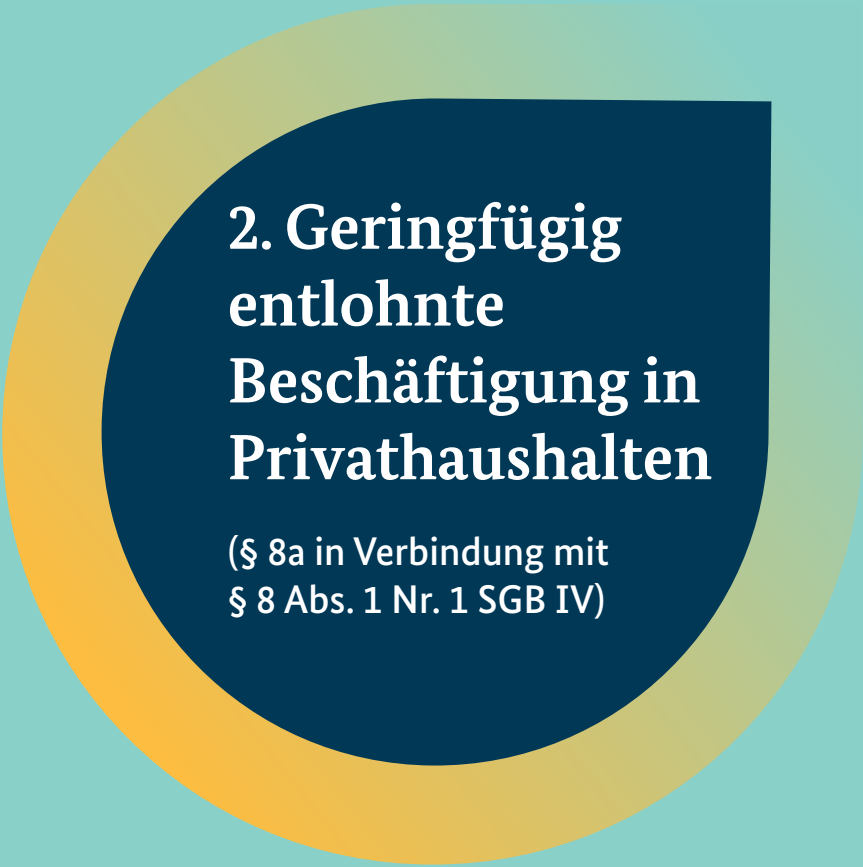
Überschreitet das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt die Geringfügigkeitsgrenze von 538 Euro, so tritt vom Tage des Überschreitens an neben der Rentenversicherungspflicht auch Versicherungspflicht in der Kranken-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung ein (im Bereich von 538,01 Euro bis 2.000 Euro gemäß den Regelungen zum Übergangsbereich). Das gilt auch, wenn die Geringfügigkeitsgrenze unvorhersehbar über den zulässigen Umfang hinaus (vgl. unter 1.) überschritten wird.

2.000 €



538,01 €

gelten die Regelungen
für den Übergangs-
bereich



2. Geringfügig entlohnte Beschäftigung in Privathaushalten

(§ 8a in Verbindung mit
§ 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV)

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung in Privathaushalten liegt dann vor, wenn die Beschäftigung durch einen Privathaushalt begründet wird und gewöhnlich von einem Mitglied des Haushaltes ausgeführt werden kann. Das monatliche Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung darf regelmäßig 538 Euro nicht überschreiten.

ENTGELTGRENZE**538 €**

2.1 Sozialversicherung

Für geringfügig entlohnte Beschäftigungen im Privathaushalt gelten für den Arbeitgeber geringere Beitragssätze als für Arbeitgeber im gewerblichen Bereich.

2.1.1 Krankenversicherung

Der Arbeitgeber zahlt für geringfügig entlohnte Beschäftigte in Privathaushalten, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert (auch familienversichert) sind, Pauschalbeiträge von 5 % des Arbeitsentgelts an die gesetzliche Krankenversicherung. Die Regelung gilt nur für Versicherte der gesetzlichen Krankenversicherung. Zusätzliche Ansprüche entstehen aus diesen Beiträgen nicht, weil diese Beschäftigten bereits vollen Krankenversicherungsschutz haben. Dementsprechend besteht auch kein Anspruch auf Krankengeld aus diesem Beschäftigungsverhältnis.

**KRANKEN-
VERSICHERUNG:**Arbeitgeber-
beitrag 5 %

2.1.2 Rentenversicherung

RENTEN- VERSICHERUNG:

Arbeitgeber-
beitrag 5 %

Arbeitnehmer-
beitrag 13,6 %

Bei geringfügig entlohnt Beschäftigten in Privathaushalten zahlt der Arbeitgeber Beiträge in Höhe von 5 % des Arbeitsentgeltes und die oder der Beschäftigte in Höhe von 13,6 % des Arbeitsentgeltes zur gesetzlichen Rentenversicherung. Damit erwirbt die oder der im Privathaushalt geringfügig entlohnt Beschäftigte Ansprüche auf das gesamte Leistungsspektrum der gesetzlichen Rentenversicherung (Anspruch auf Rehabilitation, Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit, Altersrenten, Rentenberechnung nach Mindesteinkommen) sowie Anspruch auf die Förderung nach der sogenannten Riester-Rente. Zu den Auswirkungen auf die Wartezeit und die Rentenhöhe siehe auch Punkt 1.1.2.

Geringfügig entlohnt Beschäftigte in Privathaushalten, die sich von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen, erhalten durch den nur vom Arbeitgeber zu zahlenden Pauschalbeitrag in Höhe von 5 % des Arbeitsentgeltes bei der Rentenberechnung lediglich Vorteile in Form eines Zuschlags an Entgeltpunkten, aus dem wiederum in begrenztem Umfang Wartezeitmonate ermittelt werden. Aus einem Jahr geringfügig entlohnter Beschäftigung im Privathaushalt mit einem monatlichen Entgelt von 538 Euro, in der sich die oder der Beschäftigte von der Rentenversicherungspflicht hat befreien lassen, resultieren ein Rentenertrag von 1,44 Euro und zwei Kalendermonate für die Wartezeit.

Geringfügig entlohnt beschäftigte Rentnerinnen und Rentner in Privathaushalten, die eine Altersvollrente beziehen, sind ab Erreichen der Regelaltersgrenze versicherungsfrei in der Rentenversicherung. Weiteres vgl. Punkt 1.1.2.

Rentnerinnen und Rentner, die eine Teilrente wegen Alters oder eine Rente wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung beziehen, sind grundsätzlich nicht versicherungsfrei in der Rentenversicherung. Bei gleichzeitiger Beschäftigung und Bezug einer Altersteilrente oder einer Erwerbsminderungsrente gelten die gleichen Vorschriften wie für alle anderen geringfügig entlohnt Beschäftigten in Privathaushalten.

Arbeitsentgelt ab 175 Euro monatlich

Beträgt das monatliche Entgelt aus einer geringfügig entlohten Beschäftigung in einem Privathaushalt mehr als 175 Euro, trägt die oder der Beschäftigte die Differenz zwischen dem Beitragsanteil des Arbeitgebers (5 %) zum vollen Beitragssatz von 18,6 % (Differenz 13,6 %).

BEISPIEL

Ein geringfügig entlohnt Beschäftigter im Privathaushalt mit einem Verdienst von 538 Euro im Monat hat somit einen Beitrag von monatlich 73,17 Euro (13,6 % von 538 Euro) aufzubringen.

Arbeitsentgelt unter 175 Euro monatlich

Beträgt das monatliche Entgelt aus der geringfügig entlohten Beschäftigung weniger als 175 Euro, ist der Mindestbeitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung zu beachten. Die oder der Beschäftigte zahlt in diesem Fall die Differenz zwischen dem Beitragsanteil des Arbeitgebers (5 % des Arbeitsentgeltes) und dem Mindestbeitrag. Der Mindestbeitrag errechnet sich aus 18,6 % von 175 Euro, er beträgt somit 32,55 Euro.

BEISPIEL

Beträgt der Verdienst eines geringfügig entlohnt Beschäftigten im Privathaushalt 150 Euro im Monat ergeben sich folgende Beiträge:

Gesamtbeitrag: 18,6 % von 175 Euro = 32,55 Euro

Davon

Arbeitgeber: 5 % von 150 Euro = 7,50 Euro

Arbeitnehmer: 32,55 Euro (Gesamtbeitrag) abzüglich
7,50 Euro (Arbeitgeberbeitrag) = 25,05 Euro

Keine Beiträge zur
Arbeitslosen- und
Pflegeversicherung



2.1.3 Arbeitslosen- und Pflegeversicherung

Geringfügig entlohnt beschäftigte Personen in Privathaushalten unterliegen nicht der Versicherungspflicht in der Arbeitslosen- und Pflegeversicherung. Daher sind für sie keine Beiträge zu diesen Versicherungszweigen abzuführen.

2.1.4 Unfallversicherung

UNFALL- VERSICHERUNG:

1,6 % Beitrag

Es gelten grundsätzlich die Ausführungen zu Punkt 1.1.4, allerdings mit dem Unterschied, dass für geringfügig entlohnt Beschäftigte in Privathaushalten ein einheitlicher Unfallversicherungsbeitrag von 1,6 % des Arbeitsentgelts zu zahlen ist, der über die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See eingezogen wird (s. auch Punkt 5.2).

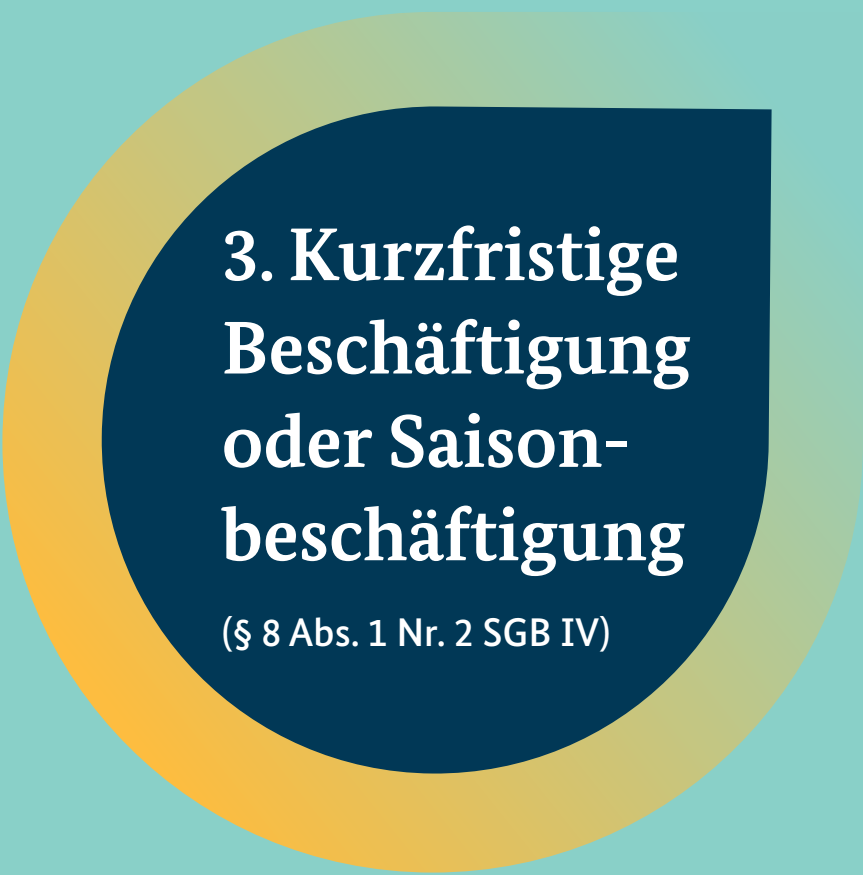
2.1.5 Umlagen

Geringfügig entlohnte beschäftigte Personen in Privathaushalten haben Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und auf finanzielle Absicherung bei Mutterschaft.

Hinsichtlich der Teilnahme der Arbeitgeber an den Umlageverfahren U1 und U2 nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG) gelten die Ausführungen zum Punkt 1.1.5 entsprechend.

2.2 Zusammentreffen mehrerer Beschäftigungen

Für das Zusammentreffen mehrerer nebeneinander ausgeübter geringfügig entlohnter Beschäftigungen im Privathaushalt mit anderen geringfügigen Beschäftigungen bzw. mit einer sozialversicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung gelten die Ausführungen zu den Punkten 1.2 und 1.3 entsprechend.



3. Kurzfristige Beschäftigung oder Saison- beschäftigung

(§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV)

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt vor, wenn die Beschäftigung von vornherein auf nicht mehr als drei Monate oder insgesamt 70 Arbeitstage im Kalenderjahr begrenzt ist und – sofern das Arbeitsentgelt im Monat 538 Euro überschreitet – diese Beschäftigung nicht berufsmäßig ausgeübt wird. Dies gilt auch für Saisonarbeitskräfte. Dabei muss die Beschäftigung aber entweder vertraglich oder nach der Art des Beschäftigungsverhältnisses begrenzt angelegt sein.

Drei Monate oder
70 Arbeitstage
im Jahr = kurzfristige
Beschäftigung



Eine kurzfristige Beschäftigung liegt nur dann vor, wenn sie nicht regelmäßig, sondern gelegentlich ausgeübt wird. Hierzu gehören auch Beschäftigungen, die zum Beispiel durch eine längstens für ein Jahr befristete Rahmenvereinbarung mit Arbeitseinsätzen von maximal 70 Arbeitstagen oder drei Monate befristet sind. Eine kurzfristige Beschäftigung liegt hingegen nicht vor, wenn die Beschäftigung bei vorausschauender Betrachtung von vornherein auf ständige Wiederholung gerichtet ist und über mehrere Jahre hinweg ausgeübt werden soll, also eine hinreichende Vorhersehbarkeit von Dauer und Zeitpunkt der einzelnen Arbeitseinsätze besteht. In diesem Fall handelt es sich um eine regelmäßige Beschäftigung.

Berufsmäßigkeit

Eine berufsmäßige Beschäftigung liegt vor, wenn die Beschäftigung nicht von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung für den Arbeitnehmer ist. Die Beschäftigung darf nicht allein für die Sicherung des Lebensunterhalts und Lebensstandards bestimmend sein. Die Berufsmäßigkeit kann sich aus dem Status der oder des Beschäftigten oder aus dem Erwerbsverhalten ergeben.

Üben Beschäftigte neben der kurzfristigen Beschäftigung noch eine Hauptbeschäftigung oder selbständige Tätigkeit aus, liegt generell keine Berufsmäßigkeit vor. Bei Arbeitslosen und Empfängerinnen und Empfängern von Sozialhilfe wird hingegen grundsätzlich Berufsmäßigkeit unterstellt.



3.1 Sozialversicherung



Für eine kurzfristige Beschäftigung sind weder von der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer noch vom Arbeitgeber Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung abzuführen. Seit dem 1. Januar 2022 haben Arbeitgeber von kurzfristig Beschäftigten der Minijob-Zentrale das Vorliegen eines Krankenversicherungsschutzes, d.h. ob ein privater oder ein gesetzlicher Krankenversicherungsschutz besteht, zu melden. Kurzfristig Beschäftigte sind gesetzlich unfallversichert und haben Anspruch auf Entgeltfortzahlung im

Krankheitsfall sowie auf finanzielle Absicherung bei Mutterschaft und - sofern sie bei einem gewerblichen Arbeitgeber beschäftigt sind - bei Insolvenz des Arbeitgebers. Der Arbeitgeber zahlt die Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung (siehe Punkt 1.1.4) und die Umlage U 2 sowie ggf. die Umlage U 1 und die Insolvenzgeldumlage (siehe Punkte 1.1.5 und 2.1.5).

3.2 Zusammentreffen mehrerer Beschäftigungen

3.2.1 Mehrere kurzfristige Beschäftigungen

Bei der Frage, ob die Zeiträume von drei Monaten oder 70 Arbeitstagen überschritten werden, sind die Zeiten mehrerer aufeinanderfolgender kurzfristiger Beschäftigungen zusammenzurechnen. Es ist somit jeweils bei Beginn einer neuen kurzfristigen Beschäftigung zu prüfen, ob diese mit den schon im laufenden Kalenderjahr ausgeübten Beschäftigungen die Grenze von drei Monaten oder 70 Arbeitstagen überschreitet. Um zu gewährleisten, dass die Zeitgrenzen für die kurzfristige Beschäftigung eingehalten werden, wurde eine melderechtliche Maßnahme zum 1. Januar 2022 eingeführt: die Minijob-Zentrale als zuständige Einzugsstelle meldet an den Meldepflichtigen (Arbeitgeber oder eine beauftragte Stelle) unverzüglich, nachdem er die kurzfristig Beschäftigte bzw. den kurzfristig Beschäftigten angemeldet hat, ob eine weitere kurzfristige Beschäftigung im Kalenderjahr besteht oder bestanden hat. Werden infolge des Zusammenrechnens mehrerer kurzfristiger Beschäftigungen die maßgeblichen Zeitgrenzen überschritten, liegt eine regelmäßig ausgeübte Beschäftigung vor, die der Sozialversicherungspflicht unterliegt. Dies gilt jedoch nicht, wenn eine geringfügig entlohnte Beschäftigung vorliegt, also die Verdienstgrenze von 538 Euro im Monat nicht überschritten wird.

Die Zeiten mehrerer kurzfristiger Beschäftigungen werden addiert



**Beachten Sie:**

In den Fällen, in denen ein Sozialversicherungsträger erst im Nachhinein feststellt, dass infolge Zusammenrechnung die Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird, tritt die Versicherungspflicht erst ab dem Zeitpunkt ein, an dem diese Feststellung durch den Sozialversicherungsträger gegenüber der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber durch Bescheid mitgeteilt wurde.

Dies gilt nicht, wenn der Arbeitgeber vorsätzlich oder grob fahrlässig versäumt hat, den Sachverhalt für die versicherungsrechtliche Beurteilung der Beschäftigung aufzuklären.

3.2.2 Kurzfristige Beschäftigung und geringfügig entlohnte Beschäftigung

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung (im gewerblichen Bereich oder im Privathaushalt) und eine kurzfristige Beschäftigung werden nicht zusammengerechnet.

3.2.3 Kurzfristige Beschäftigung und Hauptbeschäftigung

Eine kurzfristige Beschäftigung und eine sozialversicherungspflichtige Hauptbeschäftigung werden ebenfalls nicht zusammengerechnet.

3.2.4 Mehrere Beschäftigungen bei demselben Arbeitgeber

Die Ausführungen zu Punkt 1.2.3 gelten entsprechend.

3.3 Überschreiten der Zeitgrenze von drei Monaten oder 70 Arbeitstagen

Überschreitet eine kurzfristige Beschäftigung entgegen der ursprünglichen Erwartung die Zeitdauer von drei Monaten oder 70 Arbeitstagen, so tritt vom Tage des Überschreitens an Sozialversicherungspflicht ein (Ausnahme: die Merkmale einer geringfügig entlohten Beschäftigung liegen vor).



4. Verfahren

4.1 Geringfügige Beschäftigung

Alle geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse müssen wie andere Beschäftigungsverhältnisse der Sozialversicherung gemeldet werden, d. h. geringfügig entlohnte Beschäftigungen mit einem monatlichen Verdienst bis zu 538 Euro sowie kurzfristige Beschäftigungen sind in das normale Meldeverfahren einbezogen.

Allerdings sind die Meldungen immer bei der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See (Minijob-Zentrale) und nicht bei den Krankenkassen einzureichen.

Der Arbeitgeber muss nicht nur die An- und Abmeldungen, sondern auch alle anderen Meldungen an die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See richten. Für die Meldungen der Beschäftigungsverhältnisse zur gesetzlichen Unfallversicherung gelten die Ausführungen zu Punkt 1.1.4.

4.2 Geringfügig entlohnte Beschäftigung in Privathaushalten

Für geringfügig entlohnte Beschäftigungen in Privathaushalten ist mit dem Haushaltsscheckverfahren ein vereinfachtes Melde- und Beitragsverfahren obligatorisch. In diesem Rahmen ist ein allgemeines Meldeverfahren also nicht erforderlich. Der Arbeitgeber kann die Beschäftigung bei der Minijob-Zentrale online, schriftlich oder telefonisch anmelden. Die Minijob-Zentrale ist der Ansprechpartner des Arbeitgebers bei der Abwicklung des Haushaltsscheckverfahrens. Unterlagen und Erläuterungen zum Haushaltsscheckverfahren finden sich im Internet unter www.minijobzentrale.de. Die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See (Minijob-Zentrale) vergibt die Betriebsnummer für den Arbeitgeber, berechnet

Haushaltsscheckverfahren bei der Minijob-Zentrale



den Gesamtsozialversicherungsbeitrag, die Umlagen nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz sowie die Pauschsteuer und zieht per Lastschriftverfahren an zwei Stichtagen (31. Januar und 31. Juli) die Beträge ein. Die Minijob-Zentrale bescheinigt dem Arbeitgeber auch die für die steuerliche Absetzbarkeit maßgebenden Aufwendungen. Auch die Unfallversicherung ist in das Haushaltsscheckverfahren integriert. Damit erfolgt die allgemeine Anmeldung und der Beitragseinzug nicht über die Unfallversicherungsträger, sondern ebenfalls über die MinijobZentrale (vgl. Punkt 2.1.4).



4.3 Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht

Der Antrag der oder des Beschäftigten auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht ist dem Arbeitgeber zu übergeben. Dieser versieht ihn mit einem Eingangsstempel und nimmt ihn zu den Lohnunterlagen. Der Eingang des Antrages ist mit der darauffolgenden Entgeltabrechnung, spätestens innerhalb von sechs Wochen, vom Arbeitgeber an die Minijob-Zentrale zu melden. Diese kann dem Befreiungsantrag innerhalb eines Monats ab dem Zeitpunkt des Eingangs der Meldung bei der Minijob-Zentrale widersprechen. Erfolgt kein Widerspruch, gilt die Befreiung ab Beginn des Monats des Befreiungsantrages.



HINWEIS

Erfolgt die Meldung des Arbeitgebers verspätet, wirkt die Befreiung von der Versicherungspflicht erst vom Beginn des auf den Ablauf der Widerspruchsfrist folgenden Monats an.



5. Arbeitsrecht

Grundsätzlich sind geringfügig beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer arbeitsrechtlich ihren vollzeitbeschäftigten Kolleginnen und Kollegen gleichgestellt. Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – unabhängig davon, ob es sich um Teilzeitbeschäftigte, zu denen auch die geringfügig Beschäftigten gehören, oder Vollzeitbeschäftigte handelt – haben die gleichen gesetzlichen Ansprüche im Arbeitsrecht.

Gleiches Recht für
alle Beschäftigten



Im Folgenden werden einige wesentliche Grundsätze kurz dargestellt. Weitere Informationen enthalten die Broschüren „Teilzeit – Alles was Recht ist“ und „Arbeitsrecht – Informationen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales.

5.1 Grundsatz der Gleichbehandlung

Geringfügig beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen wegen der geringfügigen Beschäftigung nicht schlechter behandelt werden als vergleichbare vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe für eine Ungleichbehandlung vorliegen. Der Gleichbehandlungsgrundsatz, der in § 4 Abs. 1 Satz 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz verankert ist, gilt für alle Maßnahmen und Vereinbarungen im Arbeitsverhältnis.

5.2 Bescheinigung über Arbeitsbedingungen

Die wesentlichen Arbeitsbedingungen werden häufig bereits im Arbeitsvertrag festgelegt. Dieser muss allerdings nicht schriftlich abgeschlossen werden, um wirksam zu sein. Arbeitgeber sind aber durch das Nachweisgesetz verpflichtet, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die wesentlichen Arbeitsbedingungen schriftlich (elektronische Form ist ausgeschlossen) mitzuteilen, soweit diese

Angaben nicht bereits in einem schriftlichen Arbeitsvertrag enthalten sind. Anzugeben sind insbesondere:

- Name und Anschrift der Vertragsparteien, Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts, vereinbarte Arbeitszeit (Nachweis spätestens am ersten Tag der Arbeitsleistung);
- Beginn des Arbeitsverhältnisses; Arbeitsort, Arbeitsaufgabe, ggf. Enddatum oder vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses, Dauer der Probezeit, Angaben bei Arbeit auf Abruf und – sofern vereinbart – Möglichkeit und Voraussetzungen von Überstunden (Nachweis spätestens am siebten Kalendertag nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses);
- Urlaubsanspruch, das für die Kündigung einzuhaltende Verfahren, ggf. Angaben zur betrieblichen Altersversorgung bei Durchführung über einen Versorgungsträger; Hinweise auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen sowie Regelungen paritätisch besetzter Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber festlegen, (Nachweis spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses);

Ändern sich die Arbeitsbedingungen im Laufe des Arbeitsverhältnisses, muss erneut ein schriftlicher Nachweis über die Änderung ausgehändigt werden.

5.3 Mindestlohn bei geringfügiger Beschäftigung

5.3.1 Was gilt für Personen mit geringfügiger Beschäftigung?

Der allgemeine gesetzliche Mindestlohn gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, unabhängig von Arbeitszeit oder Umfang der Beschäftigung – und damit auch für geringfügig Beschäftigte.

Dieser Mindestlohn beträgt seit dem 1. Januar 2024 12,41 Euro brutto je Zeitstunde.



Aus der Geringfügigkeitsgrenze von 538 Euro ergibt sich für geringfügig entlohnt Beschäftigte bei einer Mindestlohnhöhe von 12,41 Euro brutto je Zeitstunde eine maximale Arbeitszeit von 43,4 Stunden pro Monat.

Beim allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn handelt es sich um einen Bruttostundenlohn. Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung bleiben bei der Berechnung des Mindestlohns außer Betracht. Das heißt auch die Beiträge zur gesetzlichen Kranken-, Renten- und Unfallversicherung und zur gesetzlichen Rentenversicherung im Rahmen einer geringfügig entlohten Beschäftigung trägt der Arbeitgeber – zusätzlich zum Bruttostundenlohn.

Die Arbeitszeiten von geringfügig Beschäftigten müssen durch den Arbeitgeber aufgezeichnet werden. Diese Aufzeichnungen müssen durch ihn zwei Jahre lang aufbewahrt und bei einer Prüfung durch den Zoll vorgelegt werden. Die Aufzeichnungspflicht besteht nicht für geringfügig Beschäftigte in Privathaushalten.

5.3.2 Erhalten auch Saisonarbeiterinnen und -arbeiter den Mindestlohn?

Der allgemeine gesetzliche Mindestlohn gilt auch für Saisonkräfte. Ist eine Beschäftigung von vornherein auf nicht mehr als drei Monate oder 70 Arbeitstage im Kalenderjahr begrenzt und wird sie nicht berufsmäßig ausgeübt (kurzfristige Beschäftigung), sind keine Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung zu zahlen. Diese Regelung beeinflusst nicht die Höhe des Mindestlohns.



Weitere, regelmäßig aktualisierte Infos zum Mindestlohn finden Sie im Internet unter www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsrecht/Mindestlohn/Mindestlohn

5.4 Erholungsurlaub

Urlaubsanspruch
von mindestens
4 Wochen



Das Bundesurlaubsgesetz garantiert jedem Arbeitnehmer einen Mindesturlaub von 4 Wochen. Sofern der Arbeitgeber vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern höhere Urlaubsansprüche – z. B. 6 Wochen – gewährt, dürfen aufgrund des Gleichbehandlungsgebots (vgl. oben) Teilzeitkräfte, einschließlich der geringfügig Beschäftigten, ohne sachlichen Grund nicht benachteiligt werden.

5.5 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz haben alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Anspruch auf Fortzahlung ihres regelmäßigen Arbeitsentgelts durch den Arbeitgeber bis zu einer Dauer von sechs Wochen, wenn sie unverschuldet durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert sind: Voraussetzung hierfür ist eine vierwöchige ununterbrochene Dauer des Arbeits-

verhältnisses. Dieser Anspruch steht geringfügig beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gleichermaßen zu.

5.6 Entgeltfortzahlung bei Arbeitsausfall an Feiertagen

Der Arbeitgeber hat geringfügig Beschäftigten wie allen anderen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auch für die Arbeitszeit, die infolge eines gesetzlichen Feiertages ausfällt, das Arbeitsentgelt zu zahlen, das sie ohne den Arbeitsausfall erhalten hätten. Die Anspruchsvoraussetzung des feiertagsbedingten Arbeitsausfalls ist erfüllt, wenn an einem Tag, an dem die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer sonst regelmäßig zur Arbeitsleistung verpflichtet ist, für ihn infolge eines Feiertages die Arbeit ausfällt.

Auch Feiertage werden bezahlt



5.7 Sonderzahlung/Gratifikationen

Ein gesetzlicher Anspruch der Arbeitnehmerin und des Arbeitnehmers auf Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld oder eine Gratifikation oder Sondervergütung besteht nicht. Ein Anspruch kann sich jedoch aus einem Tarifvertrag, nach betrieblicher Regelung oder arbeitsvertraglicher Vereinbarung ergeben. Aus der jeweiligen Rechtsquelle ist dann auch zu entnehmen, unter welchen Voraussetzungen und in welcher Höhe der Anspruch besteht. Gewährt der Arbeitgeber eine Gratifikation an vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer, so darf er diese geringfügig Beschäftigten nicht vorenthalten, es sei denn, für die unterschiedliche Behandlung liegt ein sachlicher Grund vor. Einer oder einem geringfügig Beschäftigten ist daher eine Gratifikation mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit einer oder eines vergleichbar vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmers entspricht.

Geringfügig
Beschäftigte
genießen
Kündigungsschutz



5.8 Kündigungsschutz

Für geringfügig Beschäftigte gilt der Kündigungsschutz wie für vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Das betrifft den allgemeinen Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz und den besonderen Kündigungsschutz, u. a. nach dem Mutterschutzgesetz, dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, dem Pflegezeitgesetz, dem Familienpflegezeitgesetz und nach dem Neunten Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen). Seit 1. Januar 2004 gilt das Kündigungsschutzgesetz in Betrieben mit in der Regel mehr als 10 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten). Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die am 31. Dezember 2003 in einem Betrieb mit 10 oder weniger Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern beschäftigt waren, findet das Kündigungsschutzgesetz auch dann Anwendung, wenn im Betrieb mehr als fünf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer tätig sind, die am 31. Dezember 2003 schon beschäftigt waren. Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden jeweils anteilig berücksichtigt (bis 20 Wochenstunden mit 0,5, bis 30 Wochenstunden mit 0,75).

Die Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes setzt weiterhin voraus, dass das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen ununterbrochen mindestens sechs Monate bestanden hat. Nach dem Kündigungsschutzgesetz ist eine Kündigung nur dann rechtswirksam, wenn sie sozial gerechtfertigt ist, d. h., wenn sie durch Gründe, die in der Person oder in dem Verhalten der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers liegen, oder durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers entgegenstehen, bedingt ist.

5.9 Kündigungsfristen

Die gesetzliche Grundkündigungsfrist, die Arbeitgeber sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einzuhalten haben, beträgt vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats (§ 622 Absatz 1 Bürgerliches Gesetzbuch - BGB). Bei einer mehr als zweijährigen Dauer des Arbeitsverhältnisses muss der Arbeitgeber längere Kündigungsfristen einhalten, z. B. nach zwei Jahren eine Frist von einem Monat zum Kalendermonatsende, nach fünf Jahren eine Frist von zwei Monaten zum Kalendermonatsende (§ 622 Absatz 2 BGB). Während einer vereinbarten Probezeit, längstens für die Dauer von sechs Monaten, kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden (§ 622 Absatz 3 BGB).

In Tarifverträgen können vom Gesetz abweichende (längere oder kürzere) Kündigungsfristen vereinbart werden (§ 622 Absatz 4 BGB).

Auch einzelvertraglich können Kündigungsfristen vereinbart werden, die von den gesetzlichen Fristen abweichen (§ 622 Absatz 5 BGB). Beispielsweise kann bei vorübergehender Aushilfe für die ersten drei Monate einzelvertraglich eine kürzere als die Grundkündigungsfrist vereinbart werden. Die Kündigungsfrist für die Kündigung durch die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer darf nicht länger sein als für die Kündigung durch den Arbeitgeber (§ 622 Absatz 6 BGB). § 169 SGB IX regelt für den besonderen Kündigungsschutz schwerbehinderter Menschen besondere Kündigungsfristen.

KÜNDIGUNGS- FRISTEN:

§§ 622 und 626 BGB

Ohne Einhaltung einer Frist kann das Arbeitsverhältnis gekündigt werden, wenn der Arbeitgeber oder die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer hierfür einen wichtigen Grund hat, der die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum vereinbarten Ende unzumutbar macht (§ 626 BGB).



6. Steuerrecht

Das Arbeitsentgelt für eine geringfügige Beschäftigung ist stets steuerpflichtig (Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit). Der Arbeitgeber hat die Lohnsteuer vom Arbeitsentgelt für geringfügig entlohnte Beschäftigungen oder geringfügig entlohnte Beschäftigungen in Privathaushalten pauschal oder nach den Lohnsteuerabzugsmerkmalen der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers zu erheben.

Es besteht
Steuerpflicht



6.1 Lohnsteuerpauschalierung

Für die Lohnsteuerpauschalierung ist zu unterscheiden zwischen der einheitlichen Pauschsteuer von 2 % (§ 40a Absatz 2 Einkommensteuergesetz – EStG) und der pauschalen Lohnsteuer mit einem Steuersatz von 20 % des Arbeitsentgelts (§ 40a Absatz 2a EStG). In beiden Fällen der Lohnsteuerpauschalierung ist Voraussetzung, dass eine geringfügig entlohnte Beschäftigung (nach § 8 Absatz 1 Nummer 1 SGB IV) bzw. eine geringfügig entlohnte Beschäftigung im Privathaushalt (nach § 8a in Verbindung mit § 8 Absatz 1 Nummer 1 SGB IV) vorliegt. Das Steuerrecht knüpft damit an die Voraussetzungen des SGB IV an.

6.1.1 Einheitliche Pauschsteuer von 2 %

Der Arbeitgeber kann auf die Anwendung der Lohnsteuerabzugsmerkmale verzichten und die Lohnsteuer einschließlich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer für das Arbeitsentgelt aus einer geringfügig entlohten Beschäftigung oder aus einer geringfügig entlohten Beschäftigung im Privathaushalt, für die er die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung von 15 % oder 5 % zu entrichten hat, mit einem einheitlichen Pauschsteuersatz von insgesamt 2 % des Arbeitsentgelts erheben (einheitliche Pauschsteuer, § 40a Absatz 2 EStG).

In dieser einheitlichen Pauschsteuer sind neben der Lohnsteuer auch der Solidaritätszuschlag und die Kirchensteuer enthalten. Der einheitliche Pauschsteuersatz von 2 % ist auch anzuwenden, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer keiner erhebungsberechtigten Religionsgemeinschaft angehört.

Das Einkommensteuergesetz schließt eine arbeitsvertragliche Übernahme der einheitlichen Pauschsteuer durch die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer nicht aus.

Für geringfügig Nebenbeschäftigte, die in der Haupt- und Nebenbeschäftigung in einem berufsständischen Versorgungswerk versichert sind, und für die keine Pauschalbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung zu entrichten sind, ist auch eine Lohnsteuerpauschalierung in Höhe von 2 % möglich.

6.1.2 Pauschaler Lohnsteuersatz von 20 %

Hat der Arbeitgeber für das Arbeitsentgelt aus einer geringfügigen Beschäftigung den Beitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung von 15 % oder 5 % nicht zu entrichten, kann er die pauschale Lohnsteuer mit einem Steuersatz von 20 % des Arbeitsentgelts erheben. Hinzu kommen der Solidaritätszuschlag (5,5 % der Lohnsteuer) und die Kirchensteuer nach dem jeweiligen Landesrecht.

Maßgebend für die Lohnsteuerpauschalierung ist die sozialversicherungsrechtliche Einordnung als geringfügig entlohnte Beschäftigung oder als geringfügig entlohnte Beschäftigung im Privathaushalt. Dabei ist die Arbeitsentgeltgrenze arbeitgeberbezogen zu prüfen. Eine Zusammenrechnung des Arbeitsentgelts für geringfügig entlohnte Beschäftigungen bei anderen Arbeitgebern erfolgt nicht.

6.2 Besteuerung nach Lohnsteuerabzugsmerkmalen

Die elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale (ELStAM z. B. Steuerklasse oder persönlicher Freibetrag) benötigt der Arbeitgeber für den zutreffenden Lohnsteuerabzug.

Lohnsteuerabzugsmerkmale

Einzelheiten zur Bildung und Anwendung der ELStAM-Verfahren finden Sie im Internet (unter ELSTER, Ihr Online-Finanzamt (<https://www.elster.de/eportal/start>) in den Benutzergruppen „Privatperson“ sowie „Arbeitgeber“).



Ist es einem Arbeitgeber nicht möglich oder ist es ihm nicht zumutbar, das ELStAM-Verfahren anzuwenden, stellt das Finanzamt eine Bescheinigung zur Durchführung des Lohnsteuerabzugs aus (Ersatzverfahren). Hierfür ist ein Antrag des Arbeitgebers erforderlich (Härtefallregelung). Dieser Antrag ist mit einem amtlichen Vordruck zu stellen (Vordruck „Antrag auf Ausstellung einer Bescheinigung für den Lohnsteuerabzug für 20_“).

Das Ersatzverfahren gilt insbesondere für Arbeitgeber, die nicht über die technischen Möglichkeiten der Kommunikation über das Internet verfügen oder für die eine solche Kommunikationsform wirtschaftlich oder persönlich unzumutbar ist. Das Finanzamt hat dem Antrag stattzugeben, wenn Arbeitgeber ausschließlich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung in ihrem Privathaushalt (nach § 8a SGB IV) beschäftigen (§ 39e Absatz 7 Satz 2 EStG).

6.2.1 Anwendung der Lohnsteuerabzugsmerkmale

Wählt der Arbeitgeber für eine geringfügig entlohnte Beschäftigung (im Privathaushalt) nicht die pauschale Lohnsteuererhebung, so ist die Lohnsteuer nach Maßgabe der vom Finanzamt mitgeteilten Lohnsteuerabzugsmerkmale der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers zu erheben (Regelverfahren). Die Höhe des Lohnsteuerabzugs hängt dann von der Lohnsteuerklasse und dem Lohnzahlungszeitraum ab. Der für die Lohnsteuerermittlung maßgebende Lohnzahlungszeitraum ist üblicherweise der Kalendermonat.

Bei den Lohnsteuerklassen I (Alleinstehende), II (Alleinerziehende mit Kind, denen der Entlastungsbetrag für Alleinerziehende zu gewähren ist) oder III und IV (verheiratete/verpartnerte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer) fällt für das Arbeitsentgelt aus einer geringfügigen Beschäftigung (höchstens 538 EUR monatlich) keine Lohnsteuer an; anders jedoch bei Lohnsteuerklasse V oder VI. Im Rahmen einer Einkommensteuerveranlagung sind auch Arbeitsentgelte als Einkünfte aus nichtselbständiger Tätigkeit anzusetzen, wenn diese nicht dem Lohnsteuerabzug unterlegen haben bzw. für diese keine Lohnsteuer einzubehalten war. Bei Zusammenrechnung mit weiteren Einkünften kann sich im Einzelfall für das Arbeitsentgelt eine Steuerbelastung ergeben.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen ausüben oder neben einer Hauptbeschäftigung einer geringfügigen Nebenbeschäftigung nachgehen, werden für das zweite bzw. weitere Beschäftigungsverhältnis in die Lohnsteuerklasse VI eingereiht. Bezieht die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer insgesamt geringe Arbeitslöhne, kann sie oder er bei ihrem oder seinem Wohnsitzfinanzamt auf Antrag einen Freibetrag (Hinzurechnungsbetrag) bilden lassen. Durch den Freibetrag kann ein Lohnsteuerabzug im zweiten oder weiteren Beschäftigungsverhältnis vermieden werden.

6.3 Anmeldung und Abführung der Lohnsteuer

Das Verfahren für die Anmeldung und Abführung der Lohnsteuer bei geringfügig entlohnter Beschäftigung richtet sich danach, ob die einheitliche Pauschsteuer von 2 % oder die Pauschsteuer von 20 % bzw. die Lohnsteuer im Regelverfahren erhoben wird.

6.3.1 Einheitliche Pauschsteuer von 2 %

Für die Fälle der einheitlichen Pauschsteuer von 2 % des Arbeitsentgelts ist stets die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See (Minijob-Zentrale) zuständig. Das gilt sowohl für den Privathaushalt als auch für andere Arbeitgeber.

ZUSTÄNDIGKEIT

Minijob-Zentrale

Bei geringfügiger Beschäftigung in Privathaushalten ist ausschließlich der Haushaltsscheck zu verwenden. In diesem Haushaltsscheck gibt der Arbeitgeber das Arbeitsentgelt an und teilt mit, ob die Lohnsteuer mit der einheitlichen Pauschsteuer erhoben werden soll. Die Minijob-Zentrale berechnet die einheitliche Pauschsteuer und zieht sie zusammen mit den Beiträgen zur Kranken- und Rentenversicherung jeweils am 31. Juli des laufenden Jahres und zum 31. Januar des Folgejahres vom Arbeitgeber ein.

Andere Arbeitgeber berechnen die einheitliche Pauschsteuer selbst und teilen den Betrag der Minijob-Zentrale mit dem Beitragsnachweis mit.

6.3.2 Pauschaler Lohnsteuersatz von 20 %, Lohnsteuer nach den Lohnsteuerabzugsmerkmalen

ZUSTÄNDIGKEIT

Finanzamt

Für die Fälle der Lohnsteuerpauschalierung von 20 % des Arbeitsentgelts oder der Besteuerung nach den Lohnsteuerabzugsmerkmalen der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers ist stets das Betriebsstättenfinanzamt zuständig. Dies ist für den Privathaushalt als Arbeitgeber regelmäßig das für die Veranlagung zur Einkommensteuer zuständige Wohnsitzfinanzamt und für andere Arbeitgeber das Finanzamt, in dessen Bezirk sich der Betrieb befindet.

Die insgesamt einbehaltene und übernommene Lohnsteuer ist in der Lohnsteuer-Anmeldung anzugeben und an das Betriebsstättenfinanzamt abzuführen. Fällt keine Lohnsteuer an, ist eine sog. Nullmeldung abzugeben. Der Arbeitgeber braucht keine weiteren Nullmeldungen (LohnsteuerAnmeldungen) abzugeben, wenn er dem Betriebsstättenfinanzamt mitteilt, dass er in den folgenden Lohnsteuer-Anmeldungszeiträumen keine Lohnsteuer einzubehalten oder zu übernehmen hat, weil der gezahlte Arbeitslohn nicht steuerbelastet ist.

Grundsätzlich nur elektronische Übermittlung möglich



Der Arbeitgeber hat die Lohnsteuer-Anmeldung grundsätzlich elektronisch zu übermitteln. Zur Vermeidung unbilliger Härten kann das Betriebsstättenfinanzamt auf Antrag die Abgabe in Papierform zulassen. Ein Härtefall wird insbesondere vorliegen, wenn und solange es dem Arbeitgeber nicht zumutbar ist, die technischen Voraussetzungen für die Übermittlung der elektronischen Lohnsteuer-Anmeldung einzurichten.

6.4 Bildung eines Freibetrags für ein zweites oder weiteres Beschäftigungsverhältnis und eines Hinzurechnungsbetrags

Ein Lohnsteuerabzug im zweiten oder weiteren Beschäftigungsverhältnis kann in bestimmten Fällen durch die Bildung eines Freibetrags als Lohnsteuerabzugsmerkmal vermieden werden. Dieser Freibetrag ist für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bestimmt, die nebeneinander mehrere Beschäftigungsverhältnisse mit jeweils geringem Arbeitslohn haben, von dem die Lohnsteuer nach den Lohnsteuerabzugsmerkmalen erhoben wird. Bei Rentnern, die neben einer Betriebsrente noch Arbeitslohn aus einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis beziehen oder die mehrere Betriebsrenten erhalten, kann ebenfalls der Lohnsteuerabzug vermieden werden.

Voraussetzung für den Freibetrag ist, dass der Jahresarbeitslohn aus dem ersten Beschäftigungsverhältnis unterhalb des Betrags liegt, für den nach der Steuerklasse der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers erstmals Lohnsteuer zu erheben ist. Durch die korrespondierende Berücksichtigung eines Hinzurechnungsbetrags in gleicher Höhe im ersten Beschäftigungsverhältnis wird der erforderliche Ausgleich im Lohnsteuerabzugsverfahren sichergestellt.

Der Freibetrag ist gesetzlich begrenzt auf den Jahresbetrag der jeweiligen Steuerklasse, bis zu dem im ersten Beschäftigungsverhältnis Lohnsteuer nicht zu erheben ist. Nach Sinn und Zweck der Regelung soll die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer den Freibetrag nur maximal in Höhe des restlichen nicht steuerbelasteten Arbeitslohns aus dem ersten Beschäftigungsverhältnis beantragen. Ist der Arbeitslohn im ersten Beschäftigungsverhältnis jedoch höher als zunächst angenommen, hat der Arbeitgeber ggf. Lohnsteuer einzubehalten.



Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer hat den Freibetrag nach amtlichem Vordruck beim Wohnsitzfinanzamt zu beantragen. Der Vordruck ist beim Finanzamt oder im Internet auf dem Formularserver des Bundes (<http://www.formulare-bfinv.de>) zum Abruf erhältlich.

Nach Ablauf des Kalenderjahres hat die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer eine Einkommensteuererklärung abzugeben, weil er nebeneinander von mehreren Arbeitgebern Arbeitslohn bezogen hat (Pflichtveranlagung, § 46 Absatz 2 Nr. 2 EStG).

6.5 Steuerliche Förderung von Beschäftigungen in Privathaushalten

Für haushaltsnahe Beschäftigungsverhältnisse, die in einem in der Europäischen Union oder dem Europäischen Wirtschaftsraum liegenden Haushalt des Arbeitgebers ausgeübt werden, kann der Arbeitgeber eine steuerliche Förderung nach § 35a Absatz 1 EStG beanspruchen:

Gefördert werden geringfügige Beschäftigungen in Privathaushalten (im Sinne des § 8a SGB IV). Es handelt sich nur dann um ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis im Sinne des § 35a Absatz 1 EStG, wenn der Arbeitgeber am Haushaltsscheckverfahren teilnimmt. Die Einkommensteuer des Arbeitgebers ermäßigt sich um 20 %, höchstens 510 Euro, seiner Aufwendungen.

Für andere haushaltsnahe Beschäftigungsverhältnisse ist eine Steuerermäßigung in Höhe von 20 %, höchstens 4.000 Euro, der Aufwendungen möglich (§ 35a Absatz 2 EStG).

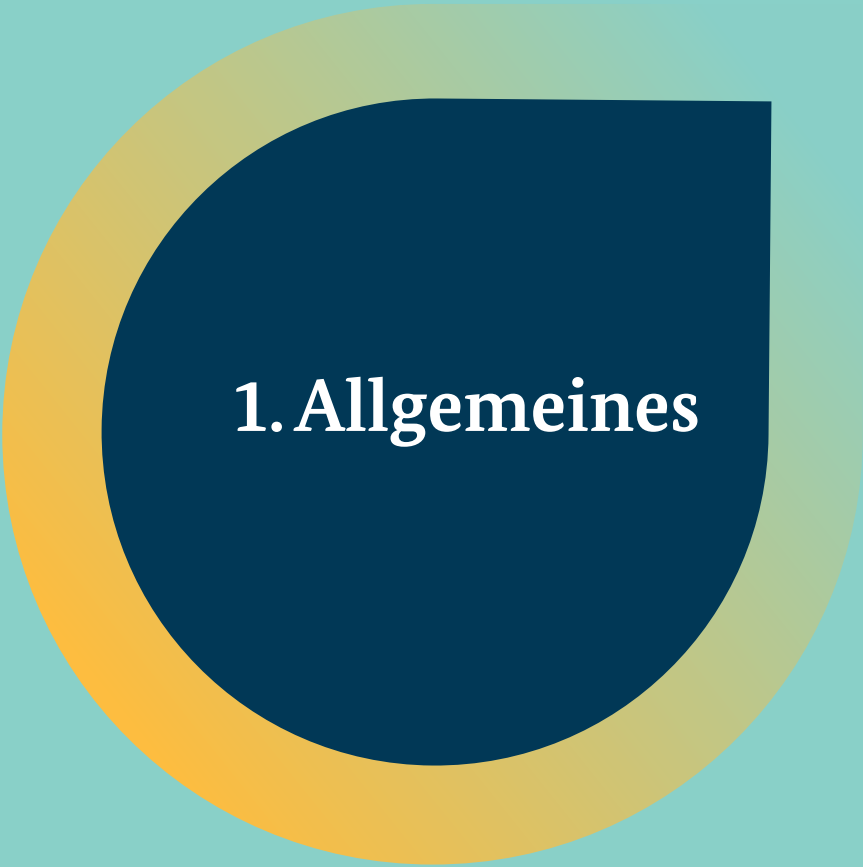
Die Steuerermäßigung kann der Arbeitgeber im Rahmen seiner Einkommensteuererklärung beantragen. Als Nachweis bei geringfügigen Beschäftigungen im Sinne des § 8a SGB IV dient die dem Arbeitgeber von der Einzugsstelle (Minijob-Zentrale) zum Jahresende erteilte Bescheinigung nach § 28h Absatz 4 SGB IV. Diese enthält den Zeitraum, für den Beiträge zur Rentenversicherung gezahlt wurden, die Höhe des Arbeitsentgelts sowie die vom Arbeitgeber getragenen Gesamtsozialversicherungsbeiträge und Umlagen. Zusätzlich wird in der Bescheinigung die Höhe der einbehaltenen Pauschsteuer beziffert.



Teil 2

Beschäftigung im Übergangsbereich





1. Allgemeines

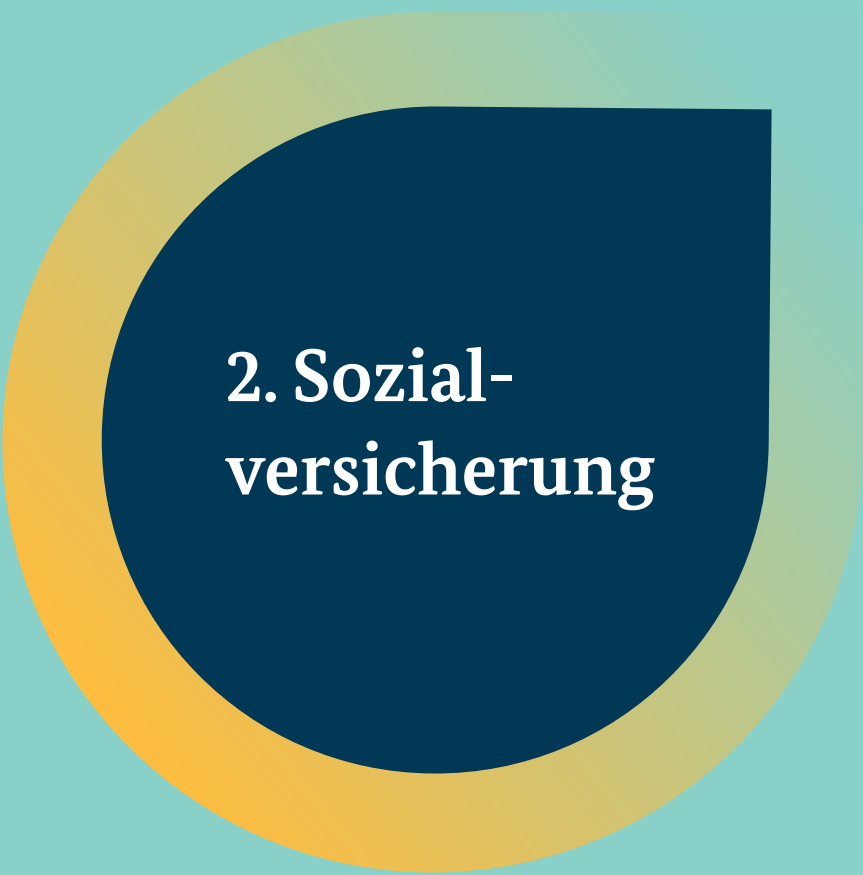
Für Arbeitsentgelte im Bereich von 538,01 Euro bis 2.000 Euro monatlich gilt der Übergangsbereich (ehemals Gleitzone). Im Übergangsbereich unterliegen die Arbeitsentgelte der Beitragspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung. Beschäftigte werden im Übergangsbereich durch verminderte Beiträge zur Sozialversicherung entlastet, ohne dass sie hieraus geringere Leistungsansprüche erwerben.

ENTGELTGRENZE**2.000 €**

Bis zum 30. September 2022 zahlten Arbeitgeber für einen gewerblichen geringfügig entlohnt Beschäftigten regelmäßig Pauschalbeiträge in Höhe von 28 Prozent und die Beschäftigten – im Falle der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht – keinen Beitrag. Beim Übergang in den Übergangsbereich leisteten die Beschäftigten Beiträge in Höhe von rund 10 Prozent und die Arbeitgeber den regulären und damit halben Gesamtsozialversicherungsbeitrag von rund 20 Prozent.

Die Beitragsaufteilung im Übergangsbereich wurde zum 1. Oktober 2022 so geändert, dass die Sprungstellen beim Übergang in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung entfallen. Der Beschäftigtenbeitrag setzt oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze nunmehr bei null an und steigt bis zur Obergrenze des Übergangsbereichs auf den regulären Arbeitnehmeranteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag von rund 20 Prozent. Der Arbeitgeberbeitrag fällt gleitend von 28 Prozent bei einem regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelt von 538,01 Euro zur Obergrenze hin auf den regulären Arbeitgeberanteil ab.

Der vom Arbeitgeber zu zahlende Beitrag zur gesetzlichen Unfallversicherung wird vom zuständigen Unfallversicherungsträger festgelegt (siehe Punkt 1.1.4).



2. Sozial- versicherung

2.1 Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge

Zur Berechnung der Beiträge im Einzelfall wird auf die Übergangsbereichsrechner auf den Internetseiten der Sozialversicherungsträger verwiesen.

2.2 Ermittlung des Bemessungsentgelts im Übergangsbereich

Das monatliche Bemessungsentgelt, aus dem der Gesamtbeitrag zur Sozialversicherung errechnet wird, ist für Beschäftigte im Übergangsbereich nach folgender Formel zu ermitteln:

$$F * 538 + \left(\left\{ \frac{2.000}{2.000 - 538} \right\} - \left\{ \frac{538}{2.000 - 538} \right\} * F \right) * (AE - 538)$$

AE = das monatliche Arbeitsentgelt

F = Übergangsbereichsfaktor, der sich ergibt, wenn die Pauschalabgabe bei geringfügiger Beschäftigung (28 %) durch den Sozialversicherungsbeitrag aller Versicherten (2024 = 40,9 %) dividiert wird. Seit dem 1. Januar 2024 beträgt der Faktor F folglich: 28 % / 40,9 % = 0,6846.

Der Gesamtsozialversicherungsbeitragssatz ergibt sich aus der Summe der für das Jahr 2024 geltenden Beitragssätze in der allgemeinen Rentenversicherung (18,6 %), in der sozialen Pflegeversicherung (3,4 %) und zur Arbeitsförderung (2,6 %) sowie des allgemeinen Beitragssatzes in der gesetzlichen Krankenversicherung 14,6 % zuzüglich des durchschnittlichen Zusatzbeitragssatzes in Höhe von 1,7 %.

2.3 Ermittlung des Sozialversicherungsbeitrages

Der Gesamtbeitrag zur Sozialversicherung wird aus dem reduzierten beitragspflichtigen Arbeitsentgelt (Bemessungsentgelt, siehe 2.2) ermittelt. Dazu wird das Bemessungsentgelt mit der Summe der jeweiligen Beitragssätze der Renten-, Arbeitslosen-, Kranken- und Pflegeversicherung (Gesamtsozialversicherungsbeitragssatz) multipliziert:

$$\text{Bemessungs-entgelt} \times \text{Gesamt-sozialversicherungs-beitragssatz} = \text{Gesamt-beitrag}$$

Der Sozialversicherungsbeitrag zu einem Zweig der Sozialversicherung (Renten-, Arbeitslosen-, Kranken- oder Pflegeversicherung) errechnet sich wie folgt:

$$\text{Bemessungs-entgelt} \times \text{Beitragssatz des Versicherungs-zweiges} = \text{Beitrag des Versicherungs-zweiges}$$

In den einzelnen Sozialversicherungszweigen gelten folgende Beitragssätze:

- 18,6 % zur Rentenversicherung
- 2,6 % zur Arbeitslosenversicherung
- 14,6 % zur Krankenversicherung zuzüglich des kassenindividuellen Zusatzbeitragssatzes
- 3,4 % zur Pflegeversicherung

2.4 Ermittlung des Arbeitnehmeranteils in der Sozialversicherung

Zur Bestimmung des vom Arbeitnehmer zu tragenden Anteils am Sozialversicherungsbeitrag wird als beitragspflichtige Einnahme BE der Betrag zu Grunde gelegt, der sich nach folgender Formel berechnet:

$$BE = \left(\frac{2.000}{2000-538} \right) * (AE - 538)$$

In dieser Formel ist AE das Arbeitsentgelt. Von kinderlosen Mitgliedern nach Vollendung des 23. Lebensjahres ist zusätzlich der Beitragszuschlag in der Pflegeversicherung* von 0,6 % zu entrichten.

2.5 Ermittlung des Arbeitgeberanteils in der Sozialversicherung

Der vom Arbeitgeber zu zahlende Beitrag ermittelt sich aus der Differenz zwischen dem Gesamtbeitrag und dem Arbeitnehmeranteil. Der Gesamtbeitrag wird unter Berücksichtigung der Formel für den Übergangsbereich ermittelt.

**Gesamt-
beitrag**



**Arbeitnehmer-
anteil**



**Arbeitgeber-
anteil**

* In Sachsen gelten Sonderregelungen bei den Pflegeversicherungsbeiträgen. Dort beträgt der Anteil für Beschäftigte 2,2 Prozent und für Arbeitgeber 1,2 Prozent.



3. Steuerrecht

Weil bei einem monatlichen Arbeitsentgelt oberhalb von 538 Euro keine geringfügige Beschäftigung vorliegt und der Arbeitgeber keine entsprechenden Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung (in Höhe von 15 % oder 5 %) zu entrichten hat, ist die Lohnsteuerpauschalierung mit dem einheitlichen Pauschsteuersatz von 2 % oder mit dem Steuersatz von 20 % des Arbeitsentgelts nicht möglich. Deshalb hat der Arbeitgeber die Lohnsteuer vom Arbeitsentgelt nach Maßgabe der Lohnsteuerabzugsmerkmale der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers (Regelverfahren) zu erheben.



4. Arbeitsrecht

Es gelten die gleichen arbeitsrechtlichen Ansprüche wie für geringfügig Beschäftigte.

Vergleiche die Ausführung in

TEIL 1

GERINGFÜGIGE BESCHÄFTIGUNG

Punkt 5. Arbeitsrecht (Seite 40).



Teil 3

Rechenbeispiele



**Beispiele
geringfügiger
Beschäftigungen**

Beispiel 1:

Geringfügig entlohnt beschäftigte Hausfrau, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert ist

Maria Maier ist Hausfrau. Um die Familienkasse aufzubessern, arbeitet sie als Kassiererin. Ihr Verdienst beträgt 538 Euro monatlich. Weitere Einkünfte bezieht sie nicht.

Es ergeben sich folgende Abgaben:

Entgelt	538,00 Euro
Beitrag des Arbeitgebers zur Krankenversicherung (13 %)	69,94 Euro
Beitrag des Arbeitgebers zur Rentenversicherung (15 %)	80,70 Euro
Beitrag der Arbeitnehmerin zur Rentenversicherung (3,6 %)	19,37 Euro
Steuer (2 %)	10,76 Euro

Frau Maier hat die Möglichkeit, sich von der Rentenversicherungspflicht befreien zu lassen. In diesem Fall zahlt lediglich der Arbeitgeber seine Beitragsanteile zur Renten- und Krankenversicherung sowie die Pauschalsteuer, außerdem erwirbt Frau Maier dann geringere Rentenanswartschaften.

Befreiung von der Versicherungspflicht teilweise möglich



Weil der Arbeitgeber für das Arbeitsentgelt der geringfügig entlohten Beschäftigung gemäß § 8 Absatz 1 Nr. 1 SGB IV die pauschalen Rentenversicherungsbeiträge zu entrichten hat, kann er die Lohnsteuer einschließlich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer mit dem einheitlichen Pauschsteuersatz von 2 % des Arbeitsentgelts oder aber nach den Lohnsteuerabzugsmerkmalen von Frau Maier erheben.

Beispiel 2:

In einem Privathaushalt geringfügig entlohnt beschäftigte Hausfrau, nicht gesetzlich krankenversichert



Elfriede Ölbaum ist Hausfrau. Um die Familienkasse aufzubessern, arbeitet sie an zwei Vormittagen in der Woche in einem privaten Haushalt. Ihr Verdienst beträgt 538 Euro monatlich. Weitere Einkünfte bezieht sie nicht. Ihr Ehemann ist Beamter. Da sie beihilfeberechtigt ist, gehört sie keiner gesetzlichen Krankenversicherung an.

Es ergeben sich folgende Abgaben:

Entgelt	538,00 Euro
Beitrag des Arbeitgebers zur Rentenversicherung (5 %)	26,90 Euro
Beitrag der Arbeitnehmerin zur Rentenversicherung (13,6 %)	73,17 Euro
Steuer (2 %)	10,76 Euro

Zur Krankenversicherung fällt kein Pauschalbeitrag an, weil Frau Ölbaum nicht gesetzlich krankenversichert ist.

Frau Ölbaum hat die Möglichkeit, sich von der Rentenversicherungspflicht befreien zu lassen. In diesem Fall zahlt lediglich der Arbeitgeber seine Beitragsanteile zur Rentenversicherung sowie die Pauschsteuer, außerdem erwirbt Frau Ölbaum dann geringere Rentenanwartschaften.

Weil der Arbeitgeber für das Arbeitsentgelt Rentenversicherungsbeiträge für eine geringfügig entlohnte Beschäftigung im Privathaushalt zu entrichten hat, kann er die Lohnsteuer einschließlich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer mit dem einheitlichen Pauschsteuersatz von 2 % des Arbeitsentgelts oder nach den Lohnsteuerabzugsmerkmalen von Frau Ölbaum erheben.

Beispiel 3:

Mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen



Hannelore Braun hat ein Kind und ist alleinerziehende Mutter. Sie hat vormittags mehrere Arbeitsstellen angenommen, für die sie je nach Arbeitszeit unterschiedlich entlohnt wird. Im Steuerbüro Jahn erhält sie 538 Euro monatlich, bei Rechtsanwalt Kahl 538 Euro monatlich, bei Familie Freund 450 Euro und im Haushalt Erhard 538 Euro monatlich. Der allgemeine Beitragssatz der gesetzlichen Krankenversicherung beträgt 14,6 %. Daneben können Krankenkassen von ihren Mitgliedern einen Zusatzbeitrag erheben. Arbeitgeber und Beschäftigte tragen die Krankenversicherungsbeiträge jeweils hälftig.

Die Entgelte werden zusammengerechnet. Frau Braun erzielt also ein Arbeitsentgelt von 2.046 Euro monatlich und ist sozialversicherungspflichtig (außerhalb des Übergangsbereichs).

Es ergeben sich folgende Abgaben:

Entgelt Steuerbüro Jahn	538,00 Euro
Beitrag zur Rentenversicherung (18,6 %)	
Arbeitgeberanteil (9,3 %)	50,03 Euro
Arbeitnehmeranteil (9,3 %)	50,03 Euro
Beitrag zur Krankenversicherung (14,6 % zzgl. des kassenindividuellen Zusatzbeitrags)	
Arbeitgeberanteil (7,3 %)	39,27 Euro
Arbeitnehmeranteil (7,3 %)	39,27 Euro
Beitrag zur Arbeitsförderung (2,6 %)	
Arbeitgeberanteil (1,3 %)	6,99 Euro
Arbeitnehmeranteil (1,3 %)	6,99 Euro
Beitrag zur Pflegeversicherung (3,4 %)	
Arbeitgeberanteil (1,7 %)	9,15 Euro
Arbeitnehmeranteil (1,7 %)	9,15 Euro

Entgelt Rechtsanwalt Kahl und Haushalt Erhard jeweils 538 Euro; Beiträge wie bei Steuerbüro Jahn.

Entgelt Familie Freund	450,00 Euro
Beitrag zur Rentenversicherung (18,6 %)	
Arbeitgeberanteil (9,3 %)	41,85 Euro
Arbeitnehmeranteil (9,3 %)	41,85 Euro
Beitrag zur Krankenversicherung (14,6 % zzgl. des kassenindividuellen Zusatzbeitrags)	
Arbeitgeberanteil (7,3 %)	32,85 Euro
Arbeitnehmeranteil (7,3 %)	32,85 Euro
Beitrag zur Arbeitsförderung (2,6 %)	
Arbeitgeberanteil (1,3 %)	5,85 Euro
Arbeitnehmeranteil (1,3 %)	5,85 Euro
Beitrag zur Pflegeversicherung (3,4 %)	
Arbeitgeberanteil (1,7 %)	7,65 Euro
Arbeitnehmeranteil (1,7 %)	7,65 Euro

Aufgrund dieser Beiträge erwirbt Frau Braun volle Ansprüche in der Sozialversicherung.

Für das Arbeitsentgelt der Beschäftigungen sind keine pauschalen Beiträge zur Rentenversicherung zu entrichten; deshalb ist die Lohnsteuerpauschalierung mit dem einheitlichen Pauschsteuersatz von 2 % des Arbeitsentgelts nicht möglich.

Lohnsteuerlich werden die Arbeitsentgelte für bei mehreren Arbeitgebern ausgeübten geringfügig entlohnnten Beschäftigungen nach § 8 Absatz 1 Nr. 1 SGB IV zur Prüfung der monatlichen Arbeitsentgeltgrenze in Höhe von 538 Euro nicht zusammengerechnet. Weil das monatliche Arbeitsentgelt der Beschäftigung im Steuerbüro Jahn, bei Rechtsanwalt Kahl, der Familie Freund sowie im Haushalt Erhard jeweils 538 Euro nicht übersteigt, liegen lohnsteuerlich jeweils geringfügig entlohnte Beschäftigungen vor. Die Arbeitgeber können die Lohnsteuer pauschal mit 20 % des Arbeitsentgelts (zuzüglich 5,5 % Solidaritätszuschlag von der pauschalen Lohnsteuer und ggf. Kirchensteuer) oder nach den Lohnsteuerabzugsmerkmalen von Frau Braun erheben.

Lohnsteuerabzug nach den Lohnsteuerabzugsmerkmalen



Weil der Jahresarbeitslohn aus dem ersten Beschäftigungsverhältnis von Frau Braun (bei Steuerbüro Jahn) unterhalb des Betrags liegt, für den nach der als Lohnsteuerabzugsmerkmal gebildeten Steuerklasse II erstmals Lohnsteuer zu erheben ist, kann sie bei ihrem Wohnsitzfinanzamt für die weiteren Beschäftigungen (grundsätzlich nach der Steuerklasse VI zu besteuern) auf Antrag jeweils einen Freibetrag (Hinzurechnungsbetrag) bilden lassen. Für den Arbeitslohn bei Rechtsanwalt Karl monatlich 538 Euro, bei Familie Freund monatlich 450 Euro und für den Haushalt Erhard monatlich 538 Euro, können hierdurch die Arbeitslöhne ohne Lohnsteuerabzug ausgezahlt werden. Im ersten Beschäftigungsverhältnis ist für den Lohnsteuerabzug ein Hinzurechnungsbetrag von 1.526 Euro zu berücksichtigen.

Dadurch hat das Steuerbüro Jahn von einem rechnerischen Arbeitslohn in Höhe von 2.064 Euro (Arbeitslohn 538 Euro zuzüglich Hinzurechnungsbetrag 1.526 Euro) Lohnsteuer zu erheben. Nach Ablauf des Kalenderjahres hat Frau Braun eine Einkommensteuererklärung abzugeben, weil sie nebeneinander von mehreren Arbeitgebern Arbeitslohn bezogen hat. Ist aus Jahressicht insgesamt eine zu hohe Lohnsteuer einbehalten worden, wird sie erstattet oder auf eine etwaige Einkommensteuerschuld angerechnet.

Beispiel 4:

Nebenbeschäftigung von versicherungspflichtig Beschäftigten

Franz Brauer verdient in seinem Hauptberuf als Einzelhandelsverkäufer 2.400 Euro brutto im Monat. Als Frühaufsteher ist er regelmäßig in einer Bäckerei beschäftigt und verdient monatlich 538 Euro hinzu.



Herr Brauer unterliegt in der Hauptbeschäftigung der Versicherungspflicht. Eine Zusammenrechnung der geringfügig entlohten Beschäftigung mit der versicherungspflichtigen (Haupt-) Beschäftigung erfolgt nicht, weil das Arbeitsentgelt 538 Euro nicht übersteigt. Die Beschäftigung in der Bäckerei bleibt somit als geringfügig entlohnte Beschäftigung in der Kranken-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung versicherungsfrei. In der Rentenversicherung besteht auch bei dieser Beschäftigung Versicherungspflicht, allerdings besteht die Möglichkeit der Befreiung von der Versicherungspflicht. In diesem Fall erwirbt Herr Brauer jedoch geringere Rentenansprüchen.

Weil der Arbeitgeber für das Arbeitsentgelt der geringfügig entlohten Beschäftigung gemäß § 8 Absatz 1 Nr. 1 SGB IV die Rentenversicherungsbeiträge gemäß § 168 Absatz 1 Nr. 1b SGB VI zu entrichten hat, kann er die Lohnsteuer einschließlich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer mit dem einheitlichen Pauschsteuersatz von 2 % des Arbeitsentgelts oder nach den Lohnsteuerabzugsmerkmalen von Herrn Brauer erheben.

Beispiel 5:

Wie Beispiel 4, aber Herr Brauer nimmt eine weitere geringfügig entlohnte Beschäftigung als Austräger von Wochenblättern mit einem monatlichen Arbeitsentgelt von 100 Euro auf.



Herr Brauer unterliegt in der Hauptbeschäftigung der Versicherungspflicht. Eine Zusammenrechnung der ersten geringfügig entlohten Beschäftigung mit der versicherungspflichtigen (Haupt) Beschäftigung findet nicht statt, weil das Arbeitsentgelt 538 Euro nicht übersteigt. Die Beschäftigung in der Bäckerei bleibt somit als geringfügig entlohnte Beschäftigung in der Kranken-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung versicherungsfrei. In der Rentenversicherung besteht weiterhin Versicherungspflicht, allerdings besteht die Möglichkeit der Befreiung von der Versicherungspflicht (siehe Beispiel 4). In diesem Fall erwirbt Herr Brauer jedoch geringere Rentenanswartschaften.

Die weitere geringfügig entlohnte Beschäftigung als Zeitungsausträger wird jedoch mit der versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung zusammengerechnet und unterliegt der Sozialversicherungspflicht. Dies gilt jedoch nicht für die Arbeitslosenversicherung, da in diesem Versicherungszweig geringfügig entlohnte Beschäftigungen nur zusammengerechnet werden, wenn dadurch Versicherungspflicht begründet wird. Da Herr Bauer bereits eine versicherungspflichtige Hauptbeschäftigung ausübt, kommt eine Zusammenrechnung hier nicht in Betracht. Im Übrigen ergeben sich für den zweiten Nebenverdienst, in dem auch keine Befreiungsmöglichkeit in der Rentenversicherung besteht, folgende Beiträge:

Entgelt als Zeitungsausträger	100,00 Euro
Beitrag zur Rentenversicherung (18,6 %)	
Arbeitgeberanteil (9,3 %)	9,30 Euro
Arbeitnehmeranteil (9,3 %)	9,30 Euro
Beitrag zur Krankenversicherung (14,6 % zzgl. des kassenindividuellen Zusatzbeitrags)	
Arbeitgeberanteil (7,3 %)	7,30 Euro
Arbeitnehmeranteil (7,3 %)	7,30 Euro
Beitrag zur Pflegeversicherung (3,4 %)	
Arbeitgeberanteil (1,7 %)	1,70 Euro
Arbeitnehmeranteil (1,7 %)	1,70 Euro
(ggf. ist vom Arbeitnehmer ein Zuschlag für Kinderlose in Höhe von 0,6 % zu zahlen)	(0,60 Euro)

Für die weitere Tätigkeit als Zeitungsausträger, die zwar grundsätzlich eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ist, für die aber wegen der Zusammenrechnung mit der Hauptbeschäftigung in der Rentenversicherung nicht der Beitragssatz von 15 % gilt, kann der Arbeitgeber die Lohnsteuer nicht mit dem einheitlichen Pauschsteuersatz von 2 % erheben. Er muss zwischen der Lohnsteuerpauschalierung mit 20 % des Arbeitsentgelts (zuzüglich Solidaritätszuschlag in Höhe von 5,5 % der Lohnsteuer und ggf. Kirchensteuer nach der jeweiligen Landesregelung) oder dem Lohnsteuerabzug nach den Lohnsteuerabzugsmerkmalen von Herrn Brauer wählen.

Beispiel 6:

Nebenbeschäftigung von Beamten und Pensionären

Hildegard Richter ist im Hauptberuf Verwaltungsbeamtin. Nach Feierabend erledigt sie die Personalbuchhaltung für einen Handwerksbetrieb. Ihr Monatsverdienst aus dieser Nebentätigkeit beträgt 538 Euro.

Es ergeben sich folgende Abgaben:

Entgelt	538,00 Euro
Beitrag des Arbeitgebers zur Rentenversicherung (15 %)	80,70 Euro
Beitrag der Arbeitnehmerin zur Rentenversicherung (3,6 %)	19,37 Euro
Steuer (2 %)	10,76 Euro

Frau Richter hat einen Beitragsanteil von 3,6 % ihres Entgelts (19,37 Euro) aus der Nebenbeschäftigung an die Rentenversicherung zu tragen. Dadurch erwirbt sie Ansprüche auf das gesamte Leistungsspektrum der gesetzlichen Rentenversicherung. Zur Krankenversicherung ist kein Pauschalbeitrag zu entrichten, weil Frau Richter nicht gesetzlich krankenversichert ist. Sie kann sich auf Antrag von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung befreien lassen. In diesem Fall erwirbt sie jedoch geringere Rentenanwartschaften.

Weil der Arbeitgeber für das Arbeitsentgelt der geringfügig entlohnnten Beschäftigung gemäß § 8 Absatz 1 Nr. 1 SGB IV die pauschalen Rentenversicherungsbeiträge zu entrichten hat, kann er die Lohnsteuer einschließlich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer mit dem einheitlichen Pauschsteuersatz von 2 % des Arbeitsentgelts oder nach den Lohnsteuerabzugsmerkmalen von Frau Richter erheben.

Beispiel 7:

Nebenbeschäftigung von Selbständigen

Fritz Dunkel betreibt als Selbständiger einen Zeitungskiosk. Er ist privat krankenversichert. Nebenbei betreut er das Anwesen, in dem er seine Geschäftsräume angemietet hat. Für diese Nebenbeschäftigung zahlt ihm der Hauseigentümer monatlich 100 Euro.



Es ergeben sich folgende Abgaben:

Entgelt	100,00 Euro
Mindestbeitrags- bemessungsgrundlage	175,00 Euro
Beitrag des Arbeitgebers zur Rentenversicherung (15 % vom Arbeitsentgelt)	15,00 Euro
Gesamtbeitrag zur Renten- versicherung 18,6 % von 175 EUR	32,55 EUR
Beitrag des Arbeitnehmers (32,55 EUR - 15 EUR)	17,55 EUR

Der Rentenversicherungsbeitrag des Arbeitnehmers wird ausgehend von der Mindestbeitragsbemessungsgrundlage in Höhe von 175 EUR monatlich berechnet. Herr Dunkel hat die Möglichkeit, sich von der Rentenversicherungspflicht befreien zu lassen. In diesem Fall zahlt lediglich der Arbeitgeber seine Beitragsanteile zur Rentenversicherung in Höhe von 15 %, außerdem erwirbt Fritz Dunkel geringere Rentenanwartschaften.

Weil der Arbeitgeber Beiträge für eine geringfügig entlohnte Beschäftigung in Höhe von 15 % zur Rentenversicherung zahlt, kann er die Lohnsteuer einschließlich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer mit dem einheitlichen Pauschsteuersatz von 2 % des Arbeitsentgelts oder nach den Lohnsteuerabzugsmerkmalen von Herrn Dunkel erheben.

Beispiel 8:

Geringfügig beschäftigte Rentner, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind

Die 67-jährige Maria Weiß bezieht eine Altersvollrente, ist in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert und beaufsichtigt an zwei Tagen in der Woche die Kinder der Familie Neugebauer bei der Erledigung ihrer Schulaufgaben. Sie erhält ein monatliches Entgelt von 240 Euro.



Es ergeben sich folgende Abgaben:

Entgelt	240,00 Euro
Pauschalbeitrag des Arbeitgebers zur Rentenversicherung (5 %)	12,00 Euro
Pauschalbeitrag des Arbeitgebers zur Krankenversicherung (5 %)	12,00 Euro

Frau Weiß ist aufgrund ihres Altersvollrentenbezugs nach Erreichen der Regelaltersgrenze versicherungsfrei in der Rentenversicherung. Es fallen daher nur Arbeitgeberbeiträge an.

Weil der Arbeitgeber für das Arbeitsentgelt der geringfügig entlohten Beschäftigung im Privathaushalt (§ 8a SGB IV) die pauschalen Rentenversicherungsbeiträge zu entrichten hat, kann er die Lohnsteuer einschließlich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer mit dem einheitlichen Pauschsteuersatz von 2 % des Arbeitsentgelts oder nach den Lohnsteuerabzugsmerkmalen von Frau Weiß erheben.

Beispiel 9:

Geringfügig entlohnt beschäftigte Arbeitslose, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind



Der Bauarbeiter Ferdinand Bott ist arbeitslos geworden. Nun pflegt er im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung im Privathaushalt Haus und Garten eines Bekannten. Dafür erhält er ein monatliches Entgelt von 538 Euro.

Variante A

Es ergeben sich folgende Abgaben:

Entgelt	538,00 Euro
Beitrag des Arbeitgebers zur Rentenversicherung (5 %)	26,90 Euro
Beitrag des Arbeitnehmers zur Rentenversicherung (13,6 %)	73,17 Euro
Pauschalbeitrag des Arbeitgebers zur Krankenversicherung (5 %)	26,90 Euro

Variante B

**Bei Befreiung von der Rentenversicherungspflicht
fallen folgende Beiträge an:**

Entgelt	538 Euro
Pauschalbeitrag des Arbeitgebers zur Rentenversicherung (5 %)	26,90 Euro
Pauschalbeitrag des Arbeitgebers zur Krankenversicherung (5 %)	26,90 Euro

Weil der Arbeitgeber für das Arbeitsentgelt der geringfügig entlohnnten Beschäftigung gemäß § 8a in Verbindung mit § 8 Absatz 1 Nr. 1 SGB IV in beiden Varianten Rentenversicherungsbeiträge für geringfügig entlohnt Beschäftigte (nach § 168 Absatz 1 Nr. 1c SGB VI) zu entrichten hat, kann er in die Lohnsteuer einschließlich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer mit dem einheitlichen Pauschsteuersatz von 2 % des Arbeitsentgelts oder nach den Lohnsteuerabzugsmerkmalen von Herrn Bott erheben.

Da Herr Bott arbeitslos ist, ist er verpflichtet, den zeitlichen Umfang seiner geringfügigen Beschäftigung sowie die Höhe des daraus erzielten Entgeltes seiner zuständigen Arbeitsagentur zu melden. Diese prüft anschließend das weitere Vorliegen von Arbeitslosigkeit sowie eine eventuelle Anrechnung dieses Nebeneinkommens auf das Arbeitslosengeld. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, eine Nebeneinkommensbescheinigung zu erstellen (§ 313 SGB III).

Beispiel 10:

Geringfügig entlohnte Beschäftigung und Freibetrag nach § 3 Nr. 26 EStG (sog. Übungsleiterfreibetrag)



Eine familienversicherte Hausfrau übt im Rahmen einer abhängigen Beschäftigung bei einer öffentlich-rechtlichen oder als gemeinnützig anerkannten privaten Schule nebenberuflich eine Lehrtätigkeit aus. Sie erhält ein monatliches Arbeitsentgelt von 670 Euro und hat bei ihrem Arbeitgeber einen Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht hinterlegt, dem die Minijob-Zentrale nicht widersprochen hat. Für die nebenberufliche Lehrtätigkeit kommt ein jährlicher Freibetrag von höchstens 3.000 Euro in Betracht (§ 3 Nr. 26 EStG). Die Lehrerin hat beim Arbeitgeber schriftlich beantragt, von dem steuerfreien Jahresbetrag monatlich 150 Euro zu berücksichtigen, sodass das beitrags- und steuerpflichtige Arbeitsentgelt monatlich 538 Euro nicht übersteigt.

Weil der Arbeitgeber für das Arbeitsentgelt der geringfügig entlohten Beschäftigung gem. § 8 Absatz 1 Nr. 1 SGB IV die pauschalen Rentenversicherungsbeiträge zu entrichten hat (da sie von der Rentenversicherungspflicht befreit ist, fallen nur pauschale Beiträge in Höhe von 15 % für den Arbeitgeber an), kann er die Lohnsteuer einschließlich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer mit dem einheitlichen Pauschsteuersatz von 2 % des Arbeitsentgelts oder nach den Lohnsteuerabzugsmerkmalen der Arbeitnehmerin erheben.

Beispiel 11:

Kurzfristige Beschäftigung

Die Hausfrau Gabi Klein ist familienversichert und arbeitet als Raumpflegerin befristet



bei Familie Assmann vom 02.05. bis zum 18.06. (Sechs-Tage-Woche)	48 Kalendertage
gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von	700,00 Euro
bei Familie Bauer vom 02.05. bis zum 03.08.	94 Kalendertage
gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von	538,00 Euro

Die Beschäftigung bei Familie Assmann ist wegen ihrer Dauer und die Beschäftigung bei Familie Bauer wegen der Höhe des monatlichen Arbeitsentgelts geringfügig. Frau Klein ist in der Beschäftigung bei Familie Assmann versicherungsfrei in der Renten-, Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung; in der Beschäftigung bei Familie Bauer hingegen nur in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. Sie hat für die Beschäftigung bei Familie Bauer Beiträge zur Rentenversicherung zu zahlen, wenn sie keinen Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht gestellt hat. Im Falle der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht würde sie für die Beschäftigung bei Familie Bauer jedoch geringere Rentenansprüche erwerben.

Eine Zusammenrechnung der beiden Beschäftigungen wird nicht vorgenommen, da es sich bei der Beschäftigung bei Familie Assmann um eine kurzfristige Beschäftigung und bei der Beschäftigung bei Familie Bauer um eine geringfügig entlohnte Beschäftigung im Privathaushalt handelt.

Entgelt bei Familie Assmann	700 Euro
Es fallen keine Beiträge zur Renten-, Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung an.	
Entgelt bei Familie Bauer	538 Euro
Beitrag des Arbeitgebers zur Rentenversicherung (5 %)	26,90 Euro
Beitrag der Arbeitnehmerin zur Rentenversicherung (13,6 %)	73,17 Euro
Pauschalbeitrag des Arbeitgebers zur Krankenversicherung (5 %)	26,90 Euro

Für das Arbeitsentgelt kurzfristiger Beschäftigungen gemäß § 8 Absatz 1 Nr. 2 SGB IV kann die Lohnsteuer weder mit der einheitlichen Pauschsteuer von 2 % noch mit dem Pauschsteuersatz in Höhe von 20 % des Arbeitsentgelts erhoben werden. Auch die Pauschalierung der Lohnsteuer nach § 40a Absatz 1 EStG (kurzfristige Beschäftigung bis zu 18 zusammenhängenden Arbeitstagen) mit dem Steuersatz von 25 % ist nicht möglich. Deshalb hat der Arbeitgeber die Lohnsteuer nach den Lohnsteuerabzugsmerkmalen von Frau Klein zu erheben.

Für die geringfügige Beschäftigung im Privathaushalt bei Familie Bauer werden die entsprechenden Rentenversicherungsbeiträge für eine geringfügig entlohnte Beschäftigte nach § 168 Absatz 1 Nr. 1c SGB VI abgeführt. Folglich kann Familie Bauer die Lohnsteuer mit dem einheitlichen Pauschsteuersatz von 2 % des Arbeitsentgelts oder nach den Lohnsteuerabzugsmerkmalen von Frau Klein erheben.

Errechnung des Bemessungsentgelts und des individuellen Arbeitnehmerbeitrages im Übergangsbereich

Bezüglich der Errechnung des Bemessungsentgelts und des individuellen Arbeitnehmerbeitrages im Übergangsbereich wird auf die Übergangsbereichsrechner auf den Internetseiten der Sozialversicherungsträger verwiesen. Diesen finden Sie u. a. auf der Homepage der Deutschen Rentenversicherung <http://www.deutsche-rentenversicherung.de>





Service

Bürgertelefon | Impressum

Bürgertelefon

Montag bis Donnerstag von 8 bis 17 Uhr
Freitag von 8 bis 12 Uhr

Sie fragen – wir antworten

Rente: **030 221 911 001**

Unfallversicherung: **030 221 911 002**

Arbeitslosenversicherung/Bürgergeld/
Bildungspaket: **030 221 911 003**

Arbeitsrecht: **030 221 911 004**

Teilzeit, Altersteilzeit, Minijobs: **030 221 911 005**

Infos für Menschen mit Behinderungen: **030 221 911 006**

Europäischer Sozialfonds/Soziales Europa: **030 221 911 007**

Informationen zum Mindestlohn: **030 60 28 00 28**

Service für hörbeeinträchtigte und gehörlose Menschen:

info.gehoerlos@bmas.bund.de

Gebärdentelefon: www.gebaerdentelefon.de/bmas

Impressum

Herausgeber:

Bundesministerium für Arbeit und Soziales,
Referat Information, Monitoring, Bürgerservice
53107 Bonn

Stand: Januar 2024



Wenn Sie Bestellungen aufgeben möchten:

Best.-Nr.: A 630
Telefon: 030 18 272 272 1
Telefax: 030 18 10 272 272 1
Schriftlich: Publikationsversand der Bundesregierung
Postfach 48 10 09
18132 Rostock
E-Mail: publikationen@bundesregierung.de
Internet: <http://www.bmas.de/broschüren>



Hier abonnieren Sie die Newsletter des BMAS:

www.bmas.de/DE/Service/Newsletter/newsletter-node

Service für hörbeeinträchtigte und gehörlose Menschen:

E-Mail: info.gehoerlos@bmas.bund.de

Gebärdentelefon: www.gebaerdentelefon.de/bmas

Satz/Layout: Grafischer Bereich des BMAS, Bonn

Fotos: Colourbox.de (Seite 10/11); iStock.com (Titelbild:

Stadtrate, Seite 14: Lohthar Drechsel, Seite 20: Fertnig,

Seite 32: MireXa, Seite 38: Daisy-Daisy,

Seite 58/59: RossHelen, Seite 70/71: GeorgiNutsov)

Druck: Hausdruckerei BMAS, Bonn

Wenn Sie aus dieser Publikation zitieren wollen, dann bitte mit genauer Angabe des Herausgebers, des Titels und des Stands der Veröffentlichung.