

Merkblatt zur Sozialversicherungspflicht Allgemeine Hinweise für geringfügig Beschäftigte

Mit Wirkung vom **01.10.2022** hat der Gesetzgeber die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung der geringfügigen Beschäftigungen erneut geändert. Die Geringfügigkeitsgrenze ist seitdem dynamisch und folgt dem Mindestlohn (Formel: $(130 \times \text{Mindestlohn}) / 3$).

Geringfügigkeitsgrenze

01.10.2022 bis 31.12.2023	520,00 €
01.01.2024 bis 31.12.2024	538,00 €
01.01.2025 bis 31.12.2025	556,00 €
ab 01.01.2026	603,00 €

Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse sind nach den folgenden drei Kriterien zu unterscheiden:

1. **geringfügig entlohnte Alleinbeschäftigung mit einem regelmäßigen monatlichen Entgelt bis zur Geringfügigkeitsgrenze und mehreren geringfügig entlohten Beschäftigungen nebeneinander mit einem Gesamtentgelt bis zur Geringfügigkeitsgrenze,**
2. **geringfügig entlohnte Nebenbeschäftigung/en mit einem Entgelt bis zur Geringfügigkeitsgrenze neben einem sozialversicherungspflichtigen Haupterwerb (Hauptbeschäftigung) sowie mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen nebeneinander mit einem Gesamtentgelt über der Geringfügigkeitsgrenze**
3. **kurzfristige (zeitgeringfügige) Beschäftigung.**

1. Geringfügig entlohnte Alleinbeschäftigung und mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen nebeneinander mit einem Entgelt von insgesamt bis zur Geringfügigkeitsgrenze

Eine **alleinige** geringfügig entlohnte Beschäftigung (als einziges Beschäftigungsverhältnis) ist sozialversicherungsfrei bis auf die (neue) grundsätzliche Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung. Mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen mit einem Gesamtentgelt von bis zur Geringfügigkeitsgrenze sind ebenfalls sozialversicherungsfrei bis auf die Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung. Für einen Beschäftigten, dessen Arbeitsentgelt aus einer alleinigen oder aus mehreren geringfügig entlohten Beschäftigungen, die nebeneinander ausgeübt werden, insgesamt (zusammengerechnet) regelmäßig die Geringfügigkeitsgrenze im Monat nicht übersteigt, muss der Arbeitgeber (z. B. Land Niedersachsen) grundsätzlich einen Pauschalbeitrag von insgesamt 28 % abführen; und zwar generell 13 % des Arbeitsentgelts für die gesetzliche Krankenversicherung, 15 % für die gesetzliche Rentenversicherung. Die Abführung der Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung durch den Arbeitgeber erfolgt einheitlich an die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft Bahn See / KBS (Minijobzentrale).

Bei Rentenversicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung muss der Arbeitgeber auch die Aufstockungsbeträge des Arbeitnehmers zur gesetzlichen Rentenversicherung an die Minijobzentrale abführen.

In der Krankenversicherung werden auf Grund dieser Beitragszahlung keine Leistungsansprüche begründet, in der Rentenversicherung hingegen **Anwartschaften auf die Altersrente** erworben.

Die geringfügig entlohnten Beschäftigten müssen eine **Aufstockung des pauschalen Rentenversicherungsbeitrages** von 15 % auf zurzeit - ab 01.01.2018 - **18,6 %** leisten (Beschäftigtenanteil – Eigenbeitrag - hiernach zurzeit grundsätzlich **3,6 %**).*

Dadurch erwerben sie einen Anspruch auf das volle Leistungsspektrum der gesetzlichen Rentenversicherung (Anspruch auf Rehabilitation, Berufs- und Erwerbsunfähigkeitsrente bzw. Erwerbsminderungsrente, vorgezogene Altersrente, Rentenberechnung nach Mindesteinkommen) sowie den grundsätzlichen Anspruch auf die gesetzliche Förderung einer Riesterreente.

Die geringfügig Beschäftigten können sich **auf Antrag** von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreien lassen. Dann tritt Versicherungsfreiheit ein, sofern die Knappschaft Bahn See zustimmt.

Eine mögliche Befreiung von der Rentenversicherungspflicht, die beim Arbeitgeber **schriftlich** zu beantragen ist, *gilt für die gesamte Dauer der Beschäftigung* und kann nicht widerrufen werden. Bei mehreren geringfügig entlohnerten Beschäftigungen kann die Befreiung nur **einheitlich** für alle Beschäftigungen beantragt werden. Der gegenüber einem Arbeitgeber abgegebene Befreiungsantrag wirkt für alle Arbeitgeber. Arbeitnehmende sollten möglichst zeitnah alle weiteren Arbeitgeber über die Befreiung informieren. Die KBS (Minijobzentrale) informiert in derartigen Fällen die weiteren beteiligten Arbeitgeber über den Beginn der Befreiung.

Bezieher/innen einer Altersvollrente oder einer Versorgung nach Erreichen einer Altersgrenze u. ä. Beschäftigte, die einer geringfügig entlohnerten Beschäftigung nachgehen, sind grundsätzlich **nicht** rentenversicherungspflichtig. Für sie hat der Arbeitgeber insoweit nur die Pauschalbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung zu entrichten. - Die vorgenannten Beschäftigten können sich jedoch seit 2017 mit schriftlicher Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber auf die RV-Freiheit verzichten. Dann müssen sie einen RV-Eigenbeitrag leisten (Aufstockung zurzeit - Stand 2018 - 3,6 %).**

Hat sich ein Beschäftigter in seinem laufenden Minijob in der Vergangenheit (vor dem Renten- / Versorgungsbezug) von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen, kann er auch ab 2017 keine Pflichtbeiträge bzw. Aufstockungsbeiträge zur Rentenversicherung zahlen. Er darf nämlich in diesem Fall ab 1. Januar 2017 in dem laufenden Minijob nicht auf die RV-Freiheit verzichten.

***Für die Beitragsberechnung zur gesetzlichen Rentenversicherung (RV) ist bei Rentenversicherungspflicht von einem **Mindestentgelt von 175,00 Euro** auszugehen. Beträgt das sozialversicherungspflichtige Entgelt weniger als 175,00 Euro, leistet der Arbeitgeber lediglich 15 % dieses (geringeren) Entgelts als Arbeitgeberanteil zur RV (Pauschalbeitrag). Den jeweiligen Differenzbetrag zum vollen RV-Beitrag auf das Mindestentgelt (voller Mindestbeitrag zurzeit (Stand 2018) 18,6 % von 175,00 Euro = 32,55 Euro) muss der Beschäftigte als Aufstockungsbetrag (Beschäftigten- bzw. Arbeitnehmeranteil) allein tragen. Der Beschäftigte wird bei derartigen niedrigen Entgelten mit einem höheren Beschäftigtenanteil (höhere RV-Aufstockung) als den o. g. üblichen 3,6 % belastet.

Im Falle eines Vertragsverhältnisses mit einer privaten Krankenversicherung (Beispiel: Ehegatte ist Beamter oder das Arbeitsentgelt des Ehegatten liegt über der Jahresarbeitsentgeltgrenze, und er/sie entschloss sich nicht für eine freiwillige Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenkasse sondern für eine private Krankenversicherung), ist vom Arbeitgeber kein Krankenversicherungsbeitrag abzuführen. Sofern Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung besteht - ggf. auch im Rahmen einer **Familienversicherung** oder auch aufgrund der besonderen Versicherungspflicht für (bisher) Nichtversicherte nach § 5 Abs. 1 Nr. 13 SGB V – muss der Arbeitgeber Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung entrichten (siehe oben).

Der pauschale Rentenversicherungsbeitrag bleibt hiervon unberührt.

2. Geringfügige Beschäftigung(en) neben Hauptbeschäftigung oder mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen nebeneinander

Bei der Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge werden grundsätzlich alle Beschäftigungsverhältnisse zusammengefasst. Üben Arbeitnehmende **bei demselben Arbeitgeber** gleichzeitig mehrere Beschäftigungen aus, ist sozialversicherungsrechtlich stets von nur **einem** Beschäftigungsverhältnis auszugehen (Folgen: Zusammenfassung bzw. Zusammenrechnung der Entgelte und grundsätzlich einheitliche Beurteilung der Sozialversicherungspflicht / SV-Pflicht).

Besteht neben einem versicherungspflichtigen Haupterwerb (bei einem Arbeitgeber) ein geringfügig entlohntes Beschäftigungsverhältnis oder bestehen mehrere geringfügig entlohnte Nebenbeschäftigungen (bei einem **anderen** Arbeitgeber), ist die **erste** oder die einzige geringfügig entlohnte Beschäftigung **nicht** mit der versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung (ggf. auch Teilzeitbeschäftigung, ggf. auch „Gleitzonebeschäftigung“) zusammenzurechnen. Die erste bzw. die einzige geringfügig entlohnte Nebenbeschäftigung (bei einem anderen Arbeitgeber) bleibt dadurch stets sozialversicherungsfrei – bis auf die grundsätzlich bestehende Rentenversicherungspflicht - (Folge: Abführung der vorgeschriebenen Pauschalbeiträge des Arbeitgebers und der Aufstockungsbeträge des Arbeitnehmers sowie in der Regel individuelle Besteuerung durch den Arbeitnehmer über das Lohnsteuerabzugsverfahren).

Gehen Arbeitnehmende neben einer Hauptbeschäftigung (voll sozialversicherungspflichtig) weiteren, allein betrachtet, geringfügigen Beschäftigungen nach, so wird infolge der Zusammenrechnung nur das Arbeitsentgelt aus einer zweiten und ggf. weiteren geringfügigen Beschäftigung in die Beitragspflicht der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung einbezogen.

In der **Arbeitslosenversicherung** besteht in diesen Fällen grundsätzlich **Versicherungsfreiheit** für die geringfügig entlohnte/n Beschäftigung/en (bei anderen Arbeitgebern). Hier erfolgt keine Zusammenrechnung mit der versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung. Die Versicherungsfreiheit besteht in derartigen Fällen in der Arbeitslosenversicherung auch, wenn die Summe der Entgelte aus der zweiten und dritten und ggf. weiteren geringfügig entlohnerten (Neben-) Beschäftigungen die Geringfügigkeitsgrenze überschreitet.

Führt die Zusammenrechnung der Arbeitsentgelte aus Haupt- und Nebenbeschäftigungen (soweit zulässig) zu einer Überschreitung der Jahresarbeitsentgelt- / Versicherungspflichtgrenze/n in der Krankenversicherung, so tritt mit Ablauf des Kalenderjahres, in dem erstmalig die maßgebliche Jahresarbeitsentgeltgrenze überschritten wird, Versicherungsfreiheit in der **Krankenversicherung** ein (wenn auch die maßgebliche Versicherungspflichtgrenze des Folgejahres überschritten ist).

3. Kurzfristige („zeitgeringfügige“) Beschäftigung:

Für einen Arbeitnehmer brauchen unabhängig vom Entgelt keine Sozialversicherungsbeiträge abgeführt zu werden, wenn das Beschäftigungsverhältnis auf längstens **drei** Monate oder **70** Arbeitstage im Kalenderjahr begrenzt ist.

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt jedoch **nicht** vor, wenn ein **Dauerarbeitsvertrag** oder ein Rahmenarbeitsvertrag über eine „regelmäßige“ Beschäftigung von mehr als 12 Monaten Dauer besteht oder ein regelmäßig wiederkehrendes Arbeitsverhältnis vorliegt und die Zeitdauer von **70** Arbeitstagen im Laufe eines Kalenderjahres nicht überschritten wird. In diesen Fällen ist allerdings zu prüfen, ob die Beschäftigung die Voraussetzungen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung erfüllt sind.

Kurzfristige Beschäftigungen und geringfügig entlohnte Beschäftigungen sind für die Beurteilung der Sozialversicherungspflicht **nicht** zusammenzurechnen.

Eine kurzfristige Beschäftigung erfüllt dann nicht mehr die Voraussetzungen einer zeitgeringfügigen Beschäftigung, wenn sie **berufsmäßig** ausgeübt wird.

Eine Beschäftigung wird dann **berufsmäßig** ausgeübt, wenn sie für Beschäftigte nicht von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist. Kurzfristige Beschäftigungen gelten dann als **nicht berufsmäßig**, wenn sie von Personen ausgeübt werden, die nach ihrer Lebensstellung keine Sozialversicherungspflicht begründende Beschäftigung ausüben (z.B. Schüler/innen, Rentner/innen sowie Hausfrauen bzw. Hausmänner). Beschäftigungen, die nur **gelegentlich** (z. B. zwischen Abitur und Studium, auch wenn das Studium durch Wehr- oder Zivildienst hinausgeschoben wird) ausgeübt werden, sind grundsätzlich als **nicht berufsmäßig** anzusehen. Geringfügig entlohnte Beschäftigungen gelten grundsätzlich **nicht** als berufsmäßig.

Beschäftigungen von **Beziehern von Leistungen nach dem SGB III und auch nach dem SGB II („Bürgergeld – Empfänger“)** gelten grundsätzlich als **berufsmäßig** und sind damit grundsätzlich sozialversicherungspflichtig, soweit sie nicht geringfügig entlohnt sind und es sich nicht um sogenannte „Ein-Euro-Jobs“ handelt. **Dasselbe gilt auch für mehr als geringfügig entlohnte Beschäftigungen von Sozialhilfeempfängern.**

Beschäftigungen von **Arbeitslosen**, die bei der Agentur für Arbeit oder einem Jobcenter als **Arbeitssuchende** - für eine mehr als geringfügige Beschäftigung - **gemeldet** sind, gelten grundsätzlich auch ohne Leistungsbezug als **berufsmäßig** sind sozialversicherungspflichtig, sofern sie nicht geringfügig entlohnt sind.

Beschäftigungen, die **während der Elternzeit** oder während einer **Beurlaubung ohne Bezüge bzw. ohne Entgelt** ausgeübt werden, gelten ebenfalls als **berufsmäßig**.

Allgemeine Hinweise zum Steuerrecht

Die bisherige mögliche (besondere) Steuerfreiheit im Steuerabzugsverfahren für geringfügig entlohnte Beschäftigungen nach § 3 Nr. 39 EStG (über die sogenannte Freistellungsbescheinigung vom Finanzamt) ist bereits zum 1. April 2003 weggefallen. Auch geringfügig entlohnte Beschäftigungen sind somit seit dem 01.04.2003 **generell steuerpflichtig**.

Bei familiengerechter Besteuerung ist es jedoch wahrscheinlich, dass die Bezüge dem Grunde nach zwar steuerpflichtig sind, auf Grund der Höhe der Bezüge jedoch tatsächlich kein Steuerabzug erfolgt. Das ist grundsätzlich bei den **Steuerklassen I bis IV** der Fall.

Das Entgelt aus einer geringfügig entlohnenden Beschäftigung als Arbeitnehmer / Arbeitnehmerin ist **grundsätzlich individuell zu versteuern** (Steuerabzug vom Arbeitslohn).

Mit der Einführung der Elektronischen LohnSteuerAbzugsMerkmale (ELStAM) wurde ab dem 1. Januar 2013 die Lohnsteuerkarte aus Papier bundesweit durch ein elektronisches Verfahren ersetzt. Bei den ELStAM handelt es sich um die Angaben, die bislang auf der Vorderseite der Lohnsteuerkarte eingetragen waren (z. B. Steuerklasse, Zahl der Kinderfreibeträge, Freibetrag, Kirchensteuermerkmal).

Damit der Arbeitgeber auch schon vor Erhalt der Anmeldebestätigung der ELStAM-Datenbank die Versteuerung korrekt vornehmen kann, sind (ab 2014) eine schriftliche Erklärung des Arbeitnehmers, ob es sich um das erste Arbeitsverhältnis (Hauptbeschäftigung) handelt, sein Geburtsdatum sowie die Angabe der Steueridentifikationsnummer (Steuer-ID), der Steuerklasse und der Steuerfreibeträge erforderlich.

Es besteht die **Möglichkeit**, eine **Nebenabrede zur Pauschalversteuerung** in den Arbeitsvertrag aufnehmen zu lassen (ggf. Änderungsvertrag). Diese Nebenabrede beinhaltet die Erhebung / Abführung der einheitlichen Pauschalsteuer (2 %) durch den Arbeitgeber bzw. das NLBV und die Einverständniserklärung, dass diese Pauschalsteuer durch Abzug von den Brutto-Bezügen gem. § 40 Abs. 3 EStG auf Sie als Arbeitnehmer / in **übergewälzt** wird. Die Rückkehr zur individuellen Versteuerung ist jederzeit auf Antrag möglich. Das Land Niedersachsen und grundsätzlich auch die Stiftungshochschulen machen jedoch von der Möglichkeit der Pauschalversteuerung durch den Arbeitgeber grundsätzlich keinen Gebrauch.

Bei Vorlage einer Nebenabrede zum Arbeitsvertrag hinsichtlich der Pauschalversteuerung, wird die einheitliche Pauschalsteuer für geringfügig entlohnte Beschäftigungen vom NLBV an die DRV Knappschaft - Bahn - See / Minijobzentrale Essen abgeführt.

Da keine Erstattung der Pauschalsteuer im Rahmen der Einkommenssteuererklärung zulässig ist, sollten Sie Ihrer Personalstelle umgehend mitteilen, wenn sich die Voraussetzungen für die Nebenabrede geändert haben, d. h. bei Änderungen Ihrer Steuerklasse, die dazu führen, dass die individuelle Steuerlast geringer als die einheitliche Pauschalsteuer ist, sollten Sie die Nebenabrede ggf. aufkündigen.

Die einheitliche Pauschalsteuer in Höhe von 2 % kommt nur in Betracht, wenn es sich um ein geringfügig entlohntes Beschäftigungsverhältnis handelt, und vom Arbeitgeber bzw. vom NLBV Pauschalbeiträge des Arbeitgebers zur gesetzlichen Rentenversicherung an die Deutsche Rentenversicherung (DRV) Knappschaft - Bahn - See / Minijobzentrale Essen abgeführt werden.

Eine kurzfristige („zeitgeringfügige“) Beschäftigung ist immer **individuell** zu versteuern.