GKV-SPITZENVERBAND, BERLIN

DEUTSCHE RENTENVERSICHERUNG BUND, BERLIN

DEUTSCHE RENTENVERSICHERUNG KNAPPSCHAFT-BAHN-SEE, BOCHUM

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT, NÜRNBERG

---

5. Januar 2026

Richtlinien für die versicherungsrechtliche Beurteilung von geringfügigen Beschäftigungen (Geringfügigkeits-Richtlinien)

Die Geringfügigkeits-Richtlinien beschreiben die zwei Arten der geringfügigen Beschäftigung. Hierbei handelt es sich um die geringfügig entlohnte Beschäftigung, die wegen der geringen Höhe des Arbeitsentgelts und die kurzfristige Beschäftigung, die aufgrund ihrer kurzen Dauer geringfügig ist.

Die für geringfügig entlohnte Beschäftigungen maßgebende monatliche Arbeitsentgeltgrenze, die sogenannte Geringfügigkeitsgrenze, entwickelt sich dynamisch und orientiert sich an der Höhe des gesetzlichen Mindestlohns.

Für den Bereich der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung werden geringfügig entlohnte Beschäftigungen und nicht geringfügige Beschäftigungen zusammengerechnet. Hierbei wird allerdings eine geringfügig entlohnte Beschäftigung von der Zusammenrechnung ausgenommen. Für den Bereich der Arbeitslosenversicherung werden geringfügige und nicht geringfügige Beschäftigungen nicht zusammengerechnet.

Arbeitnehmer in einer geringfügig entlohnten Beschäftigung sind grundsätzlich rentenversicherungspflichtig; das heißt, sie werden in der Rentenversicherung kraft Gesetzes an der Beitragszahlung beteiligt. Sie haben aber die Möglichkeit, gegenüber dem Arbeitgeber die Befreiung von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung zu beantragen und somit von der Zahlung ihres Beitragsanteils befreit zu werden. In der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung sind geringfügig entlohnt Beschäftigte versicherungsfrei bzw. nicht versicherungspflichtig.

Arbeitnehmer in einer kurzfristigen Beschäftigung können drei Monate oder 70 Arbeitstage bzw. ab 1. Januar 2026 bei einer Beschäftigung in einem landwirtschaftlichen Betrieb

15 Wochen oder 90 Arbeitstage beschäftigt sein und sind in allen Versicherungszweigen versicherungs- sowie beitragsfrei, sofern keine berufsmäßige Beschäftigung mit einem monatlichen Arbeitsentgelt oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze vorliegt.

Der Arbeitgeber eines geringfügig entlohnt Beschäftigten muss unter bestimmten Voraussetzungen Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung bzw. gemeinsam mit dem Arbeitnehmer Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung zahlen. Die Pauschalbeitragssätze betragen in der Krankenversicherung 13 Prozent und in der Rentenversicherung 15 Prozent des Arbeitsentgelts. Bei Zahlung von Pflichtbeiträgen zur Rentenversicherung beläuft sich der Beitragsanteil des Arbeitgebers ebenfalls auf 15 Prozent des Arbeitsentgelts. Im Falle der Zahlung von Pauschalbeiträgen oder Pflichtbeiträgen zur Rentenversicherung hat der Arbeitgeber im Übrigen die Möglichkeit, eine Pauschsteuer in Höhe von 2 Prozent zu zahlen.

Arbeitnehmer, die der Rentenversicherungspflicht unterliegen, müssen in der Regel 3,6 Prozent des Arbeitsentgelts als Eigenanteil aufbringen, also den Pauschalbeitrag des Arbeitgebers in Höhe von 15 Prozent um die Differenz zum vollen Rentenversicherungsbeitragssatz von 18,6 Prozent aufstocken.

Für geringfügig entlohnte Beschäftigungen im Privathaushalt betragen die Beitragssätze für die vom Arbeitgeber zu tragenden Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung jeweils 5 Prozent des Arbeitsentgelts. Hier beläuft sich der Eigenanteil des Arbeitnehmers bei vorliegender Rentenversicherungspflicht somit in der Regel auf 13,6 Prozent des Arbeitsentgelts.

Die Durchführung des Beitrags- und Meldeverfahrens für geringfügig Beschäftigte - einschließlich der in Privathaushalten geringfügig Beschäftigten - obliegt der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See als Träger der Rentenversicherung. Diese Aufgabe wird von der Minijob-Zentrale der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See wahrgenommen. Dies bedeutet, dass die Minijob-Zentrale die Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung einzieht. Auch die Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung für diejenigen geringfügig Beschäftigten, die der Rentenversicherungspflicht unterliegen, sind an die Minijob-Zentrale zu zahlen. Die Minijob-Zentrale erhält darüber hinaus sämtliche Meldungen für geringfügig entlohnt sowie für kurzfristig Beschäftigte. Im Übrigen führt die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See als Träger der knappschaftlichen Krankenversicherung für die Minijob-Zentrale bei allen geringfügig Beschäftigten das Verfahren zum Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen für Entgeltfort-

zahlung bei Arbeitsunfähigkeit und Mutterschaft durch, und zwar unabhängig davon, welcher Krankenkasse der geringfügig Beschäftigte angehört.

Seit der letzten Fassung der Geringfügigkeits-Richtlinien vom 14. Dezember 2023 ergeben sich folgende rechtlichen Änderungen:

- Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns ab 1. Januar 2026 auf 13,90 Euro und ab 1. Januar 2027 auf 14,60 Euro je Zeitstunde (Fünfte Mindestlohnanpassungsverordnung vom 5. November 2025, BGBl. I Nr. 268) und gleichzeitige Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze ab 1. Januar 2026 auf 603 Euro sowie ab 1. Januar 2027 auf 633 Euro (Bundesanzeiger, BAnz AT 20.11.2025 B1).

- Erweiterung der Zeitgrenzen bei einer kurzfristigen Beschäftigung in einem landwirtschaftlichen Betrieb ab 1. Januar 2026 auf 15 Wochen oder 90 Arbeitstage pro Kalenderjahr (Gesetz zur Anpassung des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze vom 22. Dezember 2025, BGBl. I Nr. 355); vgl. B 2.3.4.

- Möglichkeit der einmaligen Aufhebung der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht für zukünftige Entgeltabrechnungszeiträume auf Antrag und Dokumentation in den Entgeltunterlagen (Gesetz zur Anpassung des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze vom 22. Dezember 2025, BGBl. I Nr. 355). Diese Regelung tritt erst ab 1. Juli 2026 in Kraft; vgl. B 2.2.4.7 und F.

- Erhöhung der Übungsleiter- und der Ehrenamtspauschale nach § 3 Nrn. 26 und 26a EStG von 3.000 Euro bzw. 840 Euro auf 3.300 Euro bzw. 960 Euro für die Zeit ab 1. Januar 2026 (Steueränderungsgesetz 2025 vom 22. Dezember 2025, BGBl. I Nr. 363); vgl. B 2.2.1.6.

Die Geringfügigkeits-Richtlinien wurden insbesondere unter Berücksichtigung der vorgenannten Änderungen überarbeitet und lösen die Geringfügigkeits-Richtlinien in der Fassung vom 14. Dezember 2023 ab. Sie gelten ab 1. Januar 2026 bzw. in Bezug auf die Aufhebung der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht im Rahmen der geringfügig entlohnten Beschäftigung ab 1. Juli 2026. **Die geänderten Textpassagen wurden in Fettschrift kenntlich gemacht.**

Speziell zu den bei geringfügig Beschäftigten in Privathaushalten zu beachtenden Besonderheiten nach dem Haushaltsscheck-Verfahren haben die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung ein Gemeinsames Rundschreiben veröffentlicht.

INHALTSVERZEICHNIS

A	**Gesetzliche Grundlagen**	**9**
B	**Versicherungsrecht**	**11**
1	Allgemeines	11
2	Geringfügige Beschäftigungen	12
2.1	Einheitliches Beschäftigungsverhältnis	13
2.1.1	Beschäftigungen bei demselben Arbeitgeber	13
2.1.2	Beschäftigung und selbständige Tätigkeit bei demselben Arbeitgeber/Auftraggeber	15
2.1.3	Beschäftigungen bei verschiedenen Arbeitgebern mit besonderen Verflechtungen	16
2.1.4	Verbot privatrechtlicher Vereinbarungen zum Nachteil des Arbeitnehmers	16
2.2	Geringfügig entlohnte Beschäftigungen	17
2.2.1	Ermittlung des Arbeitsentgelts	18
2.2.1.1	Einmalige Einnahmen	20
2.2.1.2	Schwankendes Arbeitsentgelt	20
2.2.1.3	Zeitguthaben aus einer sonstigen flexiblen Arbeitszeitregelung	21
2.2.1.4	Wertguthaben aus einer Wertguthabenvereinbarung	22
2.2.1.5	Zusätzlich zum laufenden Arbeitsentgelt gewährte steuerfreie Einnahmen	23
2.2.1.6	Steuerfreie Aufwandsentschädigungen	24
2.2.1.7	Entgeltumwandlung	25
2.2.2	Zusammenrechnung mehrerer Beschäftigungen	26
2.2.2.1	Mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen	26
2.2.2.2	Geringfügig entlohnte Beschäftigungen neben nicht geringfügiger Beschäftigung	27
2.2.2.3	Geringfügig entlohnte Beschäftigungen neben freiwilligem Wehrdienst	30
2.2.2.4	Geringfügig entlohnte Beschäftigungen neben Elternzeit oder Leistungsbezug nach dem Zweiten und Dritten Buch Sozialgesetzbuch	30

2.2.2.5	Geringfügig entlohnte Beschäftigungen neben dem Bezug von Vorruhestandsgeld	31
2.2.2.6	Geringfügig entlohnte Beschäftigungen neben dem Bezug von Ausgleichsgeld nach dem FELEG	32
2.2.2.7	Geringfügig entlohnte Beschäftigungen von behinderten Menschen oder ähnlichen Personen	32
2.2.2.8	Jahresarbeitsentgeltgrenze in der Krankenversicherung	33
2.2.3	Geringfügig entlohnte Beschäftigungen in der Rentenversicherung, die vor dem 1. Januar 2013 aufgenommen wurden	33
2.2.4	Geringfügig entlohnte Beschäftigungen in der Rentenversicherung, die nach dem 31. Dezember 2012 aufgenommen wurden	34
2.2.4.1	Wirkung der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht	34
2.2.4.2	Altersrentner und Versorgungsbezieher	35
2.2.4.3	Mitglieder berufsständischer Versorgungseinrichtungen	36
2.2.4.4	Mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen	37
2.2.4.5	Ausschluss der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht	37
2.2.4.6	Nachträgliche Feststellung der unzulässigen Befreiung von der Rentenversicherungspflicht	38
2.2.4.7	**Einmalige Aufhebung der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht**	38
2.2.5	Geringfügig entlohnte Beschäftigungen in Privathaushalten	40
2.3	Kurzfristige Beschäftigungen	40
2.3.1	Drei Monate oder 70 Arbeitstage	42
2.3.2	Zusammenrechnung mehrerer kurzfristiger Beschäftigungen	42
2.3.3	Prüfung der Berufsmäßigkeit	44
2.3.3.1	Beschäftigungen, die neben einer (Haupt-)Beschäftigung bzw. vergleichbaren Tätigkeiten ausgeübt werden	45
2.3.3.2	Beschäftigungen, die nur gelegentlich ausgeübt werden	46
2.3.3.3	Beschäftigungen, die nicht nur gelegentlich ausgeübt werden	46
2.3.3.4	Kurzfristige Beschäftigungen neben Elternzeit oder unbezahltem Urlaub	47
2.3.3.5	Beschäftigungslose	47

2.3.3.6	Berücksichtigung von Zeiten im Ausland	47
2.3.4	**Besondere Zeitgrenzen für Beschäftigungen in landwirtschaftlichen Betrieben**	48
2.4	Abgrenzung der geringfügig entlohnten Beschäftigung von der kurzfristigen Beschäftigung	49
3	Überschreiten der Arbeitsentgelt- und Zeitgrenzen	50
3.1	Geringfügig entlohnte Beschäftigungen	50
3.1.1	Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze	50
3.1.2	Regelmäßiges Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze	51
3.1.3	Zulässiges gelegentliches unvorhersehbares Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze	51
3.1.4	Unzulässiges unvorhersehbares Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze	52
3.2	Kurzfristige Beschäftigungen	54
4	Besonderheiten in der Arbeitslosenversicherung	54
5	Flexible Arbeitszeitregelungen	55
5.1	Freistellungen im Rahmen sonstiger flexibler Arbeitszeitregelungen	55
5.2	Freistellungen im Rahmen von Wertguthabenvereinbarungen	56
5.3	Auswirkungen bei Freistellungen von der Arbeitsleistung von mehr als drei Monaten	58
5.4	Besondere Regelungen zum Versicherungs-, Beitrags- und Melderecht	59
6	Feststellung von Mehrfachbeschäftigungen	59
6.1	Pflichten des Arbeitgebers	59
6.2	Mitwirkungspflichten des Arbeitnehmers	60
6.3	Beginn der Versicherungspflicht	60
7	Fortbestand der Versicherungspflicht und Befreiung von der Versicherungspflicht für Übergangsfälle ab 1. April 2003	61
C	**Beitragsrecht**	**63**
1	Allgemeines	63
2	Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung	64

2.1	Versicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung	64
2.2	Versicherungsfreie oder nicht versicherungspflichtige geringfügig Beschäftigte	65
2.3	Versicherung in der landwirtschaftlichen Krankenversicherung	66
2.4	Vorgeschriebene Praktika	66
2.5	Nicht vorgeschriebene Praktika	67
2.6	Arbeitnehmer aus einem anderen EU-/EWR-Mitgliedstaat sowie der Schweiz oder dem sonstigen Ausland	67
3	Beiträge zur Rentenversicherung	69
3.1	Pauschalbeiträge zur Rentenversicherung	69
3.2	Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung	70
3.2.1	Mindestbeitragsbemessungsgrundlage	71
3.2.2	Verteilung der Beitragslast	72
3.3	Praktikanten	73
3.3.1	Vorgeschriebene Praktika	73
3.3.2	Nicht vorgeschriebene Praktika	73
4	Beiträge für das Wertguthaben aufgrund einer Wertguthabenvereinbarung	74
5	Berechnung und Abführung der Beiträge	76
D	**Meldungen**	**78**
1	Allgemeines	78
2	Geringfügig entlohnte Beschäftigungen	79
3	Geringfügig entlohnte Beschäftigungen neben versicherungspflichtiger Beschäftigung	81
4	Kurzfristige Beschäftigungen	81
5	Angaben zur Unfallversicherung	83
6	Sofortmeldung	83
8	Meldungen gegenüber der zuständigen Krankenkasse in Übergangsfällen und weiteren besonderen Fällen	85
E	**Zuständige Einzugsstelle**	**85**

F	**Entgeltunterlagen**	**87**
G	**Verfahren zum Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen**	**88**
H	**Umlage für das Insolvenzgeld**	**89**
1	Allgemeines	89
2	Bemessungsgrundlagen	90
3	Einzug und Nachweis der Insolvenzgeldumlage	90
I	**Steuerliche Behandlung von geringfügig entlohnten Beschäftigungen**	**90**
1	Besteuerung des Arbeitsentgelts aus geringfügig entlohnten Beschäftigungen	90
2	Lohnsteuerpauschalierung	91
2.1	Einheitliche Pauschsteuer in Höhe von 2 Prozent	91
2.2	Pauschaler Lohnsteuersatz in Höhe von 20 Prozent	92
3	Besteuerung nach individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmalen	92
4	Anmeldung und Abführung der Lohnsteuer	92
4.1	Einheitliche Pauschsteuer	92
4.2	Pauschale Lohnsteuer in Höhe von 20 Prozent und Lohnsteuer nach den individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmalen	93
J	**Beispiele:**	**94**
Anlage 1	**Übersicht über die Entwicklung der Geringfügigkeitsgrenze für geringfügig entlohnte Beschäftigungen und die darauf entfallenden Abgaben (Stand: 5. Januar 2026)**	**136**
Anlage 2	**Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht bei einer geringfügig entlohnten Beschäftigung nach § 6 Abs. 1b SGB VI**	**138**
Anlage 3	**Antrag auf Aufhebung der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht bei einer geringfügig entlohnten Beschäftigung nach § 6 Abs. 6 SGB VI**	**140**

A Gesetzliche Grundlagen

Aktuelle Gesetzestexte veröffentlicht das Bundesministerium der Justiz unter Gesetze im Internet (gesetze-im-internet.de).

Folgende Vorschriften sind im Zusammenhang mit der versicherungs-, beitrags- und melderechtlichen Behandlung geringfügiger Beschäftigungen zu beachten:

- § 7 SGB IV (Beschäftigung)
- § 8 SGB IV (Geringfügige Beschäftigung und geringfügige selbständige Tätigkeit; Geringfügigkeitsgrenze)
- § 8a SGB IV (Geringfügige Beschäftigung in Privathaushalten)
- § 14 SGB IV (Arbeitsentgelt)
- **§ 18h Abs. 2 SGB IV (Unternehmen, Beschäftigungsbetrieb, Betriebsstätte)**
- **§ 18i Abs. 1 SGB IV (Betriebsnummer für Beschäftigungsbetriebe der Arbeitgeber)**
- § 22 Abs. 1 SGB IV (Entstehen der Beitragsansprüche…)
- § 28a SGB IV (Meldepflicht)
- § 28h Abs. 2 SGB IV (Einzugsstellen)
- § 28i SGB IV (Zuständige Einzugsstelle)
- § 27 Abs. 2 und 5 SGB III (Versicherungsfreie Beschäftigung)
- § 138 Abs. 1 und 3 SGB III (Arbeitslosigkeit)
- § 7 SGB V (Versicherungsfreiheit bei geringfügiger Beschäftigung)
- § 249b SGB V (Beitrag des Arbeitgebers bei geringfügiger Beschäftigung)
- § 48 Abs. 6 KVLG 1989 (Tragung der Beiträge durch Dritte)
- § 5 Abs. 2 SGB VI (Versicherungsfreiheit)
- § 6 Abs. 1b, 3, 4 und **6** SGB VI (Befreiung von der Versicherungspflicht)
- § 163 Abs. 8 SGB VI (Sonderregelung für beitragspflichtige Einnahmen)
- § 168 Abs. 1 SGB VI (Beitragstragung bei Beschäftigten)
- § 172 Abs. 1, 3 bis 4 SGB VI (Arbeitgeberanteil bei Versicherungsfreiheit und Befreiung von der Versicherungspflicht)
- § 229 Abs. 5 SGB VI (Versicherungspflicht)

- § 230 Abs. 8 SGB VI (Versicherungsfreiheit)
- § 231 Abs. 9 SGB VI (Befreiung von der Versicherungspflicht)
- § 276a Abs. 1 und 2 SGB VI (Arbeitgeberanteil bei Versicherungsfreiheit)
- § 2 Abs. 1 BVV (Berechnungsvorgang)
- § 8 BVV (Entgeltunterlagen)
- § 13 DEÜV (Meldungen für geringfügig Beschäftigte)
- § 40a Abs. 2, 2a und 6 EstG (Pauschalierung der Lohnsteuer für Teilzeitbeschäftigte und geringfügig Beschäftigte)

B Versicherungsrecht

1 Allgemeines

Nach § 7 Abs. 1 SGB V, § 27 Abs. 2 SGB III ist in der Kranken- und Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei, wer eine geringfügige Beschäftigung ausübt. Dies gilt in der Rentenversicherung auch für kurzfristige Beschäftigungen. Aus der Krankenversicherungsfreiheit folgt, dass in dieser Beschäftigung auch keine Versicherungspflicht in der Pflegeversicherung besteht.

Arbeitnehmer einer geringfügig entlohnten Beschäftigung können je nach Sachverhalt rentenversicherungspflichtig, rentenversicherungsfrei oder von der Rentenversicherungspflicht befreit sein.

Die besonderen versicherungs- und beitragsrechtlichen Regelungen für geringfügige Beschäftigungen gelten in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung nicht für Personen, die

- im Rahmen betrieblicher Berufsbildung (z. B. Auszubildende, Teilnehmer an dualen Studiengängen und Praktikanten),
- im Rahmen außerbetrieblicher Berufsausbildung,
- im Rahmen des Gesetzes zur Förderung von Jugendfreiwilligendiensten,
- im Rahmen des Gesetzes über den Bundesfreiwilligendienst,
- als behinderte Menschen in geschützten Einrichtungen,
- in Einrichtungen der Jugendhilfe oder in Berufsbildungswerken oder ähnlichen Einrichtungen für behinderte Menschen, in denen sie für eine Erwerbstätigkeit befähigt werden sollen,
- während der individuellen betrieblichen Qualifizierung im Rahmen der Unterstützten Beschäftigung nach § 55 SGB IX,
- aufgrund einer stufenweisen Wiedereingliederung in das Erwerbsleben nach § 74 SGB V bzw. § 44 SGB IX,
- wegen konjunktureller oder saisonaler Kurzarbeit

geringfügig beschäftigt sind.

Für geringfügige Beschäftigungen von Arbeitnehmern, die sich innerhalb der EU-/EWR-Mitgliedstaaten sowie der Schweiz bewegen, gelten die Vorschriften der Verordnung (EG)

Nr. 883/2004. Diese Vorschriften regeln, welche Rechtsvorschriften in grenzgrenzüberschreitenden Fällen anzuwenden sind. Sie sehen als obersten Grundsatz vor, dass ein Arbeitnehmer in dem System nur eines Staates versichert ist. Danach unterliegen Arbeitnehmer grundsätzlich den Rechtsvorschriften des Mitgliedsstaates, in dem sie die Beschäftigung ausüben (Artikel 11 Abs. 3 Buchst. a VO (EG) 883/2004); dies gilt auch dann, wenn es sich um eine geringfügige Beschäftigung handelt. Sofern von diesem Grundsatz abgewichen wird, z. B. bei Ausübung einer geringfügigen Beschäftigung in Deutschland und einer weiteren Beschäftigung im Ausland, ist dies durch Vorlage der sogenannten A1-Bescheinigung nachzuweisen (vgl. F). Diese Bescheinigung dokumentiert, dass die ausländischen Rechtsvorschriften der sozialen Sicherheit auch für die Beschäftigung in Deutschland gelten. In diesem Fall finden die Regelungen für geringfügige Beschäftigungen in Deutschland keine Anwendung.

Die Ausführungen zum Vorliegen einer geringfügig entlohnten bzw. kurzfristigen Beschäftigung gelten für den Bereich der Rentenversicherung entsprechend, soweit anstelle einer Beschäftigung eine selbständige Tätigkeit ausgeübt wird, das heißt, es werden einerseits mehrere Beschäftigungen und andererseits mehrere selbständige Tätigkeiten zusammengerechnet, nicht aber Beschäftigungen und selbständige Tätigkeiten.

2 Geringfügige Beschäftigungen

Eine Beschäftigung kann

- nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV wegen der geringen Höhe des Arbeitsentgelts (geringfügig entlohnte Beschäftigung)

oder

- nach § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV wegen ihrer kurzen Dauer (kurzfristige Beschäftigung)

geringfügig sein. Es ist daher zu unterscheiden, ob es sich bei der zu beurteilenden Beschäftigung um eine geringfügig entlohnte Beschäftigung oder um eine kurzfristige Beschäftigung handelt.

Die beiden Beschäftigungsarten unterscheiden sich grundsätzlich dadurch, dass eine geringfügig entlohnte Beschäftigung regelmäßig und eine kurzfristige Beschäftigung nicht regelmäßig, sondern nur gelegentlich ausgeübt wird (vgl. 2.4). Die versicherungsrechtliche Beurteilung der Beschäftigung hat unmittelbar bei Beschäftigungsbeginn bzw. bei

jeder Änderung der Verhältnisse zu erfolgen. Eine Veränderung der Verhältnisse liegt auch vor, wenn sich die Geringfügigkeitsgrenze ändert.

Die Regelungen über die geringfügige Beschäftigung gelten nach § 8a Satz 1 SGB IV auch für Beschäftigungen in Privathaushalten. Eine Beschäftigung im Privathaushalt liegt nach § 8a Satz 2 SGB IV vor, wenn diese durch einen privaten Haushalt begründet ist und die Tätigkeit sonst gewöhnlich durch Mitglieder des privaten Haushalts erledigt wird (vgl. Gemeinsames Rundschreiben „Haushaltsscheck-Verfahren“ der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung).

2.1 Einheitliches Beschäftigungsverhältnis

Übt ein Arbeitnehmer bei demselben Arbeitgeber gleichzeitig mehrere Beschäftigungen aus, so ist ohne Rücksicht auf die arbeitsvertragliche Gestaltung sozialversicherungsrechtlich von einem einheitlichen Beschäftigungsverhältnis auszugehen (vgl. Urteil des Bundessozialgerichts - BSG - vom 16. Februar 1983 - 12 RK 26/81 -, USK 8310). Gesetzliche Regelungen, insbesondere im Leistungsrecht der Arbeitsförderung, ändern daran nichts. Zwar hatte der 7. Senat des BSG für das Teilarbeitslosengeld zwischenzeitlich entschieden, dass auch bei demselben Arbeitgeber zwei anspruchsbegründende Teilzeitbeschäftigungen bestehen können, wenn für beide Beschäftigungen formal zwei getrennte Arbeitsverträge vorliegen und der Arbeitnehmer in den jeweiligen Betrieb/ Betriebsteil oder die organisatorische Einheit eingegliedert ist, zugleich jedoch darauf hingewiesen, dass der Begriff der Beschäftigung im Leistungs- und Beitragsrecht jeweils funktionsdifferent ausgelegt werden müsse (vgl. Urteile des BSG vom 21. Juni 2001 - B 7 AL 54/00 R -, SozR 3-4300 § 150 Nr. 1 und vom 6. Februar 2003 - B 7 AL 12/01 R -, BSGE 90, 270 ff). Von dieser leistungsrechtlich möglichen Mehrfachbeschäftigung beim selben Arbeitgeber kann daher nicht auf eine identische Rechtslage bei der Beurteilung von Versicherungspflicht geschlossen werden (vgl. BSG-Urteil vom 27. Juni 2012 - B 12 KR 28/10 R -, USK 2012-180).

2.1.1 Beschäftigungen bei demselben Arbeitgeber

Mehrere Beschäftigungen bei demselben Arbeitgeber werden versicherungsrechtlich als eine Einheit betrachtet. Dabei ist auf den in der Sozialversicherung verwendeten Begriff des Arbeitgebers abzustellen, der einen eigenständigen Inhalt hat. Für die Feststellung, ob ein einheitliches Beschäftigungsverhältnis vorliegt, ist demnach allein zu prüfen, ob Arbeitgeberidentität besteht. Die Art der jeweils ausgeübten Beschäftigung ist dabei un-

bedeutend; es ist also nicht erforderlich, dass bei einem Arbeitgeber gleiche oder funktionsverwandte Tätigkeiten ausgeübt werden.

Arbeitgeber ist hiernach der andere Partner des Arbeitsverhältnisses, also derjenige, der die Dienstleistung vom Arbeitnehmer kraft des Arbeitsvertrages fordern kann, das heißt, zu dem der Arbeitnehmer in einem Verhältnis persönlicher und regelmäßig auch wirtschaftlicher Abhängigkeit steht. Für die Bestimmung des Arbeitgebers ist danach wesentlich, wer die wirtschaftliche und organisatorische Dispositionsbefugnis über die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers hat. Das ist in der Regel derjenige, der Vertragspartei ist. Eine Aufspaltung der Arbeitgeberfunktion durch vertragliche Abreden führt nicht zu einer „Verdopplung“ des Arbeitgebers.

Arbeitgeber können natürliche Personen (z. B. Privatperson, eingetragener Kaufmann/ eingetragene Kauffrau), juristische Personen des privaten Rechts (z. B. Gesellschaft mit beschränkter Haftung, eingetragener Verein), juristische Personen des öffentlichen Rechts (z. B. Körperschaft oder Anstalt des öffentlichen Rechts), aber auch Personengesellschaften (z. B. Kommanditgesellschaft, Gesellschaft bürgerlichen Rechts) sein.

Hat ein Arbeitgeber mehrere Betriebe, ist unabhängig davon, in welchen Betrieben oder Betriebsteilen die jeweilige Beschäftigung ausgeübt wird, von einem einheitlichen Beschäftigungsverhältnis auszugehen. Dabei ist unerheblich, ob es sich um organisatorisch selbständige (z. B. Zweigniederlassungen) oder um unselbständige Betriebe (z. B. Betriebsstätte) oder Betriebsteile handelt. Entscheidend ist allein, dass es sich nach den vorgenannten Merkmalen rechtlich um ein und denselben Arbeitgeber, das heißt um ein und dieselbe natürliche oder juristische Person oder Personengesellschaft, handelt (vgl. Beispiele 1a und 1b).

Von einem einheitlichen Beschäftigungsverhältnis ist nicht auszugehen, wenn ein auf der Grundlage eines Berufsausbildungsvertrages zur Berufsausbildung Beschäftigter zusätzlich eine geringfügige Beschäftigung im Ausbildungsbetrieb im Rahmen eines Arbeitsvertrages aufnimmt. Die Eigenart des Berufsausbildungsverhältnisses lässt es nicht zu, die Beschäftigung zur Berufsausbildung mit der geringfügigen Beschäftigung im Sinne einer einheitlichen Beschäftigung zu verbinden. Die in einer Ausbildungs-, Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschriebenen Praktika von Studenten und Schülern sowie die Teilnahme an einem dualen Studiengang gelten dabei ebenfalls als Beschäftigungen zur Berufsausbildung (vgl. Beispiel 1c).

Konzernunternehmen im Sinne des § 18 Aktiengesetz (AktG) gelten in diesem Zusammenhang nicht als ein Arbeitgeber.

Von einem einheitlichen Beschäftigungsverhältnis bei demselben Arbeitgeber ist auch dann auszugehen, wenn neben der Berufung in ein Beamtenverhältnis auch ein privatrechtlicher Arbeitsvertrag geschlossen wird (z. B. Professoren, die gleichzeitig Chefärzte an Universitätskliniken sind).

Vom Begriff des Arbeitgebers zu unterscheiden ist der für die Unfallversicherung maßgebliche Begriff des Unternehmens. Ein Arbeitgeber kann einen Beschäftigten in mehreren Unternehmen im Sinne der Unfallversicherung einsetzen, ohne dass dies an der Einheitlichkeit des Beschäftigungsverhältnisses etwas ändert. Gegebenenfalls ist das Arbeitsentgelt für die Beitragserhebung in der Unfallversicherung anteilig den einzelnen Unternehmen zuzuordnen.

Der Bezug von Vorruhestandsgeld steht einem Beschäftigungsverhältnis gleich (vgl. 2.2.2.5). Eine neben dem Bezug von Vorruhestandsgeld bei demselben Arbeitgeber ausgeübte Beschäftigung mit einem regelmäßigen Arbeitsentgelt bis zur Geringfügigkeitsgrenze erfüllt somit nicht die Voraussetzungen für das Vorliegen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung. In diesen Fällen ist von einem einheitlichen Beschäftigungsverhältnis auszugehen.

2.1.2 Beschäftigung und selbständige Tätigkeit bei demselben Arbeitgeber/Auftraggeber

Grundsätzlich besteht rechtlich die Möglichkeit, dass eine natürliche Person für denselben Vertragspartner (Arbeitgeber/Auftraggeber) als abhängig Beschäftigter und daneben selbständig tätig ist. Werden eine abhängige Beschäftigung und eine selbständige Tätigkeit bei demselben Arbeitgeber unabhängig voneinander ausgeübt, liegt eine so genannte gemischte Tätigkeit vor, bei der abhängige Beschäftigung und selbständige Tätigkeit nebeneinander stehen und rechtlich getrennt zu beurteilen sind.

Allerdings gelten aufgrund der weisungsgebundenen Eingliederung im Rahmen einer Beschäftigung und der erforderlichen weisungsfreien Ausgestaltung einer selbständigen Tätigkeit für denselben Vertragspartner strenge Maßstäbe für das tatsächliche Vorliegen einer selbständigen Tätigkeit. Von daher wird in aller Regel von einem einheitlichen Beschäftigungsverhältnis auszugehen sein, in dessen Rahmen der Beschäftigte seine

Arbeitsleistung regelmäßig am selben Betriebsort, für denselben Betriebszweck, unter Einsatz der Betriebsmittel des Arbeitgebers erbringt.

Dementsprechend liegt keine selbständige Tätigkeit, sondern ein einheitliches Beschäftigungsverhältnis regelmäßig dann vor, wenn der vermeintlich selbständige Teil der Tätigkeit nur aufgrund der abhängigen Beschäftigung ausgeübt wird, in diese zeitlich, örtlich, organisatorisch und inhaltlich eingebunden, im Verhältnis zur Beschäftigung nebensächlich ist und daher insgesamt wie ein Teil der abhängigen Beschäftigung erscheint (vgl. Urteil des BSG vom 3. Februar 1994 - 12 RK 18/93 -, USK 9411). Für die Abgrenzung kommt es in erster Linie auf die tatsächlichen Verhältnisse an; die zivilrechtliche Vertragsgestaltung hat - insbesondere bei einem Auseinanderfallen von tatsächlichen und vertraglichen Vereinbarungen - keine ausschlaggebende Bedeutung (vgl. Beispiel 1d).

2.1.3 Beschäftigungen bei verschiedenen Arbeitgebern mit besonderen Verflechtungen

Werden zeitgleich Beschäftigungen bei verschiedenen Arbeitgebern ausgeübt, ist grundsätzlich eine getrennte versicherungsrechtliche Beurteilung vorzunehmen. Dies gilt selbst dann, wenn - bei formalrechtlich unterschiedlichen Arbeitgebern - diese organisatorisch und wirtschaftlich eng verflochten sind und die Dispositionsbefugnis über die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers in allen Beschäftigungen ein und derselben Person oder einer einheitlichen Leitung obliegt. Insofern ist die Arbeitgebereigenschaft rechtlich und nicht wirtschaftlich zu beurteilen (vgl. Beispiele 1e bis 1g).

2.1.4 Verbot privatrechtlicher Vereinbarungen zum Nachteil des Arbeitnehmers

Privatrechtliche Vereinbarungen, die zum Nachteil des Sozialleistungsberechtigten von den Vorschriften des Sozialgesetzbuchs abweichen, sind nach § 32 SGB I nichtig. Die Regelung hat im Zusammenhang mit der hier vorzunehmenden Abgrenzung eines einheitlichen Beschäftigungsverhältnisses von mehreren Beschäftigungen - zum sozialversicherungsrechtlichen Schutz von Arbeitnehmerinteressen und zur Abwehr möglicher Manipulationsmöglichkeiten zu Lasten der Solidargemeinschaft - vor allem in den Fällen Bedeutung, in denen die bisher ausgeübte Beschäftigung in Teilen mit dem Ziel ausgelagert wird, in gleichem Umfang und mit gleichem Inhalt entweder als vermeintlich rechtlich selbständige Tätigkeit oder geringfügige Beschäftigung fortgeführt zu werden. Dies gilt insbesondere im Fall der Arbeitnehmerüberlassung, wenn ein Teil des Arbeitsverhältnisses auf ein Leiharbeitsunternehmen übergeht, dieses die Arbeitnehmer „zurück“

verleiht und diese dort die gleichen bzw. (berufstypisch) vergleichbare Tätigkeiten unter gleichen Direktiven wie bisher verrichten (vgl. Beispiel 1h).

Einer kritischen Prüfung zu unterziehen sind auch mehrere zeitgleich bestehende Arbeits/Auftragsverhältnisse mit Ein-Personen-GmbHs bzw. Ein-Personen-Limiteds, deren Leitung zwar rechtlich dem jeweiligen Organ (Geschäftsführer bzw. director) der jeweiligen juristischen Person (Ein-Personen-GmbH bzw. Ein-Personen-Limited) obliegt, hinter dem aber der Geschäftsführer bzw. director als Alleingesellschafter und damit stets ein und dieselbe natürliche Person steht.

2.2 Geringfügig entlohnte Beschäftigungen

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung liegt nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV vor, wenn das Arbeitsentgelt (§ 14 SGB IV) regelmäßig im Monat die Geringfügigkeitsgrenze nicht überschreitet (vgl. Beispiel 2). Die Geringfügigkeitsgrenze ist dynamisch und orientiert sich am Mindestlohn. Sie soll eine geringfügig entlohnte Beschäftigung mit einer Wochenarbeitszeit von bis zu 10 Stunden zum Mindestlohn auch dann unverändert ermöglichen, wenn der Mindestlohn steigt. Die Formel zur Berechnung der Geringfügigkeitsgrenze lautet:

Mindestlohn x 130 : 3 (auf volle Euro aufgerundet)

Die Zahl 130 entspricht dabei der Arbeitszeit in 13 Wochen (= 3 Monate) mit einer Wochenarbeitszeit von 10 Stunden. Die Geringfügigkeitsgrenze wird jeweils vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Bundesanzeiger bekannt gegeben (vgl. Übersicht in Anlage 1).

Für die Beurteilung der geringfügig entlohnten Beschäftigung sind die tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit und die Anzahl der monatlichen Arbeitseinsätze unerheblich. Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ist versicherungsfrei in der Arbeitslosen- und Krankenversicherung und nicht versicherungspflichtig in der Pflegeversicherung. In der Rentenversicherung besteht grundsätzlich Versicherungspflicht mit folgenden Besonderheiten:

- Arbeitnehmer, die eine geringfügig entlohnte Beschäftigung aufnehmen, haben die Möglichkeit, sich auf Antrag von der Rentenversicherungspflicht befreien zu lassen (§ 6 Abs. 1b SGB VI, vgl. 2.2.4).
- **Arbeitnehmer, die von ihrem Recht auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht Gebrauch gemacht haben (§ 6 Abs. 1b SGB VI, vgl. 2.2.4),**

können ab 1. Juli 2026 diese Befreiung auf Antrag einmalig für die Zukunft aufheben lassen, um wieder rentenversicherungspflichtig zu werden (§ 6 Abs. 6 SGB VI, vgl. 2.2.4.7).

- Arbeitnehmer, die vor dem 1. Januar 2013 eine nach § 5 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 SGB VI in der bis zum 31. Dezember 2012 geltenden Fassung versicherungsfreie geringfügig entlohnte Beschäftigung aufgenommen haben, bleiben in dieser Beschäftigung versicherungsfrei in der Rentenversicherung, solange die Voraussetzungen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung in der bis zum 31. Dezember 2012 geltenden Fassung (Arbeitsentgelt bis regelmäßig 400 Euro im Monat) vorliegen (§ 230 Abs. 8 Satz 1 SGB VI). Sie haben weiterhin die Möglichkeit, den Verzicht auf die Versicherungsfreiheit zu erklären (§ 230 Abs. 8 Satz 2 SGB VI); sie sind dann rentenversicherungspflichtige Arbeitnehmer (vgl. 2.2.3).

- Arbeitnehmer, die im Rahmen ihrer vor dem 1. Januar 2013 aufgenommenen geringfügig entlohnten Beschäftigungen nach § 5 Abs. 2 SGB VI in der bis zum 31. Dezember 2012 geltenden Fassung auf die Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung verzichtet haben, bleiben rentenversicherungspflichtig ohne die Möglichkeit der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht für die Dauer der Beschäftigung (§ 229 Abs. 5 SGB VI, vgl. 2.2.3).

Bei der Geringfügigkeitsgrenze handelt es sich um einen Monatswert, der auch dann gilt, wenn die Beschäftigung nicht während des gesamten Kalendermonats besteht (vgl. Urteil des BSG vom 5. Dezember 2017 - B 12 R 10/15 R -, USK 2017-102); vgl. Beispiele 3a und 3b.

2.2.1 Ermittlung des Arbeitsentgelts

Bei der Prüfung der Frage, ob das Arbeitsentgelt die Geringfügigkeitsgrenze übersteigt, ist vom regelmäßigen Arbeitsentgelt auszugehen. 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. Sofern die Beschäftigung im Laufe eines Kalendermonats beginnt, kann für den Beginn des Jahreszeitraums auf den 1. Tag dieses Monats abgestellt werden (z. B. Beginn der Beschäftigung am 15. Februar, Beginn Jahreszeitraum ab 1. Februar). Dabei darf das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt im Durchschnitt einer Jahresbetrachtung die Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigen (Jahresentgeltgrenze maximal 12fache der Geringfügigkeitsgrenze bei durchgehender mindestens 12 Monate dauernder Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt in jedem Monat, vgl. Anlage 1). Steht bereits zu Beginn der Beschäftigung fest, dass diese nicht durchgehend für mindestens 12 Monate gegen Arbeitsentgelt besteht, ist die zulässige Entgeltgrenze für den Gesamtzeitraum entsprechend zu reduzieren (vgl. Beispiel 7c). Es ist mindestens auf das Arbeitsentgelt abzustellen, auf das der Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch hat (z. B. aufgrund eines

Tarifvertrags, einer Betriebsvereinbarung oder einer Einzelabsprache); insoweit kommt es auf die Höhe eines tatsächlich gezahlten geringeren Arbeitsentgelts nicht an. Ein arbeitsrechtlich zulässiger schriftlicher Verzicht auf künftig entstehende Arbeitsentgeltansprüche mindert das zu berücksichtigende Arbeitsentgelt.

Die Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts hat stets bei Beginn der Beschäftigung und erneut bei jeder nicht in der bisherigen Prognose berücksichtigten Veränderung in den Verhältnissen (z. B. Erhöhung oder Reduzierung des Arbeitsentgelts), die nicht nur gelegentlich und unvorhersehbar ist (vgl. 3.1), im Wege einer vorausschauenden Betrachtung zu erfolgen. Die hiernach erforderliche Prognose erfordert keine alle Eventualitäten berücksichtigende genaue Vorhersage, sondern lediglich eine ungefähre Einschätzung, welches Arbeitsentgelt - ggf. nach der bisherigen Übung - mit hinreichender Sicherheit zu erwarten ist. Grundlage der Prognose können dabei lediglich Umstände sein, von denen in diesem Zeitpunkt anzunehmen ist, dass sie das Arbeitsentgelt bestimmen werden. Stimmt diese Prognose infolge nicht sicher voraussehbarer Umstände mit dem späteren Verlauf der Entgeltzahlung nicht überein, bleibt die für die Vergangenheit getroffene Feststellung maßgebend. Stellen Arbeitgeber aus abrechnungstechnischen Gründen stets zu Beginn eines jeden Kalenderjahres eine erneute vorausschauende Jahresbetrachtung zur Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts an, bestehen keine Bedenken. Eine erstmalige vorausschauende Betrachtung für eine im Laufe eines Kalenderjahres aufgenommene Beschäftigung kann demnach zu Beginn des nächsten Kalenderjahres durch eine neue jährliche Betrachtung für dieses Kalenderjahr ersetzt werden. Sofern eine Beschäftigung mit einem monatlichen Arbeitsentgelt oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze durch die vertragliche Reduzierung der Arbeitszeit auf eine Beschäftigung mit einem monatlichen Arbeitsentgelt bis zur Geringfügigkeitsgrenze umgestellt wird, ist der Beschäftigungsabschnitt ab dem Zeitpunkt der Arbeitszeitreduzierung bzw. für den Zeitraum der Arbeitszeitreduzierung getrennt zu beurteilen (vgl. Beispiel 5). Dies gilt auch bei einer Reduzierung der Arbeitszeit z. B. wegen einer Pflege- oder Elternzeit.

Bestehen beim Übergang von einer versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung in eine geringfügig entlohnte Beschäftigung noch Resturlaubstage aus der (Haupt-)Beschäftigung, sind diese Urlaubstage mit dem erhöhten Entgeltanspruch aus der vorherigen (Haupt-)Beschäftigung zu vergüten (sogenannte Tirol-Entscheidung des EuGH; vgl. Urteil des BAG vom 10. Februar 2015 - 9 AZR 53/14 (F) -). Dieser erhöhte Urlaubsentgeltanspruch ist bei der Prognose zur Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts zu berücksichtigen.

2.2.1.1 Einmalige Einnahmen

Einmalige Einnahmen, deren Gewährung mit hinreichender Sicherheit (z. B. aufgrund eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrags, einer Betriebsvereinbarung, eines Arbeitsvertrages oder aufgrund Gewohnheitsrechts wegen betrieblicher Übung) mindestens einmal jährlich zu erwarten ist, sind bei der Ermittlung des Arbeitsentgelts zu berücksichtigen (vgl. Urteil des BSG vom 28. Februar 1984 - 12 RK 21/83 -, USK 8401); vgl. Beispiel 6.

Einmalige Einnahmen, deren Zahlung dem Grunde und der Höhe nach vom Geschäftsergebnis oder einer individuellen Arbeitsleistung des Vorjahres abhängig ist, bleiben bei der Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts grundsätzlich unberücksichtigt. Fälle dieser Art sind beispielsweise die nachträgliche Zahlung eines (anteiligen) Weihnachtsgeldes in Abhängigkeit vom Geschäftsergebnis des Vorjahres oder die Zahlung einer individuellen Prämie im Rahmen der sogenannten leistungsorientierten Bezahlung. Die Gewährung einer derartigen (nicht mit hinreichender Sicherheit zu erwartenden) Einmalzahlung ist in dem Monat der Zahlung als gelegentliches und unvorhersehbares Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze zu werten und steht trotz Überschreitung der Jahresentgeltgrenze (vgl. Anlage 1) dem Fortbestand einer geringfügig entlohnten Beschäftigung nicht entgegen, wenn die unvorhersehbare Einmalzahlung zusammen mit dem laufendem Arbeitsentgelt für den Kalendermonat das Doppelte der Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigt (vgl. 3.1).

Jubiläumszuwendungen bleiben bei der Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts z. B. außer Betracht, weil es sich um nicht jährlich wiederkehrende Zuwendungen handelt. Hat der Arbeitnehmer auf die Zahlung einer einmaligen Einnahme im Voraus schriftlich verzichtet, dann kann die einmalige Einnahme - ungeachtet der arbeitsrechtlichen Zulässigkeit eines solchen Verzichts - vom Zeitpunkt des Verzichts an bei der Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts nicht berücksichtigt werden. Im Übrigen sind einmalige Einnahmen bei der Ermittlung des Arbeitsentgelts nur insoweit zu berücksichtigen, als sie aus der zu beurteilenden Beschäftigung resultieren. Soweit einmalige Einnahmen aus ruhenden Beschäftigungsverhältnissen (z. B. bei Elternzeit) gezahlt werden, bleiben sie außer Betracht.

2.2.1.2 Schwankendes Arbeitsentgelt

Bei unvorhersehbar schwankender Höhe des Arbeitsentgelts und in den Fällen, in denen im Rahmen einer Dauerbeschäftigung saisonbedingt vorhersehbar unterschiedliche Ar-

beitsentgelte erzielt werden, ist der regelmäßige Betrag durch Schätzung bzw. durch eine Durchschnittsberechnung zu ermitteln (vgl. Beispiele 7a und 7b). Bei neu eingestellten Arbeitnehmern kann dabei von der Vergütung eines vergleichbaren Arbeitnehmers ausgegangen werden. Im Rahmen der Schätzung ist es auch zulässig, wenn Arbeitgeber bei ihrer Jahresprognose allein die Einhaltung der Jahresentgeltgrenze (vgl. Anlage 1) unterstellen, ohne die Arbeitseinsätze und damit die zu erwartenden Arbeitsentgelte für die einzelnen Monate im Vorfeld festzulegen. Die Tatsache, dass aufgrund des unvorhersehbaren Jahresverlaufs in einzelnen Monaten auch Arbeitsentgelte oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze erzielt werden, ist unschädlich für das Vorliegen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung, solange die Jahresentgeltgrenze (vgl. Anlage 1) nicht überschritten wird. Dies gilt nicht, wenn eine regelmäßige geringfügig entlohnte Beschäftigung auszuschließen ist, weil deren Umfang erheblichen Schwankungen unterliegt. Das ist dann der Fall, wenn eine in wenigen Monaten eines Jahres ausgeübte mehr als geringfügig entlohnte Beschäftigung nur deshalb geringfügig entlohnt ausgeübt würde, weil die Arbeitszeit und das Arbeitsentgelt in den übrigen Monaten des Jahres lediglich soweit reduziert werden, dass das Jahresentgelt die Jahresentgeltgrenze (vgl. Anlage 1) nicht übersteigt. Dies gilt auch dann, wenn unverhältnismäßige Schwankungen saisonbedingt begründet werden (vgl. Beispiel 7c). In diesen Fällen liegt in den Monaten des Überschreitens der Geringfügigkeitsgrenze keine geringfügig entlohnte Beschäftigung vor.

Die Feststellung der gewissenhaften Schätzung bleibt für die Vergangenheit auch dann maßgebend, wenn sie infolge nicht sicher voraussehbarer Umstände mit den tatsächlichen Arbeitsentgelten aus der Beschäftigung nicht übereinstimmt (vgl. Urteile des BSG vom 27. September 1961 - 3 RK 12/57 -, SozR Nr. 6 zu § 168 RVO, vom 23. November 1966 - 3 RK 56/64 -, USK 6698, und vom 23. April 1974 - 4 RJ 335/72 -, USK 7443).

2.2.1.3 Zeitguthaben aus einer sonstigen flexiblen Arbeitszeitregelung

Soweit in einer geringfügig entlohnten Beschäftigung mit einem Stundenlohnanspruch und schwankender Arbeitszeit im Rahmen einer sonstigen flexiblen Arbeitszeitregelung (vgl. 5.1) ein verstetigtes Arbeitsentgelt gezahlt werden soll, sind für die Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts die sich aus der zu erwartenden Gesamtjahresarbeitszeit abzuleitenden Ansprüche auf Arbeitsentgelt zu berücksichtigen. Hierbei sind zu erwartende Arbeitszeitguthaben einzubeziehen. Demzufolge darf das durchschnittliche monatliche Arbeitsentgelt in einem Jahr unter Berücksichtigung des zum Ende des Jahres in einem Zeitguthaben zu erwartenden Arbeitsentgeltanspruchs die entgeltliche Geringfügigkeits-

grenze nicht übersteigen (vgl. Beispiele 8a und 8b). Diese Feststellung bleibt für die Vergangenheit auch dann maßgebend, wenn sich die erwartete Arbeitszeit infolge nicht sicher voraussehbarer Umstände im Laufe der Beschäftigung als unzutreffend erweist und der Arbeitnehmer vor Ablauf des für die versicherungsrechtliche Beurteilung maßgebenden Jahreszeitraums eine Arbeitsleistung erbracht hat, die einem Anspruch auf Arbeitsentgelt oberhalb der Jahresentgeltgrenze (vgl. Anlage 1) entspricht. In diesen Fällen liegt ab dem Monat keine geringfügig entlohnte Beschäftigung mehr vor, von dem an ein Überschreiten der Jahresentgeltgrenze aufgrund der tatsächlich erbrachten Arbeitsleistung absehbar ist. Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung liegt ab dem Zeitpunkt wieder vor, von dem an in einer neu angestellten Jahresbetrachtung davon ausgegangen werden kann, dass das regelmäßige Arbeitsentgelt im Monat unter Berücksichtigung des sich aus dem bereits bestehenden und dem zu erwartenden Arbeitszeitguthaben abzuleitenden Arbeitsentgeltanspruchs die Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigt (vgl**.** Beispiel 8c). Die Regelung, wonach erhebliche Schwankungen des monatlichen Arbeitsentgelts unzulässig sind (vgl. 2.2.1.2), gilt auch für Arbeitszeiten, die bei verstetigtem monatlichen Arbeitsentgelt erheblich schwanken.

Dies gilt in einer Beschäftigung mit Anspruch auf einen festen Monatslohn, in der die vertraglich geschuldete Arbeitszeit über Zeitguthaben flexibel gestaltet werden kann, entsprechend.

2.2.1.4 Wertguthaben aus einer Wertguthabenvereinbarung

Im Rahmen einer Wertguthabenvereinbarung (vgl. 5.2) wird durch den Verzicht auf die Auszahlung erarbeiteten Arbeitsentgelts Wertguthaben für dessen Entsparung in Zeiten einer (längerfristigen) Freistellung von der Arbeitsleistung aufgebaut. Der Auszahlungsverzicht zugunsten eines Wertguthabens begründet hinsichtlich des ins Wertguthaben eingestellten Arbeitsentgelts eine Verschiebung der Beitragsfälligkeit. Vor Klärung der beitragsrechtlichen Konsequenzen für eine Beschäftigung ist aber zunächst deren versicherungsrechtlicher Status festzustellen. Aus diesem Grunde ist vor Abschluss einer Wertguthabenvereinbarung vorrangig zunächst zu prüfen, ob dies im Rahmen einer geringfügig entlohnten oder einer mehr als geringfügig entlohnten Beschäftigung erfolgen soll. Für die Klärung dieser Ausgangsfrage wird das zu erwartende vertraglich vereinbarte Bruttoarbeitsentgelt für die Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts (vgl. 2.2.1) berücksichtigt (vgl. Beispiel 10).

Sofern wegen Nichtüberschreitung der Geringfügigkeitsgrenze eine geringfügig entlohnte Beschäftigung vorliegt, ist nach Abschluss einer Wertguthabenvereinbarung für weitere klärungsbedürftige Sachverhalte, wie beispielsweise bei der Zusammenrechnung mit weiteren Beschäftigungen (vgl. 2.2.2), das Arbeitsentgelt maßgebend, welches sowohl in der Arbeitsphase als auch in der Freistellungsphase tatsächlich ausgezahlt, gemeldet und verbeitragt wird (vgl. Beispiel 18). Auch für die Prüfung der Angemessenheit der Entsparung eines Wertguthabens nach § 7 Abs. 1a Satz 1 Nr. 2 SGB IV ist dabei - unabhängig von einem Wechsel des Versicherungsstatus aufgrund der Zusammenrechnung mehrerer Beschäftigungen - dieses Arbeitsentgelt zu Grunde zu legen.

2.2.1.5 Zusätzlich zum laufenden Arbeitsentgelt gewährte steuerfreie Einnahmen

Einmalige Einnahmen oder laufende Zulagen, Zuschläge, Zuschüsse oder ähnliche Einnahmen, die zusätzlich zu Löhnen und Gehältern gewährt werden, sind dann nicht dem Arbeitsentgelt zuzurechnen, wenn sie lohnsteuerfrei sind (§ 17 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB IV, § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Sozialversicherungsentgeltverordnung - SvEV -). Sie unterliegen damit auch nicht der Beitragspflicht zur Sozialversicherung. Für die Beurteilung einer zusätzlichen Einnahme als Arbeitsentgelt ist daher vordergründig die lohnsteuerrechtliche Behandlung zu prüfen. Ergibt sich aus den steuerlichen Regelungen, dass eine Zuwendung, die zusätzlich zu Löhnen und Gehältern gewährt wird, steuerfrei ist, so ist sie grundsätzlich auch nicht dem sozialversicherungsrechtlichen Arbeitsentgelt zuzurechnen. Dies setzt voraus, dass der Arbeitgeber die Steuerfreiheit in der Entgeltabrechnung auch tatsächlich berücksichtigt.

Nach § 3b Abs. 1 und 3 Einkommensteuergesetz (EStG) sind Zuschläge, die für tatsächlich geleistete Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit (SFN-Zuschläge) neben dem Grundlohn gezahlt werden, steuerfrei, soweit sie bestimmte Vomhundertsätze des Grundlohns nicht übersteigen. Die Steuerfreiheit dieser Bezüge begründet jedoch nicht in vollem Umfang auch Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung. SFN-Zuschläge sind dann Arbeitsentgelt und beitragspflichtig, soweit das Arbeitsentgelt, auf dem sie berechnet werden, mehr als 25 Euro für jede Stunde beträgt (§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 zweiter Halbsatz SvEV). Dem Arbeitsentgelt hinzuzurechnen und damit beitragspflichtig ist nur der Teil der SFN-Zuschläge, der auf einem den Stundengrundlohn von 25 Euro übersteigenden Betrag beruht, jedoch nicht der vollständige SFN-Zuschlag.

In der Regel dürften die in einer geringfügig entlohnten Beschäftigung gewährten SFN-Zuschläge nicht dem Arbeitsentgelt zuzurechnen sein. Sofern hierzu weitergehende

Informationen erforderlich sein sollten, weil der Grundlohn in der geringfügig entlohnten Beschäftigung, nach dem der SFN-Zuschlag berechnet wird, mehr als 25 Euro pro Stunde beträgt, wird auf die zu diesem Thema von den Spitzenorganisationen der Sozialversicherung herausgegebene gemeinsame Verlautbarung vom 22. Juni 2006 sowie die dazu ergänzende Niederschrift zu Punkt 4 der Besprechung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs vom 21./22. November 2006 verwiesen.

SFN-Zuschläge, die ohne tatsächliche Arbeitsleistung während eines Beschäftigungsverbotes nach dem Mutterschutzgesetz (MuSchG) oder im Fall der Entgeltfortzahlung gewährt werden, erfüllen nicht die Voraussetzungen für die Steuerfreiheit nach § 3b EStG. Die dann als Arbeitsentgelt zu berücksichtigenden Zuschläge wirken sich jedoch nicht auf den Status der geringfügig entlohnten Beschäftigung aus. Dies gilt unabhängig davon, ob ein arbeitsrechtlicher Anspruch darauf besteht. In diesen Fällen sind allerdings auch von dem die Geringfügigkeitsgrenze übersteigenden Betrag die im Rahmen der geringfügig entlohnten Beschäftigung anfallenden Abgaben (Pauschalbeiträge, Umlagen, Steuern) an die Minijob-Zentrale zu zahlen. Diese Ausnahmeregelung findet keine Anwendung für ebenfalls als Arbeitsentgelt zu berücksichtigende SFN-Zuschläge während bezahlter Urlaubs- oder Feiertage, weil die Zahlung aus diesen Anlässen einplanbar und vorhersehbar ist.

2.2.1.6 Steuerfreie Aufwandsentschädigungen

Nach ausdrücklicher Bestimmung des § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 16 SvEV gehören steuerfreie Aufwandsentschädigungen und die in § 3 Nr. 26 und 26a EStG genannten steuerfreien Einnahmen nicht zum Arbeitsentgelt in der Sozialversicherung und bleiben daher bei der Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts in der Sozialversicherung unberücksichtigt.

Unter die Regelung des § 3 Nr. 26 EStG fallen z. B. die Einnahmen aus nebenberuflichen Tätigkeiten als Übungsleiter, Ausbilder, Erzieher, Betreuer oder vergleichbaren nebenberuflichen Tätigkeiten, aus nebenberuflichen künstlerischen Tätigkeiten oder für die Pflege alter, kranker oder behinderter Menschen bis zur Höhe von insgesamt **3.300** Euro im Kalenderjahr (sogenannte Übungsleiterpauschale).

Nach § 3 Nr. 26a EStG sind unter den dort näher genannten Voraussetzungen Vergütungen für ehrenamtliche Tätigkeiten bis zur Höhe von insgesamt **960** Euro im Kalenderjahr steuerfrei (sogenannte Ehrenamtspauschale). Die Steuerfreiheit ist ausgeschlossen,

wenn für die Einnahmen aus der Tätigkeit - ganz oder teilweise - eine Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 12 oder 26 EStG gewährt wird.

Die steuerfreien Einnahmen bleiben bei der Prognose des regelmäßigen Arbeitsentgelts in dem Umfang unberücksichtigt, in dem sie in der Summe vom Arbeitgeber im maßgebenden Beschäftigungszeitraum gewährt werden sollen; d. h., unabhängig davon, ob der jeweilige Steuerfreibetrag pro rata (z. B. monatlich **275** Euro bzw. **80** Euro) oder en bloc ausgeschöpft wird (vgl. Beispiel 11). Soweit der Arbeitnehmer die Freibeträge im laufenden Kalenderjahr bereits anderweitig in Anspruch genommen hat bzw. in Anspruch nimmt, muss er diese dem Arbeitgeber anzeigen. In diesem Fall kann der Arbeitgeber den kalenderjährlichen steuerfreien Höchstbetrag von **3.300** Euro bzw. **960** Euro nur entsprechend reduziert ausschöpfen (vgl. Beispiel 12). Sofern der Steuerfreibetrag en bloc berücksichtigt wird, liegt eine beitrags- und meldepflichtige Beschäftigung erst vor, wenn dieser ausgeschöpft ist (vgl. Beispiel 11).

Die Übungsleiterpauschale nach § 3 Nr. 26 EStG und die Ehrenamtspauschale nach § 3 Nr. 26a EStG können auch zusammen in einer Beschäftigung berücksichtigt werden, wenn unterschiedliche Tätigkeiten ausgeübt werden (vgl. Beispiel 13).

Sofern eine Beschäftigung im Laufe eines Kalenderjahres beendet wird und der Steuerfreibetrag noch nicht verbraucht ist, wird durch eine (rückwirkende) volle Ausschöpfung des Steuerfreibetrags die vorherige versicherungsrechtliche Beurteilung einer Beschäftigung nicht berührt.

2.2.1.7 Entgeltumwandlung

Entgeltbestandteile, die für Entgeltumwandlungen nach dem Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) zugunsten einer betrieblichen Altersversorgung verwendet werden, sind nicht dem Arbeitsentgelt zuzurechnen, soweit sie vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung nicht übersteigen (§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 SvEV, § 14 Abs. 1 Satz 2 SGB IV). Dies gilt auch für Beiträge, die nach § 40b EStG in der Fassung bis 31. Dezember 2004 im Rahmen einer Entgeltumwandlung zugunsten einer betrieblichen Altersversorgung verwendet werden (§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 SvEV).

Einen Anspruch auf Entgeltumwandlung haben Arbeitnehmer, die aufgrund ihrer Beschäftigung bei einem Arbeitgeber, gegen den sich der Anspruch auf Entgeltumwandlung

richten würde, in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert sind (§ 17 Abs. 1 BetrAVG).

Arbeitnehmer in einer rentenversicherungsfreien bzw. von der Rentenversicherungspflicht befreiten geringfügig entlohnten Beschäftigung können auch ohne einen Anspruch auf Entgeltumwandlung Arbeitsentgeltansprüche zugunsten einer betrieblichen Altersversorgung umwandeln, wenn der Arbeitgeber dieser durch Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer zustimmt.

Vor dem Hintergrund, dass Entgeltbestandteile, die für arbeitsrechtlich zulässige Entgeltumwandlungen zugunsten einer betrieblichen Altersversorgung verwendet werden, nicht dem Arbeitsentgelt zuzurechnen sind, liegt eine geringfügig entlohnte Beschäftigung vor, wenn das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt nach der Entgeltumwandlung die Geringfügigkeitsgrenze nicht mehr übersteigt (vgl. Beispiel 14).

Weitergehende Informationen zur Entgeltumwandlung können dem Gemeinsamen Rundschreiben der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung „Beitragsrechtliche Beurteilung von Beiträgen und Zuwendungen zum Aufbau betrieblicher Altersversorgung“ vom 21. November 2018 entnommen werden.

2.2.2 Zusammenrechnung mehrerer Beschäftigungen

2.2.2.1 Mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen

Werden Beschäftigungen (hierzu zählen auch nicht in einer Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschriebene entgeltliche Praktika) bei verschiedenen Arbeitgebern nebeneinander ausgeübt (gegebenenfalls auch befristet), sind nach § 8 Abs. 2 Satz 1 SGB IV für die Beurteilung der Frage, ob die Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird, die Arbeitsentgelte aus den einzelnen Beschäftigungen zusammenzurechnen (vgl. Beispiele 15a und 15b). Dies gilt auch dann, wenn neben zwei geringfügig entlohnten Beschäftigungen, die infolge Zusammenrechnung zur Versicherungspflicht führen, eine weitere geringfügig entlohnte Beschäftigung aufgenommen wird.

Endet eine geringfügig entlohnte Beschäftigung im Laufe eines Kalendermonats und beginnt danach erneut eine geringfügig entlohnte Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber, erfolgt für diesen Kalendermonat keine Zusammenrechnung der Arbeitsentgelte, so dass ein Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze in diesem Kalendermonat unschädlich ist. Anders verhält es sich hingegen, wenn mehrere - für sich gesehen gering-

fügig entlohnte - Beschäftigungen (auch bei verschiedenen Arbeitgebern) aufeinander folgen, die jeweils in demselben Kalendermonat beginnen und enden. Überschreitet in diesen Fällen das Arbeitsentgelt aus den Beschäftigungen insgesamt die Geringfügigkeitsgrenze, ist die später aufgenommene Beschäftigung, die zu einem Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze in der Zusammenrechnung führt, nicht geringfügig entlohnt (vgl. Beispiel 4c). Gleiches gilt für die zuerst aufgenommene Beschäftigung, wenn bereits zu ihrem Beginn bekannt ist, dass in demselben Kalendermonat eine weitere befristete geringfügig entlohnte Beschäftigung folgen soll, durch die die Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird.

Eine Zusammenrechnung ist nicht vorzunehmen, wenn eine geringfügig entlohnte Beschäftigung (vgl. 2.2) mit einer kurzfristigen Beschäftigung (vgl. 2.3) zusammentrifft (vgl. Beispiel 16). Die Zusammenrechnung von Arbeitsentgelten aus mehreren geringfügig entlohnten Beschäftigungen erfolgt auch, wenn diese neben einem in der Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschriebenen Zwischenpraktikum ausgeübt werden.

Bei einer geringfügig entlohnten Beschäftigung mit Wertguthabenvereinbarung (vgl. 5.2) ist das Arbeitsentgelt für die Zusammenrechnung zu berücksichtigen, welches sowohl in der Arbeitsphase als auch in der Freistellungsphase tatsächlich ausgezahlt, gemeldet und verbeitragt wird (vgl. Beispiel 18).

2.2.2.2 Geringfügig entlohnte Beschäftigungen neben nicht geringfügiger Beschäftigung

Für den Fall, dass ein Arbeitnehmer neben einer nicht geringfügigen versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung bei anderen Arbeitgebern geringfügig entlohnte Beschäftigungen ausübt, schreibt § 8 Abs. 2 Satz 1 SGB IV in Verb. mit § 7 Abs. 1 Satz 2 SGB V bzw. § 6 Abs. 1b Satz 3 SGB VI für den Bereich der Krankenversicherung und damit auch für den Bereich der Pflegeversicherung sowie für den Bereich der Rentenversicherung vor, dass geringfügig entlohnte Beschäftigungen - mit Ausnahme einer geringfügig entlohnten Beschäftigung - mit einer nicht geringfügigen versicherungspflichtigen Beschäftigung zusammenzurechnen sind. Die Einschränkung „mit Ausnahme einer geringfügig entlohnten Beschäftigung“ bedeutet, dass - unabhängig davon, ob neben einer nicht geringfügigen versicherungspflichtigen Beschäftigung eine oder mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen ausgeübt werden - stets für *eine* geringfügig entlohnte Beschäftigung die Zusammenrechnung mit der nicht geringfügigen versicherungspflichtigen Beschäftigung entfällt.

Sofern daher neben einer nicht geringfügigen versicherungspflichtigen Beschäftigung nur *eine* geringfügig entlohnte Beschäftigung ausgeübt wird, findet eine Zusammenrechnung nicht statt, so dass die geringfügig entlohnte Beschäftigung in der Krankenversicherung versicherungsfrei und je nach Sachverhalt in der Rentenversicherung versicherungsfrei, versicherungspflichtig oder von der Versicherungspflicht befreit bleibt. Aus der Krankenversicherungsfreiheit folgt, dass in dieser Beschäftigung auch keine Versicherungspflicht in der Pflegeversicherung besteht (vgl. Beispiel 19).

Werden hingegen neben einer nicht geringfügigen versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen ausgeübt, dann scheidet für *eine* geringfügig entlohnte Beschäftigung die Zusammenrechnung mit der nicht geringfügigen versicherungspflichtigen Beschäftigung aus. Ausgenommen von der Zusammenrechnung wird dabei diejenige geringfügig entlohnte Beschäftigung, die zeitlich zuerst aufgenommen worden ist, so dass für diese Beschäftigung weiterhin die besonderen versicherungs-, beitrags- und melderechtlichen Regelungen für geringfügig entlohnte Beschäftigungen gelten. Die weiteren geringfügig entlohnten Beschäftigungen sind mit der nicht geringfügigen Beschäftigung zusammenzurechnen, wobei eine Zusammenrechnung nach ausdrücklicher Bestimmung in § 7 Abs. 1 Satz 2 SGB V bzw. § 6 Abs. 1b Satz 3 SGB VI nur dann in Betracht kommt, wenn die nicht geringfügige Beschäftigung Versicherungspflicht begründet. In diesen Fällen besteht dann auch in der zweiten geringfügig entlohnten Beschäftigung bzw. in jeder weiteren geringfügig entlohnten Beschäftigung Versicherungspflicht in der Kranken- und Rentenversicherung. Eine Befreiung von der Rentenversicherungspflicht nach § 6 Abs. 1b Satz 1 SGB VI ist in der zweiten geringfügig entlohnten Beschäftigung bzw. in jeder weiteren geringfügig entlohnten Beschäftigung neben der nicht geringfügigen versicherungspflichtigen Beschäftigung ausgeschlossen. Im Übrigen folgt aus der Krankenversicherungspflicht, dass auch Versicherungspflicht in der Pflegeversicherung besteht (vgl. Beispiel 20).

Sofern die erste geringfügig entlohnte (Neben-)Beschäftigung, z. B. wegen bezahlter Freistellung im Rahmen einer flexiblen Arbeitszeitvereinbarung von mehr als drei Monaten (§ 7 Abs. 1a Satz 2 SGB IV, vgl. 5.3) oder wegen unbezahlter Freistellung von der Arbeitsleistung von mehr als einem Monat (§ 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV), aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht endet und abgemeldet (vgl. D 2) werden muss, kann sie ihren Status als erste (Neben-)Beschäftigung verlieren. In diesem Fall muss bei erneuter Arbeitsaufnahme geprüft werden, ob zwischenzeitlich bereits eine (andere) erste geringfügig entlohnte Beschäftigung neben der nicht geringfügig entlohnten versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung vorliegt.

Zu den nicht geringfügigen versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigungen gehören u. a.:

- Beschäftigungen mit Ausnahme in der Rentenversicherung, die im Rahmen der Bestandsschutzregelung nach § 7 Abs. 2 SGB V und § 454 Abs. 2 SGB III der Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung unterliegen (vgl. 7).

- Beschäftigungen im Rahmen betrieblicher Berufsbildung bzw. Berufsausbildung oder außerbetrieblicher Berufsausbildung. Hierzu gehören unter anderem duale Studiengänge oder Vor- und Nachpraktika, die in einer Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschrieben sind; in der Kranken- und Pflegeversicherung allerdings nur dann, wenn Arbeitsentgelt gezahlt wird (vgl. Gemeinsames Rundschreiben der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung „Versicherungsrechtliche Beurteilung von beschäftigten Studenten und Praktikanten“ vom 23. November 2016). Vorgeschriebene Zwischenpraktika begründen hingegen keine versicherungspflichtige Beschäftigung, so dass hier die Ausführungen unter 2.2.2.1 Anwendung finden.

- Versicherungspflichtige Beschäftigungen, die für die Dauer des Bezuges von Entgeltersatzleistungen nach dem Sozialgesetzbuch (z. B. Kurzarbeitergeld nach den Vorschriften des SGB III, Krankengeld nach den Vorschriften des SGB V, Übergangsgeld nach den Vorschriften des SGB VI) unterbrochen werden. Zeiten des Bezugs von Elterngeld während der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) gehören nicht hierzu.

- Zeiten der Ableistung eines freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahres bzw. des Bundesfreiwilligendienstes.

- In der Rentenversicherung versicherungspflichtige Beschäftigungen als Werkstudent (Personengruppe 106).

Da die Zusammenrechnung einer nicht geringfügigen Beschäftigung mit geringfügig entlohnten Beschäftigungen nur vorgesehen ist, wenn die nicht geringfügige Beschäftigung Versicherungspflicht begründet, scheidet z. B. eine Zusammenrechnung einer nach § 6 Abs. 1 Nr. 2 SGB V und § 5 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI in der Kranken- und Rentenversicherung versicherungsfreien sowie in der Pflegeversicherung nicht versicherungspflichtigen (nicht geringfügigen) Beamtenbeschäftigung mit geringfügig entlohnten Beschäftigungen aus (vgl. Beispiele 21 bis 24). Allerdings sind mehrere neben einer versicherungsfreien Beamtenbeschäftigung ausgeübte geringfügig entlohnte Beschäftigungen zusammenzurechnen (vgl. Beispiele 21 und 22). Entsprechendes gilt für den Bereich der Krankenversicherung für bereits wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze nach § 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB V versicherungsfreie Arbeitnehmer (vgl. Beispiele 25 und 26) sowie für den Bereich der Rentenversicherung für in einer berufsständischen Beschäftigung von der Versicherungspflicht zugunsten einer berufsständischen Versorgungseinrichtung nach § 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI befreiten Personen.

In der Arbeitslosenversicherung werden nach § 27 Abs. 2 Satz 1 zweiter Halbsatz SGB III nicht geringfügige versicherungspflichtige (Haupt-)Beschäftigungen und geringfügig entlohnte Beschäftigungen nicht zusammengerechnet, so dass die geringfügig entlohnten Beschäftigungen generell versicherungsfrei bleiben (vgl. Beispiele 20 und 23 bis 26). Im Übrigen werden hierbei auch mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen, die neben einer nicht geringfügigen versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung ausgeübt werden, nicht zusammengerechnet (vgl. Beispiele 20 und 25 bis 27). Bei Ausübung einer arbeitslosenversicherungsfreien (nicht geringfügigen) Beschäftigung (z. B. als Beamter) werden allerdings mehrere daneben ausgeübte geringfügig entlohnte Beschäftigungen für die Prüfung, ob die Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird, zusammengerechnet (vgl. Beispiel 21).

2.2.2.3 Geringfügig entlohnte Beschäftigungen neben freiwilligem Wehrdienst

Der im Status eines freiwillig Wehrdienstleistenden ausgeübte Dienst stellt sich dem Grunde nach zwar als Beschäftigungsverhältnis im sozialversicherungsrechtlichen Sinne dar. Allerdings sind die freiwillig Wehrdienstleistenden nicht aufgrund der Beschäftigung bzw. des Dienstes (wie Arbeitnehmer) versicherungspflichtig, sondern wegen der in § 58f Soldatengesetz (SG) angeordneten Gleichstellung mit den (bis zum 30. Juni 2011) aufgrund gesetzlicher Pflicht Wehrdienst Leistenden besonderen Versicherungsregelungen unterworfen. Sie gelten einheitlich in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung nicht als Arbeitnehmer in einer versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung. Der besonderen Regelung des § 1 Satz 2 erster Halbsatz SGB VI in der Rentenversicherung kommt in diesem Zusammenhang mit Blick auf die anzustrebende Gleichbehandlung in den Versicherungszweigen keine ausschlaggebende Bedeutung zu. Mehrere daneben ausgeübte geringfügig entlohnte Beschäftigungen sind für die Prüfung, ob die Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird, zusammenzurechnen (vgl. 2.2.2.1).

2.2.2.4 Geringfügig entlohnte Beschäftigungen neben Elternzeit oder Leistungsbezug nach dem Zweiten und Dritten Buch Sozialgesetzbuch

Personen, die sich in der Elternzeit befinden, stehen nicht in einer versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung, so dass mehrere daneben ausgeübte geringfügig entlohnte Beschäftigungen für die Prüfung, ob die Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird, zusammenzurechnen sind (vgl. 2.2.2.1). Hat in einer weiteren geringfügig entlohnten Beschäftigung aufgrund der der Elternzeit vorausgegangenen (Haupt-)Beschäftigung Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung bestanden, entfällt

diese in der Kranken- und Pflegeversicherung durch Wegfall der versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung, es sei denn, durch die Zusammenrechnung der geringfügig entlohnten Beschäftigungen wird die Geringfügigkeitsgrenze überschritten. In der Rentenversicherung bleibt die Versicherungspflicht auch bei einer geringfügig entlohnten Beschäftigung bestehen, sofern vom Befreiungsrecht kein Gebrauch gemacht wurde.

Entsprechendes gilt bei Bezug von Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhaltes nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch und Leistungen wegen Beschäftigungslosigkeit nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch.

2.2.2.5 Geringfügig entlohnte Beschäftigungen neben dem Bezug von Vorruhestandsgeld

Übt ein nach § 5 Abs. 3 SGB V, § 20 Abs. 2 SGB XI und § 3 Satz 1 Nr. 4 SGB VI in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung versicherungspflichtiger Bezieher von Vorruhestandsgeld bei einem anderen Arbeitgeber (zur Beschäftigung beim Vorruhestandsgeld gewährenden Arbeitgeber vgl. 2.1.1) eine geringfügig entlohnte Beschäftigung aus, findet keine Zusammenrechnung mit dem Vorruhestandsgeld statt, so dass die geringfügig entlohnte Beschäftigung in der Krankenversicherung versicherungsfrei und je nach Sachverhalt in der Rentenversicherung versicherungsfrei, versicherungspflichtig oder von der Versicherungspflicht befreit bleibt. Aus der Krankenversicherungsfreiheit folgt, dass in dieser Beschäftigung auch keine Versicherungspflicht in der Pflegeversicherung besteht. Werden hingegen neben dem Bezug von Vorruhestandsgeld mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen ausgeübt, dann scheidet für eine geringfügig entlohnte Beschäftigung die Zusammenrechnung mit dem Vorruhestandsgeld aus. Ausgenommen von der Zusammenrechnung wird dabei diejenige geringfügig entlohnte Beschäftigung, die zeitlich zuerst aufgenommen worden ist, so dass für diese Beschäftigung weiterhin die besonderen versicherungs-, beitrags- und melderechtlichen Regelungen für geringfügig entlohnte Beschäftigungen gelten. Die weiteren geringfügig entlohnten Beschäftigungen sind nach § 8 Abs. 2 Satz 1 SGB IV in Verb. mit § 7 Abs. 1 Satz 2 SGB V bzw. § 6 Abs. 1b Satz 3 SGB VI mit dem Vorruhestandsgeld zusammenzurechnen. Dem steht nicht entgegen, dass für Bezieher von Vorruhestandsgeld nur für den Bereich der Kranken- und Pflegeversicherung der Rechtsstatus des „Beschäftigten“ fingiert wird, während die Bezieher von Vorruhestandsgeld für den Bereich der Rentenversicherung den sonstigen Versicherten zugerechnet werden.

Die Gleichbehandlung von Arbeitnehmern und Beziehern von Vorruhestandsgeld im Beitrags- und Melderecht der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie die Gleichstellung der Pflichtbeiträge für Bezieher von Vorruhestandsgeld mit Pflichtbeiträgen für eine versicherungspflichtige Beschäftigung im Rentenrecht (§ 55 Abs. 2 SGB VI) gebieten es, die Bezieher von Vorruhestandsgeld im Zusammenhang mit § 8 Abs. 2 Satz 1 SGB IV einheitlich als Beschäftigte zu werten mit der Folge, dass die in dieser Vorschrift vorgeschriebene Zusammenrechnung von geringfügig entlohnten Beschäftigungen mit einer nicht geringfügigen Beschäftigung für Bezieher von Vorruhestandsgeld entsprechend gilt. Dies bedeutet, dass versicherungspflichtige Bezieher von Vorruhestandsgeld in einer daneben ausgeübten zweiten sowie weiteren geringfügig entlohnten Beschäftigungen der Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung unterliegen. Hierbei ist jedoch zu beachten, dass die Versicherungspflicht in der Kranken- und Rentenversicherung aufgrund des Bezuges von Vorruhestandsgeld nur besteht, solange dass insgesamt neben dem Vorruhestandsgeld erzielte Arbeitsentgelt die Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigt. Endet die Versicherungspflicht aufgrund des Vorruhestandsgeldbezuges, werden die Arbeitsentgelte aus den geringfügig entlohnten Beschäftigungen für die Prüfung, ob die Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird, zusammengerechnet (vgl. 2.2.2.1).

2.2.2.6 Geringfügig entlohnte Beschäftigungen neben dem Bezug von Ausgleichsgeld nach dem FELEG

Der Bezug von Ausgleichsgeld nach dem Gesetz zur Förderung der Einstellung der landwirtschaftlichen Erwerbstätigkeit (FELEG) gilt als Bezug von Arbeitsentgelt. Daher gelten die Ausführungen unter 2.2.2.5 entsprechend. Sind aber Bezieher von Ausgleichsgeld in der landwirtschaftlichen Krankenversicherung als Rentner versichert, werden sie aufgrund einer daneben ausgeübten Beschäftigung in der Krankenversicherung wie beschäftigte Rentner behandelt.

2.2.2.7 Geringfügig entlohnte Beschäftigungen von behinderten Menschen oder ähnlichen Personen

In der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung versicherungspflichtige Jugendliche bzw. behinderte Menschen in Einrichtungen der Jugendhilfe bzw. in Einrichtungen für behinderte Menschen sind für die Anwendung von § 8 Abs. 2 Satz 1 SGB IV einheitlich in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung nicht als Arbeitnehmer in einer (Haupt-) Beschäftigung zu behandeln. Der besonderen Regelung des § 1 Satz 4 SGB VI in der Rentenversicherung kommt in diesem Zusammenhang mit Blick auf die anzustrebende

Gleichbehandlung in den Versicherungszweigen keine ausschlaggebende Bedeutung zu. Mehrere daneben ausgeübte geringfügig entlohnte Beschäftigungen sind für die Prüfung, ob die Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird, zusammenzurechnen (vgl. 2.2.2.1).

2.2.2.8 Jahresarbeitsentgeltgrenze in der Krankenversicherung

In der Krankenversicherung unterliegen Arbeitnehmer nur dann der Versicherungspflicht, wenn ihr regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt die Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht übersteigt.

Ein Überschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze kann auch durch Zusammenrechnung einer nicht geringfügigen versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung mit einer bei einem anderen Arbeitgeber ausgeübten zweiten oder weiteren für sich gesehen geringfügig entlohnten und damit versicherungspflichtigen Beschäftigung eintreten. Arbeitnehmer, die neben einer nicht geringfügigen versicherungspflichtigen Beschäftigung und einer geringfügig entlohnten Beschäftigung eine weitere geringfügig entlohnte Beschäftigung aufnehmen und deren regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt dadurch die Jahresarbeitsentgeltgrenze überschreitet, werden auch in der weiteren geringfügig entlohnten Beschäftigung zunächst krankenversicherungspflichtig. Die Krankenversicherungspflicht endet in beiden Beschäftigungen mit Ablauf des Kalenderjahres, in dem die Jahresarbeitsentgeltgrenze überschritten wird, vorausgesetzt, dass das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt aus der Mehrfachbeschäftigung auch die vom Beginn des nächsten Kalenderjahres an geltende Jahresarbeitsentgeltgrenze übersteigt. (vgl. Beispiel 27).

2.2.3 Geringfügig entlohnte Beschäftigungen in der Rentenversicherung, die vor dem 1. Januar 2013 aufgenommen wurden

Arbeitnehmer, die bereits am 31. Dezember 2012 geringfügig entlohnt beschäftigt waren, bleiben **nach § 230 Abs. 8 Satz 1 SGB VI** über den 31. Dezember 2012 hinaus entweder weiterhin rentenversicherungsfrei mit der Möglichkeit **nach § 230 Abs. 8 Satz 2 SGB VI** auf die Versicherungsfreiheit zu verzichten oder sind **nach § 229 Abs. 5 SGB VI** aufgrund eines bereits bis 31. Dezember 2012 erklärten Verzichts auf die Versicherungsfreiheit über den 31. Dezember 2012 hinaus weiterhin rentenversicherungspflichtig. Diese Regelungen sind zeitlich nicht befristet. Sie gelten daher theoretisch heute noch für geringfügig entlohnte Beschäftigungen, die seit einer Beschäftigungsaufnahme vor dem 1. Januar 2013 durchgehend mit einem regelmäßigen Arbeitsentgelt bis maximal 400 Euro im Monat ausgeübt werden. Weitere Ausführungen hierzu können den

Geringfügigkeits-Richtlinien in der Fassung vom 26. Juli 2021 (Abschnitt B 2.2.3) entnommen werden.

2.2.4 Geringfügig entlohnte Beschäftigungen in der Rentenversicherung, die nach dem 31. Dezember 2012 aufgenommen wurden

Arbeitnehmer, die nach dem 31. Dezember 2012 eine geringfügig entlohnte Beschäftigung aufnehmen, sind nach § 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI versicherungspflichtig in der Rentenversicherung. Nach § 6 Abs. 1b SGB VI können sie sich auf Antrag von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen (vgl. Beispiele 2, 15b, 17, 20, 24, 27, 34, 36, 51a und 51e). Der schriftliche **oder elektronische** Befreiungsantrag **(vgl. Anlage 2)** ist dem Arbeitgeber zu übergeben.

2.2.4.1 Wirkung der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht

Die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht wirkt nach § 6 Abs. 4 Satz 2 SGB VI grundsätzlich ab Beginn des Kalendermonats des Eingangs des Befreiungsantrags beim Arbeitgeber, frühestens ab Beschäftigungsbeginn. Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber der Minijob-Zentrale (vgl. E) die Befreiung mit der nächsten Entgeltabrechnung, spätestens innerhalb von sechs Wochen (42 Kalendertagen) nach Eingang des Befreiungsantrages mit der Anmeldung zur Sozialversicherung (aufgrund der Aufnahme der Beschäftigung oder aufgrund des Beitragsgruppenwechsels, vgl. D **2**) anzeigt. Anderenfalls beginnt nach § 6 Abs. 4 Satz 3 SGB VI die Befreiung erst nach Ablauf des Kalendermonats, der dem Kalendermonat des Eingangs der Meldung bei der Minijob-Zentrale folgt (vgl. Beispiel 36).

Die Minijob-Zentrale kann dem Befreiungsantrag des Beschäftigten innerhalb eines Monats nach Eingang der Meldung zur Sozialversicherung (vgl. D) des Arbeitgebers widersprechen.

Der Arbeitgeber hat den Tag des Eingangs des Befreiungsantrags zu dokumentieren und den Antrag nach § 8 Abs. 2 Nr. 4a BVV zu den Entgeltunterlagen des Arbeitnehmers (vgl. F) zu nehmen.

Die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht gilt **grundsätzlich** für die gesamte Dauer der geringfügig entlohnten Beschäftigung**, sie kann jedoch ab 1. Juli 2026 einmalig für die Zukunft aufgehoben werden (vgl. 2.2.4.7). Für die Vergangenheit ist kein Widerruf möglich** (vgl. Beispiel 35). Darüber hinaus verliert der Befreiungsantrag

seine Wirkung, wenn das Arbeitsentgelt regelmäßig im Monat die Geringfügigkeitsgrenze (mit Ausnahme einer vorübergehenden unvorhersehbaren Überschreitung, vgl. 3.1.3) überschreitet (vgl. Beispiele 17 und 51b), ansonsten erst mit Aufgabe der geringfügig entlohnten Beschäftigung. Nimmt der Arbeitnehmer danach erneut eine geringfügig entlohnte Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber auf, unterliegt er in dieser Beschäftigung der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung und muss, sofern der Erwerb vollwertiger Rentenanwartschaftszeiten nicht gewünscht wird, erneut einen Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht stellen. Dies gilt auch dann, wenn sich die neue Beschäftigung nahtlos an die bisherige Beschäftigung anschließt. Folgt hingegen eine erneute geringfügig entlohnte Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber, ist von der widerlegbaren Vermutung auszugehen, dass es sich immer noch um dieselbe Beschäftigung handelt, in der die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht besteht, wenn zwischen dem Ende der ersten (gegebenenfalls auch befristeten) Beschäftigung und dem Beginn der neuen Beschäftigung weniger als zwei Monate liegen (vgl. Beispiel 54). In diesem Fall verliert die Befreiung nicht ihre Wirkung und muss infolgedessen nicht erneut schriftlich beantragt werden. Von derselben Beschäftigung ist ebenfalls auszugehen, wenn die Beschäftigung nur deshalb abgemeldet wird, weil das Arbeitsverhältnis länger als einen Monat ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt fortbesteht (§ 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV). Zudem wird eine Beschäftigung nicht deshalb beendet, weil sie wegen Bezuges einer Entgeltersatzleistung (z. B. Verletztengeld, Übergangsgeld oder Versorgungskrankengeld) oder wegen Elternzeit unterbrochen wird. Eine Beschäftigung mit steuerfreier Berücksichtigung der Übungsleiter- oder Ehrenamtspauschale gilt auch dann als durchgehend bestanden, wenn der Arbeitgeber die Steuerfreibeträge en bloc ausschöpft und deshalb die beitrags- und melderechtliche Beschäftigung immer wieder an- und abzumelden ist (vgl. 2.2.1.6). **Sofern in derselben Beschäftigung eine Befreiung von der Rentenversicherungspflicht nicht mehr gewünscht wird, kann diese einmalig durch eine Aufhebung beendet werden (vgl. 2.2.4.7).**

2.2.4.2 Altersrentner und Versorgungsbezieher

Bezieher einer Vollrente wegen Alters sind nach Ablauf des Kalendermonats, in dem sie die Regelaltersgrenze erreicht haben, nach § 5 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 SGB VI rentenversicherungsfrei, so dass sie bei Ausübung einer geringfügig entlohnten Beschäftigung ab diesem Zeitpunkt grundsätzlich nicht der Rentenversicherungspflicht unterliegen und infolgedessen auch keine Befreiung von der Rentenversicherungspflicht erfolgen kann. Gleiches gilt für Bezieher einer Versorgung nach Erreichen einer

Altersgrenze z. B. nach beamtenrechtlichen Vorschriften, die nach § 5 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 SGB VI mit Beginn dieser Leistung rentenversicherungsfrei sind. Diese Beschäftigten können allerdings nach § 5 Abs. 4 Satz 2 SGB VI durch schriftliche **oder elektronische** Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber auf die Versicherungsfreiheit aufgrund des Renten- bzw. Versorgungsbezuges in der Rentenversicherung verzichten. Der Verzicht kann nur mit Wirkung für die Zukunft erklärt werden und ist für die Dauer der Beschäftigung gültig. Er erstreckt sich nicht auf weitere Beschäftigungen.

Darüber hinaus können Beschäftigte, die nach dem am 31. Dezember 2016 geltenden Recht aufgrund des Bezugs einer Altersvollrente vor Erreichen der Regelaltersgrenze rentenversicherungsfrei beschäftigt waren und in dieser Beschäftigung nach § 230 Abs. 9 Satz 1 SGB VI weiterhin rentenversicherungsfrei sind, nach § 230 Abs. 9 Satz 2 SGB VI auf diese Versicherungsfreiheit verzichten. Auch dieser Verzicht kann nur mit Wirkung für die Zukunft erklärt werden und erstreckt sich nicht auf weitere Beschäftigungen. Zudem gilt er in einer über das Erreichen der Regelaltersgrenze fortbestehenden Beschäftigung unverändert fort.

Die Verzichtserklärung ist zu den Entgeltunterlagen zu nehmen (vgl. F).

Weitere Informationen enthält die Niederschrift zu Punkt 3 der Besprechung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 23. November 2016.

Bestand in einer geringfügig entlohnten Beschäftigung vor Eintritt der Rentenversicherungsfreiheit als Renten- bzw. Versorgungsbezieher eine Befreiung von der Rentenversicherungspflicht nach § 6 Abs. 1b SGB VI, kann wegen der Bindungswirkung dieser Befreiung für die Dauer der Beschäftigung nicht nach § 5 Abs. 4 Satz 2 SGB VI bzw. § 230 Abs. 9 Satz 2 SGB VI auf die Rentenversicherungsfreiheit aufgrund des Renten- bzw. Versorgungsbezuges verzichtet werden, so dass in diesen Fällen keine Rentenversicherungspflicht eintreten kann.

2.2.4.3 Mitglieder berufsständischer Versorgungseinrichtungen

Arbeitnehmer, die Pflichtmitglied in einer berufsständischen Versorgungseinrichtung sind und nach dem 31. Dezember 2012 eine geringfügig entlohnte, berufsständische Beschäftigung aufnehmen, unterliegen in dieser Beschäftigung der Rentenversicherungspflicht, von der sie sich nach § 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI oder § 6 Abs. 1b SGB VI auf Antrag befreien lassen können (vgl. Beispiele 33 und 34).

Die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht für Mitglieder berufsständischer Versorgungseinrichtungen ist ausschließlich auf die jeweilige konkrete Beschäftigung bei einem Arbeitgeber beschränkt (BSG vom 31. Oktober 2012 - B 12 R 3/11 R, USK 2012-143, und B 12 R 5/10 R, USK 2012-181). Bei einem Beschäftigungswechsel oder der Aufnahme einer weiteren Beschäftigung ist stets ein neues Befreiungsverfahren durchzuführen (vgl. Beispiel 31).

2.2.4.4 Mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen

Der Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht kann bei mehreren geringfügig entlohnten Beschäftigungen, deren Arbeitsentgelt zusammen die Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigt, nur einheitlich gestellt werden; das heißt, der einem Arbeitgeber gegenüber abgegebene Befreiungsantrag wirkt zugleich für alle anderen Beschäftigungen. Der Befreiungsantrag gilt sodann für die Dauer aller im Zeitpunkt seiner Abgabe bestehenden und - im Sinne von § 6 Abs. 1b SGB VI - auch danach aufgenommenen geringfügig entlohnten Beschäftigungen. Er verliert seine Wirkung erst dann, wenn keine geringfügig entlohnte Beschäftigung mehr ausgeübt wird. Die Minijob-Zentrale (vgl. E) informiert nach § 6 Abs. 4 Satz 4 SGB VI alle weiteren Arbeitgeber über den Zeitpunkt der Wirkung der Befreiung, unabhängig davon, ob die Befreiung in der ersten oder weiteren Beschäftigung beantragt wurde (vgl. Beispiel 15b).

2.2.4.5 Ausschluss der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht

Arbeitnehmer, die vor dem 1. Januar 2013 eine geringfügig entlohnte Beschäftigung aufgenommen und auf die Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung verzichtet haben (vgl. 2.2.3.2 und 2.2.3.3 der Geringfügigkeits-Richtlinien in der Fassung vom 26. Juli 2021), können sich nicht nach § 6 Abs. 1b SGB VI von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen. Die zuvor ausgesprochene Verzichtserklärung behält ihre Wirkung für die Dauer aller im Zeitpunkt ihrer Abgabe bestehenden und danach aufgenommenen geringfügig entlohnten Beschäftigungsverhältnisse. Sie verliert ihre Wirkung erst, wenn keine geringfügig entlohnte Beschäftigung mehr ausgeübt wird. Dies gilt unabhängig davon, ob der Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit vor dem 1. Januar 2013 oder nach dem 31. Dezember 2012 erklärt wurde.

2.2.4.6 Nachträgliche Feststellung der unzulässigen Befreiung von der Rentenversicherungspflicht

Hat die Minijob-Zentrale (vgl. E) der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht nicht innerhalb eines Monats nach Eingang der Meldung durch den Arbeitgeber widersprochen, erlangt die Befreiung nach § 6 Abs. 3 **Satz 4** SGB VI Bestandskraft. Stellt sich im Nachhinein heraus, dass die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht unzulässig war, kann eine Korrektur nur unter Beachtung der Vorschriften über die Rücknahme von Verwaltungsakten nach dem SGB X erfolgen.

2.2.4.7 Einmalige Aufhebung der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht

Arbeitnehmer einer geringfügig entlohnten Beschäftigung, die auf Antrag nach § 6 Abs. 1b SGB VI von der Rentenversicherungspflicht befreit sind (vgl. 2.2.4), können diese Entscheidung für zukünftige Entgeltabrechnungszeiträume einmalig zurücknehmen (§ 6 Abs. 6 SGB VI). Diese Regelung gilt ab 1. Juli 2026. Die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht wird damit aufgehoben, so dass Arbeitnehmer wieder rentenversicherungspflichtig werden. Der schriftliche oder elektronische Aufhebungsantrag (vgl. Anlage 3) ist dem Arbeitgeber zu übergeben. Der Arbeitgeber hat den Antrag, auf dem der Tag des Eingangs bei ihm dokumentiert ist, nach § 8 Abs. 2 Nr. 4b BVV zu den Entgeltunterlagen des Arbeitnehmers (vgl. F) zu nehmen.

In Anlehnung an die Ausführungen unter 2.2.4.1 bis 2.2.4.4 und 2.2.4.6 gelten folgende Regelungen im Zusammenhang der Aufhebung der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht:

- **Die Aufhebung der Befreiung wirkt ab dem Kalendermonat, der auf den Monat des Eingangs des Antrages bei dem Arbeitgeber folgt (vgl. Beispiel 35). Sie ist vom Arbeitgeber mit einem Beitragsgruppenwechsel in der Rentenversicherung über die Meldungen zur Sozialversicherung anzuzeigen (vgl. D 2).**
- **Die Befreiung gilt als aufgehoben, wenn die Minijob-Zentrale (vgl. E) nicht innerhalb eines Monats nach Eingang der Meldung zur Sozialversicherung des Arbeitgebers dem Antrag auf Aufhebung des Beschäftigten widerspricht.**
- **Die Aufhebung der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht gilt für die gesamte Dauer der geringfügig entlohnten Beschäftigung und kann nicht widerrufen werden. Der Aufhebungsantrag verliert seine Wirkung, wenn das Arbeitsentgelt regelmäßig im Monat die Geringfügigkeitsgrenze (mit Ausnahme einer vorübergehenden unvorhersehbaren Überschreitung, vgl. 3.1.3) überschreitet, ansonsten erst mit Aufgabe der geringfügig entlohnten**

Beschäftigung. Nimmt der Arbeitnehmer danach erneut eine geringfügig entlohnte Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber auf, unterliegt er in dieser Beschäftigung kraft Gesetzes der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung und muss, sofern der Erwerb vollwertiger Rentenanwartschaftszeiten nicht mehr gewünscht wird, einen Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht stellen (vgl. 2.2.4). Dies gilt auch dann, wenn sich die neue Beschäftigung nahtlos an die bisherige Beschäftigung anschließt. Folgt hingegen eine erneute geringfügig entlohnte Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber, ist von der widerlegbaren Vermutung auszugehen, dass es sich immer noch um dieselbe Beschäftigung handelt, in der die Aufhebung der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht gilt, wenn zwischen dem Ende der ersten (gegebenenfalls auch befristeten) Beschäftigung und dem Beginn der neuen Beschäftigung weniger als zwei Monate liegen (vgl. Beispiel 54). In diesem Fall verliert die Aufhebung der Befreiung nicht ihre Wirkung und ein Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht nach § 6 Abs. 1b SGB VI (vgl. 2.2.4) ist nicht zulässig. Von derselben Beschäftigung ist ebenfalls auszugehen, wenn die Beschäftigung nur deshalb abgemeldet wird, weil das Arbeitsverhältnis länger als einen Monat ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt fortbesteht (§ 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV). Zudem wird eine Beschäftigung nicht deshalb beendet, weil sie wegen Bezuges einer Entgeltersatzleistung (z. B. Verletztengeld, Übergangsgeld oder Versorgungskrankengeld) oder wegen Elternzeit unterbrochen wird. Eine Beschäftigung mit steuerfreier Berücksichtigung der Übungsleiter- oder Ehrenamtspauschale gilt auch dann als durchgehend bestanden, wenn der Arbeitgeber die Steuerfreibeträge en bloc ausschöpft und deshalb die beitrags- und melderechtliche Beschäftigung immer wieder an- und abzumelden ist (vgl. 2.2.1.6).

- **Der Antrag kann bei mehreren geringfügig entlohnten Beschäftigungen, deren Arbeitsentgelt zusammen die Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigt, nur einheitlich gestellt werden; das heißt, der einem Arbeitgeber gegenüber abgegebene Aufhebungsantrag wirkt zugleich für alle anderen Beschäftigungen. Er gilt sodann für die Dauer aller im Zeitpunkt seiner Abgabe bestehenden und auch danach aufgenommenen geringfügig entlohnten Beschäftigungen. Er verliert seine Wirkung erst dann, wenn keine geringfügig entlohnte Beschäftigung mehr ausgeübt wird. Die Minijob-Zentrale (vgl. E) informiert nach § 6 Abs. 4 Satz 4 SGB VI alle weiteren Arbeitgeber über den Zeitpunkt des Beginns der Rentenversicherungspflicht, unabhängig davon, ob die Aufhebung der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht in der ersten oder weiteren Beschäftigung beantragt wurde.**

- **Bezieher einer Vollrente wegen Alters sind nach Erreichen der Regelaltersgrenze rentenversicherungsfrei, eine Aufhebung der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht ginge somit ins Leere. Sie können jedoch den Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit erklären und sich so für die Zahlung von Pflichtbeiträgen zur Rentenversicherung entscheiden. Auf die Ausführungen unter 2.2.4.2 wird in diesem Zusammenhang verwiesen. Anschließend ist eine Aufhebung der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht einmalig möglich.**

- **Pflichtmitglieder einer berufsständischen Versorgungseinrichtung (vgl. 2.2.4.3), die eine geringfügig entlohnte, berufsständische Beschäftigung ausüben und in dieser Beschäftigung von der Rentenversicherungspflicht**

nach § 6 Abs. 1b SGB VI befreit sind, können die Aufhebung der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht in dieser Beschäftigung beantragen.

- **Hat die Minijob-Zentrale (vgl. E) der Aufhebung der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht nicht innerhalb eines Monats nach Eingang der Meldung durch den Arbeitgeber widersprochen, erlangt die Aufhebung nach § 6 Abs. 6 Satz 5 in Verbindung mit § 6 Abs. 3 Satz 4 SGB VI Bestandskraft. Stellt sich im Nachhinein heraus, dass die Aufhebung der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht unzulässig war, kann eine Korrektur nur unter Beachtung der Vorschriften über die Rücknahme von Verwaltungsakten nach dem SGB X erfolgen.**

2.2.5 Geringfügig entlohnte Beschäftigungen in Privathaushalten

Die Ausführungen unter 2.2.3 und 2.2.4 gelten für geringfügig entlohnte Beschäftigungen in Privathaushalten gleichermaßen.

2.3 Kurzfristige Beschäftigungen

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt nach § 8 Abs. 1 Nr. 2 **erster Halbsatz** SGB IV vor, wenn die Beschäftigung **außerhalb der Landwirtschaft (vgl. 2.3.4)** für eine Zeitdauer ausgeübt wird, die im Laufe eines Kalenderjahres auf nicht mehr als

drei Monate

oder

insgesamt 70 Arbeitstage

nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist (vgl. Beispiele 38 und 39); dies kann auch dann gelten, wenn die kurzfristige Beschäftigung die Voraussetzungen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung (vgl. 2.2) erfüllt. Die Voraussetzungen einer kurzfristigen Beschäftigung sind mithin nur gegeben, wenn die Beschäftigung von vornherein auf nicht mehr als drei Monate (Kalender- und Zeitmonate) oder 70 Arbeitstage (auch kalenderjahrüberschreitend) befristet ist (vgl. Beispiele 7c und 37). Hierbei sind alle Tage zu berücksichtigen, für die ein Anspruch auf Arbeitsentgelt besteht; dazu gehören z. B. auch Tage, an denen bezahlter Urlaub gewährt (vgl. Urteil des BSG vom 24. November 2020 - B 12 KR 34/19 R -, USK 2020-57) oder Bereitschaftsdienst geleistet wird. Eine kurzfristige Beschäftigung liegt allerdings nicht mehr vor, wenn die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird (vgl. 2.3.3) und das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung die Geringfügigkeitsgrenze überschreitet. Eine zeitliche Beschränkung

der Beschäftigung nach ihrer Eigenart ist gegeben, wenn sie sich vorausschauend aus der Art, dem Wesen oder dem Umfang der zu verrichtenden Arbeit ergibt.

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt nur dann vor, wenn sie nicht regelmäßig, sondern gelegentlich ausgeübt wird. Hierzu gehören auch Beschäftigungen, die z. B. durch eine längstens für ein Jahr befristete Rahmenvereinbarung mit Arbeitseinsätzen von maximal 70 Arbeitstagen oder 90 Kalendertagen (vgl. 2.3.2) befristet sind. Das BSG führt in seinem Urteil vom 5. Dezember 2017 (B 12 KR 16/15 R -, USK 2017-101) zwar aus, dass auch eine auf nicht mehr als ein Jahr befristete Beschäftigung bereits regelmäßig sein kann. Dieser Auffassung wird jedoch in Bezug auf bis zu einem Jahr bestehende Rahmenvereinbarungen nicht gefolgt. Bei Rahmenvereinbarungen mit sich wiederholenden Arbeitseinsätzen über mehrere Jahre liegt eine gelegentliche kurzfristige Beschäftigung vor, wenn die einzelnen Arbeitseinsätze ohne Bestehen einer Abrufbereitschaft unvorhersehbar zu unterschiedlichen Anlässen ohne erkennbaren Rhythmus an maximal 70 Arbeitstagen im Kalenderjahr erfolgen und der Betrieb des Arbeitgebers nicht strukturell auf den Einsatz solcher Arbeitskräfte ausgerichtet ist. In diesen Fällen sind die Arbeitseinsätze von vornherein nicht vorhersehbar und folgen keinem bestimmten Muster oder Rhythmus; das heißt, die Arbeitseinsätze erfolgen in unterschiedlichen Monaten, zu unterschiedlichen Anlässen sowie von der Anzahl der jeweiligen Arbeitstage her ohne erkennbares Schema und der Arbeitgeber muss zur Sicherstellung des Betriebsablaufs nicht regelmäßig auf Aushilfskräfte zurückgreifen (vgl. Urteile des BSG vom 23. Juni 1971 - 3 RK 24/71 -, USK 7195, vom 25. November 1976 -12/3 RJ 1/75, USK 76178, und vom 7. Mai 2014 - B 12 R 5/12 R -, USK 2014-47); vgl. Beispiel 41.

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. Die Regelmäßigkeit ergibt sich bereits daraus, dass die Arbeit nicht unvorhersehbar in wechselnder Häufigkeit und zu verschiedenen Zeiten übernommen wird (vgl. Urteil des BSG vom 1. Februar 1979 - 12 RK 7/77 -, USK 7929) oder dass auf Grund einer Rahmenvereinbarung eine auf Dauer angelegte Rechtsbeziehung mit einander in kurzem Abstand folgenden Beschäftigungen angenommen werden kann (vgl. Urteil des BSG vom 28. April 1982 – 12 KR 1/80 -, USK 8261). Für das Vorliegen einer regelmäßigen Beschäftigung kommt es dabei nicht darauf an, ob die jeweiligen Arbeitseinsätze im Rahmen eines Dauerarbeitsverhältnisses von vornherein feststehen oder von Mal zu Mal vereinbart werden. Das Merkmal der Regelmäßigkeit

kann vielmehr auch erfüllt sein, wenn der Beschäftigte zu den sich wiederholenden Arbeitseinsätzen auf Abruf bereitsteht, ohne verpflichtet zu sein, jeder Aufforderung zur Arbeitsleistung Folge zu leisten (vgl. Urteile des BSG 11. Mai 1993 - 12 RK 23/91 -, USK 9353, vom 23. Mai 1995 - 12 RK 60/93 -, USK 9530, und vom 5. Dezember 2017 - B 12 KR 16/15 R -, USK 2017-101); vgl. Beispiel 42.

Allerdings ist in den vorgenannten Fällen zu prüfen, ob die Beschäftigung die Voraussetzungen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung (vgl. 2.2) erfüllt.

2.3.1 Drei Monate oder 70 Arbeitstage

Die Zeitgrenze von drei Monaten und die Zeitgrenze von 70 Arbeitstagen sind gleichwertige Alternativen zur Begründung einer kurzfristigen Beschäftigung; eine Anwendung der jeweiligen Zeitgrenze in Abhängigkeit von der Anzahl der wöchentlichen Arbeitstage erfolgt nicht (vgl. Urteil des BSG vom 24. November 2020 - B 12 KR 34/19 R -, USK 2020- 57). Die zeitlichen Voraussetzungen für eine kurzfristige Beschäftigung sind demzufolge unabhängig von der arbeitszeitlichen Ausgestaltung der Beschäftigung immer erfüllt, wenn die Beschäftigung entweder auf längstens drei Monate oder bei einem darüber hinaus gehenden Zeitraum auf längstens 70 Arbeitstage befristet ist (vgl. Beispiele 3b und 38).

Ein Nachtdienst, der sich über zwei Kalendertage erstreckt, gilt als ein Arbeitstag (vgl. hierzu auch Urteil des BFH vom 28. Januar 1994 - VI R 51/93 -, USK 9417). Werden an einem Kalendertag mehrere kurzfristige Beschäftigungen ausgeübt, gilt dieser Kalendertag ebenfalls als ein Arbeitstag.

2.3.2 Zusammenrechnung mehrerer kurzfristiger Beschäftigungen

Bei der Prüfung, ob die Zeiträume von drei Monaten oder 70 Arbeitstagen überschritten werden, sind die Zeiten mehrerer aufeinanderfolgender kurzfristiger Beschäftigungen zusammenzurechnen, unabhängig davon, ob sie geringfügig entlohnt oder mehr als geringfügig entlohnt sind. Zu berücksichtigen sind die Zeiträume der Beschäftigung, die vom Arbeitgeber unter Angabe der Personengruppe 110 gemeldet wurden (vgl. D 4). Dies gilt auch dann, wenn die einzelnen Beschäftigungen bei verschiedenen Arbeitgebern ausgeübt werden. Es ist jeweils bei Beginn einer neuen Beschäftigung zu prüfen, ob diese zusammen mit den schon im laufenden Kalenderjahr ausgeübten kurzfristigen Beschäftigungen die nach 2.3 maßgebenden Zeitgrenzen überschreitet.

Bei einer Zusammenrechnung von mehreren Beschäftigungszeiten treten an die Stelle des Dreimonatszeitraums 90 Kalendertage. Hierbei werden volle Kalendermonate mit 30 Kalendertagen und Teilmonate mit den tatsächlichen Kalendertagen berücksichtigt (vgl. Beispiele 40, 43**a**, 45, 48 und 49). Umfasst ein Zeitraum keinen Kalendermonat, aber einen Zeitmonat, ist dieser ebenfalls mit 30 Kalendertagen zu berücksichtigen (vgl. Beispiele 44, 45 und 48). Kalendermonate sind somit immer vorrangig vor Zeitmonaten zu berücksichtigen (vgl. Beispiele 16, 43a**,** 44, 45, 48 und 49). Sofern eine Beschäftigung im Rahmen der 70-Arbeitstage-Regelung zu beurteilen ist, sind die Arbeitstage aus allen im laufenden Kalenderjahr zu berücksichtigenden Beschäftigungszeiträumen zusammenzurechnen (vgl. Beispiel 4d). Diese Ausführungen gelten gleichermaßen bei einer Rahmenvereinbarung mit mehreren Beschäftigungszeiträumen, so dass in den einzelnen Beschäftigungszeiträumen einheitlich entweder 90 Kalendertage oder 70 Arbeitstage maßgebend sind.

Werden Arbeitnehmer wiederholt von ein- und demselben Arbeitgeber beschäftigt, ohne dass eine regelmäßige Beschäftigung besteht (vgl. 2.3), liegt eine kurzfristige Beschäftigung so lange vor, als im laufenden Kalenderjahr die Zeitgrenze von drei Monaten bzw. 90 Kalendertagen (vgl. 2.3.1) oder die Zeitgrenze von 70 Arbeitstagen nicht überschritten wird (vgl. Beispiel 41).

Beschäftigungen, die im Vorjahr begonnen haben, werden nur mit der im laufenden Kalenderjahr liegenden Beschäftigungszeit berücksichtigt. Wird durch eine Zusammenrechnung mehrerer kurzfristiger Beschäftigungen die Zeitgrenze von drei Monaten bzw. 90 Kalendertagen oder die Zeitgrenze von 70 Arbeitstagen überschritten, handelt es sich um eine regelmäßig ausgeübte Beschäftigung (vgl. Beispiel 43a); in diesen Fällen ist zu prüfen, ob eine geringfügig entlohnte Beschäftigung (vgl. 2.2) vorliegt (vgl. Beispiele 44 und 45). Im Ausland ausgeübte Beschäftigungen werden bei der Zusammenrechnung nicht berücksichtigt.

Die vorstehenden Ausführungen gelten auch für Beschäftigungen, die über den Jahreswechsel hinausgehen. Das heißt, beginnt eine für sich betrachtet kurzfristige Beschäftigung in einem Kalenderjahr, in dem die in das laufende Kalenderjahr fallende Beschäftigungszeit zusammen mit den Vorbeschäftigungen die Dauer von drei Monaten bzw. 90 Kalendertagen oder 70 Arbeitstagen überschreitet, liegt für die gesamte Dauer der zu beurteilenden Beschäftigung keine Kurzfristigkeit vor, und zwar auch insoweit, als die zu beurteilende Beschäftigung in das neue Kalenderjahr hineinreicht (vgl. Beispiel 46). Wird die Dauer von drei Monaten bzw. 90 Kalendertagen oder 70 Arbeitstagen in einer für sich

betrachtet kalenderjahrüberschreitenden kurzfristigen Beschäftigung bei ihrem Beginn zusammen mit Vorbeschäftigungen im laufenden Kalenderjahr hingegen nicht überschritten, weil lediglich die in das laufende Kalenderjahr fallende Beschäftigungszeit der zu beurteilenden Beschäftigung bei der Zusammenrechnung zu berücksichtigen ist, ist die Beschäftigung für die gesamte Dauer kurzfristig (vgl. Beispiel 47). Eine nach Kalenderjahren getrennte versicherungsrechtliche Beurteilung dieser Beschäftigungen erfolgt nicht.

2.3.3 Prüfung der Berufsmäßigkeit

Die Berufsmäßigkeit der Beschäftigung ist nicht zu prüfen, wenn die Beschäftigung bereits infolge Überschreitens der Zeitgrenze von drei Monaten oder 70 Arbeitstagen (vgl. 2.3 und 2.3.2) als nicht geringfügig anzusehen ist.

Werden die Zeitgrenzen nicht überschritten, erfüllt eine kurzfristige Beschäftigung jedoch dann nicht die Voraussetzungen einer geringfügigen Beschäftigung, wenn die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und ihr regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt die Geringfügigkeitsgrenze übersteigt. Die Prüfung der Berufsmäßigkeit ist mithin nicht erforderlich, wenn das aufgrund dieser Beschäftigung erzielte regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt die Geringfügigkeitsgrenze nicht überschreitet. Die Geringfügigkeitsgrenze ist ein Monatswert, der auch dann gilt, wenn die Beschäftigung nicht während des gesamten Kalendermonats besteht (vgl. Urteil des BSG vom 5. Dezember 2017 - B 12 R 10/15 R -, USK 2017-102).

Die Prüfung, ob das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt die Geringfügigkeitsgrenze übersteigt, erfolgt für den gesamten Beschäftigungszeitraum im Rahmen einer Prognose. Beläuft sich das in diesem Gesamtzeitraum mit hinreichender Sicherheit zu erwartende Arbeitsentgelt im Kalendermonatsdurchschnitt auf mehr als die Geringfügigkeitsgrenze, ist zu prüfen, ob die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird (vgl. Beispiel 4b). Bei einer Rahmenvereinbarung mit mehreren Beschäftigungszeiträumen sind die zu erwartenden Arbeitsentgelte aus allen Kalendermonaten, in denen Arbeitsentgelt bezogen wird, zu berücksichtigen (vgl. Beispiel 4d). Das Arbeitsentgelt aus einer parallel laufenden kurzfristigen Beschäftigung ist ebenfalls zu berücksichtigen. Unberücksichtigt bleibt hingegen grundsätzlich das Arbeitsentgelt aus einer zuvor beendeten Beschäftigung. Dies gilt jedoch nicht, wenn mehrere - für sich gesehen kurzfristige - Beschäftigungen (auch bei verschiedenen Arbeitgebern) aufeinander folgen, die jeweils in demselben Kalendermonat beginnen und enden. Überschreitet in diesen Fällen das Arbeitsentgelt aus den Beschäftigungen insgesamt die Geringfügigkeitsgrenze, ist für die später aufgenommene Beschäf-

tigung Berufsmäßigkeit zu prüfen (vgl. Beispiel 4c). Gleiches gilt für die zuerst aufgenommene Beschäftigung, wenn bereits zu ihrem Beginn bekannt ist, dass in demselben Kalendermonat eine weitere befristete kurzfristige Beschäftigung folgen soll, durch die die Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird.

Berufsmäßig wird eine Beschäftigung dann ausgeübt, wenn sie für die in Betracht kommende Person nicht von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist (vgl. Urteil des BSG vom 28. Oktober 1960 - 3 RK 31/56 -, SozR Nr. 1 zu § 166 RVO).

Aufgrund ständiger Rechtsprechung des Bundessozialgerichts lassen sich beim Vorliegen bestimmter Fallgestaltungen, die die Lebenswirklichkeit abbilden, Rückschlüsse auf das Vorliegen einer berufsmäßigen Beschäftigung auch ohne konkrete Prüfung der Einkommensverhältnisse ziehen. Die Bestimmung von Berufsmäßigkeit geht u. a. einher mit der Frage, ob der Arbeitnehmer zum Personenkreis der berufsmäßig Erwerbstätigen zu zählen ist. Aus diesem Grund können Arbeitgeber in bestimmten Fällen davon ausgehen, dass eine dem Grunde nach kurzfristige Beschäftigung wegen Berufsmäßigkeit ausgeschlossen ist oder nicht. Während Berufsmäßigkeit beispielsweise neben einer versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung regelmäßig ausgeschlossen werden kann (vgl. 2.3.3.1), kann sie sich aber aufgrund des Erwerbsverhaltens des Arbeitnehmers ergeben (vgl. 2.3.3.2 und 2.3.3.3) oder bereits im Status der Person des Arbeitnehmers begründet sein (vgl. 2.3.3.4 und 2.3.3.5). Die folgenden Ausführungen dienen hierbei als Orientierung.

2.3.3.1 Beschäftigungen, die neben einer (Haupt-)Beschäftigung bzw. vergleichbaren Tätigkeiten ausgeübt werden

Für kurzfristige Beschäftigungen, die neben einer (Haupt-)Beschäftigung (vgl. Beispiele 39 und 40), neben dem freiwilligen Wehrdienst oder neben dem Bezug von Vorruhestandsgeld ausgeübt werden, kann angenommen werden, dass sie von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung und deshalb grundsätzlich nicht berufsmäßig sind. Dies gilt auch für neben einer selbständigen Tätigkeit ausgeübte kurzfristige Beschäftigungen. Für neben einem freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahr, neben dem Bundesfreiwilligendienst, neben einem dem freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahr vergleichbaren Freiwilligendienst (wie beispielsweise dem entwicklungspolitischen Freiwilligendienst „WELTWÄRTS“ oder dem „Incoming-Freiwilligendienst“) ausgeübte kurzfristige Beschäftigungen ist ebenfalls regelmäßig anzunehmen, dass sie nicht berufsmäßig ausgeübt werden.

2.3.3.2 Beschäftigungen, die nur gelegentlich ausgeübt werden

Beschäftigungen, die nur gelegentlich ausgeübt werden, sind grundsätzlich von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung und daher als nicht berufsmäßig anzusehen. Es handelt sich um Beschäftigungen, für die bei ihrer Aufnahme keine Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass der ersten Beschäftigung innerhalb absehbarer Zeit eine weitere folgen wird (vgl. Urteil des BSG vom 11. Juni 1980 - 12 RK 30/79 -, USK 80106). Dies wird z. B. für Beschäftigungen zwischen dem Schulabschluss und beabsichtigter Fachschulausbildung bzw. beabsichtigtem Studium angenommen, weil diese Aushilfen noch nicht zum Personenkreis der Erwerbstätigen gehören. Aber auch Beschäftigungen von Schülern, die in der Regel während der Schulferien ausgeübt werden, sind von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung.

Kurzfristige Beschäftigungen zwischen Schulentlassung und Aufnahme einer betrieblichen Berufsbildung oder eines dualen Studiengangs, eines freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahres, eines Bundesfreiwilligendienstes, eines dem freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahr vergleichbaren Freiwilligendienstes (wie beispielsweise dem entwicklungspolitischen Freiwilligendienst „WELTWÄRTS“ oder dem „Incoming-Freiwilligendienst“) oder eines freiwilligen Wehrdienstes werden dagegen berufsmäßig ausgeübt. Dies gilt auch, wenn nach der Ableistung des freiwilligen Dienstes voraussichtlich ein Studium aufgenommen wird. Für befristete Beschäftigungen, die zwischen einem Freiwilligendienst und dem beabsichtigten Studium ausgeübt werden, kann sich Berufsmäßigkeit unter den Voraussetzungen nach Ziffer 2.3.3.3 ergeben.

2.3.3.3 Beschäftigungen, die nicht nur gelegentlich ausgeübt werden

Folgt eine kurzfristige Beschäftigung auf bereits ausgeübte Beschäftigungen, ist Berufsmäßigkeit ohne weitere Prüfung anzunehmen, wenn die Beschäftigungszeiten im Laufe eines Kalenderjahres insgesamt mehr als drei Monate oder 70 Arbeitstage betragen. Dabei werden alle Beschäftigungen - mit Ausnahme geringfügig entlohnter Beschäftigungen und kurzfristiger Beschäftigungen mit einem regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelt bis zur Geringfügigkeitsgrenze - berücksichtigt (vgl. Beispiel 48). Außerdem stehen Zeiten der Meldung als Ausbildung- oder Arbeitsuchender (§ 15 Sätze 1 und 2 SGB III) mit Beschäftigungslosigkeit den Beschäftigungszeiten gleich (BSG-Urteil vom 27. September 1972 - 12/3 RK 49/71 -, USK 72149).

Bei Personen, die aus dem Berufsleben ausgeschieden sind und infolgedessen nicht mehr zum Personenkreis der berufsmäßig Erwerbstätigen zählen bzw. dem Arbeitsmarkt

nicht mehr dauerhaft zur Verfügung stehen, können für die Prüfung der Berufsmäßigkeit mehr als geringfügige Beschäftigungszeiten nur nach dem Ausscheiden angerechnet werden (vgl. Beispiel 49). Hierzu gehören z. B. Bezieher einer Vollrente wegen Alters (keine Altersteilrentner) oder Hausfrauen und Hausmänner. Gleiches gilt auch für Studenten, die noch nicht zum Personenkreis der Erwerbstätigen zählen bzw. dem Arbeitsmarkt noch nicht dauerhaft zur Verfügung stehen. Hier werden für die Prüfung der Berufsmäßigkeit mehr als geringfügige Beschäftigungszeiten nur ab Studienbeginn berücksichtigt.

2.3.3.4 Kurzfristige Beschäftigungen neben Elternzeit oder unbezahltem Urlaub

Arbeitnehmer, deren Beschäftigungsverhältnis wegen Elternzeit oder wegen eines unbezahlten Urlaubs unterbrochen wird und die während dieser Zeit eine auf drei Monate oder 70 Arbeitstage befristete Beschäftigung ausüben und deren regelmäßiger monatlicher Verdienst die Geringfügigkeitsgrenze übersteigt, üben diese Beschäftigung berufsmäßig aus (vgl. Beispiel 4b). Dabei spielt es keine Rolle, ob die befristete Beschäftigung beim bisherigen Arbeitgeber oder bei einem anderen Arbeitgeber ausgeübt wird.

2.3.3.5 Beschäftigungslose

Üben Personen, die beschäftigungslos und bei der Arbeitsagentur für eine mehr als kurzfristige Beschäftigung als Ausbildung- oder Arbeitsuchende gemeldet sind (mit und ohne Leistungsbezug), eine Beschäftigung aus, sind sie zum Personenkreis der Erwerbstätigen zu zählen, die eine Beschäftigung berufsmäßig und daher ohne Rücksicht auf die Beschäftigungsdauer nicht kurzfristig ausüben; es sei denn, die Geringfügigkeitsgrenze wird regelmäßig nicht überschritten (vgl. Beispiele 4a, 4c und 4d). Durch die Meldung bei der Arbeitsagentur scheiden diese Personen nicht aus dem Kreis der berufsmäßig Beschäftigten aus. Vielmehr beruht ihre wirtschaftliche Stellung nach wie vor auf dem durch Erwerbstätigkeit als Beschäftigte zu erzielenden Verdienst (vgl. Urteile des BSG vom 27. September 1972 - 12/3 RK 49/71 -, USK 72149 und vom 11. Mai 1993 - 12 RK 23/91 -, USK 9353). Personen, die sich lediglich während ihrer Schulausbildung zur Erlangung eines Ausbildungsplatzes bei der Agentur für Arbeit ausbildungsuchend melden, gelten für die Dauer ihrer Schulausbildung nicht als berufsmäßig.

2.3.3.6 Berücksichtigung von Zeiten im Ausland

Für die Prüfung der Berufsmäßigkeit sind auch Beschäftigungszeiten im Ausland zu berücksichtigen, wobei allerdings die Höhe des im Ausland erzielten Arbeitsentgelts uner-

heblich ist. Folglich werden in diesem Zusammenhang auch Beschäftigungszeiten in anderen Staaten mit einem Arbeitsentgelt bis zur Geringfügigkeitsgrenze angerechnet. Dem liegt die Ansicht zugrunde, dass die Berufsmäßigkeit einer Beschäftigung nicht allein vom Erwerbsverhalten in Deutschland bestimmt wird, sondern vom allgemeinen Erwerbsleben des Beschäftigten.

2.3.4 Besondere Zeitgrenzen für Beschäftigungen in landwirtschaftlichen Betrieben

Bei einer Beschäftigung in einem landwirtschaftlichen Betrieb gelten nach § 8 Abs. 1 Nr. 2 zweiter Halbsatz SGB IV anstelle der Zeitgrenzen von drei Monaten oder 70 Arbeitstagen die Zeitgrenzen von 15 Wochen oder 90 Arbeitstagen. Für die Bestimmung der landwirtschaftlichen Betriebe in diesem Sinne ist die Klassifikation der Wirtschaftszweige des Statistischen Bundesamtes (Ausgabe 2025), Abschnitt A, Abteilung 01, Gruppen 01.1 bis 01.6 maßgeblich. Dazu gehören folgende Betriebe:

- **A 01.1 Anbau ein- und zweijähriger Pflanzen**
- **A 01.2 Anbau mehrjähriger Pflanzen**
- **A 01.3 Betrieb von Baumschulen sowie Anbau von Pflanzen zu Vermehrungszwecken**
- **A 01.4 Tierhaltung**
- **A 01.5 Gemischte Landwirtschaft**
- **A 01.6 Erbringung von landwirtschaftlichen Dienstleistungen und nach der Ernte anfallende Tätigkeiten**

Eine detaillierte Übersicht der wirtschaftlichen Betätigungen, die landwirtschaftliche Betriebe im Sinne der Klassifikation der Wirtschaftszweige des Statistischen Bundesamtes kennzeichnen, findet sich unter www.minijob-zentrale.de.

Maßgeblicher Bezugspunkt ist dabei nicht das Gesamtunternehmen, sondern der einzelne Beschäftigungsbetrieb im Sinne des § 18h Abs. 2 SGB IV, für den eine Betriebsnummer nach § 18i Abs. 1 SGB IV vergeben wurde. Sofern Betriebe nicht ausschließlich in den oben genannten Wirtschaftsbereichen der Landwirtschaft tätig sind, sondern darüber hinaus auch Nebenbereiche betreiben (sogenannte Mischbetriebe), kommt es für die Frage, ob die erweiterten Zeitgrenzen gelten, auf

den Schwerpunkt des Betriebes an, der über die Anzahl der Beschäftigten definiert wird. Ist die Mehrzahl der Arbeitnehmer im Bereich der oben genannten Wirtschaftsbereiche tätig, gilt der gesamte Betrieb als landwirtschaftlicher Betrieb im Sinne dieser Regelung, so dass alle Arbeitnehmer im Rahmen einer kurzfristigen Beschäftigung innerhalb der Zeitgrenzen von 15 Wochen oder 90 Arbeitstagen arbeiten dürfen. Anderenfalls ist der Mischbetrieb kein landwirtschaftlicher Betrieb in Sinne dieser Regelung und die üblichen Zeitgrenzen von drei Monaten oder 70 Arbeitstagen finden Anwendung; dies gilt dann auch für die Arbeitnehmer, die originär landwirtschaftliche Arbeiten erledigen. Die Beurteilung der Zugehörigkeit zu einem landwirtschaftlichen Betrieb im Sinne dieser Regelung obliegt dem Arbeitgeber im Rahmen seiner Aufgabe, die Versicherungspflicht seiner Mitarbeitenden zu klären und sie den Sozialversicherungsträgern korrekt zu melden.

Die Ausführungen unter 2.3 zur kurzfristigen und berufsmäßigen Beschäftigung gelten gleichermaßen mit der Maßgabe, dass an die Stelle von drei Monaten oder 70 Arbeitstagen die Zeitgrenzen von 15 Wochen oder 90 Arbeitstagen treten. Eine Woche entspricht sieben Kalendertagen, so dass der Gesamtzeitraum von 15 Wochen insgesamt 105 Kalendertage umfasst, die bei der Zusammenrechnung mehrerer kurzfristiger Beschäftigungen zu berücksichtigen sind (vgl. Beispiel 43b).

2.4 Abgrenzung der geringfügig entlohnten Beschäftigung von der kurzfristigen Beschäftigung

Während die geringfügig entlohnte Beschäftigung (vgl. 2.2) grundsätzlich auf Dauer bzw. regelmäßige Wiederkehr angelegt ist, sieht die kurzfristige Beschäftigung (vgl. 2.3) hingegen als Grundvoraussetzung einen befristeten Arbeitseinsatz vor. Die beiden Beschäftigungsarten unterscheiden sich somit in erster Linie dadurch, dass eine geringfügig entlohnte Beschäftigung regelmäßig und eine kurzfristige Beschäftigung nur gelegentlich ausgeübt wird. Eine auf längstens drei Monate oder 70 Arbeitstage **bzw. 15 Wochen oder 90 Arbeitstage (vgl. 2.3.4)** innerhalb eines Kalenderjahres befristete Beschäftigung mit einem Arbeitsentgelt, welches die Geringfügigkeitsgrenze nicht überschreitet, kann sowohl als kurzfristige als auch als geringfügig entlohnte Beschäftigung behandelt werden. Eine geringfügig entlohnte und eine kurzfristige Beschäftigung schließen sich somit nicht zwangsläufig gegenseitig aus.

Sofern im unmittelbaren Anschluss an eine geringfügig entlohnte (Dauer-)Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber eine auf längstens drei Monate oder 70 Arbeitstage **bzw. 15 Wochen oder 90 Arbeitstage (vgl. 2.3.4)** befristete Beschäftigung vereinbart wird, ist von der widerlegbaren Vermutung auszugehen, dass es sich um die Fortsetzung der bisherigen (Dauer-)Beschäftigung handelt. Hieraus folgt, dass bei einem regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelt oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze vom Zeitpunkt der Vereinbarung der befristeten Beschäftigung an die Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird und damit Versicherungspflicht eintritt; bei einem regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelt bis zur Geringfügigkeitsgrenze liegt durchgehend eine geringfügig entlohnte Beschäftigung vor. Dies gilt umso mehr, wenn sich an die befristete Beschäftigung wiederum unmittelbar eine (für sich betrachtet) geringfügig entlohnte Beschäftigung anschließt. Versicherungsfreiheit wegen Vorliegens einer kurzfristigen Beschäftigung kommt in Fällen der hier in Rede stehenden Art nur dann in Betracht, wenn es sich bei den einzelnen Beschäftigungen um Beschäftigungsverhältnisse handelt, die sich nach dem Inhalt des Arbeitsvertrages in wesentlichen Punkten (Arbeitszeit, Aufgabenstellung, Eingliederung in einen anderen Betriebsteil, Höhe des Arbeitslohns) voneinander unterscheiden. Gleiches gilt, wenn zwischen dem Ende der geringfügig entlohnten Beschäftigung und dem Beginn der kurzfristigen Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber mindestens zwei Monate liegen.

Die Ausführungen gelten gleichermaßen, wenn eine kurzfristige Beschäftigung auf eine nicht geringfügige (Haupt-)Beschäftigung folgt.

3 Überschreiten der Arbeitsentgelt- und Zeitgrenzen

3.1 Geringfügig entlohnte Beschäftigungen

3.1.1 Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze

Ein Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze liegt vor, wenn sich das von dem Arbeitgeber in seiner vorausschauenden Betrachtung ermittelte regelmäßige Arbeitsentgelt (vgl. 2.2.1) aufgrund geänderter Verhältnisse auf einen Betrag oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze erhöht. Die in dem vom Arbeitgeber gewählten Jahreszeitraum für die Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts geltende Jahresentgeltgrenze (vgl. Anlage 1) wird dadurch überschritten.

3.1.2 Regelmäßiges Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze

Überschreitet das Arbeitsentgelt aufgrund geänderter Verhältnisse dauerhaft und damit regelmäßig die Geringfügigkeitsgrenze, so liegt vom Tage des Überschreitens an keine geringfügige Beschäftigung mehr vor (vgl. Beispiel 50). Für die zurückliegende Zeit verbleibt es bei der geringfügig entlohnten Beschäftigung.

In den Fällen, in denen die Geringfügigkeitsgrenze infolge einer rückwirkenden Erhöhung des Arbeitsentgelts überschritten wird, liegt eine nicht geringfügige Beschäftigung von dem Tage an vor, an dem der Anspruch auf das erhöhte Arbeitsentgelt entstanden ist (z. B. Tag des Abschlusses eines Tarifvertrags); für die zurückliegende Zeit verbleibt es bei der geringfügig entlohnten Beschäftigung. Allerdings sind in diesen Fällen für das nachgezahlte Arbeitsentgelt (auch von dem die Geringfügigkeitsgrenze übersteigenden Betrag) die Beiträge zur Kranken- und Rentenversicherung (vgl. C) und, sofern sie anfallen, auch die Umlagen zum Ausgleich der Arbeitgeberaufwendung für Entgeltfortzahlung (vgl. G), die Umlage für das Insolvenzgeld (vgl. H) sowie die einheitliche Pauschsteuer (vgl. I) zu zahlen (vgl. Beispiel 52). Es bestehen keine Bedenken, wenn Arbeitgeber die Beschäftigung aus abrechnungstechnischen Gründen bereits zu Beginn des Kalendermonats, in dem der Anspruch auf das erhöhte Arbeitsentgelt entstanden ist, umstellen.

3.1.3 Zulässiges gelegentliches unvorhersehbares Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze

Überschreitet das Arbeitsentgelt nicht regelmäßig, sondern nur ausnahmsweise und unvorhersehbar in einzelnen Kalendermonaten die Geringfügigkeitsgrenze, ohne dauerhaft beabsichtigt zu sein, wirkt sich das unter bestimmten Voraussetzungen nicht auf die geringfügig entlohnte Beschäftigung aus. Überschreitungen der Geringfügigkeitsgrenze in einzelnen Kalendermonaten sind generell unschädlich, solange dadurch die Jahresentgeltgrenze (vgl. Anlage 1) in dem vom Arbeitgeber für die Ermittlung des regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelts gewählten Jahreszeitraum nicht überschritten wird (vgl. Beispiel 51e). Dies gilt nur dann nicht, wenn eine regelmäßige geringfügig entlohnte Beschäftigung auszuschließen ist, weil deren Umfang erheblichen Schwankungen unterliegt (vgl. hierzu B 2.2.1.2).

Ein darüber hinaus gehendes nur gelegentliches und nicht vorhersehbares Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze bis zum Doppelten der Geringfügigkeitsgrenze führt nicht zur Beendigung der geringfügig entlohnten Beschäftigung. Als gelegentlich ist dabei ein

Zeitraum von bis zu zwei Kalendermonaten (zwei Entgeltabrechnungszeiträumen) innerhalb eines Zeitjahres anzusehen. Der Jahreszeitraum ist in der Weise zu ermitteln, dass vom letzten Tag des zu beurteilenden Beschäftigungsmonats ein Jahr zurückgerechnet wird. Monate, in denen die monatliche Geringfügigkeitsgrenze vorhersehbar überschritten wird (z. B. aufgrund saisonaler Mehrarbeit, vgl. Beispiel 7b), sind hierbei unberücksichtigt zu lassen. Das Zeitjahr entspricht einem Zeitraum von 12 Monaten, welcher mit dem Kalendermonat endet, für den aktuell die Beurteilung des Versicherungsstatus wegen nicht vorhersehbaren Überschreitens erfolgen soll (vgl. Beispiele 51a, 51b, 51d und 51e).

Als unvorhersehbar gilt die Zahlung eines Arbeitsentgelts, dass der Arbeitgeber im Rahmen seiner vorausschauenden Jahresbetrachtung zur Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts (vgl. 2.2.1) nicht mit hinreichender Sicherheit berücksichtigen konnte, weil es zu diesem Zeitpunkt nicht bekannt war. Darunter fallen beispielsweise Mehrarbeit aus unvorhersehbarem Anlass (z. B. Krankheitsvertretung) sowie Einmalzahlungen, die dem Grunde und der Höhe nach vom Geschäftsergebnis oder einer individuellen Arbeitsleistung des Vorjahres abhängen.

Im Kalendermonat des unvorhersehbaren Überschreitens ist die zusätzliche Zahlung eines Arbeitsentgelts unschädlich, solange das insgesamt erzielte Arbeitsentgelt in diesem Kalendermonat das Doppelte der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze nicht überschreitet (vgl. Beispiel 51c). Aufgrund dieser Regelung ist wegen des zweimaligen unvorhersehbaren Überschreitens innerhalb eines Zeitjahres im Rahmen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung somit maximal ein Jahresverdienst möglich, der dem 14fachen der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze (vgl. Anlage 1) entspricht.

3.1.4 Unzulässiges unvorhersehbares Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze

Wird die monatliche Geringfügigkeitsgrenze innerhalb des maßgebenden Zeitjahres (vgl. 3.1.3) in mehr als zwei Kalendermonaten unvorhersehbar überschritten, ist das Überschreiten nicht mehr gelegentlich und begründet eine nicht geringfügige Beschäftigung. Hierbei ist zu beachten, dass innerhalb des Zeitjahres nur die Kalendermonate eines unvorhersehbaren Überschreitens zu berücksichtigen sind, die auch zu einem Überschreiten der Jahresentgeltgrenze (vgl. Anlage 1) in dem vom Arbeitgeber für die Ermittlung des regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelts gewählten Jahreszeitraum geführt haben (vgl. Beispiel 51e). Die nicht geringfügige Beschäftigung besteht dann für die Dauer des nicht vorhersehbaren Überschreitens der Geringfügigkeitsgrenze. Eine

geringfügig entlohnte Beschäftigung liegt ab dem Zeitpunkt wieder vor, von dem an ein unvorhersehbares Überschreiten nicht mehr gegeben ist und das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt im Durchschnitt einer neu angestellten Jahresbetrachtung (vgl. 2.2.1) die Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigt (vgl. Beispiel 51b). Die Ausführungen gelten gleichermaßen für mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen, die bei verschiedenen Arbeitgebern mit einem regelmäßigen monatlichen Gesamtentgelt bis zur Geringfügigkeitsgrenze ausgeübt werden (vgl. 2.2.2.1) und für geringfügig entlohnte Beschäftigungen mit Zeitguthaben aufgrund einer sonstigen flexiblen Arbeitszeitregelung (vgl. 2.2.1.3).

Besteht in einem Kalendermonat neben dem vereinbarten Arbeitsentgelt aufgrund eines unvorhersehbaren Ereignisses ein zusätzlicher Anspruch auf Arbeitsentgelt, und übersteigt das Gesamtentgelt das Doppelte der Geringfügigkeitsgrenze, gilt die Ausnahme-Regelung unter 3.1.3 nicht. In diesen Fällen endet die geringfügig entlohnte Beschäftigung unmittelbar mit dem letzten Monat vor dem Kalendermonat des Überschreitens. Für den Kalendermonat des Überschreitens liegt eine mehr als geringfügige Beschäftigung vor. Im Anschluss ist zu prüfen, ob sich erneut eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ergeben kann (vgl. Beispiel 17). Das gilt nur, wenn dadurch auch die Jahresentgeltgrenze (vgl. Anlage 1) in dem vom Arbeitgeber für die Ermittlung des regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelts gewählten Jahreszeitraum überschritten wird.

Für die Prüfung der Anzahl der Monate des unvorhersehbaren Überschreitens der Geringfügigkeitsgrenze im maßgebenden Zeitjahr sind alle Kalendermonate mit einem unvorhersehbaren Überschreiten unabhängig von der Höhe des jeweils erzielten Arbeitsentgelts zu berücksichtigen, also auch Monate mit einem Arbeitsentgelt von mehr als dem Doppelten der Geringfügigkeitsgrenze (vgl. Beispiel 51d). Hierbei bleiben Kalendermonate unberücksichtigt, in denen das unvorhersehbar höhere Arbeitsentgelt nicht zu einem Überschreiten der Jahresentgeltgrenze (vgl. Anlage 1) in dem vom Arbeitgeber für die Ermittlung des regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelts gewählten Jahreszeitraum geführt hat (vgl. Beispiel 51e).

Bei geringfügig entlohnten Beschäftigungen mit unvorhersehbar schwankendem Arbeitsentgelt, in denen der Arbeitgeber bereits im Vorfeld im Rahmen seiner Jahresprognose für die Ermittlung des regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelts unvorhersehbare Überschreitungen der Geringfügigkeitsgrenze einkalkuliert hat (vgl. 2.2.1.2), darf die Jahresentgeltgrenze (vgl. Anlage 1) nicht überschritten werden (vgl. Beispiel 7a). Die Ausführungen zum gelegentlichen unvorhersehbaren Überschreiten der Entgeltgrenze unter 3.1.3 finden hier keine Anwendung.

3.2 Kurzfristige Beschäftigungen

Überschreitet eine Beschäftigung, die als kurzfristige Beschäftigung angesehen wird, entgegen der ursprünglichen Erwartung die unter 2.3 **oder 2.3.4** angegebene Zeitdauer, so liegt vom Tage des Überschreitens an keine kurzfristige Beschäftigung mehr vor (vgl. Beispiel 38). Allerdings können die Merkmale für eine geringfügig entlohnte Beschäftigung (vgl. 2.2) erfüllt sein (vgl. Beispiel 44).

Stellt sich im Laufe der Beschäftigung heraus, dass sie länger dauern wird, liegt eine kurzfristige Beschäftigung bereits ab dem Tage nicht mehr vor, an dem das Überschreiten der Zeitdauer erkennbar wird, also nicht erst nach Ablauf der drei Monate oder 70 Arbeitstage **bzw. 15 Wochen oder 90 Arbeitstage (vgl. 2.3.4)**; für die zurückliegende Zeit verbleibt es bei der kurzfristigen Beschäftigung (vgl. Beispiele 38 und 40).

Sofern eine zunächst auf ein Jahr oder weniger befristete Rahmenvereinbarung mit Arbeitseinsätzen bis zu maximal 70 Arbeitstagen **bzw. 90 Arbeitstagen** auf eine Dauer von über einem Jahr verlängert oder unmittelbar im Anschluss eine neue Rahmenvereinbarung bei demselben Arbeitgeber abgeschlossen wird, ist abhängig von der Ausgestaltung der Beschäftigung zu prüfen, ob die Voraussetzungen für eine gelegentliche Beschäftigung aufgrund einer Rahmenvereinbarung mit sich wiederholenden Arbeitseinsätzen über mehrere Jahre hinweg vorliegen (vgl. 2.3). In diesem Fall besteht die kurzfristige Beschäftigung fort. Anderenfalls liegt vom Zeitpunkt der Vereinbarung der Verlängerung an bzw. ab Beginn der neuen Rahmenvereinbarung eine regelmäßige Beschäftigung vor. In diesen Fällen ist allerdings zu prüfen, ob die Merkmale einer geringfügig entlohnten Beschäftigung vorliegen. Darüber hinaus sind die Voraussetzungen für eine (erneute) kurzfristige Beschäftigung aufgrund einer längstens für ein Jahr befristeten Rahmenvereinbarung mit Arbeitseinsätzen bis zu maximal 70 **bzw. 90** Arbeitstagen bei demselben Arbeitgeber erfüllt, wenn zwischen den beiden Rahmenvereinbarungen mindestens zwei Monaten liegen.

4 Besonderheiten in der Arbeitslosenversicherung

Die Arbeitslosenversicherungsfreiheit geringfügiger Beschäftigungen ergibt sich aus § 27 Abs. 2 SGB III. Darüber hinaus besteht nach § 27 Abs. 5 Satz 1 SGB III für solche Arbeitnehmer Versicherungsfreiheit in der Arbeitslosenversicherung, die neben dem Anspruch auf Arbeitslosengeld eine Beschäftigung ausüben. Ein Anspruch auf Arbeitslosengeld besteht allerdings nur dann, wenn unter anderem Arbeitslosigkeit im Sinne von § 138 Abs. 1 SGB III vorliegt. Dies setzt nach § 138 Abs. 3 SGB III voraus, dass der

Arbeitnehmer in keinem oder nur in einem Beschäftigungsverhältnis mit einer Arbeitszeit von weniger als 15 Stunden in der Woche steht. Somit liegt nur bei einer neben dem Anspruch auf Arbeitslosengeld bestehenden Beschäftigung mit einer Arbeitszeit von unter 15 Stunden in der Woche Arbeitslosenversicherungsfreiheit vor (vgl. Beispiele 4a und 4d).

Die Versicherungsfreiheit nach § 27 Abs. 5 Satz 1 SGB III gilt nicht für Bezieher von Teilarbeitslosengeld; sie sind nur dann arbeitslosenversicherungsfrei, wenn sie eine geringfügig entlohnte Beschäftigung oder eine kurzfristige Beschäftigung mit einem Arbeitsentgelt bis zur Höhe der Geringfügigkeitsgrenze (vgl. 2.3.3.5) ausüben.

5 Flexible Arbeitszeitregelungen

Sozialversicherungsrechtlich relevante flexible Arbeitszeitregelungen sind auch für geringfügig Beschäftigte uneingeschränkt möglich. Dabei ist zwischen

- sonstigen flexiblen Arbeitszeitregelungen (z. B. Gleitzeit- oder Jahreszeitkonten)

und

- Wertguthabenvereinbarungen (z. B. Langzeit- oder Lebensarbeitszeitkonten)

zu unterscheiden.

Während eine Beschäftigung ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt nach § 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV für längstens einen Monat als Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt fortbesteht, sind sozialversicherungsrechtliche Beschäftigungen gegen Arbeitsentgelt für bezahlte Freistellungen von der Arbeitsleistung im Rahmen flexibler Arbeitszeitregelungen auch für Zeiträume von mehr als einem Monat möglich. Für Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung im Rahmen sonstiger flexibler Arbeitszeitregelungen kann eine Beschäftigung nach § 7 Abs. 1a Satz 2 SGB IV jedoch nur für längstens drei Monate begründet werden, während bei Freistellungen von der Arbeitsleistung auf der Grundlage einer Wertguthabenvereinbarung (§ 7b SGB IV) auch für Zeiten von mehr als drei Monaten eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt besteht (§ 7 Abs. 1a Satz 1 SGB IV).

5.1 Freistellungen im Rahmen sonstiger flexibler Arbeitszeitregelungen

Sonstige flexible Arbeitszeitregelungen verfolgen im Unterschied zu Wertguthabenvereinbarungen nicht das Ziel der (längerfristigen) Freistellung von der Arbeitsleistung unter Verwendung eines - aufgrund Verzichts auf die Auszahlung erarbeiteten Arbeitsentgelts

aufgebauten - Wertguthabens. Vielmehr erfolgt bei diesen Arbeitszeitregelungen bei schwankender Arbeitszeit regelmäßig ein Ausgleich in einem Arbeitszeitkonto.

Für diese Arbeitszeitregelungen zur flexiblen Gestaltung der werktäglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder zum Ausgleich betrieblicher Produktions- und Arbeitszeitzyklen unter Verstetigung des regelmäßigen Arbeitsentgelts besteht bei Abweichungen der tatsächlichen Arbeitszeit von der vertraglich geschuldeten (Kern-)Arbeitszeit auch in Zeiten der vollständigen Verringerung der Arbeitszeit (Freistellung) unter Fortzahlung eines verstetigten Arbeitsentgelts bis zu drei Monaten die Beschäftigung nach § 7 Abs. 1a Satz 2 SGB IV fort. Der Beitragspflicht unterliegt ausschließlich das ausgezahlte vertraglich geschuldete verstetigte Arbeitsentgelt, unabhängig von der im Rahmen einer geringeren oder höheren Arbeitszeit tatsächlich erbrachten Arbeitsleistung. Einer Verschiebung der Fälligkeit von Sozialversicherungsbeiträgen auf den Zeitpunkt der Inanspruchnahme des Zeitguthabens - wie bei Wertguthabenvereinbarungen (vgl. 5.2) - bedarf es in diesen Fällen daher nicht. Für die beitragsrechtliche Behandlung der in entsprechenden Beschäftigungen mit einem Stundenlohnanspruch aus einem Arbeitszeitkonto beanspruchten Arbeitsentgelte wurde das Zuflussprinzip eingeführt (§ 22 Abs. 1 Satz 2 SGB IV). Hiernach hängt die Fälligkeit der Beiträge für Arbeitsentgelte aus einem Stundenlohnanspruch, die während des Abbaus eines Arbeitszeitkontos einer sonstigen flexiblen Arbeitszeitregelung ausgezahlt werden, vom Zufluss des Arbeitsentgelts ab.

Die sonstigen flexiblen Arbeitszeitregelungen für geringfügig Beschäftigte müssen neben dem Aufbau von Zeitguthaben auch deren tatsächlichen Abbau ermöglichen. Ist der Abbau eines Zeitguthabens von vornherein nicht beabsichtigt, ist die Arbeitszeitvereinbarung sozialversicherungsrechtlich irrelevant (§ 32 SGB I). In diesen Fällen wäre - unabhängig von der Führung eines Arbeitszeitkontos - vom Beginn der Beschäftigung an der versicherungs- und beitragsrechtlichen Beurteilung das tatsächlich erarbeitete Arbeitsentgelt zu Grunde zu legen (vgl. Beispiel 9).

5.2 Freistellungen im Rahmen von Wertguthabenvereinbarungen

Wertguthabenvereinbarungen sollen (längerfristige) Freistellungen von der Arbeitsleistung unter Verwendung eines - aufgrund Verzichts auf die Auszahlung erarbeiteten Arbeitsentgelts aufgebauten - Wertguthabens ermöglichen. Eine Freistellung im Rahmen einer Wertguthabenvereinbarung dient vorrangig dem Zweck, auch in Zeiten von mehr als einem Monat aufgrund der gesetzlichen Beschäftigungsfiktion (§ 7 Abs. 1a Satz 1 SGB IV) den Versicherungsschutz in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung

aufrecht zu erhalten. Dies ist in einer geringfügigen entlohnten Beschäftigung grundsätzlich nicht möglich. Im Rahmen der nunmehr zulässigen Wertguthabenvereinbarung in einer geringfügigen Beschäftigung (§ 7b Nr. 5 SGB IV) besteht in Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung und der Fortzahlung des Arbeitsentgelts aus einem Wertguthaben lediglich die geringfügig entlohnte Beschäftigung fort.

Soweit Wertguthaben in einer geringfügigen Beschäftigung aufgebaut wurde, kann dessen Entsparung lediglich in geringfügig entlohntem Umfang erfolgen. Es fehlt zwar an einer klarstellenden entsprechenden gesetzlichen Regelung. Allerdings schließen Sinn und Zweck von Wertguthabenvereinbarungen aus, dass aus einer während der Arbeitsphase in der Kranken- und Arbeitslosenversicherung versicherungsfreien sowie in der Pflegeversicherung nicht versicherungspflichtigen und gegebenenfalls in der Rentenversicherung von der Versicherungspflicht befreiten geringfügigen Beschäftigung ein sozialversicherungsrechtlicher Schutz in einer während der Freistellungsphase versicherungspflichtigen Beschäftigung begründet werden kann.

Für die Prüfung der Angemessenheit der Entsparung des Wertguthabens nach § 7 Abs. 1a Satz 1 Nr. 2 SGB IV gilt - wie bei einer versicherungspflichtigen Beschäftigung - als Höchstgrenze zwar ebenfalls 130 Prozent des durchschnittlich gezahlten Arbeitsentgelts der unmittelbar vorangegangenen zwölf Kalendermonate der Arbeitsphase, allerdings können bei der Entsparung eines Wertguthabens aus einer geringfügig entlohnten Beschäftigung nur Beträge bis zur Geringfügigkeitsgrenze monatlich aus dem Wertguthaben entnommen werden. Wird das Wertguthaben mit einem monatlichen Arbeitsentgelt oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze entspart, bleibt die Beschäftigung dennoch auch in der Freistellungsphase geringfügig entlohnt und die bei geringfügig entlohnter Beschäftigung anfallenden Beiträge sind auf das tatsächlich ausgezahlte Arbeitsentgelt zu zahlen. Da in vorgenannten Fällen keine versicherungspflichtige (Haupt-)Beschäftigung begründet wird, ist bei der Zusammenrechnung mit weiteren geringfügig entlohnten Beschäftigungen (vgl. 2.2.2.1) auch das tatsächlich entsparte Arbeitsentgelt zu berücksichtigen, in dessen Folge die Beschäftigungen mehr als geringfügig entlohnt und somit versicherungspflichtig zu beurteilen sind.

Nach § 7b Nr. 5 SGB IV kann ein Wertguthaben aus einer nicht geringfügigen Beschäftigung während der Freistellung von der Arbeitsleistung zudem nicht im Rahmen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung entspart werden. Demzufolge muss jedoch die Umwandlung einer nicht geringfügigen Beschäftigung bereits in der Ansparphase in eine geringfügig entlohnte Beschäftigung durch eine Wertguthabenvereinbarung erst recht

unzulässig sein (§ 32 SGB I). Soweit geringfügig Beschäftigten der Abschluss von Wertguthabenvereinbarungen ermöglicht wurde, der auch in Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung nicht mit einem besonderen Versicherungsschutz verbunden ist, kann dies nicht dazu führen, dass durch eine Wertguthabenvereinbarung eine versicherungspflichtige Beschäftigung (bereits in der Ansparphase des Wertguthabens) versicherungsfrei wird (vgl. Beispiel 10). Wurde eine entsprechende Wertguthabenvereinbarung geschlossen, ist sie sozialversicherungsrechtlich nicht relevant. Da in diesen Fällen eine Wertguthabenvereinbarung nach § 7b SGB IV nicht vorliegt, finden auch die besonderen beitragsrechtlichen Regelungen zur Verschiebung der Beitragsfälligkeit nach § 23b Abs. 1 SGB IV keine Anwendung. Demzufolge ist das Arbeitsentgelt für die versicherungs- und beitragsrechtliche Beurteilung maßgebend, welches erarbeitet wurde. Die nur teilweise Auszahlung des Arbeitsentgelts im Rahmen des Aufbaus eines „Arbeitsentgeltkontos“ ist dabei unerheblich. Bei den später aus diesem Konto ausgezahlten Beträgen handelt es sich nicht um sozialversicherungsrechtlich relevantes Arbeitsentgelt.

Da kurzfristige Beschäftigungen im Voraus auf einen kurzen Zeitraum begrenzt werden (vgl. 2.3), sind hier Wertguthabenvereinbarungen für eine (längerfristige) Freistellung von der Arbeitsleistung nicht möglich.

5.3 Auswirkungen bei Freistellungen von der Arbeitsleistung von mehr als drei Monaten

Bei Freistellungen von der Arbeitsleistung im Rahmen sonstiger flexibler Arbeitszeitregelungen von mehr als drei Monaten, ist wegen Beendigung des versicherungsrechtlichen Beschäftigungsverhältnisses nach Ablauf des dritten Monats (Abmeldung zum Ende des dritten Monats, vgl. D 2) das darüber hinaus ausgezahlte Arbeitsentgelt wie einmalig gezahltes Arbeitsentgelt zu behandeln und dem letzten Entgeltabrechnungszeitraum zuzuordnen (§ 23a SGB IV); vgl. Beispiel 8b. Gleiches gilt für Zeitguthaben, welches nicht durch Freizeit ausgeglichen, sondern in Arbeitsentgelt abgegolten wird.

Auswirkungen auf die versicherungsrechtliche Beurteilung für abgelaufene Beschäftigungszeiträume ergeben sich hierdurch nicht, vorausgesetzt es liegt keine nichtige Vereinbarung vor (vgl. 5.1). Der Arbeitgeber hat allerdings für die Zeit ab der auf die Arbeitsunterbrechung folgenden ersten Arbeitsaufnahme das regelmäßige Arbeitsentgelt (vgl. 2.2.1.3) vorausschauend neu zu bestimmen.

Bei einer Wertguthabenvereinbarung besteht die Beschäftigung auch bei einer Freistellung von mehr als drei Monaten fort, wenn aus dem Wertguthaben während der

Freistellung ein angemessenes Arbeitsentgelt (§ 7 Abs. 1a Satz 1 Nr. 2 SGB IV) bezogen wird, welches mindestens 70 Prozent des durchschnittlich gezahlten Arbeitsentgelts der unmittelbar vorangegangenen zwölf Kalendermonate der Arbeitsphase entspricht.

5.4 Besondere Regelungen zum Versicherungs-, Beitrags- und Melderecht

Freistellungen im Rahmen einer Wertguthabenvereinbarung sind an viele Bedingungen (z. B. über Aufzeichnungspflichten, Wertguthabenanlage und Insolvenzsicherung) geknüpft, auf die an dieser Stelle nicht im Detail eingegangen wird. Weitergehende Ausführungen hierzu, zur Abgrenzung der Wertguthabenvereinbarung von sonstigen flexiblen Arbeitszeitregelungen sowie zu den Auswirkungen flexibler Arbeitszeitregelungen auf das Versicherungs-, Beitrags- und Melderecht können dem Rundschreiben der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen entnommen werden.

6 Feststellung von Mehrfachbeschäftigungen

6.1 Pflichten des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber hat nach § 28a SGB IV jeden versicherungspflichtigen und jeden geringfügig Beschäftigten zu melden und nach § 28e SGB IV den Gesamtsozialversicherungsbeitrag zu zahlen. Hieraus erwächst für den Arbeitgeber die Verpflichtung, das Versicherungsverhältnis des jeweiligen Arbeitnehmers zu beurteilen, Beiträge zu berechnen und gegebenenfalls vom Arbeitsentgelt einzubehalten und an die Einzugsstelle abzuführen. Ungeachtet dessen hat der Arbeitgeber nach § 8 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 BVV die für die Versicherungsfreiheit oder die Befreiung von der Versicherungspflicht maßgebenden Angaben über den Beschäftigten - z. B. bei geringfügig Beschäftigten - zu den Entgeltunterlagen zu nehmen. Insbesondere für geringfügig Beschäftigte sieht § 8 Abs. 2 Nr. 7 BVV zwingend vor, dass die Erklärung des kurzfristig geringfügig Beschäftigten über weitere kurzfristige Beschäftigungen im Kalenderjahr oder die Erklärung des geringfügig entlohnten Beschäftigten über weitere Beschäftigungen sowie in beiden Fällen die Bestätigung, dass die Aufnahme weiterer Beschäftigungen dem Arbeitgeber anzuzeigen sind, zu den Entgeltunterlagen (vgl. F) zu nehmen ist.

Verstöße gegen das Beitrags- und Meldeverfahren können nach § 111 Abs. 4 SGB IV als Ordnungswidrigkeit mit einem Bußgeld bis zu 50.000 Euro geahndet werden.

6.2 Mitwirkungspflichten des Arbeitnehmers

Andererseits ist der Arbeitnehmer nach § 28o Abs. 1 SGB IV verpflichtet, dem Arbeitgeber, bei mehreren Beschäftigungen allen beteiligten Arbeitgebern, die zur Durchführung des Meldeverfahrens und der Beitragszahlung erforderlichen Angaben zu machen und, soweit erforderlich, Unterlagen vorzulegen. Hierzu gehört auch, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitgeber über eventuelle Vorbeschäftigungen oder über aktuelle weitere Beschäftigungen bei anderen Arbeitgebern informiert, damit der jeweilige Arbeitgeber die Kurzfristigkeit einer Beschäftigung beurteilen oder aber prüfen kann, ob eine geringfügig entlohnte Beschäftigung mit anderen geringfügig entlohnten Beschäftigungen oder mit einer nicht geringfügigen versicherungspflichtigen Beschäftigung zusammenzurechnen ist (vgl. Ausführungen zur zwingenden Erklärung des Arbeitnehmers unter 6.1). In diesem Zusammenhang wird dem Arbeitgeber empfohlen, die notwendigen Angaben zur versicherungsrechtlichen Beurteilung der Beschäftigung mittels eines Einstellungsbogens beim Arbeitnehmer zu erfragen.

Nach § 111 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 SGB IV begehen Beschäftigte eine Ordnungswidrigkeit, wenn sie vorsätzlich oder leichtfertig diese Auskünfte nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig erteilen oder die erforderlichen Unterlagen nicht vollständig oder nicht rechtzeitig vorlegen. Diese Ordnungswidrigkeit kann nach § 111 Abs. 4 SGB IV mit einer Geldbuße bis zu 5.000 Euro geahndet werden.

6.3 Beginn der Versicherungspflicht

Sofern ein Sozialversicherungsträger im Nachhinein (z. B. durch Datenabgleich bei der Minijob-Zentrale oder bei der Datenstelle der Träger der Rentenversicherung oder im Rahmen einer Betriebsprüfung) feststellt, dass mehrere kurzfristige Beschäftigungen oder mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen oder - abgesehen von *einer* geringfügig entlohnten Beschäftigung - eine geringfügig entlohnte Beschäftigung mit einer nicht geringfügigen versicherungspflichtigen Beschäftigung zusammenzurechnen sind und damit keine geringfügige Beschäftigung mehr vorliegt, tritt die Versicherungspflicht nach § 8 Abs. 2 Satz 3 SGB IV aufgrund der dann nicht geringfügigen Beschäftigung mit der Bekanntgabe dieser Feststellung durch die Einzugsstelle (vgl. E) oder durch einen Rentenversicherungsträger ein (vgl. Beispiel 53).

Dass die vorgenannte Amnestieregelung nicht gilt, wenn der Arbeitgeber vorsätzlich oder grob fahrlässig versäumt hat, den Sachverhalt für die versicherungsrechtliche Beurteilung

aufzuklären, hat der Gesetzgeber in § 8 Abs. 2 Satz 4 SGB IV klargestellt. Vorsatz ist das Wissen und Wollen des rechtswidrigen Erfolgs. Grobe Fahrlässigkeit liegt vor, wenn die Beteiligten die verkehrsübliche Sorgfalt in besonders grobem Maße verletzt haben, also einfachste, jedem einleuchtende Überlegungen nicht angestellt wurden. Von einem Vorsatz ist z. B. dann auszugeben, wenn der Arbeitgeber Hinweise des Beschäftigten oder anderer Personen, die zwangsläufig zu einer anderen versicherungsrechtlichen Beurteilung der Beschäftigung hätten führen müssen, bewusst ignoriert hat. Vorsätzlich werden Sozialversicherungsbeiträge schon dann vorenthalten, wenn der Beitragsschuldner die Beitragspflicht für möglich hielt, die Nichtabführung des Beitrags aber billigend in Kauf nahm. Grobe Fahrlässigkeit liegt z. B. dann vor, wenn der Arbeitgeber nichts unternommen hat, um den Sachverhalt zu ermitteln.

Zuständige Einzugsstelle (vgl. E) im oben genannten Sinne ist die Minijob-Zentrale der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See (§ 8 Abs. 2 Satz 3 in Verbindung mit § 28i Satz 5 SGB IV). Ein Rentenversicherungsträger ist zuständig, wenn eine unterbliebene Zusammenrechnung im Rahmen einer Betriebsprüfung festgestellt wird. Die Minijob-Zentrale bzw. der zuständige Rentenversicherungsträger wird dem Arbeitgeber im Übrigen in dem Bescheid über die festgestellte Versicherungspflicht definitiv den Tag des Beginns der Versicherungspflicht mitteilen und den bzw. die Arbeitgeber auffordern, die entsprechenden Meldungen vorzunehmen. Dieser ist zu den Entgeltunterlagen zu nehmen (vgl. F).

Die Ausführungen gelten sinngemäß auch bei der Prüfung der Berufsmäßigkeit unter der Voraussetzung, dass die Versicherungspflicht durch Zusammenrechnung von Beschäftigungszeiten ausgelöst wurde (vgl. 2.3.3.3). Liegen die Gründe für das Vorliegen von Berufsmäßigkeit im Status des Arbeitnehmers (z. B. weil er arbeitsuchend und beschäftigungslos ist), findet § 8 Abs. 2 Satz 3 SGB IV keine Anwendung.

7 Fortbestand der Versicherungspflicht und Befreiung von der Versicherungspflicht für Übergangsfälle ab 1. April 2003

In der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung sind durch § 7 Abs. 2 SGB V, § 229 Abs. 6 SGB VI und § 436 SGB III Bestandsschutzregelungen für diejenigen Arbeitnehmer vorgesehen worden, die bis zum 31. März 2003 aufgrund ihrer Beschäftigung einen Versicherungsschutz hatten, diesen aber bei Anwendung des vom 1. April 2003 an geltenden Rechts verloren hätten. Betroffen hiervon waren in erster Linie Arbeitnehmer, die wegen Erreichens der Zeitgrenze von 15 Wochenstunden oder wegen Über-

schreitens der Arbeitsentgeltgrenze von 325 Euro versicherungspflichtig waren und deren Arbeitsentgelt vom 1. April 2003 an nicht mehr als 400 Euro betrug. Diese Arbeitnehmer blieben - in der Krankenversicherung und damit auch in der Pflegeversicherung allerdings nur unter bestimmten Voraussetzungen - weiterhin versicherungspflichtig; sie hatten jedoch die Möglichkeit, sich von dieser Versicherungspflicht befreien zu lassen.

Der Sinn und Zweck der Bestandsschutzregelungen bestand darin, denjenigen Arbeitnehmern einen dauerhaften Versicherungsschutz zu gewähren, die diesen (bewusst) begründet haben. Folglich musste der Fortbestand der Versicherungspflicht unabhängig davon eingeräumt werden, ob der Arbeitnehmer nach dem bis zum 31. März 2003 geltenden Recht der Versicherungspflicht unterlag, weil er die maßgebenden Zeit- und Arbeitsentgeltgrenzen aufgrund nur einer Beschäftigung oder aufgrund mehrerer Beschäftigungen überschritten hatte.

Weitere Informationen zu diesen Übergangsfällen können den Geringfügigkeits-Richtlinien in der Fassung vom 20. Dezember 2012 entnommen werden.

Mit dem Gesetz zur Erhöhung des Schutzes für den gesetzlichen Mindestlohn und zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung vom 28. Juni 2022 (BGBl. I S. 969) ist die Übergangsregelung in der Krankenversicherung in § 7 Abs. 2 SGB V mit Wirkung vom 1. Oktober 2022 an entfallen, während die Übergangsregelungen in den anderen Versicherungszweigen der Renten- und Arbeitslosenversicherung weiterhin bestehen. Das hat Auswirkungen auf noch heute bestehende Beschäftigungen, die seit dem 1. April 2003 bestandsgeschützt sind. Die einseitige Streichung der Übergangsregelung in der Krankenversicherung bewirkt, dass in betroffenen Beschäftigungen ab 1. Oktober 2022 Krankenversicherungsfreiheit aufgrund einer geringfügig entlohnten Beschäftigung eintritt und damit gleichzeitig auch keine Versicherungspflicht in der Pflegeversicherung mehr besteht. Die Versicherungspflicht in der Renten- und Arbeitslosenversicherung bleibt hingegen weiterhin bestehen, sofern in diesen Zweigen seinerzeit nicht vom Befreiungsrecht Gebrauch gemacht wurde.

C Beitragsrecht

1 Allgemeines

Für geringfügig entlohnte Beschäftigungen hat der Arbeitgeber unter bestimmten Voraussetzungen Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung zu zahlen. Zur Pflege- und Arbeitslosenversicherung fallen solche Pauschalbeiträge nicht an. Auch für kurzfristige Beschäftigungen sind keine Pauschalbeiträge zu zahlen, und zwar auch dann nicht, wenn die kurzfristige Beschäftigung gleichzeitig die Voraussetzungen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung erfüllt.

Arbeitnehmer unterliegen grundsätzlich der Rentenversicherungspflicht und werden an der Beitragstragung beteiligt.

Werden neben einer nicht geringfügigen versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen ausgeübt, sind die Beiträge zur Kranken- und Rentenversicherung auch für diejenige geringfügig entlohnte Beschäftigung zu zahlen, die nicht mit der mehr als geringfügigen versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung zusammengerechnet wird und damit wegen geringfügiger Entlohnung in der Krankenversicherung versicherungsfrei und in der Rentenversicherung je nach Sachverhalt versicherungsfrei, versicherungspflichtig oder von der Versicherungspflicht befreit sind (vgl. B 2.2.2.2). Soweit geringfügig entlohnte Beschäftigungen durch Zusammenrechnung mit versicherungspflichtigen Beschäftigungen nicht mehr geringfügig entlohnt sind und deshalb der Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung unterliegen, besteht zu diesen Versicherungszweigen auch Beitragspflicht nach den allgemeinen, für nicht geringfügige versicherungspflichtige Arbeitnehmer geltenden, beitragsrechtlichen Regelungen. Überschreiten die Arbeitsentgelte aus den einzelnen Beschäftigungen insgesamt die jeweiligen Beitragsbemessungsgrenzen, sind die Beiträge nach § 22 Abs. 2 Satz 1 SGB IV von den Arbeitgebern anteilmäßig entsprechend der Höhe der Arbeitsentgelte zu zahlen (vgl. gemeinsame Grundsätze der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung zur Beitragsberechnung nach § 22 Abs. 2 SGB IV bei Arbeitnehmern mit mehreren versicherungspflichtigen Beschäftigungen).

Die Beiträge sind auch für Zeiten der entgeltlichen Freistellung von der Arbeitsleistung im Rahmen sonstiger flexibler Arbeitszeitregelungen (vgl. B 5.1) bis zu drei Monaten und für Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung im Rahmen von Wertguthabenvereinbarungen (vgl. B 5.2) zu zahlen. Sofern Zeitguthaben nicht durch Freizeit ausgeglichen, sondern in Arbeitsentgelt abgegolten werden, erfolgt dessen Verbeitragung wie einmalig

gezahltes Arbeitsentgelt (§ 23a SGB IV). Gleiches gilt für die in Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung im Rahmen einer sonstigen flexiblen Arbeitszeitregelung nach Ablauf des dritten Monats gewährten Bezüge, die als einmalig gezahltes Arbeitsentgelt dem letzten Entgeltabrechnungszeitraum zuzuordnen sind (vgl. B 5.3 und Beispiel 8b). Die Abwälzung der vom Arbeitgeber zu zahlenden Pauschalbeiträge auf den Arbeitnehmer stellt eine Ordnungswidrigkeit dar und kann mit einer Geldbuße bis zu 5.000 Euro geahndet werden (§ 249b Satz 3 SGB V und § 172 Abs. 4 SGB VI oder § 276a Abs. 2 SGB VI in Verb. mit § 111 Absätze 2 und 4 SGB IV). Dies gilt selbst dann, wenn die Abwälzung der Pauschalbeiträge mit Duldung des Arbeitnehmers erfolgt, weil solche Vereinbarungen gegen geltendes Recht verstoßen und deshalb nach § 32 SGB I nichtig sind.

2 Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung

Nach § 249b Satz 1 SGB V hat der Arbeitgeber einer geringfügig entlohnten Beschäftigung für Versicherte, die in dieser Beschäftigung versicherungsfrei oder nicht versicherungspflichtig sind, einen Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung in Höhe von 13 Prozent des Arbeitsentgelts aus dieser Beschäftigung zu zahlen. Der Zusatzbeitrag nach § 242 SGB V fällt nicht an. Wird die geringfügig entlohnte Beschäftigung ausschließlich im Privathaushalt (§ 8a SGB IV) ausgeübt, beträgt der Pauschalbeitrag nach § 249b Satz 2 SGB V 5 Prozent des Arbeitsentgelts. Die Zahlung des Pauschalbeitrags setzt voraus, dass der geringfügig Beschäftigte nach dem Fünften Buch Sozialgesetzbuch in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert ist. Die Regelung des § 249b SGB V gilt in der landwirtschaftlichen Krankenversicherung entsprechend (§ 48 Abs. 6 Zweites Gesetz über die Krankenversicherung der Landwirte - KVLG 1989 -).

2.1 Versicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung

Der Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung fällt nur an, wenn der geringfügig Beschäftigte in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert ist. Dabei ist unerheblich, ob es sich bei dieser Versicherung um eine Pflichtversicherung (z. B. als Rentner oder als Leistungsbezieher nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch), eine freiwillige Versicherung oder eine Familienversicherung handelt (vgl. Beispiele 2, 3a, 3b, 4c, 5, 7a bis 7c, 8a bis 8c, 11, 13, 14, 16, 17, 18, 19, 20, 22, 25, 27, 31, 32, 33, 34, 36, 44, 51a bis 51e und 52). Es spielt auch keine Rolle, ob und inwieweit aufgrund der Pflichtversicherung oder der freiwilligen Versicherung bereits Beiträge zur Krankenversicherung gezahlt werden.

Im Übrigen ist der Pauschalbeitrag nur für solche Zeiten zu zahlen, für die tatsächlich eine Versicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung besteht. Endet z. B. die Familienversicherung, weil der Stammversicherte aus der Versicherung ausscheidet, entfällt die Zahlung des Pauschalbeitrags. Zeiten eines nachgehenden Anspruchs nach § 19 SGB V sowie die Gewährung von Krankenbehandlung für nicht Versicherungspflichtige nach § 264 SGB V (Kostenerstattungsfälle) gelten nicht als Versicherungszeiten im Sinne des § 249b SGB V.

Für geringfügig Beschäftigte, die privat krankenversichert sind, fällt kein Pauschalbeitrag an (vgl. Beispiele 15a, 15b, 21, 23, 24, 28, 29, 30, 35 und 54).

2.2 Versicherungsfreie oder nicht versicherungspflichtige geringfügig Beschäftigte

Der Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung kommt nicht nur für geringfügig entlohnte Beschäftigte in Betracht, die nach § 7 SGB V krankenversicherungsfrei sind, sondern fällt auch für solche geringfügig entlohnte Arbeitnehmer an, die z. B. aus einem der in § 6 SGB V genannten Gründe krankenversicherungsfrei sind. Der Pauschalbeitrag ist mithin z. B. auch für nach § 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB V wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze krankenversicherungsfreie Arbeitnehmer (vgl. Urteil des BSG vom 25. Januar 2006 - B 12 KR 27/04 R -, USK 2006-3; Beispiele 25 bis 27), für nach § 6 Abs. 1 Nr. 2 SGB V krankenversicherungsfreie Beamte (vgl. Beispiel 22) sowie für nach § 6 Abs. 1 Nr. 3 SGB V krankenversicherungsfreie Werkstudenten zu zahlen, die eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ausüben und gesetzlich krankenversichert sind.

Darüber hinaus kommt der Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung für (freiwillig krankenversicherte) hauptberuflich selbständig Erwerbstätige im Sinne des § 5 Abs. 5 SGB V in Betracht, die neben ihrer selbständigen Tätigkeit eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ausüben.

Der Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung fällt auch für Personen an, für die in den unter B 7 aufgeführten Übergangsfällen aufgrund eines Anspruchs im Rahmen der Familienversicherung keine Versicherungspflicht in der Krankenversicherung fortbesteht mit der Folge, dass Krankenversicherungsfreiheit eintritt.

2.3 Versicherung in der landwirtschaftlichen Krankenversicherung

In der berufsständischen landwirtschaftlichen Krankenversicherung ist die Frage, ob ein entgeltliches Beschäftigungsverhältnis ausgeübt wird, kein Kriterium für die Begründung von Versicherungspflicht; infolgedessen enthält das KVLG 1989 keine dem § 7 SGB V entsprechende Regelungen.

Sofern eine bei der landwirtschaftlichen Krankenkasse aufgrund eines anderen Tatbestandes versicherte Person eine geringfügige Beschäftigung im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV ausübt, die krankenversicherungsfrei oder nicht krankenversicherungspflichtig ist (vgl. 2.2), hat der Arbeitgeber den pauschalen Krankenversicherungsbeitrag in Höhe von 13 Prozent des Arbeitsentgelts aus der geringfügigen Beschäftigung an die Minijob-Zentrale zu zahlen (§ 48 Abs. 6 KVLG 1989 in Verb. mit § 249b SGB V).

Die Zahlung dieses pauschalen Krankenversicherungsbeitrags kommt insbesondere für versicherungspflichtige landwirtschaftliche Unternehmer (Nebenerwerbslandwirte, die wegen § 5 Abs. 5 SGB V nicht als Arbeitnehmer nach § 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V versicherungspflichtig sind, oder Vollerwerbslandwirte), mitarbeitende Familienangehörige, Altenteiler, Studenten, Leistungsbezieher nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch, für freiwillig Versicherte und bisher Nichtversicherte (Rückkehrer) sowie für Familienversicherte in Betracht.

2.4 Vorgeschriebene Praktika

Praktikanten, die ein in einer Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschriebenes Vor- oder Nachpraktikum gegen Arbeitsentgelt ableisten, unterliegen als zur Berufsausbildung Beschäftigte der Krankenversicherungspflicht, für die unabhängig von der Höhe des gezahlten Arbeitsentgelts die Versicherungsfreiheit aufgrund einer geringfügigen Beschäftigung nach § 7 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB V ausgeschlossen ist (vgl. B 1) und infolge dessen keine Pauschalbeiträge, sondern individuelle Beiträge zur Krankenversicherung (nach den allgemeinen, für nicht geringfügige versicherungspflichtige Arbeitnehmer geltenden, beitragsrechtlichen Regelungen) anfallen. Pauschalbeitragspflicht besteht jedoch für *eine* daneben ausgeübte geringfügig entlohnte Beschäftigung, da nach § 8 Abs. 2 Satz 1 SGB IV in Verb. mit § 7 Abs. 1 Satz 2 SGB V eine versicherungspflichtige Beschäftigung nicht mit einer (ersten) geringfügig entlohnten Beschäftigung zusammenzurechnen ist (vgl. B 2.2.2.2).

Vorgeschriebene Vor- und Nachpraktika ohne Entgeltzahlung begründen in der Krankenversicherung keine Versicherungspflicht aufgrund einer Beschäftigung, so dass hierfür auch keine Krankenversicherungsbeiträge aufgrund einer Beschäftigung zu zahlen sind. Neben dem vorgeschriebenen Vor- und Nachpraktikum ohne Arbeitsentgelt ausgeübte geringfügig entlohnte Beschäftigungen begründen Pauschalbeitragspflicht, solange das (auch aus mehreren geringfügig entlohnten Beschäftigungen insgesamt) erzielte Arbeitsentgelt die zulässige Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigt (vgl. B 2.2.2.1). Anderenfalls fallen für diese Beschäftigungen individuelle Beiträge zur Krankenversicherung (nach den allgemeinen, für nicht geringfügige versicherungspflichtige Arbeitnehmer geltenden, beitragsrechtlichen Regelungen) an.

Für vorgeschriebene Zwischenpraktika sind generell keine Beiträge zur Krankenversicherung zu zahlen. Auch erfolgt keine Zusammenrechnung mit geringfügig entlohnten Beschäftigungen. Vielmehr fallen für alle neben dem vorgeschriebenen Zwischenpraktikum ausgeübten geringfügig entlohnten Beschäftigungen Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung an, solange die insgesamt aus den geringfügig entlohnten Nebenbeschäftigungen erzielten Arbeitsentgelte die zulässige Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigen (vgl. B 2.2.2.1). Anderenfalls sind für alle geringfügig entlohnten Beschäftigungen individuelle Beiträge zur Krankenversicherung (nach den allgemeinen, für nicht geringfügige versicherungspflichtige Arbeitnehmer geltenden, beitragsrechtlichen Regelungen) zu zahlen.

2.5 Nicht vorgeschriebene Praktika

Für nicht in der Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschriebene Praktika sind keine Besonderheiten zu beachten. Hier fallen Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung an, wenn das Praktikum die Kriterien einer geringfügig entlohnten Beschäftigung erfüllt (vgl. B 2.2).

2.6 Arbeitnehmer aus einem anderen EU-/EWR-Mitgliedstaat sowie der Schweiz oder dem sonstigen Ausland

Ausländische Arbeitnehmer, die ausschließlich eine geringfügige Beschäftigung in Deutschland ausüben, unterliegen grundsätzlich den deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit, ungeachtet ihrer Staatsangehörigkeit, ihres Wohnsitzes oder des Firmensitzes des Arbeitgebers. Es sind somit versicherungs- und beitragsrechtlich keine Besonderheiten zu beachten, selbst wenn der Arbeitnehmer im Ausland wohnt, nicht die

deutsche Staatsangehörigkeit besitzt und/oder der Arbeitgeber seinen Sitz oder seine Niederlassung außerhalb Deutschlands hat.

Da die geringfügige Beschäftigung selbst krankenversicherungsfrei ist, begründet sie keine Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung. Allerdings kommt für diese Personen, sofern sie nicht anderweitig in Deutschland (z. B. als Student in der Krankenversicherung der Studenten nach § 5 Abs. 1 Nr. 9 SGB V, als Rentner in der Krankenversicherung der Rentner nach § 5 Abs. 1 Nr. 11 SGB V, im Rahmen der obligatorischen Anschlussversicherung nach § 188 Abs. 4 SGB V, als freiwillig Krankenversicherter nach § 9 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 oder 2 SGB V oder als Familienversicherter nach § 10 SGB V) gesetzlich krankenversichert sind, eine Versicherungspflicht nach § 5 Abs. 1 Nr. 13 SGB V (sogenannte Auffang-Versicherungspflicht) in Betracht. Ausgenommen von der Auffang-Versicherungspflicht sind nur Arbeitnehmer, die zuletzt privat krankenversichert waren. Dies kann bei Arbeitnehmern aus einem EU-/EWR-Mitgliedstaat sowie der Schweiz auch eine in ihrem Heimatland bestehende oder zuletzt bestandene private Krankenversicherung sein. Die private Krankenversicherung ist entsprechend nachzuweisen (vgl. F). Sofern der Arbeitnehmer in Deutschland gesetzlich krankenversichert ist bzw. die Voraussetzungen hierfür erfüllt, fallen Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung an.

Die Ausübung einer geringfügigen Beschäftigung führt bei grenzüberschreitenden Sachverhalten mit Dänemark, Luxemburg und Österreich zu Ausnahmen hinsichtlich der Absicherung im Krankheitsfall. Für Personen, die in Deutschland oder im Ausland wohnen und zulasten eines Versicherungsträgers in den vorgenannten Staaten krankenversichert sind sowie in Deutschland mit Sachleistungsanspruch betreut werden, gelten nach Artikel 11 Abs. 3 Buchst. a) VO (EG) 883/04 bei Aufnahme einer geringfügig entlohnten Beschäftigung in Deutschland die deutschen Rechtsvorschriften über die soziale Sicherheit. Da diese Personen im Bereich der Kranken- und Pflegeversicherung aber weiterhin beim Versicherungsträger des anderen Mitgliedstaats krankenversichert bleiben und die deutsche Krankenkasse die Krankenversicherung nur im Auftrag durchführt, besteht keine Versicherungszeit im Sinne von § 249b SGB V, so dass keine Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung zu zahlen sind.

Bei Arbeitnehmern, die eine geringfügige Beschäftigung in Deutschland ausüben und daneben in einem anderen EU-/EWR-Mitgliedstaat sowie der Schweiz erwerbstätig sind, können die Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit eines anderen Mitgliedstaates gelten. Dies ist durch Vorlage der sogenannten A1-Bescheinigung nachzuweisen (vgl. F).

In diesem Fall finden die Regelungen für geringfügige Beschäftigungen in Deutschland keine Anwendung, so dass keine Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung (und auch keine anderen Abgaben) zu zahlen sind. Sämtliche dem Arbeitgeber obliegenden Melde- und Beitragspflichten richten sich dann nach dem Recht des zuständigen Mitgliedstaates.

3 Beiträge zur Rentenversicherung

3.1 Pauschalbeiträge zur Rentenversicherung

Für geringfügig entlohnte Beschäftige, die

- in der geringfügigen Beschäftigung nach § 230 Abs. 8 Satz 1 SGB VI rentenversicherungsfrei,
- nach § 6 Abs. 1b SGB VI (vgl. B 2.2.4), § 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 oder 3 SGB VI, § 229 Abs. 6 SGB VI (vgl. B 7) oder § 231 und § 231a SGB VI von der Rentenversicherungspflicht befreit (vgl. Beispiele 2, 15b, 17, 20, 22, 24, 27, 34, 35**,** 36, 51a, 51b, 51e und 54),
- als Bezieher einer Vollrente wegen Alters nach Erreichen der Regelaltersgrenze oder in Bestandsfällen vor Erreichen der Regelaltersgrenze rentenversicherungsfrei (§ 5 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 SGB VI, § 230 Abs. 9 Satz 1 SGB VI),
- als Bezieher einer Versorgung nach Erreichen einer Altersgrenze (Ruhestandsbeamte und gleichgestellte Personen sowie Bezieher einer berufsständischen Altersversorgung) rentenversicherungsfrei (§ 5 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 SGB VI) oder
- die bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze nicht versichert waren oder nach Erreichen der Regelaltersgrenze aus ihrer Versicherung eine Beitragserstattung erhalten haben und daher nach Erreichen der Regelaltersgrenze rentenversicherungsfrei (§ 5 Abs. 4 Satz 1 Nr. 3 SGB VI)

sind, hat der Arbeitgeber Pauschalbeiträge zur Rentenversicherung in Höhe von 15 Prozent des Arbeitsentgelts zu zahlen (§ 172 Abs. 3 Satz 1 und § 276a Abs. 1 Satz 1 SGB VI).

Dies gilt auch für Versicherte der knappschaftlichen Rentenversicherung. Wird die geringfügig entlohnte Beschäftigung ausschließlich im Privathaushalt (§ 8a SGB IV) ausgeübt, beträgt der Pauschalbeitrag nach § 172 Abs. 3a und § 276a Abs. 1 Satz 2 SGB VI fünf Prozent des Arbeitsentgelts.

Für Beamte, die neben ihrer Beamtenbeschäftigung eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ausüben, auf die die Gewährleistung einer Versorgungsanwartschaft erstreckt worden ist, ist kein Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung zu zahlen.

3.2 Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung

Seit 1. Januar 2013 sind geringfügig entlohnte Beschäftigte in der Rentenversicherung grundsätzlich versicherungspflichtig. Die Rentenversicherungspflicht nach § 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI ergibt sich für

- Arbeitnehmer, die nach dem 31. Dezember 2012 eine geringfügig entlohnte Beschäftigung aufnehmen und nicht von ihrem Befreiungsrecht nach § 6 Abs. 1b SGB VI Gebrauch machen (vgl. B 2.2.4); Beispiele 2, 3a, 3b, 4c, 5, 7a bis 7c, 8a bis 8c, 11, 13, 14, 15a, 15b, 16, 17, 18, 19, 23, 25, 26, 28, 29, 30, 32, 35, 44, 51b bis 51d und 54,

- Arbeitnehmer, die vor dem 1. Januar 2013 eine geringfügig entlohnte Beschäftigung aufgenommen und auf die Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung verzichtet haben (§ 229 Abs. 5 SGB VI, vgl. B 2.2.3),

- Arbeitnehmer, die am 31. Dezember 2012 in einer geringfügig entlohnten Beschäftigung nach § 230 Abs. 8 Satz 1 SGB VI rentenversicherungsfrei waren und nach § 230 Abs. 8 Satz 2 SGB VI auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichten (vgl. B 2.2.3) sowie

- **Arbeitnehmer, die eine nach § 6 Abs. 1b SGB VI von der Rentenversicherungspflicht befreite geringfügig entlohnte Beschäftigung ausüben (vgl. B 2.2.4) und nach dem 30. Juni 2026 die Aufhebung der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht nach § 6 Abs. 6 SGB VI beantragt haben (vgl. B 2.2.4.7), Beispiel 35.**

Entscheidend ist hier, dass - gegebenenfalls auch unter Beachtung von Zusammenrechnungsregelungen (vgl. B 2.2.2) - eine geringfügig entlohnte Beschäftigung vorliegt. In diesen Fällen sind Rentenversicherungsbeiträge unter Zugrundelegung des Beitragssatzes von derzeit 18,6 Prozent zu zahlen (vgl. Beispiele 28 bis 30). Allerdings gelten im Vergleich zu nicht geringfügigen versicherungspflichtigen Beschäftigungen abweichende Regelungen zur Beitragslastverteilung (vgl. 3.2.2). Für die Beitragsberechnung gilt in diesen Fällen die Regelung des § 2 Abs. 1 Satz 3 BVV. Danach ergibt sich der für den Arbeitnehmer insgesamt zu zahlende Rentenversicherungsbeitrag durch Addition der getrennt berechneten gerundeten Beitragsanteile.

Für Beamte, die neben ihrer Beamtenbeschäftigung eine rentenversicherungspflichtige geringfügig entlohnte Beschäftigung ausüben, auf die die Gewährleistung einer Versorgungsanwartschaft erstreckt worden ist, ist kein Beitrag zur Rentenversicherung zu zahlen.

Übt ein Arbeitnehmer neben der rentenversicherungspflichtigen geringfügigen Beschäftigung eine rentenversicherungspflichtige mehr als geringfügige Beschäftigung aus und übersteigt das Entgelt aus beiden Beschäftigungen die maßgebende Beitragsbemes-

sungsgrenze, findet für die Bemessung der Rentenversicherungsbeiträge eine Aufteilung der beitragspflichtigen Einnahmen gemäß § 22 Abs. 2 SGB IV statt. Ist der geringfügig Beschäftigte hingegen von der Rentenversicherungspflicht befreit (vgl. B 2.2.4) oder rentenversicherungsfrei (vgl. B 2.2.3), handelt es sich nicht um einen Anwendungsfall nach vorgenannter Regelung, da beitragspflichtige Einnahmen nicht aus mehreren Versicherungsverhältnissen (ein Versicherungsverhältnis begründet in diesem Fall nur die mehr als geringfügige Beschäftigung) zusammentreffen.

3.2.1 Mindestbeitragsbemessungsgrundlage

Für die Berechnung der Pflichtbeiträge ist als Mindestbeitragsbemessungsgrundlage nach § 163 Abs. 8 SGB VI ein Betrag in Höhe von 175 Euro pro Kalendermonat zugrunde zu legen. Für Personen, die mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen ausüben, sind die Arbeitsentgelte für die Prüfung der Mindestbeitragsbemessungsgrundlage aus allen Beschäftigungen zusammenzurechnen. Dies gilt nicht für Arbeitsentgelte aus einer nach § 230 Abs. 8 Satz 1 SGB VI weiterhin rentenversicherungsfreien geringfügig entlohnten Beschäftigung (vgl. B 2.2.3).

Bei mehreren Beschäftigungen mit einem Gesamtarbeitsentgelt unterhalb von 175 Euro im Kalendermonat ermittelt sich die Mindestbeitragsbemessungsgrundlage für die einzelne Beschäftigung für einen vollen Beitragsmonat (Kalendermonat) wie folgt:

$$\frac{\text{Einzelarbeitsentgelt} \times 175\ \text{Euro}}{\text{Gesamtarbeitsentgelt}} = \text{anteilige Mindestbeitragsbemessungsgrundlage für Einzelarbeitsentgelt}$$

Sofern das Beschäftigungsverhältnis im Laufe eines Kalendermonats beginnt oder endet, kommt ein anteiliger Mindestbeitrag in Betracht (vgl. Beispiele 29 und 30). Entsprechendes gilt im Falle von Arbeitsunterbrechungen (z. B. wegen Ablaufs der Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit). Die anteilige Mindestbeitragsbemessungsgrundlage ist wie folgt zu ermitteln:

$$\frac{175\ \text{Euro} \times \text{Kalendertage}}{30} = \text{anteilige Mindestbeitragsbemessungsgrundlage}$$

Dagegen führt ein unbezahlter Urlaub von nicht mehr als einem Monat nicht zu einer Kürzung der Mindestbeitragsbemessungsgrundlage, weil die Beschäftigung nach § 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV als gegen Arbeitsentgelt fortbestehend gilt. Dauert der unbezahlte Urlaub länger als einen Monat, ist die Mindestbeitragsbemessungsgrundlage

allerdings entsprechend zu kürzen (vgl. Beispiel 30). Für Kalendermonate, in denen tatsächliches Arbeitsentgelt nicht erzielt wird, ist allerdings kein Mindestbeitrag zu zahlen.

Sofern neben der geringfügig entlohnten Beschäftigung eine rentenversicherungspflichtige (Haupt-)Beschäftigung besteht, ist die Mindestbeitragsbemessungsgrundlage nicht zu prüfen. In diesem Fall wird unterstellt, dass die beitragspflichtigen Einnahmen in der Rentenversicherung insgesamt mindestens 175 Euro im Monat betragen. Gleiches gilt, wenn der geringfügig entlohnte Beschäftigte bereits aufgrund anderer Tatbestände nach den §§ 1 bis 4 SGB VI der Rentenversicherungspflicht unterliegt.

3.2.2 Verteilung der Beitragslast

Für die Pflichtbeiträge erfolgt keine hälftige Beitragslastverteilung. Der Arbeitgeber hat nach § 168 Abs. 1 Nr. 1b oder 1c SGB VI vielmehr einen Betrag in Höhe von 15 Prozent bzw. 5 Prozent des der Beschäftigung zugrunde liegenden Arbeitsentgelts als Beitrag zu tragen; den Restbeitrag, also derzeit 3,6 Prozent bzw. 13,6 Prozent, hat der geringfügig Beschäftigte aufzubringen (vgl. Beispiele 28 bis 30). Da andererseits aber mindestens ein Beitrag in Höhe von 32,55 Euro zu zahlen ist, bedeutet dies, dass der geringfügig Beschäftigte bei monatlichen Arbeitsentgelten unter 175 Euro den vom Arbeitgeber in Höhe von 15 Prozent bzw. 5 Prozent zu tragenden Beitragsanteil auf 32,55 Euro aufstocken muss. Der Aufstockungsbetrag wird nach § 2 Abs. 1 Satz 5 BVV ermittelt, indem der gerundete Arbeitgeberbeitragsanteil vom Mindestbeitrag abgezogen wird (vgl. Beispiele 29 und 30). Im Übrigen ist der Beitragsanteil des Arbeitnehmers vom Arbeitsentgelt einzubehalten; reicht das Arbeitsentgelt hierfür nicht aus, hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber den Restbetrag zu erstatten.

Die Regelung des § 168 Abs. 1 Nrn. 1b und 1c SGB VI gilt auch für Mitglieder berufsständischer Versorgungseinrichtungen, die in ihrer geringfügig entlohnten Beschäftigung nach § 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI von der Rentenversicherungspflicht befreit sind. Die Rentenversicherungsbeiträge werden in diesen Fällen nach § 172a SGB VI an die berufsständische Versorgungseinrichtung gezahlt (vgl. Beispiele 31 und 33).

3.3 Praktikanten

3.3.1 Vorgeschriebene Praktika

Personen in vorgeschriebenen Vor- und Nachpraktika sind zur Berufsausbildung beschäftigt, so dass für sie die besonderen beitragsrechtlichen Regelungen für geringfügig Beschäftigte nicht gelten (vgl. B 1). Sie stehen vielmehr in einer sogenannten (Haupt-) Beschäftigung.

Beiträge zur Rentenversicherung sind aber für eine neben dem vorgeschriebenen Vor- oder Nachpraktikum ausgeübte geringfügig entlohnte Beschäftigung zu zahlen, da nach § 8 Abs. 2 Satz 1 SGB IV in Verb. mit § 6 Abs. 1b Satz 3 SGB VI eine versicherungspflichtige (Haupt-)Beschäftigung (vorgeschriebenes Vor- oder Nachpraktikum) nicht mit einer (ersten) geringfügig entlohnten (Neben-)Beschäftigung zusammenzurechnen ist (vgl. B 2.2.2.2). Werden weitere geringfügig entlohnte Beschäftigungen neben dem vorgeschriebenen Vor- oder Nachpraktikum ausgeübt, sind für diese dagegen Rentenversicherungsbeiträge nach den allgemeinen, für mehr als geringfügige versicherungspflichtige Arbeitnehmer geltenden, beitragsrechtlichen Regelungen zu zahlen.

Für vorgeschriebene Zwischenpraktika besteht nach § 5 Abs. 3 SGB VI Rentenversicherungsfreiheit, so dass Beiträge auch bei einem regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelt bis zur Geringfügigkeitsgrenze nicht zu zahlen sind. Für geringfügig entlohnte Beschäftigungen, die neben einem vorgeschriebenen Zwischenpraktikum (rentenversicherungsfreie Beschäftigung) ausgeübt werden, sind Rentenversicherungsbeiträge aufgrund einer geringfügig entlohnten Beschäftigung zu zahlen, wenn das (auch aus mehreren geringfügig entlohnten Beschäftigungen insgesamt) erzielte monatliche Arbeitsentgelt in der Summe die Geringfügigkeitsgrenze nicht überschreitet (vgl. B 2.2.2.1). Anderenfalls fallen Rentenversicherungsbeiträge nach den allgemeinen, für mehr als geringfügige versicherungspflichtige Arbeitnehmer geltenden, beitragsrechtlichen Regelungen an.

3.3.2 Nicht vorgeschriebene Praktika

Werden nicht vorgeschriebene Vor- oder Nachpraktika geringfügig entlohnt ausgeübt, gelten die beitragsrechtlichen Regelungen für geringfügig entlohnte Beschäftigungen (vgl. 3.1 und 3.2). Beiträge zur Rentenversicherung aufgrund einer geringfügig entlohnten Beschäftigung sind daher zu zahlen, wenn das (auch aus mehreren geringfügig entlohn-

ten Beschäftigungen insgesamt) erzielte monatliche Arbeitsentgelt die zulässige Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigt (vgl. B 2.2.2.1).

Nach § 172 Abs. 3 Satz 2 SGB VI gilt die Regelung über den Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung (vgl. 3.1) nicht für Studierende, die während der Dauer eines Studiums als ordentlich Studierende einer Fachschule oder Hochschule ein Praktikum ableisten (Zwischenpraktikum), das nicht in ihrer Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschrieben ist und die Kriterien für eine rentenversicherungsfreie (vgl. B 2.2.3) oder von der Rentenversicherungspflicht befreite (vgl. B 2.2.4) geringfügig entlohnte Beschäftigung erfüllt. Für diese Praktikanten sind Pauschalbeiträge daher nicht zu zahlen. Für eine neben einem solchem Praktikum ausgeübte geringfügig entlohnte Beschäftigung hat der Arbeitgeber Beiträge zur Rentenversicherung zu zahlen, sofern die Arbeitsentgelte (unter Berücksichtigung des Arbeitsentgelts aus dem geringfügig entlohnten freiwilligen Zwischenpraktikum) in der Summe die Geringfügigkeitsgrenze nicht überschreiten.

Sofern das nicht in der Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschriebene geringfügig entlohnte Zwischenpraktikum rentenversicherungspflichtig ist, weil der Praktikant entweder bei Beschäftigungsaufnahme vor dem 1. Januar 2013 auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichtet (vgl. B 2.2.3) oder bei Beschäftigungsaufnahme nach dem 31. Dezember 2012 nicht von seinem Befreiungsrecht nach § 6 Abs. 1b SGB VI Gebrauch gemacht hat, sind Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung zu zahlen, die zusammen vom Arbeitgeber und Praktikanten zu tragen sind (vgl. 3.2.2).

4 Beiträge für das Wertguthaben aufgrund einer Wertguthabenvereinbarung

Das Wertguthaben aufgrund einer Wertguthabenvereinbarung wird in der Arbeitsphase aus dem Entgeltguthaben und die darauf entfallenden, vom Arbeitgeber zu zahlenden, Beiträge gebildet. In der Arbeitsphase

- sind beim Vorliegen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung, die in der Krankenversicherung versicherungsfrei bzw. in der Rentenversicherung versicherungsfrei, versicherungspflichtig oder von der Versicherungspflicht befreit ist, die vom Arbeitgeber zu zahlenden Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung, wenn der Arbeitnehmer gesetzlich krankenversichert ist (vgl. 2.1), und Pauschalbeiträge bzw. Beitragsanteile zur Rentenversicherung (vgl. 3)

oder

- beim Vorliegen einer (für sich gesehen) geringfügig entlohnten Beschäftigung, die wegen Zusammenrechnung mit einer weiteren geringfügig entlohnten Beschäftigung bzw. einer nicht geringfügigen versicherungspflichtigen (Haupt-) Beschäftigung (vgl. B 2.2.2.1 und B 2.2.2.2) versicherungspflichtig ist, die vom Arbeitgeber zu tragenden Beitragsanteile an den zu zahlenden Pflichtbeiträgen zur Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung

ins Wertguthaben zu stellen.

Die im Rahmen einer (für sich gesehen) geringfügig entlohnten Beschäftigung in der Ansparphase vom Arbeitgeber zu zahlenden Beiträge fließen - unabhängig vom jeweiligen Versicherungsstatus - in dasselbe Wertguthaben ein. Eine getrennte Wertguthabenführung innerhalb der Beschäftigung, die von geringfügiger Entlohnung in mehr als geringfügige Entlohnung oder umgekehrt und damit den Versicherungsstatus wechselt, ist ausgeschlossen. In der Freistellungsphase sind je nach Versicherungsstatus in der (für sich gesehen) geringfügig entlohnten Beschäftigung aus dem Wertguthaben entweder Beiträge im Rahmen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung oder Beiträge im Rahmen einer mehr als geringfügig entlohnten Beschäftigung zu zahlen (vgl. B 2.2.2.1 und B 2.2.2.2).

Die beitragsrechtliche Behandlung des aus dem Wertguthaben einer (für sich gesehen) geringfügig entlohnten Beschäftigung bezogenen Arbeitsentgelts richtet sich allein nach dem Versicherungsstatus während der Entsparung. Dieser wird von den tatsächlichen Verhältnissen während der Entsparung bestimmt. Liegt während der Entsparung eine geringfügig entlohnte Beschäftigung vor, weil keine Zusammenrechnung mit einer (Haupt-)Beschäftigung oder weiteren geringfügig entlohnten Beschäftigungen erfolgt, kann Versicherungspflicht aufgrund einer mehr als geringfügigen Beschäftigung nicht dadurch eintreten, dass das zu entsparende Wertguthaben während der Ansparphase aufgrund von Zusammenrechnungen versicherungspflichtig aufgebaut wurde (vgl. B 5.2). Lag in der Ansparphase eine geringfügig entlohnte Beschäftigung vor und ergab sich lediglich in der Entsparphase aufgrund von Zusammenrechnungen Versicherungspflicht für eine mehr als geringfügig entlohnte Beschäftigung, sind aus dem im Rahmen der geringfügig entlohnten Beschäftigung angesparten Wertguthaben Pflichtbeiträge zu zahlen. Ein Entnahmerecht des Arbeitgebers für die Differenz zwischen dem ins Wertguthaben eingestellten Pauschalbeitrag zum tatsächlich zu zahlenden Arbeitgeberbeitragsanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag besteht nicht.

Die vorgenannten Grundsätze gelten im Störfall entsprechend. Im Regelfall (durchgehend geringfügig entlohnte Beschäftigung) werden bei Eintritt eines Störfalls die sich im Wertguthaben befindlichen Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung unmittelbar fällig und sind vom Arbeitgeber zu zahlen. Die Zahlung der Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung erfolgt somit unabhängig davon, ob der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt des Störfalls gesetzlich krankenversichert ist. Im Störfall sind Pauschalbeiträge auf die vollen Entgelte im Wertguthaben zu zahlen, für die Beiträge eingestellt worden sind, so dass eine besondere Bildung der SV-Luft für die Ermittlung der Beitragsbemessungsgrundlagen nicht erforderlich ist.

In den Fällen, in denen während des Wertguthaben auf- bzw. -abbaus der Versicherungsstatus in einer (für sich gesehen) durchgehend geringfügig entlohnten Beschäftigung aufgrund einer Zusammenrechnung mit einer (Haupt-)Beschäftigung oder weiteren geringfügig entlohnten Beschäftigungen wechselt, richtet sich die Verbeitragung des Wertguthabens im Störfall aus verwaltungspraktikablen Gründen allein nach dem aktuellen Versicherungsstatus. Dabei ist unerheblich, ob während der Ansparphase aufgrund des jeweiligen Versicherungsstatus in der (für sich gesehen) geringfügig entlohnten Beschäftigung Pauschal- oder Pflichtbeiträge ins Wertguthaben eingestellt worden sind. Andernfalls wäre eine getrennte Wertguthabenführung (Wertguthaben aus einer mehr als geringfügigen Beschäftigung und Wertguthaben aus einer geringfügig entlohnten Beschäftigung) und die Bildung der SV-Luft (insbesondere für die Arbeitslosenversicherung) erforderlich.

5 Berechnung und Abführung der Beiträge

Die Beiträge zur Kranken- und Rentenversicherung sind aus dem tatsächlich erzielten Arbeitsentgelt zu berechnen, also gegebenenfalls auch aus einem die Geringfügigkeitsgrenze übersteigenden Betrag, z. B. bei schwankenden Arbeitsentgelten (vgl. Beispiel 7b), bei unvorhersehbarem Überschreiten (vgl. Beispiele 51a und 51e) oder bei Einmalzahlungen. Bei einer rentenversicherungspflichtigen geringfügig entlohnten Beschäftigung sind die Rentenversicherungsbeiträge - bei mehreren Beschäftigungen insgesamt – mindestens aus der Mindestbeitragsbemessungsgrundlage von 175 Euro zu berechnen (vgl. 3.2.1).

Sofern eine geringfügig entlohnte Beschäftigung im Laufe eines Monats beginnt oder endet oder die Krankenversicherung nur für Teile eines Monats besteht, sind die Beiträge nur für den entsprechenden Teilmonat zu zahlen. Entsprechendes gilt im Falle von Arbeitsunterbrechungen (z. B. wegen Ablaufs der Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähig-

keit). Dies bedeutet, dass wie bei sozialversicherungspflichtigen mehr als geringfügig entlohnten Beschäftigungen auch für geringfügig entlohnte Beschäftigungen der allgemeine Beitragsberechnungsgrundsatz gilt, wonach Beiträge nach dem Beitragssatz von der Beitragsbemessungsgrundlage (Arbeitsentgelt) bis zur jeweiligen (abhängig von den maßgebenden Sozialversicherungstagen) anteiligen Beitragsbemessungsgrenze zu erheben sind.

Der Beitragsanteil des Arbeitnehmers in einer rentenversicherungspflichtigen geringfügig entlohnten Beschäftigung gehört wie der Arbeitgeberbeitragsanteil zum Gesamtsozialversicherungsbeitrag. Dies gilt auch für die Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung (§ 249b Satz 3 SGB V und § 172 Abs. 4 bzw. § 276a Abs. 2 SGB VI).

Die aufgrund einer geringfügig entlohnten Beschäftigung zu zahlenden Beiträge sind der Minijob-Zentrale im Beitragsnachweis anzuzeigen, und zwar

unter 6000	Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung,
unter 0100	voller Beitrag zur Rentenversicherung (bei Rentenversicherungspflicht),
unter 0500	Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung (bei Versicherungsfreiheit oder Befreiung von der Rentenversicherungspflicht nach § 6 Abs. 1b SGB VI).

Soweit in Übergangsfällen (vgl. B 7), infolge der Zusammenrechnung mehrerer geringfügig entlohnter Beschäftigungen (vgl. B 2.2.2.1) oder infolge der Zusammenrechnung einer geringfügig entlohnten Beschäftigung mit einer nicht geringfügigen versicherungspflichtigen Beschäftigung (vgl. B 2.2.2.2) Pflichtbeiträge (nach den allgemeinen, für nicht geringfügige versicherungspflichtige Arbeitnehmer geltenden, beitragsrechtlichen Regelungen) anfallen, sind diese an die zuständige Krankenkasse in ihrer Funktion als Einzugsstelle abzuführen (vgl. E).

Die Rentenversicherungsbeiträge für Mitglieder berufsständischer Versorgungseinrichtungen, die in ihrer geringfügig entlohnten Beschäftigung nach § 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI von der Rentenversicherungspflicht befreit sind, erhält die berufsständische Versorgungseinrichtung. Die Zahlung der Rentenversicherungsbeiträge an die berufsständische Versorgungseinrichtung kommt nur für berufsständische geringfügig entlohnte Beschäftigte in Frage, die entweder aufgrund einer nach dem 31. Dezember 2012 aufgenommenen Beschäftigung kraft Gesetzes oder aufgrund einer vor dem 1. Januar 2013 aufgenommenen Beschäftigung wegen Verzichts auf die Rentenversicherungsfreiheit (vgl. B 2.2.3 und B 2.2.4.3) dem Grunde nach rentenversicherungspflichtig sind. Sofern es sich

bei der geringfügig entlohnten Beschäftigung nicht um eine von der Befreiung nach § 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI erfasste (berufsfremde) rentenversicherungspflichtige Beschäftigung handelt, erhält hingegen die Deutsche Rentenversicherung über die Minijob-Zentrale (vgl. E) die Rentenversicherungsbeiträge.

D Meldungen

1 Allgemeines

Für geringfügig Beschäftigte gilt das Meldeverfahren nach der Datenerfassungs- und -übermittlungsverordnung (DEÜV). Dies bedeutet, dass nicht nur An- und Abmeldungen, sondern grundsätzlich auch alle anderen Meldungen zu erstatten sind. Meldungen und Beitragsnachweise müssen durch Datenübertragung aus systemgeprüften Programmen oder mittels maschinell erstellter Ausfüllhilfen übermittelt werden. Geringfügig Beschäftigte in Privathaushalten können auch per Beleg in einem vereinfachten Verfahren, dem sogenannten Haushaltsscheck-Verfahren, gemeldet werden.

Arbeitgeber, die im privaten Bereich nichtgewerbliche Zwecke oder mildtätige, kirchliche, religiöse, wissenschaftliche bzw. gemeinnützige Zwecke im Sinne des § 10b EStG verfolgen, und einen Arbeitnehmer geringfügig beschäftigen, können auf Antrag bei der Minijob-Zentrale Meldungen auf Vordrucken erstatten, wenn sie glaubhaft machen, dass ihnen eine Meldung auf maschinell verwertbaren Datenträgern oder durch Datenübertragung nicht möglich ist (§ 28a Abs. 6a SGB IV).

In einigen Fällen kann es vorkommen, dass der Arbeitgeber für ein und dieselbe Beschäftigung Meldungen mit unterschiedlichen Beitragsgruppenschlüsseln an die Minijob-Zentrale einerseits und an die zuständige Krankenkasse andererseits zu erstatten hat (vgl. E).

Seit dem 1. Januar 2016 müssen Arbeitgeber für jeden in der Unfallversicherung versicherten Beschäftigten eine besondere UV-Jahresmeldung erstatten (vgl. 5). Zudem sind Arbeitgeber bestimmter Wirtschaftszweige verpflichtet, zusätzlich zu den üblichen DEÜV-Meldungen eine Sofortmeldung zu übermitteln (vgl. 6).

2 Geringfügig entlohnte Beschäftigungen

Bei den geringfügig entlohnten Beschäftigungen (Personengruppenschlüssel „109”) ist die Beitragsgruppe zur Krankenversicherung mit „6” und die Beitragsgruppe zur Rentenversicherung bei Versicherungsfreiheit nach § 230 Abs. 8 Satz 1 SGB VI **(vgl. B 2.2.3)** oder Befreiung von der Versicherungspflicht nach § 6 Abs. 1b SGB VI **(vgl. B 2.2.4)** mit „5” bzw. bei Versicherungspflicht mit „1” zu verschlüsseln. Die Beitragsgruppen zur Arbeitslosen- und Pflegeversicherung sind mit „0” anzugeben.

Eine vom Arbeitnehmer im laufenden Beschäftigungsverhältnis beantragte Befreiung von der Rentenversicherungspflicht nach § 6 Abs. 1b SGB VI, die nicht bereits ab Beschäftigungsbeginn wirkt, wird melderechtlich über einen Wechsel der Beitragsgruppe in der Rentenversicherung von „1“ (Rentenversicherungspflicht) in „5“ (Befreiung von der Rentenversicherungspflicht) angezeigt. In diesen Fällen hat eine Abmeldung mit Abgabegrund „32“ zum Ende des Zeitraums der Rentenversicherungspflicht sowie eine Anmeldung mit Abgabegrund „12“ ab Beginn des Zeitraums der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht (erster Tag des Kalendermonats) zu erfolgen. Der Tag des Eingangs des Befreiungsantrags beim Arbeitgeber wird in der Meldung nicht angegeben; er bestimmt in Verbindung mit dem Eingang der Meldung des Arbeitgebers bei der Minijob-Zentrale lediglich den Zeitpunkt, zu dem die Befreiung wirksam wird (vgl. Beispiel 36).

Meldet der Arbeitgeber den Eingang des Antrags auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht nach § 6 Abs. 1b SGB VI der Minijob-Zentrale nicht spätestens innerhalb von sechs Wochen nach Eingang des schriftlichen **oder elektronischen** Befreiungsantrages des Arbeitnehmers (vgl. B 2.2.4.1), wirkt die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht erst nach Ablauf des Kalendermonats, der dem Kalendermonat des Eingangs der die Befreiung anzeigenden Meldung bei der Minijob-Zentrale folgt. Auch in diesen Fällen sind die Daten zur Befreiung von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung ausschließlich mit der Meldung zur Sozialversicherung zu übermitteln (Abmeldung mit Abgabegrund „32“, Anmeldung mit Abgabegrund „12“). Sollte dem Arbeitgeber die Übermittlung der Meldung(en) für den in der Zukunft liegenden Entgeltabrechnungszeitraum nicht möglich sein, weil das Arbeitsentgelt noch nicht bekannt ist oder die verwendete Entgeltabrechnungssoftware Meldungen in der Zukunft nicht vorsieht, muss er der Minijob-Zentrale den Eingang des Befreiungsantrags zunächst in schriftlicher Form anzeigen (vgl. Beispiel 36, Variante c). Hierfür bietet die Minijob-Zentrale im Download-Bereich unter www.minijob-zentrale.de die sogenannte „Vorabmeldung zur verfristeten Anzeige des Eingangs eines Befreiungsantrags von der Versicherungspflicht in der

Rentenversicherung“ an. Eine Kopie der Meldung ist zu den Entgeltunterlagen zu nehmen (vgl. F). Die erforderlichen DEÜV-Meldungen sind im Nachgang zu übermitteln.

Eine vom Arbeitnehmer im laufenden Beschäftigungsverhältnis beantragte Aufhebung der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht nach § 6 Abs. 6 SGB VI (vgl. B 2.2.4.7) wird melderechtlich über einen Wechsel der Beitragsgruppe in der Rentenversicherung von „5“ (Befreiung von der Rentenversicherungspflicht) in „1“ (Rentenversicherungspflicht) angezeigt. In diesen Fällen hat eine Abmeldung mit Abgabegrund „32“ zum Ende des Zeitraums der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht sowie eine Anmeldung mit Abgabegrund „12“ ab Beginn des Zeitraums der Rentenversicherungspflicht (erster Tag des Kalendermonats nach Eingang des Antrags beim Arbeitgeber) zu erfolgen (vgl. Beispiel 35).

Sofern für eine geringfügig entlohnte Beschäftigung weder Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung (wegen einer privaten Krankenversicherung, vgl. C 2.1) noch Beiträge zur Rentenversicherung (z. B. wegen Beitragszahlung an eine berufsständische Versorgungseinrichtung, vgl. C 5) anfallen, sind Meldungen zur Sozialversicherung mit dem Personengruppenschlüssel „190“ und dem Beitragsgruppenschlüssel „0000“ zu erstatten, sofern es sich um Beschäftigte handelt, die ausschließlich in der gesetzlichen Unfallversicherung versichert sind. Anderenfalls fallen keine Meldungen an.

Als beitragspflichtiges Arbeitsentgelt ist in den Meldungen das Arbeitsentgelt einzutragen, von dem Rentenversicherungsbeiträge gezahlt worden sind, wobei bei einer rentenversicherungspflichtigen Beschäftigung die Mindestbeitragsbemessungsgrundlage von monatlich 175 Euro zu beachten ist (vgl. C 3.2.1).

Der Wechsel von einer geringfügig entlohnten Beschäftigung zu einer nicht geringfügig entlohnten Beschäftigung oder umgekehrt bei demselben Arbeitgeber ist mit den Abgabegründen „31“ und „11“ (Wechsel der Einzugsstelle) zu melden (vgl. Beispiele 8c und 17). Dies gilt z. B. auch in den Fällen, in denen während der Elternzeit eine geringfügig entlohnte Beschäftigung beim bisherigen Arbeitgeber ausgeübt wird.

Bei Unterbrechungen der Entgeltzahlung von länger als einem Monat (z. B. unbezahlter Urlaub oder im Falle der Arbeitsunfähigkeit nach einem Monat nach Ablauf der Entgeltfortzahlung) ist eine Abmeldung zum Ablauf des (Zeit-)Monats mit Abgabegrund „34” (§ 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV findet auch auf geringfügig Beschäftigte Anwendung, vgl. Beispiel 30) zu erstatten. Der Meldegrund „34“ gilt auch für Beschäftigungen, in denen der Arbeitgeber steuerfreie Aufwandsentschädigungen bei durchgehendem Arbeitsverhältnis

en bloc ausschöpft (vgl. B. 2.2.1.6) und die Beschäftigung deshalb immer wieder an- und abgemeldet werden muss; eine Abmeldung hat in diesen Fällen regelmäßig zum 31.01. des Folgejahres zu erfolgen, weil Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung bis zum 31.12. gezahlt wird. Bei einer Freistellung von der Arbeitsleistung gegen Entgeltzahlung von mehr als drei Monaten im Rahmen einer sonstigen flexiblen Arbeitszeitregelung (§ 7 Abs. 1a Satz 2 SGB IV) ist die Abmeldung mit Abmeldegrund „30“ (vgl. B 5.3 und Beispiel 8b) vorzunehmen. Bei Bezug von Verletztengeld, Übergangsgeld oder Versorgungskrankengeld erfolgt eine Unterbrechungsmeldung zum Ende des Zeitraums der Arbeitsentgeltzahlung mit Abgabegrund „51”.

Nach § 28a Abs. 3 Satz 2 Nummer 2 Buchstabe f SGB IV ist in Entgeltmeldungen für geringfügig Beschäftigte die Steuernummer des Arbeitgebers, die Identifikationsnummer nach § 139b Abgabenordung (Steuer-ID) und die Art der Besteuerung anzugeben (DBST - Datenbaustein Steuern). Dies gilt bereits für die zu Beginn des Jahres 2022 übermittelten Jahresmeldungen für das Kalenderjahr 2021. Die Angabe der Steuernummer des Arbeitgebers und der Identifikationsnummer des Arbeitnehmers ist zwingend. Ausgenommen sind nur Fälle, in denen die Steuerverwaltung keiner Steuernummer oder Steuer-Identifikationsnummer vergeben hat. Folgende Kennzeichnung gilt für die Art der Besteuerung:

Kennzeichen „0“: Keine Pauschsteuer
Kennzeichen „1“: 2 % Pauschsteuer

3 Geringfügig entlohnte Beschäftigungen neben versicherungspflichtiger Beschäftigung

Wird die geringfügig entlohnte Beschäftigung neben einer versicherungspflichtigen Beschäftigung ausgeübt, ist für die erste geringfügig entlohnte Beschäftigung grundsätzlich der Personengruppenschlüssel „109“ zu verwenden. Für die zweite und jede weitere für sich gesehen geringfügig entlohnte Beschäftigung neben einer versicherungspflichtigen Beschäftigung ist der Personengruppenschlüssel „101“ oder - falls ein Beschäftigungsverhältnis Besonderheiten aufweist - ein anderer Personengruppenschlüssel maßgebend.

4 Kurzfristige Beschäftigungen

Auch für kurzfristig Beschäftigte (Personengruppenschlüssel „110”) sind grundsätzlich die gleichen Meldungen zu erstatten wie für versicherungspflichtig Beschäftigte. Eine Jahresmeldung hat nicht zu erfolgen (§ 28a Abs. 9 Satz 2 SGB IV). Allerdings ist seit dem

1. Januar 2016 für jeden in der Unfallversicherung versicherten Beschäftigten eine besondere Jahresmeldung zur Unfallversicherung abzugeben (vgl. 5). Kurzfristige Beschäftigungen können entweder durch eine gesonderte An- und Abmeldung mit den Abgabegründen „10“ und „30“ oder mit einer gleichzeitigen An- und Abmeldung mit dem Abgabegrund „40“ vorgenommen werden. Hierbei ist zu beachten, dass sämtliche Beitragsgruppen bei kurzfristig Beschäftigten mit „0” zu verschlüsseln sind, das beitragspflichtige Bruttoarbeitsentgelt ist mit 0 Euro anzugeben.

Bei Rahmenvereinbarungen bestehen keine Bedenken, wenn - auch bei Zeiträumen von mehr als einem Monat zwischen den Beschäftigungen - eine Anmeldung mit Abgabegrund „10“ zum Beginn der Rahmenvereinbarung und eine Abmeldung mit Abgabegrund „30“ zum Ende der Rahmenvereinbarung erfolgt. Ab- und Anmeldungen mit den Abgabegründen „34“ und „13“ sind grundsätzlich ausgeschlossen.

Arbeitgeber haben für Meldezeiträume ab 1. Januar 2022 in den Anmeldungen für kurzfristig Beschäftigte (Abgabegründe „10“ und „40“) anzugeben, wie der Arbeitnehmer für die Dauer der Beschäftigung krankenversichert ist (§ 28a Abs. 9a SGB IV). Der Nachweis über den Krankenversicherungsschutz ist zu den Entgeltunterlagen zu nehmen (vgl. F). Hierbei ist zwischen folgenden Kennzeichen zu differenzieren:

<u>Kennzeichen „1“ = Beschäftigter ist gesetzlich krankenversichert</u>

Für die Dauer der Beschäftigung besteht ein Krankenversicherungsschutz bei einer gesetzlichen Krankenkasse in Deutschland, und zwar unabhängig davon, ob die Versicherung im Rahmen einer Versicherungspflicht (zum Beispiel als Rentenbezieher oder Studierender) oder einer freiwilligen Krankenversicherung oder einer Familienversicherung durchgeführt wird.

<u>Kennzeichen „2“ = Beschäftigter ist privat krankenversichert oder anderweitig im Krankheitsfall abgesichert</u>

Für die Dauer der Beschäftigung besteht eine Krankheitskostenversicherung bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen, unabhängig davon, ob es zum Geschäftsbetrieb in Deutschland zugelassen ist oder nicht. Die Versicherung kann auch vom Arbeitgeber als Versicherungsnehmer im Rahmen einer Gruppenversicherung für seine Arbeitnehmer als versicherte Personen abgeschlossen werden. Als anderweitig abgesichert sind Beschäftigte anzusehen, die im Krankheitsfall Leistungen aus Sondersystemen erhalten oder einen Anspruch auf Sachleistungen zu Lasten eines ausländischen Versicherungsträgers haben; einen solchen Sachleistungsanspruch bei

geringfügiger Beschäftigung in Deutschland haben gegenwärtig in Dänemark, Luxemburg oder Österreich krankenversicherte Personen.

Die Minijob-Zentrale meldet dem Arbeitgeber seit dem 1. Januar 2022 unverzüglich nach Eingang der Anmeldung für einen kurzfristig Beschäftigten zurück, ob zum Zeitpunkt der Anmeldung für den Beschäftigten bei anderen Arbeitgebern weitere kurzfristige Beschäftigungen bestehen oder in dem vorausgehenden Zeitraum im Kalenderjahr bestanden haben (§ 13 Abs. 2 DEÜV). Die Angabe erfolgt mit dem Kennzeichen „Kurzfristige Beschäftigung“ im neuen Datenbaustein „Rückmeldung bei kurzfristiger Beschäftigung“ (DBKB) und beschränkt sich auf die Feststellung, ob im Kalenderjahr der Verarbeitung der Anmeldung eine weitere kurzfristige Beschäftigung bestand oder besteht. Die Rückmeldung kann nur die Verhältnisse zum Zeitpunkt des Eingangs der Anmeldung abbilden. Eine Korrektur der von der Minijob-Zentrale abgegebenen Rückmeldung bei Änderungen der Meldehistorie ist insofern nicht vorgesehen. Die Rückmeldung der Minijob-Zentrale zu Vorbeschäftigungszeiten dient Arbeitgebern zur Kontrolle der Angaben des Arbeitnehmers. Sie entbindet Arbeitgeber insofern nicht von ihrer Verpflichtung, die Arbeitnehmer bei Einstellung schriftlich nach Vorbeschäftigungen zu befragen (vgl. B 6.1 und F).

5 Angaben zur Unfallversicherung

Das Recht der Unfallversicherung sieht keine Versicherungsfreiheit geringfügig Beschäftigter vor. Die Arbeitsentgelte der Beschäftigten zählen demnach zum beitragspflichtigen Arbeitsentgelt in der Unfallversicherung. Während die Daten zur Unfallversicherung bis zum 31. Dezember 2015 noch in den originären Entgeltmeldungen nach der DEÜV enthalten waren, sind die unfallversicherungsrelevanten Daten seit dem 1. Januar 2016 nach § 28a Abs. 2a SGB IV in einer gesonderten UV-Jahresmeldung mit dem Meldegrund „92“ bis zum 16. Februar des Folgejahres für das Vorjahr zu melden. Nähere Informationen können dem Gemeinsamen Rundschreiben „Meldeverfahren zur Sozialversicherung“ der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung entnommen werden.

6 Sofortmeldung

Nach § 28a Abs. 4 SGB IV besteht für Wirtschaftsbereiche, in denen ein erhöhtes Risiko für Schwarzarbeit und illegale Beschäftigung gegeben ist, die Verpflichtung zur Abgabe einer Sofortmeldung. Diese ist spätestens zum Zeitpunkt der Aufnahme einer Beschäftigung zu erstatten. Dies gilt auch für geringfügige Beschäftigungen.

Die Pflicht zur Abgabe von Sofortmeldungen umfasst alle Arbeitgeber, die folgenden Wirtschaftsbereichen oder Wirtschaftszweigen zuzuordnen sind:

- Baugewerbe
- Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe
- Personenbeförderungsgewerbe
- Speditions-, Transport- und damit verbundenen Logistikgewerbe
- Schaustellergewerbe
- Gebäudereinigungsgewerbe
- Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau von Messen und
- Ausstellungen beteiligen
- Fleischwirtschaft **mit Ausnahme des Fleischerhandwerks nach § 2 Abs. 2 Satz 2 des Gesetzes zur Sicherung von Arbeitnehmerrechten in der Fleischwirtschaft**,
- Prostitutionsgewerbe
- Wach- und Sicherheitsgewerbe
- **Friseur- und Kosmetikgewerbe**

Zeitarbeitsunternehmen sind nicht zur Abgabe einer Sofortmeldung verpflichtet, weil derartige Unternehmen als Arbeitgeber nicht nur in einer Wirtschaftsbranche tätig sind, die von der Verpflichtung zur Abgabe einer Sofortmeldung erfasst ist.

Die Sofortmeldung wurde in das bestehende DEÜV-Meldeverfahren integriert. Hierfür wurde der Meldegrund „20“ eingeführt, welcher aus den Entgeltabrechnungsprogrammen sowie mit maschinellen Ausfüllhilfen erzeugt werden kann. Anders als die Anmeldung zur Sozialversicherung, die weiterhin mit Meldegrund „10“ gegenüber der Einzugsstelle zu erfolgen hat, wird die Sofortmeldung direkt der Datenstelle der Träger der Rentenversicherung (DSRV) übermittelt.

Eine Sofortmeldung ist immer dann zu erstellen, wenn eine Anmeldung mit Abgabegrund „10“ bei einer Einzugsstelle erforderlich wird.

7 Geringfügig Beschäftigte in Privathaushalten

Geringfügig Beschäftigte in Privathaushalten sind im Rahmen des Haushaltsscheck-Verfahrens bei der Minijob-Zentrale zu melden. Näheres hierzu regelt das Gemeinsame Rundschreiben „Haushaltsscheck-Verfahren“ der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung.

8 Meldungen gegenüber der zuständigen Krankenkasse in Übergangsfällen und weiteren besonderen Fällen

Die Minijob-Zentrale ist für die Entgegennahme der Datenmeldungen für geringfügige Beschäftigungen zuständig (vgl. E).

Soweit in Übergangsfällen (vgl. B 7), infolge der Zusammenrechnung mehrerer geringfügig entlohnter Beschäftigungen (vgl. B 2.2.2.1) oder infolge der Zusammenrechnung einer geringfügig entlohnten Beschäftigung mit einer nicht geringfügigen versicherungspflichtigen Beschäftigung (vgl. B 2.2.2.2) individuelle Beiträge (nach den allgemeinen für nicht geringfügige versicherungspflichtige Arbeitnehmer geltenden beitragsrechtlichen Regelungen) anfallen und diese an die zuständige Krankenkasse abzuführen sind (vgl. E), müssen gegenüber dieser Krankenkasse auch die entsprechenden Meldungen abgegeben werden (vgl. Beispiel 25).

In den vorgenannten Fällen hat der Arbeitgeber für ein und dieselbe Beschäftigung Meldungen mit unterschiedlichen Beitragsgruppenschlüsseln an die Minijob-Zentrale einerseits und an die zuständige Krankenkasse andererseits zu erstatten. In beiden Meldungen ist der gleiche Personengruppenschlüssel zu verwenden, wobei sich die Verschlüsselung am Recht der Rentenversicherung orientiert.

E Zuständige Einzugsstelle

Zuständige Einzugsstelle für geringfügig Beschäftigte (auch für geringfügig Beschäftigte im Privathaushalt) ist allein die Minijob-Zentrale der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See in 45115 Essen. Sie nimmt die vom Arbeitgeber zu zahlenden Beiträge, Umlagen und Steuern für geringfügig entlohnte Beschäftigte entgegen. Mithin sind auch sämtliche Meldungen für geringfügig entlohnte Beschäftigte gegenüber der Minijob-Zentrale zu erstatten. Entsprechendes gilt für die Meldungen für kurzfristig Beschäftigte.

In den Fällen, in denen in der geringfügig entlohnten Beschäftigung aufgrund der Zusammenrechnung mit einer nicht geringfügigen versicherungspflichtigen Beschäftigung Versicherungspflicht besteht, sind Meldungen und Beiträge aus der versicherungspflichtigen Beschäftigung an die Krankenkasse zu entrichten, bei der der geringfügig Beschäftigte krankenversichert ist oder – bei privat Krankenversicherten – zuletzt krankenversichert war. Sofern für ein und dieselbe Beschäftigung in einem Versicherungszweig eine geringfügig entlohnte Beschäftigung vorliegt und die darauf entfallenden Pauschalbeiträge (oder auch Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung) zu zahlen sind, während in (einem) anderen Versicherungszweig(en) eine mehr als geringfügig entlohnte Beschäftigung besteht und individuelle Beiträge (nach den allgemeinen, für nicht geringfügige versicherungspflichtige Arbeitnehmer geltenden, beitragsrechtlichen Regelungen) anfallen, dürfen nur die aufgrund der geringfügig entlohnten Beschäftigung anfallenden Beiträge an die Minijob-Zentrale abgeführt werden; die individuellen Beiträge erhält die zuständige Krankenkasse. Hierbei handelt es sich allerdings nur um wenige Ausnahmefälle, die z. B. eintreten können, wenn

- in Übergangsfällen (vgl. B 7) wegen Bestehens einer Familienversicherung kraft Gesetzes mit Wirkung vom 1. April 2003 in der Krankenversicherung Versicherungsfreiheit eintrat und damit einhergehend keine Versicherungspflicht in der Pflegeversicherung bestand sowie in der Renten- und Arbeitslosenversicherung die Versicherungspflicht fortbestand und kein Antrag auf Befreiung von der Versicherungspflicht oder nur in der Renten- oder nur in der Arbeitslosenversicherung ein solcher Antrag gestellt wurde,

- in Übergangsfällen (vgl. B 7) die Versicherungspflicht in allen vier Versicherungszweigen fortbestand und ein Antrag auf Befreiung von der Versicherungspflicht nicht in allen Versicherungszweigen gestellt wurde,

- ein freiwillig krankenversicherter Beamter neben seinem Beamtenverhältnis mehr als eine weitere Beschäftigung ausübt, von denen eine Beschäftigung geringfügig entlohnt ist (vgl. B 2.2.2.2) oder ein freiwillig oder privat krankenversicherter Arbeitnehmer neben seiner wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze krankenversicherungsfreien, aber renten- und arbeitslosenversicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung mehr als eine weitere Beschäftigung ausübt, von denen eine Beschäftigung geringfügig entlohnt ist (vgl. B 2.2.2.2).

In den vorgenannten Fällen erhält die Minijob-Zentrale eine Meldung hinsichtlich der Pauschalbeiträge, während gegenüber der zuständigen Krankenkasse eine Meldung hinsichtlich der individuellen Beiträge abzugeben ist (vgl. D 8 und Beispiel 25). Demzufolge müssen für eine solche Beschäftigung auch die Pauschalbeiträge gegenüber der Minijob-Zentrale sowie die individuellen Beiträge gegenüber der zuständigen Einzugsstelle in getrennten Beitragsnachweisen nachgewiesen werden.

F Entgeltunterlagen

Die Verpflichtung des Arbeitgebers nach § 28f Abs. 1 Satz 1 SGB IV in Verbindung mit § 8 BVV Entgeltunterlagen zu führen, gilt uneingeschränkt auch für geringfügig Beschäftigte. Er hat die für die Versicherungsfreiheit oder die Befreiung von der Versicherungspflicht maßgebenden Angaben in den Entgeltunterlagen aufzuzeichnen und Nachweise, aus denen die erforderlichen Angaben ersichtlich sind, zu den Entgeltunterlagen zu nehmen. Hierzu gehören insbesondere Angaben bzw. Unterlagen über

- das monatliche Arbeitsentgelt,
- die Beschäftigungsdauer,
- die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit und die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden* und
- die Aufzeichnungen nach § 17 Abs. 1 des Mindestlohngesetzes über Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit der geringfügig Beschäftigten sowie

Dokumente, wie

- die Erklärung des geringfügig entlohnten Beschäftigten über das Vorliegen weiterer Beschäftigungen sowie die Bestätigung, dass dem Arbeitgeber die Aufnahme weiterer Beschäftigungen angezeigt wird (vgl. B 6.1),
- den Bescheid der Minijob-Zentrale/des Rentenversicherungsträgers über die Feststellung von Sozialversicherungspflicht (vgl. B 6.3),
- die Erklärung des Beschäftigten über den Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit nach § 5 Abs. 2 Satz 2 SGB VI in der bis zum 31. Dezember 2012 geltenden Fassung bzw. nach § 230 Abs. 8 Satz 2 SGB VI (vgl. B 2.2.3),
- den Antrag auf Befreiung von der Versicherungspflicht nach § 6 Abs. 1b SGB VI, auf dem der Tag des Eingangs beim Arbeitgeber dokumentiert ist (vgl. B 2.2.4.1),
- die Meldung an die Minijob-Zentrale über den Eingang eines Antrags auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht nach § 6 Abs. 1b SGB VI bei verspäteter Meldung (vgl. D 2),
- **den Antrag auf Aufhebung der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht nach § 6 Abs. 6 SGB VI, auf dem der Tag des Eingangs beim Arbeitgeber dokumentiert ist (vgl. B 2.2.4.7),**

* Stundenaufzeichnungen sind u. a. erforderlich für den Betriebsprüfdienst der Rentenversicherung zur Überprüfbarkeit von Entscheidungen des Arbeitgebers über die Versicherungsfreiheit zur Arbeitslosenversicherung (vgl. B 4), von beitragsrechtlichen Beurteilungen zu Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeitszuschlägen und der Anwendung des Entstehungsprinzips bei allgemein verbindlichen Tarifverträgen.

- den Bescheid der zuständigen Einzugsstelle über die Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens von Versicherungspflicht,
- die Bescheinigung A1 für Aushilfsbeschäftigungen von Saisonarbeitskräften aus einem EU/EWR-Mitgliedstaat sowie der Schweiz (vgl. B 1 und C 2.6),
- die Erklärung des Verzichts auf die Versicherungsfreiheit nach § 5 Abs. 4 Satz 2 SGB VI oder § 230 Abs. 9 Satz 2 SGB VI, auf der der Tag des Eingangs beim Arbeitgeber dokumentiert ist (vgl. B 2.2.3 und B 2.2.4.2) und
- den Nachweis über eine bestehende private Krankenversicherung im In- oder Ausland oder den Nachweis über die bestehende Krankenversicherung in Dänemark, Luxemburg oder Österreich zur Bestätigung der Nichtzahlung von Pauschalbeiträgen zur Krankenversicherung bei einer geringfügig entlohnten Beschäftigung (vgl. C 2.1 und C 2.6).

Bei kurzfristig Beschäftigten sind zusätzlich Nachweise oder Erklärungen über

- eventuelle weitere kurzfristige Beschäftigungen im Kalenderjahr vor Beginn der zu beurteilenden Beschäftigung sowie die Bestätigung, dass dem Arbeitgeber die Aufnahme weiterer Beschäftigungen angezeigt wird (vgl. B 6.1),
- den Status (z. B. Hausfrau, Schüler, Student, freiwillig Wehrdienstleistender, Bundesfreiwilligendienstleistender, beschäftigungsloser Ausbildung- oder Arbeitsuchender, Rentner) des Beschäftigten,
- den Krankenversicherungsschutz nach § 28a Abs. 9a SGB IV und
- die Rückmeldung der Minijob-Zentrale zu Vorbeschäftigungszeiten (vgl. D 4)

den Entgeltunterlagen beizufügen.

G Verfahren zum Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen

Als Ausgleich für die Verpflichtung zur Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit hat der Gesetzgeber für kleine bis mittlere Betriebe - bei Mutterschaftsleistungen für alle Betriebe - eine Erstattung der Arbeitgeberaufwendungen vorgesehen (§ 1 Aufwendungsausgleichsgesetz - AAG). Für geringfügige Beschäftigungen ist die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See als Träger der knappschaftlichen Krankenversicherung grundsätzlich die zuständige Stelle für den Ausgleich dieser Arbeitgeberaufwendungen, unabhängig davon, ob und bei welcher Krankenkasse eine Krankenversicherung durchgeführt wird. Dies gilt auch für Übergangsfälle (vgl. B 7 und D 8), bei denen für dieselbe geringfügig entlohnte Beschäftigung sowohl eine Meldung bei der Minijob-Zentrale als auch eine Meldung bei der zuständigen Krankenkasse erfolgt (vgl. Beispiel 25). Nähere Einzelheiten zum Ausgleichsverfahren sind in den grundsätzlichen Hinweisen zum Aus-

gleichsverfahren der Arbeitgeberaufwendungen bei Arbeitsunfähigkeit (U1-Verfahren) und für Mutterschaftsleistungen (U2-Verfahren) des GKV-Spitzenverbandes geregelt.

Die Mittel zur Durchführung des Ausgleichs der Arbeitgeberaufwendungen werden durch gesonderte Umlagen (für U1 und U2) von den am Ausgleich beteiligten Arbeitgebern aufgebracht. Der Umlagesatz für die U1 wird für die Entgeltzahlung bei Arbeitsunfähigkeit erhoben; für eine kurzfristige Beschäftigung fällt er nur dann an, wenn die Beschäftigung länger als vier Wochen dauert. Der Umlagesatz für die U2 wird für Mutterschaftsleistungen erhoben; kurzfristige Beschäftigungen sind hier uneingeschränkt umlagepflichtig. Die Höhe des jeweiligen Umlagesatzes für die U1 und die U2 kann der Anlage 1 entnommen werden. Die Mindestbeitragsbemessungsgrundlage nach § 163 Abs. 8 SGB VI (vgl. C 3.2.1) findet keine Anwendung. Der Erstattungssatz beträgt im U1-Verfahren 80 Prozent und im U2-Verfahren 100 Prozent der erstattungsfähigen Aufwendungen.

H Umlage für das Insolvenzgeld

1 Allgemeines

Die Mittel für die Zahlung des Insolvenzgeldes werden nach § 358 Abs. 1 SGB III durch eine monatliche Umlage von den Arbeitgebern aufgebracht. Die Insolvenzgeldumlage wird von den Einzugsstellen zusammen mit dem Gesamtsozialversicherungsbeitrag eingezogen und arbeitstäglich an die Bundesagentur für Arbeit (BA) weitergeleitet. Die für den Gesamtsozialversicherungsbeitrag geltenden Vorschriften des SGB IV finden für den Einzug der Umlage entsprechende Anwendung.

Die Umlagepflicht des Arbeitgebers ergibt sich kraft Gesetz und ist nicht von einem rechtsbegründenden Verwaltungsakt der Einzugsstelle abhängig. Von der Zahlung der Insolvenzgeldumlage sind nach § 358 Abs. 1 Satz 2 SGB III nur Arbeitgeber der öffentlichen Hand und Privathaushalte sowie Wohnungseigentümergemeinschaften ausgenommen. Die Einzugsstellen treffen in Zweifelsfällen die Entscheidung über die Umlagepflicht der Arbeitgeber.

Nähere Einzelheiten sind im gemeinsamen Rundschreiben der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung zur Insolvenzgeldumlage geregelt.

2 Bemessungsgrundlagen

Nach § 358 Abs. 2 SGB III ist die Umlage nach einem Prozentsatz des Arbeitsentgelts (Umlagesatz) zu erheben. Die Höhe des Umlagesatzes (§§ 360, 361 SGB III) kann der Anlage 1 entnommen werden.

Für geringfügig entlohnte Beschäftigungen (vgl. B 2.2) und kurzfristige Beschäftigungen (vgl. B 2.3) ist für die Berechnung der Insolvenzgeldumlage das Arbeitsentgelt maßgebend, nach dem die Rentenversicherungsbeiträge im Falle des Bestehens von Rentenversicherungspflicht zu bemessen wären. Maßgebend ist somit das tatsächliche Arbeitsentgelt im Sinne von § 14 SGB IV, also bei schwankendem Arbeitsentgelt im Rahmen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung auch der die Geringfügigkeitsgrenze überschreitende Betrag. Die Mindestbeitragsbemessungsgrundlage nach § 163 Abs. 8 SGB VI (vgl. C 3.2.1) findet keine Anwendung.

3 Einzug und Nachweis der Insolvenzgeldumlage

Für geringfügige Beschäftigungen zieht die Minijob-Zentrale die Insolvenzgeldumlage ein. Dies gilt auch für nach § 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI von der Rentenversicherungspflicht befreite Mitglieder berufsständischer Versorgungswerke, für die keine Rentenversicherungsbeiträge und wegen einer privaten Krankenversicherung auch keine Pauschalbeiträge an die Minijob-Zentrale zu zahlen sind (vgl. B 2.2.4.3, C 2 und C 5). Darüber hinaus zieht die Minijob-Zentrale die Insolvenzgeldumlage auch für Fälle ein, bei denen für dieselbe geringfügig entlohnte Beschäftigung sowohl eine Meldung bei der Minijob-Zentrale als auch eine Meldung bei der zuständigen Krankenkasse erfolgt (vgl. D 8 und Beispiel 25).

Die Umlagebeträge sind im Beitragsnachweisdatensatz unter dem Beitragsgruppenschlüssel „0050“ anzugeben.

I Steuerliche Behandlung von geringfügig entlohnten Beschäftigungen

1 Besteuerung des Arbeitsentgelts aus geringfügig entlohnten Beschäftigungen

Das Arbeitsentgelt aus einer geringfügig entlohnten Beschäftigung im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 1 oder des § 8a SGB IV ist stets steuerpflichtig. Die Lohnsteuer vom Arbeitsentgelt ist pauschal oder nach den individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmalen zu erheben.

2 Lohnsteuerpauschalierung

Für die Lohnsteuerpauschalierung ist zu unterscheiden zwischen der einheitlichen Pauschsteuer in Höhe von 2 Prozent (§ 40a Abs. 2 EStG) und der pauschalen Lohnsteuer in Höhe von 20 Prozent des Arbeitsentgelts (§ 40a Abs. 2a EStG). In beiden Fällen der Lohnsteuerpauschalierung ist Voraussetzung, dass eine geringfügig entlohnte Beschäftigung im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 1 oder des § 8a SGB IV vorliegt. Das Steuerrecht knüpft damit an die Voraussetzungen des Vierten Buchs Sozialgesetzbuch an.

2.1 Einheitliche Pauschsteuer in Höhe von 2 Prozent

Der Arbeitgeber kann die Lohnsteuer entweder nach den individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmalen oder pauschal einschließlich Kirchensteuer für das Arbeitsentgelt aus einer geringfügigen Beschäftigung im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV (geringfügig entlohnte Beschäftigung) oder des § 8a SGB IV (geringfügig entlohnte Beschäftigung in Privathaushalten), für das er Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung in Höhe von 15 Prozent oder 5 Prozent nach § 168 Abs. 1 Nr. 1b oder 1c SGB VI (geringfügig versicherungspflichtig Beschäftigte) oder nach § 172 Abs. 3 oder 3a SGB VI (versicherungsfrei oder von der Versicherungspflicht befreite geringfügig Beschäftigte) oder nach § 276a Abs. 1 SGB VI (versicherungsfrei geringfügig Beschäftigte) zu entrichten hat, mit einem einheitlichen Pauschsteuersatz in Höhe von insgesamt 2 Prozent des Arbeitsentgelts erheben (einheitliche Pauschsteuer, § 40a Abs. 2 EStG). Diese Regelung gilt auch für nach § 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI von der Rentenversicherungspflicht befreite Mitglieder berufsständischer Versorgungseinrichtungen, die die Rentenversicherungsbeiträge für eine nicht berufsfremde geringfügig entlohnte Beschäftigung an die berufsständische Versorgungseinrichtung zahlen. In dieser einheitlichen Pauschsteuer sind neben der Lohnsteuer auch die Kirchensteuer enthalten. Der einheitliche Pauschsteuersatz von 2 Prozent ist auch anzuwenden, wenn der Arbeitnehmer keiner erhebungsberechtigten Religionsgemeinschaft angehört.

Bei Wertguthabenvereinbarungen (vgl. B 2.2.1.4 und 5.2) entfällt die einheitliche Pauschsteuer immer auf das Arbeitsentgelt, welches in der Arbeits- oder der Freistellungsphase zur Auszahlung gelangt. Eine Einstellung der einheitlichen Pauschsteuer ins Wertguthaben während der Arbeitsphase erfolgt nicht.

2.2 Pauschaler Lohnsteuersatz in Höhe von 20 Prozent

Hat der Arbeitgeber für das Arbeitsentgelt aus einer geringfügig entlohnten Beschäftigung im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 1 oder des § 8a SGB IV den (pauschalen) Beitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung in Höhe von 15 Prozent oder 5 Prozent nicht zu entrichten, kann er die pauschale Lohnsteuer mit einem Steuersatz in Höhe von 20 Prozent des Arbeitsentgelts erheben. Hinzu kommt die Kirchensteuer nach dem jeweiligen Landesrecht.

3 Besteuerung nach individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmalen

Wählt der Arbeitgeber für eine geringfügig entlohnte Beschäftigung im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 1 oder des § 8a SGB IV nicht die pauschale Lohnsteuererhebung, ist die Lohnsteuer vom Arbeitsentgelt nach Maßgabe der individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmale zu erheben. Die Höhe des Lohnsteuerabzugs hängt dann von der Lohnsteuerklasse ab. Bei den Lohnsteuerklassen I (Alleinstehende), II (bestimmte Alleinerziehende mit Kind) oder III und IV (verheiratete Arbeitnehmer/innen) fällt für das Arbeitsentgelt aus einer geringfügig entlohnten Beschäftigung keine Lohnsteuer an; etwas anderes gilt bei der Lohnsteuerklasse V oder VI.

4 Anmeldung und Abführung der Lohnsteuer

4.1 Einheitliche Pauschsteuer

Für den Einzug der einheitlichen Pauschsteuer in Höhe von 2 Prozent des Arbeitsentgelts ist stets die Minijob-Zentrale zuständig. Das gilt sowohl für Beschäftigte im Privathaushalt als auch für Beschäftigte bei anderen Arbeitgebern. Bei geringfügiger Beschäftigung in Privathaushalten - ausgenommen davon sind Beschäftigungen, die wegen Bestandsschutzes Versicherungspflicht begründen (vgl. B 7) - ist ausschließlich der Haushaltsscheck zu verwenden. In diesem Haushaltsscheck gibt der Arbeitgeber das Arbeitsentgelt an und teilt darüber hinaus mit, ob die Lohnsteuer mit der einheitlichen Pauschsteuer erhoben werden soll. Die Minijob-Zentrale berechnet die einheitliche Pauschsteuer und zieht sie zusammen mit den übrigen Abgaben jeweils im Juli (für den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 30. Juni) und im Januar (für den Zeitraum vom 1. Juli bis zum 31. Dezember) vom Arbeitgeber ein.

Andere Arbeitgeber (außerhalb des Haushaltsscheck-Verfahrens) berechnen die einheitliche Pauschsteuer selbst und teilen der Minijob-Zentrale den Betrag im Beitragsnachweis-Verfahren mit.

4.2 Pauschale Lohnsteuer in Höhe von 20 Prozent und Lohnsteuer nach den individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmalen

Für die Fälle der Lohnsteuerpauschalierung in Höhe von 20 Prozent des Arbeitsentgelts oder der Besteuerung nach Maßgabe der individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmale ist stets das so genannte 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 Lohnsteuer ist in der Lohnsteuer-Anmeldung anzugeben und an das Betriebsstättenfinanzamt abzuführen; gegebenenfalls ist eine so genannte Nullmeldung abzugeben. Der Arbeitgeber braucht keine weiteren Lohnsteuer-Anmeldungen abzugeben, wenn er dem Betriebsstättenfinanzamt mitteilt, dass er im Lohnsteuer-Anmeldungszeitraum keine Lohnsteuer einzubehalten oder zu übernehmen hat, weil der Arbeitslohn nicht steuerbelastet ist (zur Lohnsteuer-Anmeldung wird auf § 41a EStG bzw. 41a.1 Lohnsteuer-Richtlinien - LStR - verwiesen).

J Beispiele:

Beispiel 1a (zu B 2.1.1):

Der freiberuflich selbständige Zahnarzt (Einzelunternehmer) beschäftigt eine Arbeitnehmerin mit Hilfsarbeiten in seinen Praxisräumen und mit Reinigungsarbeiten in seiner Wohnung.

Es ist von einem einheitlichen Beschäftigungsverhältnis auszugehen, da Arbeitgeberidentität besteht (der Zahnarzt als Arbeitgeber ist eine natürliche Person, die nicht für den Arbeitsbereich in der Praxis und den Arbeitsbereich im Haushalt getrennt betrachtet werden kann); unbedeutend ist, dass sich die einzelnen Beschäftigungen klar abgrenzen lassen.

Beispiel 1b (zu B 2.1.1):

Die Auto GmbH, die ihrem Geschäftszweck nach eine Kfz-Werkstatt und eine Autovermietung betreibt (zwei organisatorisch selbständige Betriebe), beschäftigt einen Arbeitnehmer vormittags in der Kfz-Werkstatt und nachmittags in der Autovermietung.

Der Arbeitnehmer steht in einem einheitlichen Beschäftigungsverhältnis zur Auto GmbH.

Beispiel 1c (zu B 2.1.1):

Ein Auszubildender nimmt neben der Ausbildung eine geringfügige Beschäftigung in seinem Ausbildungsbetrieb auf.

Bei der Beschäftigung zur Berufsausbildung aufgrund eines Berufsausbildungsvertrages und der Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt aufgrund eines Arbeitsvertrages handelt es sich nicht um ein einheitliches Beschäftigungsverhältnis. Die Eigenart des Berufsausbildungsverhältnisses lässt es nicht zu, die Beschäftigung zur Berufsausbildung mit der geringfügigen Beschäftigung im Sinne einer einheitlichen Beschäftigung zu verbinden.

Beispiel 1d (zu B 2.1.2):

Der Arbeitgeber betreibt eine Kiesgrube, in der ein Arbeitnehmer als Baggerfahrer und ergänzend auf Selbständigenbasis als Maschinist für Wartungs- und Reparaturarbeiten an Anlagen des Betriebs tätig ist. Für seine Leistungen als Maschinist erstellt der Arbeitnehmer eigenständig Rechnungen, für die Arbeiten an den Anlagen setzt er nur zum Teil eigenes Handwerkszeug ein, die Tätigkeit wird zu vom Arbeitgeber/Auftraggeber vorgegebenen (wenngleich auch arbeitnehmerunüblichen) Zeiten ausgeübt, eine Gewerbeanmeldung liegt vor.

Er ist im Ergebnis betriebsorganisatorisch und –technisch in dem vom Arbeitgeber zumindest übergeordnet vorgegebenen Betriebsablauf integriert und auch hinsichtlich Art, Ort und Zeit der Tätigkeit Weisungen unterworfen. Von einem einheitlichen Beschäftigungsverhältnis ist auszugehen.

Beispiel 1e (zu B 2.1.3):

Herr A ist Geschäftsführer und Mehrheitsgesellschafter bei der GmbH X und der GmbH Y. Der Arbeitnehmer Z wird bei der GmbH X im Rahmen einer mehr als geringfügigen (Haupt-)Beschäftigung eingesetzt und bei der GmbH Y im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung. Die ausgeübten Tätigkeiten sind – vom Umfang abgesehen – identisch. Das Direktionsrecht über beide Beschäftigungen übt Herr A aus.

Da es sich um mehrere Beschäftigungen bei rechtlich verschiedenen Arbeitgebern handelt, ist eine getrennte versicherungsrechtliche Beurteilung vorzunehmen.

Beispiel 1f (zu B 2.1.3):

In der X Kommanditgesellschaft (KG) werden versicherungspflichtige Arbeitnehmer beschäftigt. In dieser KG ist die natürliche Person Herr A Komplementär, der mit über 60 % an der KG beteiligt ist. Kommanditist mit einer Beteiligung von 40 % ist Herr B. Auf dem Betriebsgelände der KG befindet sich auch die Y KG. In dieser KG ist Herr A mit 70 % der Gesellschaftsanteile ebenfalls Komplementär. Die versicherungspflichtigen Arbeitnehmer der X KG sind gleichzeitig in der Y KG als geringfügig Beschäftigte tätig.

In einer KG erfolgt die Vertretung grundsätzlich durch natürliche Personen; hier also durch den Komplementär Herrn A. In beiden Gesellschaften handelt es sich demnach bei dem Komplementär um dieselbe natürliche Person (Herr A). Da es sich allerdings um Beschäftigungen bei rechtlich verschiedenen Arbeitgebern handelt, ist eine getrennte versicherungsrechtliche Beurteilung vorzunehmen.

Beispiel 1g (zu B 2.1.3):

Der Muster e. V. hält 100 % der Kapitalanteile an der Y GmbH. Herr B ist als Geschäftsführer der Y GmbH gleichzeitig auch Geschäftsführer des Muster e. V. und dem Vorstand verantwortlich. Mitarbeiter, die hauptberuflich beim Muster e. V. beschäftigt sind, üben daneben bei der Y GmbH geringfügige Beschäftigungen aus.

Da es sich um mehrere Beschäftigungen bei rechtlich verschiedenen Arbeitgebern handelt, ist eine getrennte versicherungsrechtliche Beurteilung vorzunehmen.

Beispiel 1h (zu B 2.1.4):

Die Z GmbH beschäftigt mehrere Arbeitnehmer als Verkäufer in ihren Supermärkten. Für die Regalauffüllung mit neuen Waren aus Sonderaktionen lässt sie sich diese Arbeitnehmer über ein Leiharbeitsunternehmen im Rahmen geringfügiger Beschäftigungen verleihen.

Die Beschäftigungen werden im Rahmen einheitlicher Beschäftigungsverhältnisse ausgeübt, da die berufstypische Mehrarbeit der Arbeitnehmer für die Z GmbH über ein Verleihunternehmen eine zum Nachteil des sozialversicherungsrechtlichen Schutzes der Arbeitnehmer führende Vertragsgestaltung darstellt.

Beispiel 2 (zu B 2.2, B 2.2.4, C 2.1, C 3.1 und C 3.2):

Eine familienversicherte Raumpflegerin arbeitet gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 600 Euro.

Die Raumpflegerin ist geringfügig entlohnt beschäftigt, weil das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt die Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigt. Es besteht Versicherungsfreiheit in der Kranken- und Arbeitslosenversicherung sowie keine Versicherungspflicht in der Pflegeversicherung. In der Rentenversicherung liegt Versicherungspflicht vor. Der Arbeitgeber hat Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung und gemeinsam mit der Arbeitnehmerin Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung zu zahlen.

Personengruppenschlüssel: 109
Beitragsgruppenschlüssel: 6-1-0-0

In der Rentenversicherung kann die Arbeitnehmerin schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht beantragen mit der Folge, dass er nicht an der Beitragszahlung zur Rentenversicherung beteiligt wird. Bei einer wirksamen Befreiung von der Rentenversicherungspflicht ab Beschäftigungsbeginn sind in der Rentenversicherung lediglich Pauschalbeiträge vom Arbeitgeber zu zahlen.

Personengruppenschlüssel: 109
Beitragsgruppenschlüssel: 6-5-0-0

Beispiel 3a (zu B 2.2, C 2.1 und C 3.2):

Eine familienversicherte Verkäuferin nimmt am 15.04. eine Beschäftigung gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 600 Euro auf, welches auch bereits im Monat der Beschäftigungsaufnahme in voller Höhe gezahlt wird.

Obwohl die Beschäftigung im Laufe des Monats April beginnt, gilt die Geringfügigkeitsgrenze auch in diesem Monat. Die Verkäuferin ist geringfügig entlohnt beschäftigt, weil das Arbeitsentgelt die Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigt. Es besteht Versicherungsfreiheit in der Kranken- und Arbeitslosenversicherung sowie keine Versicherungspflicht in der Pflegeversicherung. In der Rentenversicherung liegt Versicherungspflicht vor, von der sich der Arbeitnehmer auf Antrag befreien lassen kann. Der Arbeitgeber hat Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung und gemeinsam mit der Arbeitnehmerin Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung zu zahlen.

Personengruppenschlüssel: 109
Beitragsgruppenschlüssel: 6-1-0-0

Beispiel 3b (zu B 2.2, B 2.3.1, C 2.1 und C 3.2):

Eine familienversicherte Abiturientin mit Studienabsicht arbeitet als Bürokraft für die Zeit vom 01.06. bis 13.09. an 70 Arbeitstagen (5-Tage-Woche) gegen ein Arbeitsentgelt von 1.400 Euro. Während des Studiums nimmt sie bei demselben Arbeitgeber im laufenden Kalenderjahr erneut vom 15.12. bis 23.12. gegen ein Arbeitsentgelt von 600 Euro eine Beschäftigung auf.

Die Beschäftigung vom 01.06.bis 13.09. ist eine kurzfristige Beschäftigung, weil sie auf längstens 70 Arbeitstage begrenzt ist und nicht berufsmäßig ausgeübt wird. Die Tatsache,

dass die Beschäftigung länger als drei Monate dauert, ist unerheblich, weil beide Zeitgrenzen unabhängig voneinander eine kurzfristige Beschäftigung begründen. Für die Zeit ab 15.12. liegt keine kurzfristige Beschäftigung vor, weil die Studentin unter Berücksichtigung der Vorbeschäftigungszeit mehr als drei Monate bzw. 70 Arbeitstage im Kalenderjahr beschäftigt ist.

Die Beschäftigung ab 15.12. ist aber geringfügig entlohnt, weil das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt die Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigt. Für den ersten Zeitraum besteht Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung sowie keine Versicherungspflicht in der Pflegeversicherung, für den zweiten Zeitraum liegt Versicherungsfreiheit in der Kranken- und Arbeitslosenversicherung sowie keine Versicherungspflicht in der Pflegeversicherung vor. In der Rentenversicherung ergibt sich Versicherungspflicht, von der sich der Arbeitnehmer auf Antrag befreien lassen kann. Der Arbeitgeber hat Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung und gemeinsam mit der Arbeitnehmerin Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung zu zahlen.

Vom 01.06. bis 13.09.
Personengruppenschlüssel: 110
Beitragsgruppenschlüssel: 0-0-0-0

Vom 15.12. bis 23.12.
Personengruppenschlüssel: 109
Beitragsgruppenschlüssel: 6-1-0-0

Beispiel 4a (zu B 2.3.3.5 und B 4):

Ein Bezieher von Arbeitslosengeld wird als Kellner für die Zeit vom 01.08. bis 20.08. gegen ein Arbeitsentgelt von 800 Euro bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 14 Stunden befristet beschäftigt.

Da der Arbeitnehmer als Bezieher von Arbeitslosengeld als berufsmäßig Beschäftigter anzusehen ist und das Arbeitsentgelt für den Beschäftigungszeitraum die Geringfügigkeitsgrenze übersteigt, liegt keine geringfügige Beschäftigung vor. Es besteht Versicherungspflicht in der Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung. In der Arbeitslosenversicherung liegt Versicherungsfreiheit vor, weil ein Anspruch auf Arbeitslosengeld besteht und der Arbeitnehmer diesen Anspruch wegen der wöchentlichen Arbeitszeit unter 15 Stunden auch nicht verliert.

Personengruppenschlüssel: 101
Beitragsgruppenschlüssel: 3-1-0-1

Beispiel 4b (zu B 2.3.3 und B 2.3.3.4):

Eine Krankenschwester übernimmt während der Elternzeit für die Zeit vom 20.08. bis 22.09. eine Aushilfsbeschäftigung im Pflegedienst. Sie verdient 530 Euro im August und 1.000 Euro im September.

Da die Arbeitnehmerin während der Elternzeit als berufsmäßig Beschäftigte anzusehen ist und das durchschnittlich pro Kalendermonat im Beschäftigungszeitraum gezahlte Arbeitsentgelt mit 765 Euro (530 Euro + 1.000 Euro = 1.530 Euro : 2) die Geringfügigkeitsgrenze übersteigt, liegt keine geringfügige Beschäftigung vor. Es besteht Versicherungspflicht in der Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung.

Personengruppenschlüssel: 101
Beitragsgruppenschlüssel: 3-1-1-1

Beispiel 4c (zu B 2.2.2.1, B 2.3.3, B 2.3.3.5, C 2.1 und C 3.2):

Ein gesetzlich krankenversicherter Schulentlassener, der ausbildungsuchend gemeldet ist, arbeitet als Inventuraushilfe befristet vom 16.04. bis 30.04. gegen ein Arbeitsentgelt von 380 Euro. Er gibt an, unmittelbar zuvor bei einem anderen Arbeitgeber vom 01.04. bis 15.04. gegen ein Arbeitsentgelt von 320 Euro kurzfristig beschäftigt gewesen zu sein.

Da der Arbeitnehmer ausbildungsuchend gemeldet ist, ist er als berufsmäßig Beschäftigter anzusehen. Eine kurzfristige Beschäftigung liegt somit nicht vor, weil auch das im Monat April erzielte Gesamtentgelt mit 700 Euro (380 Euro + 320 Euro) die Geringfügigkeitsgrenze überschreitet. Das Arbeitsentgelt aus der zuvor kurzfristigen Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber ist für die Prüfung der Berufsmäßigkeit zu berücksichtigen, weil beide Beschäftigungen in demselben Kalendermonat April beginnen und enden. Die Inventuraushilfe ist aber für die vom 16.04. bis 30.04. zu beurteilende Beschäftigung geringfügig entlohnt beschäftigt, weil das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt in dieser Beschäftigung die Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigt. Das bis zum 15.04. in der zuvor bei dem anderen Arbeitgeber ausgeübten kurzfristigen Beschäftigung erzielte Arbeitsentgelt ist dabei unberücksichtigt zu lassen, weil es sich nicht um eine Beschäftigung derselben Art handelt. Es besteht Versicherungsfreiheit in der Kranken- und Arbeitslosenversicherung sowie keine Versicherungspflicht in der Pflegeversicherung. In der Rentenversicherung liegt Versicherungspflicht vor, von der sich der Arbeitnehmer auf Antrag befreien lassen kann. Der Arbeitgeber hat Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung und gemeinsam mit dem Arbeitnehmer Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung zu zahlen.

Personengruppenschlüssel: 109
Beitragsgruppenschlüssel: 6-1-0-0

Beispiel 4d (zu B 2.3.2, B 2.3.3, B 2.3.3.5 und B 4):

Ein Bezieher von Arbeitslosengeld arbeitet

a) vom 16.04. bis 15.10. befristet bei Arbeitgeber A einmal die Woche (8 Stunden) gegen ein Arbeitsentgelt von 600 Euro im Monat (insgesamt 26 Arbeitstage) und

b) vom 10.07. bis 18.12. befristet bei Arbeitgeber B einmal die Woche (6 Stunden) gegen ein Arbeitsentgelt von 440 Euro im Monat (insgesamt 24 Arbeitstage).

Da der Arbeitnehmer Arbeitslosengeld bezieht, ist er als berufsmäßig Beschäftigter anzusehen. Die Beschäftigung beim Arbeitgeber A ist zunächst als kurzfristige Beschäftigung zu beurteilen, da die Aufnahme der späteren Beschäftigung bei Arbeitgeber B noch nicht absehbar ist und das Arbeitsentgelt die Geringfügigkeitsgrenze nicht überschreitet sowie die Zeitgrenze von 70 Arbeitstagen im Kalenderjahr mit 26 Arbeitstagen nicht überschritten wird. Mit Aufnahme der Beschäftigung beim Arbeitgeber B übersteigt das aus beiden Beschäftigungen erzielte Arbeitsentgelt mit insgesamt 1.040 Euro in den Kalendermonaten Juli bis Oktober die Geringfügigkeitsgrenze, so dass die Beschäftigungen in der Zeit vom 10.07. bis 15.10. nicht geringfügig, sondern berufsmäßig ausgeübt werden. Die ab 16.10. allein beim Arbeitgeber B ausgeübte Beschäftigung ist kurzfristig, weil das Arbeitsentgelt die Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigt und die Zeitgrenze von 70

Arbeitstagen im Kalenderjahr (auch unter Berücksichtigung von Beschäftigung A) nicht überschritten wird.

In der Beschäftigung bei Arbeitgeber A besteht vom 16.04. bis 09.07. Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung sowie keine Versicherungspflicht in der Pflegeversicherung. Vom 10.07. bis 15.10. besteht in den Beschäftigungen beim Arbeitgeber A und beim Arbeitgeber B Versicherungspflicht in der Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung. In der Arbeitslosenversicherung liegt Versicherungsfreiheit vor, weil ein Anspruch auf Arbeitslosengeld besteht und der Arbeitnehmer diesen Anspruch wegen der wöchentlichen Arbeitszeit unter 15 Stunden auch nicht verliert. In der Beschäftigung beim Arbeitgeber B besteht ab 16.10. Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung sowie keine Versicherungspflicht in der Pflegeversicherung.

Arbeitgeber A vom 16.04. bis 09.07.
Personengruppenschlüssel: 110
Beitragsgruppenschlüssel: 0-0-0-0

Arbeitgeber A und B vom 10.07. bis 15.10.
Personengruppenschlüssel: 101
Beitragsgruppenschlüssel: 1-1-0-1

Arbeitgeber B vom 16.10. bis 18.12.
Personengruppenschlüssel: 110
Beitragsgruppenschlüssel: 0-0-0-0

Beispiel 5 (zu B 2.2.1, C 2.1 und C 3.2):

Eine Bürohilfe arbeitet gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 1.100 Euro. Am 15.04. wird mit Wirkung ab 01.05. die Arbeitszeit dauerhaft reduziert, was eine Minderung des monatlichen Arbeitsentgelts auf 600 Euro zur Folge hat.

Die Versicherungspflicht in der Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung für die mehr als geringfügig entlohnte Beschäftigung endet am 30.04. Vom 01.05. an übersteigt das Arbeitsentgelt regelmäßig im Monat die Geringfügigkeitsgrenze nicht, so dass die Bürohilfe geringfügig entlohnt beschäftigt ist. Von diesem Zeitpunkt an besteht Versicherungsfreiheit in der Kranken- und Arbeitslosenversicherung sowie keine Versicherungspflicht in der Pflegeversicherung. In der Rentenversicherung liegt Versicherungspflicht vor, von der sich die Arbeitnehmerin auf Antrag befreien lassen kann. Der Arbeitgeber hat ab 01.05. Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung und gemeinsam mit der Arbeitnehmerin Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung zu zahlen.

Ab 01.05.:
Personengruppenschlüssel: 109
Beitragsgruppenschlüssel: 6-1-0-0

Beispiel 6 (zu B 2.2.1.1):

Eine Raumpflegerin arbeitet gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 600 Euro. Außerdem erhält sie jeweils im Dezember ein ihr vertraglich zugesichertes Weihnachtsgeld in Höhe von 600 Euro.

Das für die versicherungsrechtliche Beurteilung maßgebende Arbeitsentgelt ist wie folgt zu ermitteln:

Laufendes Arbeitsentgelt (600 Euro x 12 =)	7.200 Euro
Weihnachtsgeld	600 Euro
zusammen	7.800 Euro

Ein Zwölftel dieses Betrages beläuft sich auf (7.800 Euro : 12 =) 650 Euro und übersteigt die Geringfügigkeitsgrenze, so dass die Raumpflegerin mehr als geringfügig entlohnt versicherungspflichtig in der Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung beschäftigt ist.

Personengruppenschlüssel:	101
Beitragsgruppenschlüssel:	1-1-1-1

Beispiel 7a (zu B 2.2.1.2, B 3.1.4, C 2.1 und C 3.2):

Eine familienversicherte Raumpflegerin arbeitet gegen Mindestlohn. Sie soll zwischen 8 und 12 Stunden in der Woche eingesetzt werden. Die genaue Anzahl und der konkrete Umfang der regelmäßigen Arbeitseinsätze stehen nicht fest.

Der Arbeitgeber geht in seiner Jahresprognose davon aus, dass das Arbeitsentgelt der Raumpflegerin das 12fache der Geringfügigkeitsgrenze (Jahresentgeltgrenze) nicht übersteigt, so dass sie geringfügig entlohnt beschäftigt beurteilt werden kann. In der Kranken- und Arbeitslosenversicherung besteht Versicherungsfreiheit und in der Pflegeversicherung keine Versicherungspflicht. In der Rentenversicherung liegt Versicherungspflicht vor, von der sich die Arbeitnehmerin auf Antrag befreien lassen kann. Der Arbeitgeber hat Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung und gemeinsam mit der Arbeitnehmerin Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung zu zahlen.

Personengruppenschlüssel:	109
Beitragsgruppenschlüssel:	6-1-0-0

Beispiel 7b (zu B 2.2.1.2, B 3.1.3, C 2.1 und C 3.2):

Ein gesetzlich krankenversicherter Kellner im Eiscafé erzielt in den Monaten April bis September monatlich 700 Euro und in den Monaten Oktober bis März monatlich 500 Euro.

Das für die versicherungsrechtliche Beurteilung maßgebende Arbeitsentgelt ist wie folgt zu ermitteln:

April bis September	(6 x 700 Euro =)	4.200 Euro
Oktober bis März	(6 x 500 Euro =)	3.000 Euro
zusammen		7.200 Euro

Ein Zwölftel dieses Betrages beläuft sich auf (7.200 Euro : 12 =) 600 Euro und übersteigt die Geringfügigkeitsgrenze nicht, so dass der Kellner geringfügig entlohnt beschäftigt ist. Es besteht Versicherungsfreiheit in der Kranken- und Arbeitslosenversicherung sowie keine Versicherungspflicht in der Pflegeversicherung. In der Rentenversicherung liegt Versicherungspflicht vor, von der sich der Arbeitnehmer auf Antrag befreien lassen kann.

Der Arbeitgeber hat Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung und gemeinsam mit dem Arbeitnehmer Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung zu zahlen.

Personengruppenschlüssel: 109
Beitragsgruppenschlüssel: 6-1-0-0

Beispiel 7c (zu B 2.2.1, B 2.2.1.2, B 2.3, C 2.1 und C 3.2):

Ein gesetzlich krankenversicherter Abiturient überbrückt die Zeit bis zum nächstmöglichen Studienbeginn im Wintersemester mit einer Aushilfsbeschäftigung als Kellner in einem Ausflugslokal. Die Beschäftigung ist von vornherein für die Zeit vom 01.06. bis 31.12. bei einem Arbeitseinsatz von mehr als 70 Arbeitstagen befristet. Das Arbeitsentgelt wird wie folgt gezahlt:

Juni bis August = 970 Euro monatlich
September bis Dezember = 60 Euro monatlich

Die Beschäftigung ist nicht kurzfristig, weil zu ihrem Beginn feststeht, dass sie länger als drei Monate bzw. 70 Arbeitstage dauern wird. Es handelt sich auch nicht um eine geringfügig entlohnte Beschäftigung mit schwankendem Arbeitsentgelt. Der Charakter der regelmäßigen geringfügig entlohnten Beschäftigung ist nicht gegeben, weil der Beschäftigungsumfang einer erheblichen Schwankung unterliegt. Der Schwerpunkt der Beschäftigung liegt in den Monaten Juni bis August. Die Schwankungen in der Arbeitszeit verändern den Charakter der Beschäftigung derart, dass es sich nicht durchgehend um dieselbe regelmäßige Beschäftigung handelt, die einheitlich zu beurteilen ist. Die Beschäftigung ist in den Monaten Juni bis August nicht geringfügig entlohnt und in den Monaten September bis Dezember geringfügig entlohnt. Dabei ist unerheblich, dass der Gesamtverdienst im Zeitraum vom 01.06. bis 31.12. die zulässige anteilige Jahresentgeltgrenze (7fache der Geringfügigkeitsgrenze) nicht übersteigt.

Bis 31.08.:
Personengruppenschlüssel: 101
Beitragsgruppenschlüssel: 1-1-1-1

Ab 01.09.:
Personengruppenschlüssel: 109
Beitragsgruppenschlüssel: 6-1-0-0

Beispiel 8a (zu B 2.2.1.3, C 2.1 und C 3.2):

Einstellung eines gesetzlich krankenversicherten Hausmeisters zum 01.01. auf Stundenlohnbasis (15 Euro pro Stunde). Es wird ein verstetigtes Arbeitsentgelt von 585 Euro im Monat vereinbart. Dies entspricht einer monatlichen Arbeitszeit von 39 Stunden (Jahresarbeitszeit = 468 Stunden). Der Arbeitseinsatz soll flexibel erfolgen und die wöchentliche Arbeitszeit demnach schwanken. Der Arbeitgeber schließt mit dem Hausmeister daher eine Gleitzeitvereinbarung über die Einrichtung eines Arbeitszeitkontos ab, die es dem Hausmeister ermöglicht, monatliche Überstunden auf- und abzubauen.

Soweit der Arbeitgeber in der vorausschauenden Betrachtung davon ausgeht, dass das Arbeitszeitkonto zum Ende des maßgebenden Zeitjahres (31.12. des laufenden Jahres) maximal 14 Stunden Restguthaben enthalten wird, ist der Hausmeister geringfügig entlohnt beschäftigt, weil das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt die Geringfügigkeits-

grenze nicht übersteigt (468 + 14 = 482 Stunden : 12 Monate x 15 Euro = 602,55 Euro). Der Arbeitgeber hat von dem verstetigten Arbeitsentgelt Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung und gemeinsam mit dem Arbeitnehmer Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung zu zahlen. Der Arbeitnehmer kann die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht beantragen.

Personengruppenschlüssel:	109
Beitragsgruppenschlüssel:	6-1-0-0

Beispiel 8b (zu B 2.2.1.3, B 5.3, C 1, C 2.1, C 3.2 und D 2):

Fortsetzung von Beispiel 8a

In der Zeit ab 15.09. erfolgt eine Freistellung von der Arbeitsleistung, die Arbeit wird danach erst am 01.01. des Folgejahres wieder aufgenommen. Das verstetigte Arbeitsentgelt von 585 Euro wird entsprechend der Vereinbarung auch in den Monaten Oktober, November und Dezember in voller Höhe gezahlt. Im Arbeitszeitkonto befindet sich zum 01.01. kein Restguthaben.

Die sozialversicherungsrechtliche Beschäftigung besteht längstens für drei Monate der Freistellung und endet am 14.12. Das darüber hinaus in der Freistellungsphase vom 15.12. bis 31.12. gezahlte Arbeitsentgelt ist wie eine Einmalzahlung dem Entgeltabrechnungszeitraum bis 14.12. zuzuordnen und entsprechend zu verbeitragen.

Abmeldung zum 14.12.:	
Personengruppenschlüssel:	109
Beitragsgruppenschlüssel:	6-1-0-0
Grund der Abgabe:	30
Rentenversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt:	007020

Für die Zeit ab 01.01. hat der Arbeitgeber das regelmäßige Arbeitsentgelt neu zu bestimmen und, sofern eine geringfügig entlohnte Beschäftigung vorliegt, folgende Anmeldung vorzunehmen:

Personengruppenschlüssel:	109
Beitragsgruppenschlüssel:	6-1-0-0
Grund der Abgabe:	10

Beispiel 8c (zu B 2.2.1.3, C 2.1, C 3.2 und D2):

Fortsetzung von Beispiel 8a

In der Zeit vom 01.01. bis 30.09. wird ein Arbeitszeitguthaben von 95 Stunden aufgebaut. Im folgenden Oktober arbeitet der Hausmeister 41 Stunden, demzufolge sich das Arbeitszeitguthaben um weitere 2 Stunden erhöht.

Der Hausmeister hat demnach vom 01.01. bis 31.10. 487 Stunden (39 Stunden x 9 Monate = 351 Stunden + 95 Stunden Zeitguthaben + 41 Stunden Arbeitszeit im Oktober) gearbeitet und die maximal zulässige Arbeitszeit von 482 Stunden im maßgebenden Jahreszeitraum (01.01. bis 31.12.) bereits im Oktober um 5 Stunden überschritten. Ab 01.10. besteht Versicherungspflicht in der Kranken-, Renten-,

Arbeitslosen- und Pflegeversicherung. Pflichtbeiträge sind vom monatlichen Arbeitsentgelt in Höhe von 585 Euro zu zahlen.

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung liegt ab dem Zeitpunkt wieder vor, von dem an in einer neu angestellten Jahresbetrachtung davon ausgegangen werden kann, dass das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt unter Berücksichtigung des sich aus dem bereits bestehenden und dem zu erwartenden Arbeitszeitguthaben abzuleitenden Arbeitsentgeltanspruchs die Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigt.

Abmeldung zum 30.09.:	
Personengruppenschlüssel:	109
Beitragsgruppenschlüssel:	6-1-0-0
Grund der Abgabe:	31
Rentenversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt:	005265
Anmeldung zum 01.10.:	
Personengruppenschlüssel:	101
Beitragsgruppenschlüssel:	1-1-1-1
Grund der Abgabe:	11

Beispiel 9 (zu B 5.1):

Die Reinigungskraft eines Gebäudereinigungsunternehmens ist mit einem monatlichen Arbeitsentgelt in Höhe von 600 Euro für drei Jahre befristet geringfügig entlohnt beschäftigt. Die Arbeitszeit kann über ein Arbeitszeitkonto flexibel gestaltet werden. Zusätzlich erklärt sich die Reinigungskraft bereit, Urlaubs- und Krankheitsvertretungen zu übernehmen, die ihrem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden. Das Arbeitszeitguthaben soll am Ende der Beschäftigung in Arbeitsentgelt abgegolten werden.

Da bereits von vornherein feststeht, dass die aufgrund der Urlaubs- und Krankheitsvertretungen aufgebauten Arbeitszeitguthaben nicht bis zum Ende der Beschäftigung abgebaut werden, hat die versicherungs- und beitragsrechtliche Beurteilung unter Berücksichtigung der zu erwartenden Vertretungsarbeit zu erfolgen. Die sonstige flexible Arbeitszeitregelung ist dabei irrelevant.

Beispiel 10 (zu B 2.2.1.4 und B 5.2):

Eine Verkäuferin ist gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 1.000 Euro beschäftigt. Im Laufe der Beschäftigung verzichtet die Verkäuferin im Rahmen einer Wertguthabenvereinbarung auf die Auszahlung von monatlich 400 Euro. Diese sollen monatlich als Wertguthaben für eine spätere Freistellung angespart werden.

Die Verkäuferin ist weiterhin versicherungspflichtig in der Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung, weil das Bruttoarbeitsentgelt die Geringfügigkeitsgrenze übersteigt. Die Umwandlung einer versicherungspflichtigen Beschäftigung in eine versicherungsfreie bzw. nicht versicherungspflichtige Beschäftigung durch eine Wertguthabenvereinbarung ist unzulässig. Die besonderen Regelungen zu Wertguthabenvereinbarungen finden keine Anwendung. Auf Basis des monatlich erarbeiteten Arbeitsentgeltanspruchs von 1.000 Euro besteht Beitragspflicht. Eine sozialversicherungsrechtlich relevante Entsparung des „Wertguthabens“ ist nicht möglich.

Die versicherungspflichtige Beschäftigung endet vor Beginn der Freistellung der Verkäuferin von der Arbeitsleistung und der Auszahlung des „Wertguthabens“.

Personengruppenschlüssel: 101
Beitragsgruppenschlüssel: 1-1-1-1

Beispiel 11 (zu B 2.2.1.6, C 2.1 und C 3.2):

Eine familienversicherte Hausfrau nimmt am 01.04. im Rahmen einer abhängigen Beschäftigung eine nebenberufliche Lehrtätigkeit auf. Sie arbeitet gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 920 Euro. Der Arbeitgeber beabsichtigt, auf das Arbeitsentgelt den als Aufwandsentschädigung vorgesehenen Steuerfreibetrag von jährlich 3.300 Euro (Übungsleiterpauschale) anzuwenden, da der Steuerfreibetrag von der Arbeitnehmerin auch nicht für andere Zwecke genutzt wird und bei Beschäftigungsbeginn in voller Höhe zur Verfügung steht. Der Steuerfreibetrag soll en bloc ausgeschöpft werden.

Das regelmäßige Arbeitsentgelt ist für jedes Kalenderjahr gesondert zu ermitteln, also vom 01.04. bis 31.12. und erneut ab 01.01. des Folgejahres.

01.04. bis 31.12.:

Verdienst (920 Euro x 9 =)	8.280 Euro
./. Steuerfreibetrag	3.300 Euro
Sozialversicherungsrechtliches Arbeitsentgelt	4.980 Euro

Ein Neuntel dieses Betrages beläuft sich auf (4.980 Euro : 9) 553,33 Euro und übersteigt die Geringfügigkeitsgrenze nicht, so dass vom 01.04. bis 31.12. eine geringfügig entlohnte Beschäftigung vorliegt. Es besteht Versicherungsfreiheit in der Kranken- und Arbeitslosenversicherung sowie keine Versicherungspflicht in der Pflegeversicherung. In der Rentenversicherung liegt Versicherungspflicht vor, von der sich die Arbeitnehmerin auf Antrag befreien lassen kann. Der Arbeitgeber hat Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung und gemeinsam mit der Arbeitnehmerin Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung zu zahlen. Die geringfügig entlohnte Beschäftigung ist erst nach Ausschöpfung des Steuerfreibetrages ab dem Monat Juli zu melden und zu verbeitragen. Die Monate April bis Juni sind voll (jeweils 920 Euro) und der Monat Juli teilweise (540 Euro) mit Steuerfreibeträgen belegt.

Ab 18.07. (1. Tag des Bezugs von SV-Arbeitsentgelt):
Personengruppenschlüssel: 109
Beitragsgruppenschlüssel: 6-1-0-0

Ab 01.01. des Folgejahres:

Verdienst (920 Euro x 12 =)	11.040 Euro
./. Steuerfreibetrag	3.300 Euro
Sozialversicherungsrechtliches Arbeitsentgelt	7.740 Euro

Ein Zwölftel dieses Betrages beläuft sich auf (7.740 Euro : 12) 645 Euro und übersteigt die Geringfügigkeitsgrenze, so dass die nebenberufliche Lehrkraft ab 01.01. mehr als geringfügig entlohnt versicherungspflichtig in der Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung beschäftigt ist. Die mehr als geringfügig entlohnte Beschäftigung ist erst nach Ausschöpfung des Steuerfreibetrages ab dem Monat April zu melden und zu verbeitragen. Die Monate Januar bis März sind voll (jeweils 920 Euro) und der Monat April teilweise (540 Euro) mit Steuerfreibeträgen belegt.

Ab 18.04. (1. Tag des Bezugs von SV-Arbeitsentgelt):
Personengruppenschlüssel: 101
Beitragsgruppenschlüssel: 1-1-1-1

Beispiel 12 (zu B 2.2.1.6):

Eine privat krankenversicherte Hausfrau nimmt vom 01.03. bis 31.10. im Rahmen einer abhängigen Beschäftigung eine nebenberufliche Lehrtätigkeit auf (mehr als 70 Arbeitstage). Sie arbeitet gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 1.000 Euro. Der Arbeitgeber beabsichtigt, auf das Arbeitsentgelt den als Aufwandsentschädigung vorgesehenen Steuerfreibetrag von jährlich 3.300 Euro (Übungsleiterpauschale) in Höhe von 2.900 Euro anzuwenden, da im Kalenderjahr des Beschäftigungsbeginns der Steuerfreibetrag von der Arbeitnehmerin bereits in Höhe von 400 Euro in Anspruch genommen wurde. Der Steuerfreibetrag soll pro rata ausgeschöpft werden.

Das regelmäßige Arbeitsentgelt vom 01.03. bis 31.10. ermittelt sich wie folgt:

Verdienst (1.000 Euro x 8 =)	8.000 Euro
./. Steuerfreibetrag (3.300 Euro ./. 400 Euro)	2.900 Euro
Sozialversicherungsrechtliches Arbeitsentgelt	5.100 Euro

Ein Achtel dieses Betrages beläuft sich auf (5.100 Euro : 8) 637,50 Euro und übersteigt die Geringfügigkeitsgrenze, so dass die nebenberufliche Lehrkraft mehr als geringfügig entlohnt versicherungspflichtig in der Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung beschäftigt ist. Die Beschäftigung ist vom 01.03. bis 31.10. zu melden und zu verbeitragen.

Personengruppenschlüssel: 101
Beitragsgruppenschlüssel: 1-1-1-1

Beispiel 13 (zu B 2.2.1.6, C 2.1 und C 3.2):

Ein gesetzlich krankenversicherter Hausmann ist im Sportverein als Übungsleiter gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 830 Euro tätig. Gleichzeitig nimmt er im selben Sportverein die Position des Kassenwarts wahr, für die er monatlich 125 Euro erhält. Es handelt sich sozialversicherungsrechtlich um ein einheitliches Beschäftigungsverhältnis bei demselben Arbeitgeber. Der Arbeitgeber beabsichtigt, auf das Arbeitsentgelt die als Aufwandsentschädigung vorgesehenen Steuerfreibeträge von jährlich 3.300 Euro (Übungsleiterpauschale) und 960 Euro (Ehrenamtspauschale) anzuwenden. Die Steuerfreibeträge sollen pro rata ausgeschöpft werden.

Das regelmäßige Arbeitsentgelt für die Zeit von Januar bis Dezember ermittelt sich wie folgt:

Verdienst (830 Euro + 125 Euro = 955 Euro x 12 =)	11.460 Euro
./. Steuerfreibetrag „Übungsleiterpauschale“	3.300 Euro
./. Steuerfreibetrag „Ehrenamtspauschale“	960 Euro
Sozialversicherungsrechtliches Arbeitsentgelt	7.200 Euro

Die Beschäftigung ist geringfügig entlohnt, weil das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt unter Berücksichtigung der steuerfreien Aufwandsentschädigungen (7.200 Euro : 12 = 600) die Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigt. Es besteht Versicherungsfreiheit in

der Kranken- und Arbeitslosenversicherung sowie keine Versicherungspflicht in der Pflegeversicherung. In der Rentenversicherung liegt Versicherungspflicht vor, von der sich der Arbeitnehmer auf Antrag befreien lassen kann. Der Arbeitgeber hat Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung und gemeinsam mit dem Arbeitnehmer Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung zu zahlen. Die Beschäftigung ist ganzjährig zu melden und zu verbeitragen.

Personengruppenschlüssel: 109
Beitragsgruppenschlüssel: 6-1-0-0

Beispiel 14 (zu B 2.2.1.7, C 2.1 und C 3.2):

Eine gesetzlich krankenversicherte Bürohilfe vereinbart mit dem Arbeitgeber, dass der Arbeitgeber den Bruttoentgeltanspruch in Höhe von 720 Euro ab Beschäftigungsbeginn im Juni um 120 Euro mindert und in diesem Umfang eine Versorgungszusage zu Gunsten einer betrieblichen Altersversorgung abgibt.

Die Bürohilfe ist geringfügig entlohnt beschäftigt, weil das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt nach der Entgeltumwandlung (720 Euro ./. 120 Euro = 600 Euro) die Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigt. Es besteht Versicherungsfreiheit in der Kranken- und Arbeitslosenversicherung sowie keine Versicherungspflicht in der Pflegeversicherung. In der Rentenversicherung liegt Versicherungspflicht vor, von der sich die Arbeitnehmerin auf Antrag befreien lassen kann. Der Arbeitgeber hat Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung und gemeinsam mit der Arbeitnehmerin Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung zu zahlen.

Personengruppenschlüssel: 109
Beitragsgruppenschlüssel: 6-1-0-0

Beispiel 15a (zu B 2.2.2.1, C 2.1 und C 3.2):

Eine privat krankenversicherte Raumpflegerin arbeitet

beim Arbeitgeber A (Privathaushalt) gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 280 Euro

beim Arbeitgeber B gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 320 Euro

Die Raumpflegerin ist geringfügig entlohnt beschäftigt, weil das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt aus beiden Beschäftigungen von insgesamt 600 Euro die Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigt. Es besteht Versicherungsfreiheit in der Kranken- und Arbeitslosenversicherung sowie keine Versicherungspflicht in der Pflegeversicherung. In der Rentenversicherung liegt Versicherungspflicht vor, von der sich die Arbeitnehmerin auf Antrag befreien lassen kann. Die Arbeitgeber haben keine Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung zu zahlen, weil die Arbeitnehmerin privat krankenversichert ist. In der Rentenversicherung zahlen die Arbeitgeber gemeinsam mit der Arbeitnehmerin Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung. Für den Arbeitgeber A findet das Haushaltsscheck-Verfahren Anwendung.

Personengruppenschlüssel: 109
Beitragsgruppenschlüssel: 0-1-0-0

Beispiel 15b (zu B 2.2.2.1, B 2.2.4, B 2.2.4.4, C 2.1, C 3.1, C 3.2 und D 2):

Eine privat krankenversicherte Raumpflegerin arbeitet

ab 01.07. beim Arbeitgeber A gegen ein monatliches
Arbeitsentgelt von 290 Euro

ab 01.11. beim Arbeitgeber B gegen ein monatliches
Arbeitsentgelt von 310 Euro
(Der Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht wird wirksam ab Beschäftigungsbeginn gestellt)

Die Raumpflegerin ist geringfügig entlohnt beschäftigt, weil das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt aus beiden Beschäftigungen von insgesamt 600 Euro die Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigt. Es besteht Versicherungsfreiheit in der Kranken- und Arbeitslosenversicherung sowie keine Versicherungspflicht in der Pflegeversicherung. In der Beschäftigung beim Arbeitgeber A besteht bis 31.10. Rentenversicherungspflicht.

Mit Aufnahme der Beschäftigung beim Arbeitgeber B ab 01.11. wirkt sich die in dieser Beschäftigung von der Arbeitnehmerin beantragte Befreiung von der Rentenversicherungspflicht auch auf die Beschäftigung beim Arbeitgeber A aus. Beim Arbeitgeber A muss daher kein gesonderter Befreiungsantrag gestellt werden. Die Minijob-Zentrale informiert den Arbeitgeber A über die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht, damit der Arbeitgeber die Beschäftigung ummelden kann. Der Arbeitgeber A hat bis 31.10. gemeinsam mit der Arbeitnehmerin Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung zu zahlen. Ab 01.11. zahlen Arbeitgeber A und B Pauschalbeiträge zur Rentenversicherung. Zur Krankenversicherung sind von beiden Arbeitgebern keine Pauschalbeiträge zu zahlen, weil die Arbeitnehmerin privat krankenversichert ist.

Bis 31.10.:
Arbeitgeber A
Personengruppenschlüssel: 109
Beitragsgruppenschlüssel: 0-1-0-0

Ab 01.11.:
Arbeitgeber A
Personengruppenschlüssel: 109
Beitragsgruppenschlüssel: 0-5-0-0

Arbeitgeber B
Personengruppenschlüssel: 109
Beitragsgruppenschlüssel: 0-5-0-0

Beispiel 16 (zu B 2.2.2.1, B 2.3.2, C 2.1 und C 3.2):

Eine familienversicherte Raumpflegerin arbeitet befristet

beim Arbeitgeber A vom 02.05. bis 28.06. 57 Kalendertage/49 Arbeitstage
(Sechs-Tage-Woche)
gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 1.200 Euro

beim Arbeitgeber B vom 02.05. bis 03.08. 93 Kalendertage/79 Arbeitstage
(1,5 Stunden pro Tag bei einer Sechs-Tage-Woche)
gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 600 Euro

Berechnung der Kalendertage		
Arbeitgeber A:	Zeitmonat vom 02.05. bis 01.06.	= 30 Kalendertage
	Teilmonat vom 02.06. bis 28.06.	= 27 Kalendertage
Arbeitgeber B:	Teilmonat vom 02.05. bis 31.05.	= 30 Kalendertage
	Kalendermonate Juni und Juli	= 60 Kalendertage
	Teilmonat 01.08. bis 03.08.	= 3 Kalendertage

Die Beschäftigung beim Arbeitgeber A ist wegen ihrer Dauer (längstens drei Monate oder 70 Arbeitstage) kurzfristig. Die Beschäftigung beim Arbeitgeber B ist nicht kurzfristig, weil sie länger als drei Monate oder 70 Arbeitstage ausgeübt wird, aber wegen der Höhe des Arbeitsentgelts geringfügig entlohnt. Mithin besteht in Beschäftigung A Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung sowie keine Versicherungspflicht in der Pflegeversicherung und in Beschäftigung B Versicherungsfreiheit in der Kranken- und Arbeitslosenversicherung sowie keine Versicherungspflicht in der Pflegeversicherung und Versicherungspflicht in der Rentenversicherung.

Eine Zusammenrechnung der beiden Beschäftigungen kann nicht vorgenommen werden, da es sich bei der Beschäftigung beim Arbeitgeber A um eine kurzfristige Beschäftigung und bei der Beschäftigung beim Arbeitgeber B um eine geringfügig entlohnte Beschäftigung handelt. Der Arbeitgeber B hat Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung und gemeinsam mit der Arbeitnehmerin Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung zu zahlen.

Arbeitgeber A	Personengruppenschlüssel:	110
	Beitragsgruppenschlüssel:	0-0-0-0
Arbeitgeber B	Personengruppenschlüssel:	109
	Beitragsgruppenschlüssel:	6-1-0-0

Beispiel 17 (zu B 2.2.4, B 2.2.4.1, B 3.1.4, C 2.1, C 3.1, C 3.2 und D2):

Eine gesetzlich krankenversicherte Verkäuferin arbeitet dauerhaft gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 600 Euro. Sie hat sich von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen. Ende Oktober bittet der Arbeitgeber sie wider Erwarten, vom 01.11 bis 31.12. aufgrund von Personalengpässen mehr Stunden zu arbeiten. Dadurch erhöht sich das Arbeitsentgelt in den Monaten November und Dezember jeweils auf 1.500 Euro. Ab 1. Januar des Folgejahres wird wieder im vereinbarten Rahmen gegen ein Arbeitsentgelt von 600 Euro gearbeitet.

Die geringfügig entlohnte Beschäftigung endet am 31.10. Vom 01.11. bis 31.12. ist die Verkäuferin versicherungspflichtig in der Kranken, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung, weil das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt die Geringfügigkeitsgrenze übersteigt. Es handelt sich in den Monaten November und Dezember zwar um ein unvorhersehbares Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze bis zu zwei Monaten innerhalb eines Zeitjahres, jedoch übersteigt das jeweils in den Monaten November und Dezember gezahlte Arbeitsentgelt von 1.500 Euro den maximal pro Kalendermonat zulässigen Wert des doppelten der Geringfügigkeitsgrenze.

Ab 01.01. des Folgejahres liegt wieder eine geringfügig entlohnte Beschäftigung vor, weil das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt im Durchschnitt einer von diesem Zeitpunkt an (aufgrund der Weiterzahlung des vertraglich vereinbarten Arbeitsentgelts von 600 Euro)

neu angestellten Jahresbetrachtung die Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigt. Ab diesem Zeitpunkt ist die geringfügig entlohnte Beschäftigung rentenversicherungspflichtig, die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht aufgrund der am 31.10. des Vorjahres beendeten geringfügig entlohnten Beschäftigung wirkt nicht fort und muss erneut beantragt werden.

Abmeldung zum 31.10.:	
Personengruppenschlüssel:	109
Beitragsgruppenschlüssel:	6-5-0-0
Grund der Abgabe:	31
Rentenversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt:	006000
Anmeldung zum 01.11.:	
Personengruppenschlüssel:	101
Beitragsgruppenschlüssel:	1-1-1-1
Grund der Abgabe:	11
Abmeldung zum 31.12.:	
Personengruppenschlüssel:	101
Beitragsgruppenschlüssel:	1-1-1-1
Grund der Abgabe:	31
Rentenversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt:	003000
Anmeldung zum 01.01.:	
Personengruppenschlüssel:	109
Beitragsgruppenschlüssel:	6-1-0-0
Grund der Abgabe:	11

Beispiel 18 (zu B 2.2.1.4, B 2.2.2.1, C 2.1 und C 3.2):

Eine gesetzlich krankenversicherte Verkäuferin arbeitet

beim Arbeitgeber A seit dem 01.07. gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von	600 Euro
in Wertguthaben angelegtes Arbeitsentgelt	200 Euro
beim Arbeitgeber B seit dem 01.11. gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von	200 Euro

Maßgebend für die Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts bei Beschäftigung A ist der ausgezahlte Betrag von 400 Euro. Die Verkäuferin ist geringfügig entlohnt beschäftigt, weil das Arbeitsentgelt aus beiden Beschäftigungen von insgesamt 600 Euro die Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigt. Es besteht Versicherungsfreiheit in der Kranken- und Arbeitslosenversicherung sowie keine Versicherungspflicht in der Pflegeversicherung. In der Rentenversicherung besteht Versicherungspflicht, von der sich die Arbeitnehmerin befreien lassen kann. Die Arbeitgeber haben Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung und gemeinsam mit der Arbeitnehmerin Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung zu zahlen.

Personengruppenschlüssel:	109
Beitragsgruppenschlüssel:	6-1-0-0

Beispiel 19 (zu B 2.2.2.2, C 2.1 und C 3.2):

Eine gesetzlich krankenversicherte Verkäuferin arbeitet regelmäßig

beim Arbeitgeber A gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 1.800 Euro

beim Arbeitgeber B gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 600 Euro

Die Verkäuferin unterliegt in der (Haupt-)Beschäftigung beim Arbeitgeber A der Versicherungspflicht in der Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung. Die Beschäftigung beim Arbeitgeber B ist geringfügig entlohnt, weil das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt die Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigt und versicherungsfrei in der Kranken- und Arbeitslosenversicherung sowie nicht versicherungspflichtig in der Pflegeversicherung. In der Rentenversicherung besteht in der Beschäftigung beim Arbeitgeber B Versicherungspflicht, von der sich die Arbeitnehmerin befreien lassen kann. Eine Zusammenrechnung der geringfügig entlohnten Beschäftigung mit der versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung findet nicht statt. Der Arbeitgeber B hat Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung und gemeinsam mit der Arbeitnehmerin Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung zu zahlen.

Arbeitgeber A	Personengruppenschlüssel:	101
	Beitragsgruppenschlüssel:	1-1-1-1
Arbeitgeber B	Personengruppenschlüssel:	109
	Beitragsgruppenschlüssel:	6-1-0-0

Beispiel 20 (zu B 2.2.2.2, B 2.2.4, C 2.1 und C 3.1):

Eine gesetzlich krankenversicherte Raumpflegerin arbeitet regelmäßig

seit Jahren beim Arbeitgeber A gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 1.200 Euro

seit 01.01. beim Arbeitgeber B gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 400 Euro

(Der Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht wird wirksam ab Beschäftigungsbeginn gestellt)

seit 01.10. beim Arbeitgeber C gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 310 Euro

Die Raumpflegerin unterliegt in der (Haupt-)Beschäftigung beim Arbeitgeber A der Versicherungspflicht in der Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung. Bei den beiden übrigen Beschäftigungen handelt es sich jeweils um geringfügig entlohnte Beschäftigungen, weil das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt aus den einzelnen Beschäftigungen die Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigt. Da die Beschäftigung beim Arbeitgeber B zeitlich zuerst aufgenommen wird, wird sie nicht mit der versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung beim Arbeitgeber A zusammengerechnet und bleibt in der Krankenversicherung versicherungsfrei sowie nicht versicherungspflichtig in der Pflegeversicherung. Aufgrund des Antrags auf Befreiung von der Rentenversicherungs-

pflicht ist die Arbeitnehmerin in der Beschäftigung B von der Rentenversicherungspflicht befreit.

Die Beschäftigung beim Arbeitgeber C ist hingegen mit der versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung beim Arbeitgeber A zusammenzurechnen mit der Folge, dass sie als mehr als geringfügige Beschäftigung Versicherungspflicht in der Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung begründet. In der Arbeitslosenversicherung besteht in den Beschäftigungen beim Arbeitgeber B und beim Arbeitgeber C Versicherungsfreiheit, weil das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt aus diesen Beschäftigungen jeweils die Geringfügigkeitsgrenze nicht überschreitet und geringfügig entlohnte Beschäftigungen mit versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigungen nicht zusammengerechnet werden. Der Arbeitgeber B hat Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung zu zahlen.

Arbeitgeber A	Personengruppenschlüssel:	101
	Beitragsgruppenschlüssel:	1-1-1-1
Arbeitgeber B	Personengruppenschlüssel:	109
	Beitragsgruppenschlüssel:	6-5-0-0
Arbeitgeber C	Personengruppenschlüssel:	101
	Beitragsgruppenschlüssel:	1-1-0-1

Beispiel 21 (zu B 2.2.2.2 und C 2.1):

Ein privat krankenversicherter Beamter übt neben seiner Beamtenbeschäftigung beim Arbeitgeber A weitere Beschäftigungen bei den Arbeitgebern B und C aus. Beim Arbeitgeber B arbeitet er als Programmierer gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 400 Euro; beim Arbeitgeber C arbeitet er als Buchhalter gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 300 Euro.

Die Beamtentätigkeit beim Arbeitgeber A ist keine versicherungspflichtige (Haupt-)Beschäftigung, so dass sie nicht mit den weiteren Beschäftigungen zusammengerechnet wird. Der Beamte ist aufgrund der Beschäftigungen bei den Arbeitgebern B und C in der Krankenversicherung generell versicherungsfrei und damit in der Pflegeversicherung nicht versicherungspflichtig. In der Renten- und Arbeitslosenversicherung besteht für den Beamten aufgrund der Beschäftigungen bei den Arbeitgebern B und C Versicherungspflicht, weil das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt aus diesen Beschäftigungen mit insgesamt 700 Euro die Geringfügigkeitsgrenze übersteigt.

Arbeitgeber B/C	Personengruppenschlüssel:	101
	Beitragsgruppenschlüssel:	0-1-1-0

Beispiel 22 (zu B 2.2.2.2, C 2.1, C 2.2 und C 3.1):

Ein freiwillig krankenversicherter Beamter übt neben seiner Beamtenbeschäftigung beim Arbeitgeber A seit 01.02. weitere Beschäftigungen bei den Arbeitgebern B und C aus. Beim Arbeitgeber B arbeitet er als Programmierer gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 310 Euro; beim Arbeitgeber C arbeitet er als Buchhalter gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 290 Euro. Der Arbeitnehmer beantragt mit Wirkung ab 01.02. die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht aufgrund der geringfügig entlohnten Beschäftigungen.

Die Beamtentätigkeit beim Arbeitgeber A ist keine versicherungspflichtige (Haupt-)Beschäftigung, so dass sie nicht mit den weiteren Beschäftigungen zusammengerechnet wird. Bei den Beschäftigungen bei den Arbeitgebern B und C handelt es sich um geringfügig entlohnte Beschäftigungen, weil das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt von insgesamt 600 Euro die Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigt. Die Beschäftigungen sind versicherungsfrei in der Kranken- und Arbeitslosenversicherung sowie nicht versicherungspflichtig in der Pflegeversicherung. Aufgrund des Antrags auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht ist der Arbeitnehmer in den Beschäftigungen B und C von der Rentenversicherungspflicht befreit. Die Arbeitgeber B und C haben Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung zu zahlen.

Arbeitgeber B/C	Personengruppenschlüssel:	109
	Beitragsgruppenschlüssel:	6-5-0-0

Beispiel 23 (zu B 2.2.2.2, C 2.1 und C 3.2):

Ein privat krankenversicherter Beamter übt neben seiner Beamtenbeschäftigung beim Arbeitgeber A weitere Beschäftigungen bei den Arbeitgebern B und C aus. Beim Arbeitgeber B arbeitet er als Buchhalter gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 800 Euro; beim Arbeitgeber C arbeitet er seit dem 01.03. als Taxifahrer gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 600 Euro.

Die Beamtentätigkeit beim Arbeitgeber A ist keine versicherungspflichtige (Haupt-)Beschäftigung, so dass sie nicht mit den weiteren Beschäftigungen zusammengerechnet wird. Der Beamte ist aufgrund der Beschäftigungen bei den Arbeitgebern B und C in der Krankenversicherung generell versicherungsfrei und damit in der Pflegeversicherung nicht versicherungspflichtig. In der Beschäftigung beim Arbeitgeber B unterliegt der Beamte der Versicherungspflicht in der Renten- und Arbeitslosenversicherung, weil das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt die Geringfügigkeitsgrenze übersteigt. Die Beschäftigung beim Arbeitgeber C ist als (erste) geringfügig entlohnte Beschäftigung neben der versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung beim Arbeitgeber B in der Rentenversicherung versicherungspflichtig mit der Möglichkeit der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht, weil das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt die Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigt. In der Arbeitslosenversicherung besteht in der Beschäftigung beim Arbeitgeber C Versicherungsfreiheit, weil geringfügig entlohnte Beschäftigungen mit versicherungspflichtigen Beschäftigungen nicht zusammengerechnet werden.

Arbeitgeber B	Personengruppenschlüssel:	101
	Beitragsgruppenschlüssel:	0-1-1-0
Arbeitgeber C	Personengruppenschlüssel:	109
	Beitragsgruppenschlüssel:	0-1-0-0

Beispiel 24 (zu B 2.2.2.2, B 2.2.4, C 2.1 und C 3.1):

Ein privat krankenversicherter Beamter übt neben seiner Beamtenbeschäftigung beim Arbeitgeber A weitere Beschäftigungen bei den Arbeitgebern B und C aus. Beim Arbeitgeber B arbeitet er als Buchhalter gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 800 Euro; beim Arbeitgeber C arbeitet er seit 01.03. als Taxifahrer gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 600 Euro. Der Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht wird in der Beschäftigung beim Arbeitgeber C wirksam ab Beschäftigungsbeginn gestellt.

Die Beamtentätigkeit beim Arbeitgeber A ist keine versicherungspflichtige (Haupt-)Beschäftigung, so dass sie nicht mit den weiteren Beschäftigungen zusammengerechnet wird. Der Beamte ist aufgrund der Beschäftigungen bei den Arbeitgebern B und C in der Krankenversicherung versicherungsfrei und damit in der Pflegeversicherung nicht versicherungspflichtig. In der Beschäftigung beim Arbeitgeber B unterliegt der Beamte der Versicherungspflicht in der Renten- und Arbeitslosenversicherung, weil das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt die Geringfügigkeitsgrenze übersteigt. Die Beschäftigung beim Arbeitgeber C bleibt als (erste) geringfügig entlohnte Beschäftigung neben der versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung beim Arbeitgeber B in der Rentenversicherung von der Rentenversicherungspflicht befreit, weil der Beamte einen Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht gestellt hat. In der Arbeitslosenversicherung besteht in der Beschäftigung beim Arbeitgeber C ebenfalls Versicherungsfreiheit, weil geringfügig entlohnte Beschäftigungen mit versicherungspflichtigen Beschäftigungen nicht zusammengerechnet werden. Der Arbeitgeber B hat individuelle Beiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung zu zahlen. Der Arbeitgeber C hat Pauschalbeiträge zur Rentenversicherung zu zahlen. Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung fallen nicht an, weil der Arbeitnehmer privat krankenversichert ist.

Arbeitgeber B	Personengruppenschlüssel:	101
	Beitragsgruppenschlüssel:	0-1-1-0
Arbeitgeber C	Personengruppenschlüssel:	109
	Beitragsgruppenschlüssel:	0-5-0-0

Beispiel 25 (zu B 2.2.2.2, C 2.1, C 2.2, C 3.1, C 3.2, D 8, E, G und H 3):

Ein Programmierer arbeitet beim Arbeitgeber A gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 7.000 Euro. Er ist wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze krankenversicherungsfrei und in der gesetzlichen Krankenversicherung freiwillig versichert. Die Beiträge zur Krankenversicherung werden vom Arbeitgeber im Rahmen des Gesamtsozialversicherungsbeitrags überwiesen (Firmenzahler). Am 01.07. nimmt er eine zweite Beschäftigung als Programmierer beim Arbeitgeber B gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 300 Euro und am 01.09. eine weitere Beschäftigung als Programmierer beim Arbeitgeber C gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 300 Euro auf.

Der Programmierer unterliegt aufgrund der (Haupt-)Beschäftigung beim Arbeitgeber A der Versicherungspflicht in der Renten- und Arbeitslosenversicherung. Bei den beiden übrigen Beschäftigungen handelt es sich jeweils um geringfügig entlohnte Beschäftigungen, weil das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt aus den einzelnen Beschäftigungen (auch insgesamt) die Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigt. Da die Beschäftigung beim Arbeitgeber B zuerst aufgenommen wird, wird sie nicht mit der rentenversicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung zusammengerechnet. Sie ist in der Rentenversicherung versicherungspflichtig; der Arbeitgeber B hat gemeinsam mit dem Arbeitnehmer Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung zu zahlen. Die Beschäftigung beim Arbeitgeber C ist hingegen mit der rentenversicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung beim Arbeitgeber A zusammenzurechnen mit der Folge, dass sie Versicherungspflicht in der Rentenversicherung aufgrund einer mehr als geringfügig entlohnten Beschäftigung begründet. In der Arbeitslosenversicherung besteht in den Beschäftigungen bei den Arbeitgebern B und C Versicherungsfreiheit, weil das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt aus diesen Beschäftigungen jeweils die Geringfügigkeitsgrenze nicht überschreitet und geringfügig entlohnte Beschäftigungen mit versicherungspflichtigen Beschäftigungen nicht zusammengerechnet werden.

Eine Zusammenrechnung der zweiten geringfügig entlohnten Beschäftigung mit der (Haupt-)Beschäftigung beim Arbeitgeber A kommt für den Bereich der Krankenversicherung und damit auch für den Bereich der Pflegeversicherung nicht in Betracht, weil die (Haupt-)Beschäftigung keine Versicherungspflicht begründet. Da das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt aus den beiden geringfügig entlohnten Beschäftigungen insgesamt die Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigt, haben die Arbeitgeber B und C Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung zu zahlen. Vom Arbeitgeber C sind die Umlagen U1 und U2 sowie die Insolvenzgeldumlage an die Minijob-Zentrale zu zahlen.

Arbeitgeber A	Personengruppenschlüssel:	101
	Beitragsgruppenschlüssel:	9-1-1-1
Arbeitgeber B	Personengruppenschlüssel:	109
	Beitragsgruppenschlüssel:	6-1-0-0
Arbeitgeber C	a) an zuständige Krankenkasse	
	Personengruppenschlüssel:	101
	Beitragsgruppenschlüssel:	0-1-0-0
	b) an Minijob-Zentrale	
	Personengruppenschlüssel:	101
	Beitragsgruppenschlüssel:	6-0-0-0

Beispiel 26 (zu B 2.2.2.2, C.2.2 und C 3.2):

Ein Programmierer arbeitet beim Arbeitgeber A gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 7.000 Euro. Er ist wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze krankenversicherungsfrei und in der gesetzlichen Krankenversicherung als Selbstzahler freiwillig versichert. Am 01.07. nimmt er eine zweite Beschäftigung als Programmierer beim Arbeitgeber B gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 600 Euro und am 01.09. eine weitere Beschäftigung als Programmierer beim Arbeitgeber C gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 500 Euro auf.

Der Programmierer unterliegt aufgrund der (Haupt-)Beschäftigung beim Arbeitgeber A der Versicherungspflicht in der Renten- und Arbeitslosenversicherung. Bei den beiden übrigen Beschäftigungen handelt es sich jeweils um geringfügig entlohnte Beschäftigungen, weil das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt aus den einzelnen Beschäftigungen die Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigt. Da die Beschäftigung beim Arbeitgeber B zuerst aufgenommen wird, wird sie nicht mit der rentenversicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung zusammengerechnet und bleibt in der Rentenversicherung als geringfügig entlohnte Beschäftigung versicherungspflichtig mit der Möglichkeit der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht; ohne diese Befreiung hat der Arbeitgeber B gemeinsam mit dem Arbeitnehmer Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung zu zahlen. Die Beschäftigung beim Arbeitgeber C ist hingegen mit der rentenversicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung zusammenzurechnen mit der Folge, dass sie aus diesem Grunde Versicherungspflicht in der Rentenversicherung begründet. In der Arbeitslosenversicherung besteht in den Beschäftigungen bei den Arbeitgebern B und C Versicherungsfreiheit, weil das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt aus diesen Beschäftigungen jeweils die Geringfügigkeitsgrenze nicht überschreitet und geringfügig entlohnte Beschäftigungen mit versicherungspflichtigen Beschäftigungen nicht zusammengerechnet werden.

Eine Zusammenrechnung der zweiten geringfügig entlohnten Beschäftigung bei Arbeitgeber C mit der (Haupt-)Beschäftigung beim Arbeitgeber A kommt für den Bereich der

Krankenversicherung und damit auch für den Bereich der Pflegeversicherung nicht in Betracht, weil die (Haupt-)Beschäftigung keine Versicherungspflicht begründet. Da das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt aus den beiden geringfügig entlohnten Beschäftigungen insgesamt die Geringfügigkeitsgrenze übersteigt, sind vom Arbeitgeber B und C keine Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung zu zahlen. Da der Programmierer in der gesetzlichen Krankenversicherung freiwillig versichert und deshalb versicherungspflichtig in der Pflegeversicherung ist, haben die Arbeitgeber B und C jedoch anteilige Beitragszuschüsse zur Kranken- und Pflegeversicherung zu zahlen.

Ab 01.09.:

Arbeitgeber A	Personengruppenschlüssel:	101
	Beitragsgruppenschlüssel:	0-1-1-1
Arbeitgeber B	a) an die zuständige Krankenkasse	
	Personengruppenschlüssel:	109
	Beitragsgruppenschlüssel:	0-0-0-1
	b) an die Minijob-Zentrale	
	Personengruppenschlüssel:	109
	Beitragsgruppenschlüssel:	0-1-0-0
Arbeitgeber C	Personengruppenschlüssel:	101
	Beitragsgruppenschlüssel:	0-1-0-1

Beispiel 27 (zu B 2.2.2.2, B 2.2.2.8, B 2.2.4**,** C 2.1, C 2.2 und C 3.1):

Ein Programmierer arbeitet beim Arbeitgeber A gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 6.000 Euro. Am 01.06.2025 nimmt er eine zweite Beschäftigung als Programmierer beim Arbeitgeber B gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 550 Euro und am 01.10.2025 eine weitere Beschäftigung als Programmierer beim Arbeitgeber C gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 500 Euro auf. Der Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht wurde in der Beschäftigung beim Arbeitgeber B wirksam ab Beschäftigungsbeginn gestellt.

Der Programmierer unterliegt aufgrund der (Haupt-)Beschäftigung beim Arbeitgeber A der Versicherungspflicht in der Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung. Bei den beiden übrigen Beschäftigungen handelt es sich jeweils um geringfügig entlohnte Beschäftigungen, weil das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt aus den einzelnen Beschäftigungen die Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigt. Da die Beschäftigung beim Arbeitgeber B zuerst aufgenommen wird, wird sie nicht mit der versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung zusammengerechnet und bleibt in der Krankenversicherung versicherungsfrei sowie nicht versicherungspflichtig in der Pflegeversicherung. Aufgrund des Antrags auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht ist der Arbeitnehmer von der Rentenversicherungspflicht befreit. Der Arbeitgeber B hat Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung zu zahlen. Die Beschäftigung beim Arbeitgeber C ist hingegen mit der versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung zusammenzurechnen mit der Folge, dass sie Versicherungspflicht in der Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung begründet.

Im Übrigen scheidet der Programmierer zum 31.12.2025 aus der Krankenversicherungspflicht aus, weil die Arbeitsentgelte aus den Beschäftigungen bei den Arbeitgebern A und C insgesamt die Jahresarbeitsentgeltgrenze überschreiten und voraussichtlich die Jahresarbeitsentgeltgrenze für das Jahr 2026 überschreiten werden. Vom 01.01.2026 an

besteht Versicherungsfreiheit in der Krankenversicherung und damit auch keine Versicherungspflicht mehr in der Pflegeversicherung aufgrund einer Beschäftigung. Der Programmierer ist vom 01.01.2026 an in der gesetzlichen Krankenversicherung als Selbstzahler freiwillig versichert und in dieser Eigenschaft versicherungspflichtig in der Pflegeversicherung, vorausgesetzt er entscheidet sich nicht für eine private Krankenversicherung. Die Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung sind aus den Beschäftigungen bei den Arbeitgebern A und C vom 01.10.2025 an anteilig entsprechend der Höhe der Arbeitsentgelte zu zahlen; vom 01.01.2026 an sind anteilige Beitragszuschüsse zur Kranken- und Pflegeversicherung zu zahlen. In der Arbeitslosenversicherung besteht in den Beschäftigungen bei den Arbeitgebern B und C Versicherungsfreiheit, weil das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt aus diesen Beschäftigungen jeweils die Geringfügigkeitsgrenze nicht überschreitet und geringfügig entlohnte Beschäftigungen mit versicherungspflichtigen Beschäftigungen nicht zusammengerechnet werden.

Bis 31.12.2025:

Arbeitgeber A	Personengruppenschlüssel:	101
	Beitragsgruppenschlüssel:	1-1-1-1
Arbeitgeber B	Personengruppenschlüssel:	109
	Beitragsgruppenschlüssel:	6-5-0-0
Arbeitgeber C	Personengruppenschlüssel:	101
	Beitragsgruppenschlüssel:	1-1-0-1

Ab 01.01.2026:

Arbeitgeber A	Personengruppenschlüssel:	101
	Beitragsgruppenschlüssel:	0-1-1-1
Arbeitgeber B	Personengruppenschlüssel:	109
	Beitragsgruppenschlüssel:	6-5-0-0
Arbeitgeber C	Personengruppenschlüssel:	101
	Beitragsgruppenschlüssel:	0-1-0-1

Beispiel 28 (zu C 2.1, C 3.2 und C 3.2.2):

Eine privat krankenversicherte Raumpflegerin nimmt am 01.07. eine Beschäftigung auf; sie arbeitet gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 600 Euro.

Die Raumpflegerin ist in der Kranken- und Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei sowie nicht versicherungspflichtig in der Pflegeversicherung, weil das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt die Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigt. Ein Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung fällt nicht an, weil die Raumpflegerin privat krankenversichert ist. In der Rentenversicherung besteht Versicherungspflicht, weil kein Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht gestellt wurde.

Es sind folgende Beiträge zur Rentenversicherung zu zahlen:

Arbeitgeber	(15 % von 600 Euro =)	90,00 Euro
Arbeitnehmer	(3,6 % von 600 Euro =)	21,60 Euro

Personengruppenschlüssel:	109
Beitragsgruppenschlüssel:	0-1-0-0

Beispiel 29 (zu C 2.1, C 3,2, C 3.2.1 und C 3.2.2):

Eine privat krankenversicherte Haushaltshilfe arbeitet in einem privaten Haushalt gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 150 Euro; sie unterliegt der Rentenversicherungspflicht. Das Beschäftigungsverhältnis endet am 20.06.; für den Monat Juni erhält sie ein Arbeitsentgelt von 100 Euro.

Für den Monat Juni ergibt sich für die Berechnung der Rentenversicherungsbeiträge eine monatliche Mindestbeitragsbemessungsgrundlage von (175 Euro x 20 : 30 =) 116,67 Euro, so dass der Mindestbeitrag 21,70 Euro beträgt. Dieser Mindestbeitrag ist wie folgt aufzubringen:

Mindestbeitrag	(18,6 % von 116,67 Euro =)	21,70 Euro
./. Arbeitgeberbeitragsanteil	(5 % von 100,00 Euro =)	5,00 Euro
Arbeitnehmerbeitragsanteil		16,70 Euro

Personengruppenschlüssel:	209
Beitragsgruppenschlüssel:	0-1-0-0

Beispiel 30 (zu C 2.1, C 3.2, C 3.2.1, C 3.2.2 und D 2):

Eine privat krankenversicherte Raumpflegerin arbeitet gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 160 Euro; sie unterliegt der Rentenversicherungspflicht. Vom 19.07. bis zum 22.08. nimmt die Raumpflegerin unbezahlten Urlaub und erzielt im Juli ein Arbeitsentgelt in Höhe von 100 Euro und im August ein Arbeitsentgelt in Höhe von 50 Euro.

Die monatliche Mindestbeitragsbemessungsgrundlage für Juli beträgt 175 Euro (30 SV-Tage); die Beiträge zur Rentenversicherung sind wie folgt aufzubringen:

Mindestbeitrag	(18,6 % von 175,00 Euro =)	32,55 Euro
./. Arbeitgeberbeitragsanteil	(15 % von 100,00 Euro =)	15,00 Euro
Arbeitnehmerbeitragsanteil		17,55 Euro

Die monatliche Mindestbeitragsbemessungsgrundlage für August beträgt 157,50 Euro (27 SV-Tage vom 01.08. bis zum 18.08. und vom 23.08. bis zum 31.08.); die Beiträge zur Rentenversicherung sind wie folgt aufzubringen:

Mindestbeitrag	(18,6 % von 157,50 Euro =)	29,31 Euro
./. Arbeitgeberbeitragsanteil	(15 % von 50,00 Euro =)	7,50 Euro
Arbeitnehmerbeitragsanteil		21,81 Euro

Personengruppenschlüssel:	109
Beitragsgruppenschlüssel:	0-1-0-0

Beispiel 31 (zu B 2.2.4.3, C 2.1 und C 3.2.2):

Ein Apotheker arbeitet beim Arbeitgeber A gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 5.200 Euro. Er ist als Mitglied einer berufsständischen Versorgungseinrichtung von der Rentenversicherungspflicht befreit. Am 01.09. nimmt er eine weitere Beschäftigung als Apotheker beim Arbeitgeber B gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 600 Euro auf. Im Anschluss beantragt er die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht nach § 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI und wird zum 01.09. von der Rentenversicherungspflicht befreit.

Der Apotheker ist aufgrund der Beschäftigung beim Arbeitgeber A versicherungspflichtig in der Kranken-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung. Die Beschäftigung beim Arbeitgeber B ist geringfügig entlohnt, weil das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt die Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigt und versicherungsfrei in der Kranken- und Arbeitslosenversicherung sowie nicht versicherungspflichtig in der Pflegeversicherung. In Beschäftigung B besteht dem Grunde nach Rentenversicherungspflicht kraft Gesetzes. Es sind aufgrund der Beschäftigung beim Arbeitgeber A individuelle Beiträge zur Kranken-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung und aufgrund der Beschäftigung beim Arbeitgeber B Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung zu zahlen. Im Übrigen sind Rentenversicherungsbeiträge wegen der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht nach § 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI für die Beschäftigungen A und B zur berufsständischen Versorgungseinrichtung zu leisten.

Arbeitgeber A	Personengruppenschlüssel:	101
	Beitragsgruppenschlüssel:	1-0-1-1
Arbeitgeber B	Personengruppenschlüssel:	109
	Beitragsgruppenschlüssel:	6-0-0-0

Beispiel 32 (zu C 2.1 und C 3.2):

Ein Architekt arbeitet beim Arbeitgeber A gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 5.200 Euro. Er ist als Mitglied einer berufsständischen Versorgungseinrichtung von der Rentenversicherungspflicht befreit. Am 01.07. nimmt er eine weitere Beschäftigung als Buchhalter beim Arbeitgeber B auf; dort arbeitet er gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 600 Euro.

Der Architekt ist aufgrund der Beschäftigung beim Arbeitgeber A versicherungspflichtig in der Kranken-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung. Die Beschäftigung beim Arbeitgeber B ist geringfügig entlohnt, weil das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt die Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigt und versicherungsfrei in der Kranken- und Arbeitslosenversicherung sowie nicht versicherungspflichtig in der Pflegeversicherung. Die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht aufgrund der Mitgliedschaft in einem berufsständischen Versorgungswerk findet nur auf die Beschäftigung beim Arbeitgeber A Anwendung. In Beschäftigung B ergibt sich Rentenversicherungspflicht kraft Gesetzes. Es sind aufgrund der Beschäftigung beim Arbeitgeber A individuelle Beiträge zur Kranken-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung und aufgrund der Beschäftigung beim Arbeitgeber B Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung sowie Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung für eine geringfügig entlohnte Beschäftigung zu zahlen. Der Arbeitnehmer kann in der Beschäftigung beim Arbeitgeber B die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht nach § 6 Abs. 1b SGB VI beantragen mit der Folge, dass nur der Arbeitgeber den Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung zahlen muss.

Arbeitgeber A	Personengruppenschlüssel:	101
	Beitragsgruppenschlüssel:	1-0-1-1
Arbeitgeber B	Personengruppenschlüssel:	109
	Beitragsgruppenschlüssel:	6-1-0-0

Optional bei Befreiung von der Rentenversicherungspflicht:

Arbeitgeber B	Personengruppenschlüssel:	109
	Beitragsgruppenschlüssel:	6-5-0-0

Beispiel 33 (B 2.2.4.3, C 2.1 und C 3.2.2):

Ein familienversicherter Rechtsanwalt nimmt eine geringfügig entlohnte Beschäftigung gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 600 Euro in einer Rechtsanwaltskanzlei auf. Er ist Pflichtmitglied in einer berufsständischen Versorgungseinrichtung. Der Arbeitnehmer beantragt die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht nach § 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI und wird ab Beschäftigungsbeginn von der Rentenversicherungspflicht befreit.

Die Beschäftigung ist geringfügig entlohnt, weil das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt die Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigt und versicherungsfrei in der Kranken- und Arbeitslosenversicherung sowie nicht versicherungspflichtig in der Pflegeversicherung. In der Rentenversicherung besteht kraft Gesetzes Versicherungspflicht. Die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht nach § 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI findet auf die Beschäftigung Anwendung. Es sind Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung zu zahlen und Rentenversicherungsbeiträge zur berufsständischen Versorgungseinrichtung zu leisten.

Personengruppenschlüssel: 109
Beitragsgruppenschlüssel: 6-0-0-0

Beispiel 34 (zu B 2.2.4, B 2.2.4.3, C 2.1 und C 3.1):

Ein familienversicherter Rechtsanwalt nimmt eine geringfügig entlohnte Beschäftigung gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 600 Euro in einer Rechtsanwaltskanzlei auf. Er ist Pflichtmitglied in einer berufsständischen Versorgungseinrichtung. Der Arbeitnehmer beantragt mit Wirkung ab Beschäftigungsbeginn die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht nach § 6 Abs. 1b SGB VI.

Die Beschäftigung ist als geringfügig entlohnte Beschäftigung in der Kranken- und Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei sowie nicht versicherungspflichtig in der Pflegeversicherung, weil das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt die Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigt. In der Rentenversicherung besteht grundsätzlich kraft Gesetzes Versicherungspflicht, von der der Arbeitnehmer im Rahmen der geringfügig entlohnten Beschäftigung befreit ist. Es sind Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung zu zahlen.

Personengruppenschlüssel: 109
Beitragsgruppenschlüssel: 6-5-0-0

Beispiel 35 (zu B 2.2.4.1, B 2.2.4.7, C 2.1, C 3.1, C 3.2 und D 2):

Eine privat krankenversicherte Verkäuferin übt eine geringfügig entlohnte Beschäftigung aus, in der sie wirksam die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht beantragt hat. Zwei Jahre nach ihrem Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht möchte sie die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht nach § 6 Abs. 1b SGB VI rückgängig machen und wieder Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung zahlen.

a) Die Arbeitnehmerin möchte die Entscheidung gänzlich aufheben, also auch für die letzten zwei Jahre korrigieren und rückwirkend Pflichtbeiträge zahlen.

b) Die Arbeitnehmerin stellt bei ihrem Arbeitgeber am 15. August 2026 einen Antrag auf Aufhebung der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht nach § 6 Abs. 6 SGB VI.

Die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht kann bei a) für abgelaufene Entgeltabrechnungszeiträume nicht rückgängig gemacht werden, weil die einmal beantragte Befreiung von der Rentenversicherungspflicht grundsätzlich für die Dauer der Beschäftigung wirkt. Die einmalige Aufhebung der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht bei b) ist aber für zukünftige Entgeltabrechnungszeiträume möglich. Sie wirkt ab Beginn des Monats, der auf den Monat der Antragstellung folgt. In diesem Fall ab 1. September 2026, so dass ab diesem Zeitpunkt wieder Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung gezahlt werden können. Diese Entscheidung wirkt für die Dauer der Beschäftigung und kann nicht erneut widerrufen werden.

Bis 31.08.2026
Personengruppenschlüssel: 109
Beitragsgruppenschlüssel: 0-5-0-0
Grund der Abgabe: 32

Ab 01.09.2026
Personengruppenschlüssel: 109
Beitragsgruppenschlüssel: 0-1-0-0
Grund der Abgabe: 12

Beispiel 36 (zu B 2.2.4, B 2.2.4.1, C 2.1, C 3.1 und D 2):

Ein familienversicherter Pförtner nimmt am 03.05. eine geringfügig entlohnte Beschäftigung gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 600 Euro auf. Der Arbeitnehmer beantragt schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht nach § 6 Abs. 1b SGB VI.

a) Der Antrag geht am 05.05. beim Arbeitgeber ein. Der Arbeitgeber berücksichtigt den Befreiungsantrag fristgerecht mit der Anmeldung der Beschäftigung an die Minijob-Zentrale.

b) Der Antrag geht am 02.06. beim Arbeitgeber ein. Der Arbeitgeber berücksichtigt den Befreiungsantrag fristgerecht mit der Anmeldung der Beschäftigung an die Minijob-Zentrale.

c) Der Antrag geht am 05.05. beim Arbeitgeber ein. Der Arbeitgeber berücksichtigt den Befreiungsantrag erst mit der Anmeldung Ende Juni zur Minijob-Zentrale.

Die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht wirkt bei a) ab 03.05. und bei b) ab 01.06. jeweils ab Beginn des Monats, in dem der Antrag dem Arbeitgeber zugegangen ist. Im Fall c) hat der Arbeitgeber den Eingang des Antrags auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht nicht innerhalb von sechs Wochen (42 Tagen) nach dem Eingang des Antrags bei der Minijob-Zentrale gemeldet. In diesem Fall wirkt die Befreiung erst nach Ablauf des Kalendermonats, der dem Kalendermonat des Eingangs der Meldung bei der Minijob-Zentrale folgt, also ab 01.08. Entscheidend im Fall c) ist aber, dass der Arbeitgeber der Minijob-Zentrale den in der Zukunft liegenden Beginn der Befreiung bereits Ende Juni mit der Meldung zur Sozialversicherung anzeigt.

Zu a):
Ab 03.05.
Personengruppenschlüssel: 109
Beitragsgruppenschlüssel: 6-5-0-0
Grund der Abgabe: 10

Zu b):
Bis 31.05.

Personengruppenschlüssel:	109
Beitragsgruppenschlüssel:	6-1-0-0
Grund der Abgabe:	32

Ab 01.06.

Personengruppenschlüssel:	109
Beitragsgruppenschlüssel:	6-5-0-0
Grund der Abgabe:	12

Zu c):
Bis 31.07.

Personengruppenschlüssel:	109
Beitragsgruppenschlüssel:	6-1-0-0
Grund der Abgabe:	32

Ab 01.08.

Personengruppenschlüssel:	109
Beitragsgruppenschlüssel:	6-5-0-0
Grund der Abgabe:	12

Beispiel 37 (zu B 2.3):

Eine Verkäuferin nimmt am 15.11. eine bis zum 15.03. des Folgejahres befristete Beschäftigung (88 Arbeitstage) gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 1.500 Euro auf.

Die Verkäuferin ist versicherungspflichtig, weil die Beschäftigung von vornherein auf mehr als drei Monate oder 70 Arbeitstage befristet und deshalb nicht kurzfristig ist. Dem steht nicht entgegen, dass die Beschäftigungszeit in den beiden Kalenderjahren jeweils drei Monate oder 70 Arbeitstage nicht überschreitet.

Personengruppenschlüssel:	101
Beitragsgruppenschlüssel:	1-1-1-1

Beispiel 38 (zu B 2.3, B 2.3.1 und B 3.2):

a) Eine Hausfrau nimmt am 01.05. eine Beschäftigung als Aushilfsverkäuferin (26 Arbeitstage pro Monat) gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 1.800 Euro auf. Sie vertritt nacheinander drei Verkäuferinnen während des Urlaubs. Da die Urlaubsvertretung am 15.07. beendet sein soll, wird zunächst eine kurzfristige Beschäftigung angenommen, die auf längstens drei Monate befristet und versicherungsfrei in der Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung sowie nicht versicherungspflichtig in der Pflegeversicherung ist.

Die zuletzt vertretene Verkäuferin teilt ihrem Arbeitgeber jedoch am 15.07. mit, dass sie die Arbeit nicht am 16.07., sondern erst am 01.08. aufnehmen werde. Damit verlängert sich die Urlaubsvertretung bis zum 31.07. Da aber auch durch diese Verlängerung die Beschäftigung nicht über drei Monate ausgedehnt wird, gilt sie weiterhin als kurzfristige Beschäftigung und bleibt daher versicherungsfrei in der Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung sowie nicht versicherungspflichtig in der Pflegeversicherung. Die Tatsache, dass die Beschäftigung mit 78 Arbeitstagen länger als 70 Arbeitstage dauert, ist unerheblich, weil die Zeitdauer von drei Monaten nicht überschritten wird.

b) Es liegt der gleiche Sachverhalt wie zu a vor mit der Abweichung, dass die vertretene Verkäuferin am 01.08. mitteilt, ihre Beschäftigung erst am 05.08. wieder aufzunehmen, so dass die Urlaubsvertretung bis zum 04.08. verlängert wird. Diese Beschäftigung ist vom 01.08. an nicht mehr als kurzfristige Beschäftigung anzusehen und unterliegt daher von diesem Zeitpunkt an der Versicherungspflicht in der Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung, weil sie länger als drei Monate oder 70 Arbeitstage ausgeübt wird.

c) Es liegt der gleiche Sachverhalt wie zu a vor mit der Abweichung, dass die vertretene Verkäuferin ihrem Arbeitgeber bereits am 15.07. mitteilt, dass sie ihre Beschäftigung erst am 05.08. aufnehmen werde. In diesem Falle gilt die Urlaubsvertretung schon vom 15.07. an nicht mehr als kurzfristige Beschäftigung, so dass von diesem Zeitpunkt an Versicherungspflicht in der Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung besteht, weil sie länger als drei Monate oder 70 Arbeitstage ausgeübt wird.

d) Es liegt der gleiche Sachverhalt wie zu a vor mit der Abweichung, dass die vertretene Verkäuferin ihrem Arbeitgeber am 15.07. mitteilt, sie sei auf unbestimmte Zeit arbeitsunfähig geworden. Die Aushilfsverkäuferin erklärt sich am selben Tage bereit, die Vertretung für die Dauer der Arbeitsunfähigkeit weiter zu übernehmen. Da nunmehr das Ende dieser Beschäftigung ungewiss ist, liegt bereits vom 15.07. an keine kurzfristige Beschäftigung mehr vor; so dass ab diesem Zeitpunkt Versicherungspflicht in der Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung besteht. Das gilt auch dann, wenn die Beschäftigung tatsächlich schon vor dem 01.08. beendet wird.

Zu a und b:
Personengruppenschlüssel: 110
Beitragsgruppenschlüssel: 0-0-0-0

Zu b (ab 01.08.), c und d (jeweils ab 15.07.):
Personengruppenschlüssel: 101
Beitragsgruppenschlüssel: 1-1-1-1

Beispiel 39 (zu B 2.3 und B 2.3.3.1):

Ein Kraftfahrer übt beim Arbeitgeber A eine Dauerbeschäftigung gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 2.300 Euro aus. Am 01.07. nimmt er zusätzlich eine Beschäftigung beim Arbeitgeber B als Kellner auf, die von vornherein bis zum 30.09. befristet ist; in dieser Beschäftigung erzielt er ein monatliches Arbeitsentgelt von 800 Euro.

Die Beschäftigung beim Arbeitgeber A unterliegt der Versicherungspflicht in der Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung, weil es sich nicht um eine geringfügige Beschäftigung handelt. Dagegen bleibt die Beschäftigung beim Arbeitgeber B wegen Kurzfristigkeit versicherungsfrei in der Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung sowie nicht versicherungspflichtig in der Pflegeversicherung, weil sie von vornherein auf nicht mehr als drei Monate befristet ist und auch nicht berufsmäßig ausgeübt wird.

Arbeitgeber A	Personengruppenschlüssel:	101
	Beitragsgruppenschlüssel:	1-1-1-1
Arbeitgeber B	Personengruppenschlüssel:	110
	Beitragsgruppenschlüssel:	0-0-0-0

Beispiel 40 (zu B 2.3, B 2.3.2, B 2.3.3.1 und B 3.2):

Ein Verkäufer übt seit Jahren beim Arbeitgeber A eine Beschäftigung gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 2.200 Euro aus. Am 01.08. nimmt er zusätzlich eine Beschäftigung beim Arbeitgeber B als Taxifahrer auf, die von vornherein bis zum 20.09. befristet ist; in dieser Beschäftigung erzielt er ein monatliches Arbeitsentgelt von 850 Euro. Neben seiner Beschäftigung beim Arbeitgeber A war der Verkäufer im laufenden Kalenderjahr wie folgt beschäftigt:

a)	vom 10.01. bis 31.01. (Sechs-Tage-Woche; Personengruppenschlüssel 110)	= 22 Kalendertage/18 Arbeitstage
b)	vom 01.04. bis 30.04. (Sechs-Tage-Woche; Personengruppenschlüssel 110)	= 30 Kalendertage/25 Arbeitstage
c)	vom 01.08. bis 20.09. (Sechs-Tage-Woche)	= 50 Kalendertage/42 Arbeitstage
zusammen		= 102 Kalendertage/85 Arbeitstage

Berechnung der Kalendertage

Zeitraum c):	Kalendermonat August	=	30 Kalendertage
	Teilmonat 01.09. bis 20.09.	=	20 Kalendertage

Die Beschäftigung beim Arbeitgeber A unterliegt der Versicherungspflicht in der Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung, weil es sich nicht um eine geringfügige Beschäftigung handelt. Das Gleiche gilt für die Beschäftigung beim Arbeitgeber B, weil zu ihrem Beginn feststeht, dass sie zusammen mit den - neben der Beschäftigung beim Arbeitgeber A - im laufenden Kalenderjahr bereits verrichteten Beschäftigungen die Zeitdauer von drei Monaten (90 Kalendertagen) oder 70 Arbeitstagen überschreitet. Stehen bereits bei Aufnahme der ersten Beschäftigung (10.01.) die gesamten folgenden Beschäftigungszeiten fest, so unterliegen alle Beschäftigungen der Versicherungspflicht in der Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung.

Arbeitgeber A	Personengruppenschlüssel:	101
	Beitragsgruppenschlüssel:	1-1-1-1
Arbeitgeber B	Personengruppenschlüssel:	101
	Beitragsgruppenschlüssel:	1-1-1-1

Beispiel 41 (zu B 2.3):

Ein Rentner erklärt gegenüber einem Gastronomiebetrieb unbefristet die grundsätzliche Bereitschaft, bei unerwarteten Personalausfällen und unerwartetem Personalbedarf als Aushilfskellner einzuspringen. Eine vertragliche Absprache über die Anzahl der Arbeitseinsätze oder eine Rufbereitschaft wird nicht getroffen. Der Gastronomiebetrieb verfügt über ausreichendes Stammpersonal und ist nicht strukturell auf den Einsatz von Aushilfskräften ausgerichtet.

Die Beschäftigung wird gelegentlich ausgeübt, weil die einzelnen Arbeitseinsätze ohne Bestehen einer Abrufvereinbarung unvorhersehbar zu unterschiedlichen Anlässen ohne erkennbaren Rhythmus erfolgen. Der Rentner ist kurzfristig beschäftigt und somit versicherungsfrei in der Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung sowie nicht versicherungspflichtig in der Pflegeversicherung, solange die Zeitdauer von 70 Arbeitstagen im Laufe eines Kalenderjahres nicht überschritten wird.

Personengruppenschlüssel: 110
Beitragsgruppenschlüssel: 0-0-0-0

Beispiel 42 (zu B 2.3):

Eine Hausfrau arbeitet als Bankkauffrau unbefristet bei einem Geldinstitut jeweils an den letzten fünf Arbeitstagen im Kalendermonat gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 1.200 Euro.

Die Tatsache, dass die Bankkauffrau aufgrund der vorhersehbaren Einsätze über einen Zeitraum von mehreren Jahren eine regelmäßige Beschäftigung ausübt, schließt das Vorliegen einer kurzfristigen Beschäftigung aus. Dabei ist unerheblich, dass die für die Kurzfristigkeit einer Beschäftigung maßgebende Zeitdauer von 70 Arbeitstagen im Laufe eines Jahres nicht überschritten wird. Die Bankkauffrau ist versicherungspflichtig in der Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung, weil das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt die Geringfügigkeitsgrenze übersteigt und auch keine geringfügig entlohnte Beschäftigung vorliegt.

Personengruppenschlüssel: 101
Beitragsgruppenschlüssel: 1-1-1-1

Beispiel 43a (zu B 2.3.2):

Eine Hausfrau nimmt am 02.05. eine Beschäftigung als Aushilfsverkäuferin (Urlaubsvertretung) auf, die von vornherein bis zum 08.07. befristet ist und wöchentlich sechs Arbeitstage umfassen soll. Die Hausfrau war im laufenden Kalenderjahr wie folgt beschäftigt:

a)	vom 02.01. bis 25.01. (Fünf-Tage-Woche; Personengruppenschlüssel 110)	= 24 Kalendertage/17 Arbeitstage
b)	vom 31.03. bis 15.04. (Sechs-Tage-Woche; Personengruppenschlüssel 110)	= 16 Kalendertage/13 Arbeitstage
c)	vom 02.05. bis 08.07. (Sechs-Tage-Woche)	= 68 Kalendertage/58 Arbeitstage
zusammen		= 108 Kalendertage/88 Arbeitstage

Berechnung der Kalendertage			
Zeitraum c):	Teilmonat vom 02.05. bis 31.05.	=	30 Kalendertage
	Kalendermonat Juni	=	30 Kalendertage
	Teilmonat vom 01.07. bis 08.07	=	8 Kalendertage

Die Beschäftigung zu c ist versicherungspflichtig in der Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung, weil zu ihrem Beginn feststeht, dass sie zusammen mit den im laufenden Kalenderjahr bereits verrichteten Beschäftigungen die Zeitdauer von drei Monaten (90 Kalendertagen) oder 70 Arbeitstagen überschreitet. Stehen bereits bei Aufnahme der ersten Beschäftigung (am 02.01.) die gesamten folgenden Beschäftigungszeiten fest, so unterliegen alle Beschäftigungen der Versicherungspflicht in der Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung.

Personengruppenschlüssel: 101
Beitragsgruppenschlüssel: 1-1-1-1

Beispiel 43b (zu B 2.3.4):

Eine Hausfrau nimmt am 02.07. eine Beschäftigung als Erntehelferin in einem landwirtschaftlichen Betrieb auf, die von vornherein bis zum 08.09. befristet ist und wöchentlich sechs Arbeitstage umfassen soll. Die Hausfrau war im laufenden Kalenderjahr wie folgt beschäftigt:

a)	vom 02.01. bis 25.01. (Fünf-Tage-Woche; Personengruppenschlüssel 110)	=	24 Kalendertage/17 Arbeitstage
b)	vom 31.03. bis 15.04. (Sechs-Tage-Woche; Personengruppenschlüssel 110)	=	16 Kalendertage/13 Arbeitstage
c)	vom 02.07. bis 08.09. (Sechs-Tage-Woche)	=	68 Kalendertage/58 Arbeitstage
zusammen		=	108 Kalendertage/88 Arbeitstage

Berechnung der Kalendertage			
Zeitraum c):	Teilmonat vom 02.07. bis 31.07.	=	30 Kalendertage
	Kalendermonat August	=	30 Kalendertage
	Teilmonat vom 01.09. bis 08.09	=	8 Kalendertage

Für die am 02.07. aufgenommene Beschäftigung gelten die besonderen Zeitgrenzen für landwirtschaftliche Betriebe von 15 Wochen (105 Kalendertagen) oder 90 Arbeitstagen. Die Beschäftigung ist kurzfristig und damit versicherungsfrei in der Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung sowie nicht versicherungspflichtig in der Pflegeversicherung,

weil zu ihrem Beginn feststeht, dass die Beschäftigungsdauer im laufenden Kalenderjahr unter Berücksichtigung der Vorbeschäftigung nicht mehr als 90 Arbeitstage beträgt.

Personengruppenschlüssel: 110
Beitragsgruppenschlüssel: 0-0-0-0

Beispiel 44 (zu B 2.3.2, B 3.2, C 2.1 und C 3.2):

Eine familienversicherte Verkäuferin arbeitet befristet

a)	vom 02.05. bis 28.06. (Sechs-Tage-Woche) gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von (Personengruppenschlüssel 110)	57 Kalendertage/49 Arbeitstage 1.200 Euro
b)	vom 03.08. bis 30.09. (Sechs-Tage-Woche) gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von	59 Kalendertage/50 Arbeitstage 600 Euro

Berechnung der Kalendertage

Zeitraum a):	Zeitmonat vom 02.05. bis 01.06. Teilmonat vom 02.06. bis 28.06.	= 30 Kalendertage = 27 Kalendertage
Zeitraum b):	Teilmonat vom 03.08. bis 31.08 Kalendermonat September	= 29 Kalendertage = 30 Kalendertage

Die zweite Beschäftigung ist keine kurzfristige Beschäftigung, weil zu ihrem Beginn feststeht, dass sie zusammen mit der ersten Beschäftigung die Zeitdauer von drei Monaten (90 Kalendertagen) oder 70 Arbeitstagen überschreitet. Es handelt sich aber um eine geringfügig entlohnte Beschäftigung, weil das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt die Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigt. In der zweiten Beschäftigung besteht somit Versicherungsfreiheit in der Kranken- und Arbeitslosenversicherung sowie keine Versicherungspflicht in der Pflegeversicherung. In der Rentenversicherung liegt Versicherungspflicht vor, von der sich die Verkäuferin auf Antrag befreien lassen kann. Der Arbeitgeber hat Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung und gemeinsam mit der Arbeitnehmerin Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung zu zahlen.

Personengruppenschlüssel: 109
Beitragsgruppenschlüssel: 6-1-0-0

Beispiel 45 (zu B 2.3.2):

Eine (bis zum 02.08.) familienversicherte Verkäuferin arbeitet befristet

vom 02.05. bis 28.06. (Sechs-Tage-Woche) beim Arbeitgeber A gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von	57 Kalendertage/49 Arbeitstage 600 Euro
vom 03.08. bis 30.09. (Sechs-Tage-Woche) beim Arbeitgeber B gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von	59 Kalendertage/50 Arbeitstage 1.350 Euro

Berechnung der Kalendertage		
Arbeitgeber A:	Zeitmonat vom 02.05. bis 01.06.	= 30 Kalendertage
	Teilmonat vom 02.06. bis 28.06.	= 27 Kalendertage
Arbeitgeber B:	Teilmonat vom 03.08. bis 31.08.	= 29 Kalendertage
	Kalendermonat September	= 30 Kalendertage

Die Beschäftigung beim Arbeitgeber A ist eine kurzfristige Beschäftigung, weil die Zeitdauer von drei Monaten (90 Kalendertagen) nicht überschritten wird. Die Beschäftigung beim Arbeitgeber B ist keine kurzfristige Beschäftigung, weil zu ihrem Beginn feststeht, dass sie zusammen mit der Beschäftigung beim Arbeitgeber A die Zeitdauer von drei Monaten (90 Kalendertagen) oder 70 Arbeitstagen überschreitet. Sie ist auch keine geringfügig entlohnte Beschäftigung, weil das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt die Geringfügigkeitsgrenze übersteigt, so dass die Beschäftigung beim Arbeitgeber B versicherungspflichtig in der Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung ist.

Arbeitgeber A	Personengruppenschlüssel:	110
	Beitragsgruppenschlüssel:	0-0-0-0
Arbeitgeber B	Personengruppenschlüssel:	101
	Beitragsgruppenschlüssel:	1-1-1-1

Beispiel 46 (zu B 2.3.2):

Eine Hausfrau nimmt am 01.12. eine Beschäftigung als Aushilfsverkäuferin gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 1.200 Euro auf. Die Beschäftigung ist von vornherein bis zum 28.02. des Folgejahres befristet. Die Hausfrau hat im laufenden Kalenderjahr bereits vom 01.06. bis zum 31.08. (mehr als 70 Arbeitstage) eine kurzfristige Beschäftigung ausgeübt.

Die am 01.12. aufgenommene Beschäftigung ist nicht kurzfristig und daher versicherungspflichtig in der Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung, weil zu ihrem Beginn feststeht, dass die Beschäftigungsdauer im laufenden Kalenderjahr unter Berücksichtigung der Vorbeschäftigung mehr als drei Monate oder 70 Arbeitstage beträgt. Die Beschäftigung bleibt auch über den Jahreswechsel hinaus weiterhin versicherungspflichtig, weil bei kalenderjahrüberschreitenden Beschäftigungen eine getrennte versicherungsrechtliche Beurteilung nicht in Betracht kommt.

Personengruppenschlüssel:	101
Beitragsgruppenschlüssel:	1-1-1-1

Beispiel 47 (zu B 2.3.2):

Eine Hausfrau nimmt am 01.12. eine Beschäftigung als Aushilfsverkäuferin gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 1.200 Euro auf. Die Beschäftigung ist von vornherein bis zum 28.02. des Folgejahres befristet. Die Hausfrau hat im laufenden Kalenderjahr bereits vom 01.07. bis zum 31.08. eine Beschäftigung ausgeübt.

Die am 01.12. aufgenommene Beschäftigung ist kurzfristig und damit versicherungsfrei in der Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung sowie nicht versicherungspflichtig in

der Pflegeversicherung, weil zu ihrem Beginn feststeht, dass die Beschäftigungsdauer im laufenden Kalenderjahr unter Berücksichtigung der Vorbeschäftigung nicht mehr als drei Monate beträgt. Die Beschäftigung bleibt auch über den Jahreswechsel hinaus weiterhin versicherungsfrei bzw. nicht versicherungspflichtig, weil sie auf nicht mehr als drei Monate befristet ist.

Personengruppenschlüssel: 110
Beitragsgruppenschlüssel: 0-0-0-0

Beispiel 48 (zu B 2.3.2 und B 2.3.3.3):

Eine Hausfrau nimmt am 13.08. eine Beschäftigung als Aushilfsverkäuferin gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 1.400 Euro auf. Die Beschäftigung ist von vornherein bis zum 20.09. befristet. Im laufenden Kalenderjahr war die Hausfrau wie folgt beschäftigt (das Arbeitsentgelt übersteigt jeweils die Geringfügigkeitsgrenze bei einer Fünf-Tage-Woche):

a) vom 02.03. bis 15.06.
(Personengruppenschlüssel 101) = 105 Kalendertage/ 75 Arbeitstage

b) vom 13.08 bis 20.09. = 38 Kalendertage/ 27 Arbeitstage

zusammen = 143 Kalendertage/102 Arbeitstage

Berechnung der Kalendertage

Zeitraum a):	Teilmonat vom 02.03. bis 31.03.	= 30 Kalendertage
	Kalendermonate April und Mai	= 60 Kalendertage
	Teilmonat vom 01.06. bis 15.06.	= 15 Kalendertage
Zeitraum b):	Zeitmonat vom 13.08. bis 12.09.	= 30 Kalendertage
	Teilmonat vom 13.09. bis 20.09.	= 8 Kalendertage

Eine Zusammenrechnung der beiden Beschäftigungszeiten scheidet aus, da hier nur kurzfristige Beschäftigungen (das heißt, Beschäftigungen mit einer Dauer von nicht mehr als drei Monaten oder 70 Arbeitstagen) zusammengerechnet werden können. Für die Prüfung der Berufsmäßigkeit sind die Beschäftigungen jedoch in jedem Falle zusammenzurechnen, weil das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt jeweils die Geringfügigkeitsgrenze übersteigt. Da die Beschäftigungszeiten im laufenden Kalenderjahr insgesamt 143 Kalendertage, also mehr als drei Monate, und mit 102 Arbeitstagen auch mehr als 70 Arbeitstage betragen, wird die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt; es besteht deshalb Versicherungspflicht in der Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung.

Personengruppenschlüssel: 101
Beitragsgruppenschlüssel: 1-1-1-1

Beispiel 49 (zu B 2.3.2 und B 2.3.3.3):

Eine Verkäuferin hatte ihre langjährige Beschäftigung (das Arbeitsentgelt betrug zuletzt 2.500 Euro) wegen Altersvollrentenbezuges zum 30.06. aufgegeben. Am 01.08. nimmt sie eine Beschäftigung als Aushilfsverkäuferin auf, die von vornherein bis zum 30.09. befristet

ist. Im laufenden Kalenderjahr war die Verkäuferin neben ihrer (Haupt-)Beschäftigung wie folgt beschäftigt (das Arbeitsentgelt übersteigt jeweils die Geringfügigkeitsgrenze bei einer Fünf-Tage-Woche):

a) vom 12.01. bis 10.02.
(Personengruppenschlüssel 110) = 30 Kalendertage

b) vom 02.03. bis 15.06.
(Personengruppenschlüssel 101) = 105 Kalendertage

c) vom 01.08. bis 30.09. = 60 Kalendertage

Berechnung der Kalendertage

Zeitraum a):	Teilmonat vom 12.01. bis 31.01.	= 20 Kalendertage
	Teilmonat vom 01.02. bis 10.02.	= 10 Kalendertage
Zeitraum b):	Teilmonat vom 02.03. bis 31.03.	= 30 Kalendertage
	Kalendermonate April und Mai	= 60 Kalendertage
	Teilmonat 01.06. bis 15.06.	= 15 Kalendertage
Zeitraum c):	Kalendermonate Aug. und Sept.	= 60 Kalendertage

Prüfung nach B 2.3.2:

Für eine Zusammenrechnung der Beschäftigungszeiten scheiden die (Haupt-)Beschäftigung und die Beschäftigung b aus, da hiernach nur geringfügige (das heißt, Beschäftigungen mit einer Dauer von nicht mehr als drei Monaten oder 70 Arbeitstagen) zusammengerechnet werden können. Die jeweils für sich betrachteten kurzfristigen Beschäftigungen a und c sind hingegen zusammenrechnen und übersteigen die zulässige Zeitdauer von drei Monaten (90 Kalendertagen) innerhalb des Kalenderjahres nicht. Die Zeitdauer von 70 Arbeitstagen ist in diesem Fall nicht zusätzlich zu prüfen. Die am 01.08. aufgenommene Beschäftigung ist kurzfristig und damit versicherungsfrei in der Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung sowie nicht versicherungspflichtig in der Pflegeversicherung.

Personengruppenschlüssel: 110
Beitragsgruppenschlüssel: 0-0-0-0

Prüfung nach B 2.3.3.3:

Bei der Prüfung der Berufsmäßigkeit bleiben die bis zum 30.06. ausgeübten Beschäftigungen außer Betracht. Die am 01.08. aufgenommene Beschäftigung wird mithin nicht berufsmäßig ausgeübt.

Die am 01.08. aufgenommene Beschäftigung ist kurzfristig, weil die Grenze von drei Monaten (90 Kalendertagen) nicht überschritten wird und sie auch nicht berufsmäßig ausgeübt wird. Sie ist daher versicherungsfrei in der Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung. Aus der Krankenversicherungsfreiheit folgt, dass in der Pflegeversicherung keine Versicherungspflicht besteht.

Personengruppenschlüssel: 110
Beitragsgruppenschlüssel: 0-0-0-0

Beispiel 50 (zu B 3.1.2):

Eine Raumpflegerin arbeitet gegen ein monatliches Arbeitsentgelt in Höhe der Geringfügigkeitsgrenze. Am 15.05. wird eine Erhöhung des Arbeitsentgelts auf einen Betrag oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze mit Wirkung vom 01.06. vereinbart.

Da das Arbeitsentgelt vom 01.06. an die Geringfügigkeitsgrenze überschreitet, endet die Versicherungsfreiheit in der Kranken- und Arbeitslosenversicherung sowie das Nichtbestehen von Versicherungspflicht in der Pflegeversicherung am 31.05. In der Rentenversicherung besteht bis 31.05. Versicherungspflicht aufgrund einer geringfügig entlohnten Beschäftigung, sofern die Arbeitnehmerin nicht von ihrem Recht auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht Gebrauch gemacht hat. Ab 01.06. besteht Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung aufgrund einer mehr als geringfügigen Beschäftigung.

Ab 01.06.:
Personengruppenschlüssel: 101
Beitragsgruppenschlüssel: 1-1-1-1

Beispiel 51a (zu B 2.2.4, B 3.1.3, C 2.1, C 3.1 und C 5):

Eine familienversicherte Raumpflegerin ist seit Januar geringfügig entlohnt beschäftigt und verdient ein monatliches Arbeitsentgelt in Höhe der Geringfügigkeitsgrenze. Sie hat sich von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen. Ende Juli bittet der Arbeitgeber sie wider Erwarten, vom 01.08. bis zum 30.09. zusätzlich eine Krankheitsvertretung zu übernehmen. Dadurch verdoppelt sich das Arbeitsentgelt in den Monaten August und September.

Aufgrund der Krankheitsvertretung übersteigt das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt im Durchschnitt der Jahresbetrachtung (01.01. bis 31.12. des laufenden Jahres) die für die Annahme einer geringfügig entlohnten Beschäftigung maßgebende Geringfügigkeitsgrenze. Die Raumpflegerin bleibt dennoch auch für die Zeit vom 01.08. bis 30.09. weiterhin geringfügig entlohnt beschäftigt, da es sich innerhalb des maßgebenden Zeitjahres (01.10. des Vorjahres bis 30.09. des laufenden Jahres) nur um ein gelegentliches (maximal zweimaliges) und unvorhersehbares Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze handelt. Das vereinbarte monatliche Arbeitsentgelt hat sich in dem jeweiligen Kalendermonat des Überschreitens maximal auf das Doppelte der Geringfügigkeitsgrenze erhöht. Der Arbeitgeber hat (auch in der Zeit vom 01.08. bis zum 30.09.) weiterhin Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung aufgrund der durchgehend geringfügig entlohnten Beschäftigung zu zahlen. Die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht wirkt fort.

Personengruppenschlüssel: 109
Beitragsgruppenschlüssel: 6-5-0-0

Beispiel 51b (zu B 2.2.4.1, B 3.1.3, B 3.1.4, C 2.1, C 3.1 und C 3.2):

Fortsetzung von Beispiel 51a

Der Arbeitgeber bittet die Raumpflegerin Ende Oktober erneut wider Erwarten, vom 01.11. bis zum 30.11. zusätzlich eine Krankheitsvertretung zu übernehmen. Dadurch verdoppelt

sich das Arbeitsentgelt im Monat November erneut. Ab 01.12. wird wieder das vereinbarte monatliche Arbeitsentgelt in Höhe der Geringfügigkeitsgrenze gezahlt.

Die Raumpflegerin wird vom 01.11. bis 30.11. versicherungspflichtig in der Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung, weil das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt unter Berücksichtigung der Krankheitsvertretung im Durchschnitt der Jahresbetrachtung (01.01. bis 31.12. des laufenden Jahres) die Geringfügigkeitsgrenze übersteigt und innerhalb des maßgebenden Zeitjahres (01.12. des Vorjahres bis 30.11. des laufenden Jahres) bereits in den Monaten August und September ein unvorhersehbares Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze vorgelegen hat. Im Monat November liegt somit kein (zweimaliges) gelegentliches Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze mehr vor. Ab 01.12. handelt es sich wieder um eine geringfügig entlohnte Beschäftigung, weil das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt im Durchschnitt einer von diesem Zeitpunkt an (aufgrund der Weiterzahlung des vertraglich vereinbarten Arbeitsentgelts) neu angestellten Jahresbetrachtung die Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigt. In der Rentenversicherung ergibt sich ab diesem Zeitpunkt allerdings Versicherungspflicht, weil die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht aufgrund der zwischenzeitlich mehr als geringfügig entlohnten Beschäftigung dauerhaft außer Kraft gesetzt worden ist. Die Arbeitnehmerin kann sich aber erneut von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen.

Bis 31.10.:
Personengruppenschlüssel: 109
Beitragsgruppenschlüssel: 6-5-0-0

Vom 01.11. bis 30.11.:
Personengruppenschlüssel: 101
Beitragsgruppenschlüssel: 1-1-1-1

Ab 01.12.:
Personengruppenschlüssel: 109
Beitragsgruppenschlüssel: 6-1-0-0

Beispiel 51c (zu B 3.1.3, C 2.1 und C 3.2):

Ein gesetzlich krankenversicherter Kellner im Eiscafé erzielt in den Monaten April bis September monatlich 700 Euro und in den Monaten Oktober bis März monatlich 500 Euro. Das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt beläuft sich im Durchschnitt der Jahresbetrachtung auf einen Betrag bis zur Geringfügigkeitsgrenze (vgl. Beispiel 7b). Ende Juli bittet der Arbeitgeber den Kellner wider Erwarten, vom 01.08. bis zum 30.09. eine Krankheitsvertretung zu übernehmen. Dadurch erhöht sich sein Arbeitsentgelt in den Monaten August und September jeweils von 700 auf 1.300 Euro. Ab 01.10. wird wieder das vertraglich vereinbarte Arbeitsentgelt gezahlt.

Der Kellner wird vom 01.08. bis 30.09. versicherungspflichtig in der Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung, weil das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt unter Berücksichtigung der Krankheitsvertretung im Durchschnitt einer Jahresbetrachtung die Geringfügigkeitsgrenze übersteigt. Es handelt sich zwar um ein (zweimaliges) gelegentliches unvorhersehbares Überschreiten, jedoch übersteigt das Arbeitsentgelt in den Monaten August und September jeweils das Doppelte der Geringfügigkeitsgrenze. Ab 01.10. liegt wieder eine geringfügig entlohnte Beschäftigung vor, weil das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt im Durchschnitt einer von diesem Zeitpunkt an (aufgrund der

Weiterzahlung des vertraglich vereinbarten Arbeitsentgelts) neu angestellten Jahresbetrachtung die Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigt.

Bis 31.07.:
Personengruppenschlüssel: 109
Beitragsgruppenschlüssel: 6-1-0-0

Vom 01.08. bis 30.09.:
Personengruppenschlüssel: 101
Beitragsgruppenschlüssel: 1-1-1-1

Ab 01.10.:
Personengruppenschlüssel: 109
Beitragsgruppenschlüssel: 6-1-0-0

Beispiel 51d (B 3.1.3, B 3.1.4, C 2.1 und C 3.2):

Fortsetzung von Beispiel 51c

Wegen der guten vertrauensvollen Zusammenarbeit zahlt der Arbeitgeber dem Kellner im November ein Weihnachtsgeld von 500 Euro. Dadurch erhöht sich das Arbeitsentgelt in diesem Monat auf 1.000 Euro.

Der Kellner wird vom 01.11. bis 30.11. versicherungspflichtig in der Kranken -, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung, weil das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt unter Berücksichtigung der Einmalzahlung im Durchschnitt einer Jahresbetrachtung die Geringfügigkeitsgrenze übersteigt und innerhalb des maßgebenden Zeitjahres (01.12. des Vorjahres bis 30.11. des laufenden Jahres) bereits in den Monaten August und September ein unvorhersehbares Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze vorgelegen hat. Die Höhe des Arbeitsentgelts in den zu berücksichtigenden Monaten des unvorhersehbaren Überschreitens ist irrelevant. Im Monat November liegt somit kein (zweimaliges) gelegentliches Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze mehr vor. Ab 01.12. handelt es sich wieder um eine geringfügig entlohnte Beschäftigung, weil das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt im Durchschnitt einer von diesem Zeitpunkt an (aufgrund der Weiterzahlung des vertraglich vereinbarten Arbeitsentgelts) neu angestellten Jahresbetrachtung die Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigt.

Bis 31.10.:
Personengruppenschlüssel: 109
Beitragsgruppenschlüssel: 6-1-0-0

Vom 01.11. bis 30.11.:
Personengruppenschlüssel: 101
Beitragsgruppenschlüssel: 1-1-1-1

Ab 01.12.:
Personengruppenschlüssel: 109
Beitragsgruppenschlüssel: 6-1-0-0

Beispiel 51e (zu B 2.2.4, B 3.1.3, B 3.1.4, C 2.1, C 3.1 und C 5):

Ein gesetzlich krankenversicherter Schüler arbeitet seit dem 01.01. gegen ein Arbeitsentgelt von 560 Euro in der Werkstatt eines Computer-Geschäfts. Er hat sich von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen. Es kommt immer mal wieder vor, dass unvorhersehbare Mehrarbeit in einzelnen Kalendermonaten wie folgt zu einem höheren Arbeitsentgelt oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze führt:

Februar:	630 Euro
Mai:	660 Euro
Juli:	590 Euro
Oktober:	1.100 Euro

Aufgrund der unvorhersehbaren Mehrarbeit übersteigt das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt im Durchschnitt der Jahresbetrachtung (01.01. bis 31.12. des laufenden Jahres) erstmalig aufgrund der unvorhersehbaren Zahlung im Oktober die für die Annahme einer geringfügig entlohnten Beschäftigung maßgebende Geringfügigkeitsgrenze. Die unvorhersehbaren höheren Entgeltzahlungen oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze in den Monaten Februar, Mai und Juli bleiben unberücksichtigt, weil damit die zulässige Jahresentgeltgrenze in dem vom Arbeitgeber für die Ermittlung des regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelts gewählten Jahreszeitraum (01.01. bis 31.12. des laufenden Jahres) nicht überschritten wird (9 x 560 Euro + 630 Euro + 660 Euro + 590 Euro = 6.920 Euro). Der Student bleibt somit auch für die Zeit vom 01.10. bis 31.10. weiterhin geringfügig entlohnt beschäftigt, da es sich innerhalb des maßgebenden Zeitjahres (01.11. des Vorjahres bis 31.10. des laufenden Jahres) nur um ein gelegentliches (maximal zweimaliges) und unvorhersehbares Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze handelt. Das vereinbarte monatliche Arbeitsentgelt von 560 Euro hat sich im Oktober maximal auf das Doppelte der Geringfügigkeitsgrenze erhöht. Der Arbeitgeber hat (auch in der Zeit vom 01.10. bis zum 31.10.) weiterhin Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung aufgrund der durchgehend geringfügig entlohnten Beschäftigung zu zahlen. Die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht wirkt fort.

Personengruppenschlüssel:	109
Beitragsgruppenschlüssel:	6-5-0-0

Beispiel 52 (zu B 3.1.2, C 2.1):

Eine familienversicherte Raumpflegerin arbeitet gegen ein monatliches Arbeitsentgelt bis zur Geringfügigkeitsgrenze. Durch Tarifvertrag vom 15.08. wird das Arbeitsentgelt rückwirkend vom 01.07. an einen Betrag oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze erhöht.

Infolge der rückwirkenden Erhöhung des Arbeitsentgelts wird die Geringfügigkeitsgrenze zwar vom 01.07. an überschritten; Versicherungspflicht in der Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung tritt jedoch erst mit dem 15.08. ein, weil an diesem Tage der Anspruch auf das erhöhte Arbeitsentgelt entstanden ist. Für die Zeit bis zum 14.08. verbleibt es bei der geringfügig entlohnten Beschäftigung, für die allerdings die Beiträge zur Kranken- und Rentenversicherung von dem Arbeitsentgelterhöhungsbetrag nachzuzahlen sind.

Bis 14.08.:

Personengruppenschlüssel:	109
Beitragsgruppenschlüssel:	6-1-0-0

Ab 15.08.:
Personengruppenschlüssel: 101
Beitragsgruppenschlüssel: 1-1-1-1

Beispiel 53 (zu B 6.3):

Eine Raumpflegerin arbeitet beim Arbeitgeber A gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 600 Euro und wird als geringfügig entlohnte Beschäftigte bei der Minijob-Zentrale gemeldet.

Am 01.08. nimmt sie zusätzlich eine Beschäftigung als Raumpflegerin gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 500 Euro beim Arbeitgeber B auf. Die Raumpflegerin hat die Frage des Arbeitgebers B nach dem Vorliegen einer weiteren Beschäftigung verneint. Arbeitgeber B meldet die Arbeitnehmerin somit ebenfalls im Rahmen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung bei der Minijob-Zentrale an.

Die Minijob-Zentrale stellt im Oktober desselben Jahres fest, dass die Raumpflegerin in beiden Beschäftigungen wegen Überschreitung der Geringfügigkeitsgrenze nicht geringfügig beschäftigt ist. Die Minijob-Zentrale informiert die Arbeitgeber A und B mit Schreiben vom 15.10. darüber, dass die Arbeitnehmerin zum 17.10. als geringfügig Beschäftigte bei der Minijob-Zentrale ab- und ab 18.10. als versicherungspflichtig (mehr als geringfügig) Beschäftigte bei der zuständigen Krankenkasse anzumelden ist.

Beispiel 54 (zu B 2.2.4.1, B 2.2.4.7, C 2.1, C 3.1 und C 3.2):

Ein privat krankenversicherter Beamter nimmt

a) am 01.10. eine geringfügig entlohnte Beschäftigung auf. Bei demselben Arbeitgeber war er zuletzt bis zum 31.07.

b) am 15.09. eine geringfügig entlohnte Beschäftigung auf. Bei demselben Arbeitgeber war er zuletzt bis zum 16.07.

geringfügig entlohnt beschäftigt und von der Rentenversicherungspflicht nach § 6 Abs. 1b SGB VI befreit.

Zu a):
In der Rentenversicherung liegt Versicherungspflicht vor, von der sich der Arbeitnehmer auf Antrag befreien lassen kann. Die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht aufgrund der bis zum 31.07. bei demselben Arbeitgeber bestandenen geringfügig entlohnten Beschäftigung wirkt nicht fort, weil wegen der Dauer der Unterbrechung zwischen beiden Beschäftigungen von mindestens zwei Monaten (01.08. bis 30.09.) eine neue Beschäftigung angenommen wird. Der Arbeitgeber hat gemeinsam mit dem Arbeitnehmer Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung zu zahlen.

Personengruppenschlüssel: 109
Beitragsgruppenschlüssel: 0-1-0-0

Zu b):
In der Rentenversicherung liegt keine Versicherungspflicht vor, weil die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht aufgrund der bis zum 16.07. bei demselben Arbeitgeber ausgeübten geringfügig entlohnten Beschäftigung weiterhin wirkt. Da die Beschäftigung bei

demselben Arbeitgeber nicht mindestens für zwei Monate (17.07. – 16.09.) unterbrochen wurde, wird unterstellt, dass es sich immer noch um dieselbe geringfügig entlohnte Beschäftigung handelt, für die seinerzeit die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht erfolgt ist. Der Arbeitgeber hat den Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung zu zahlen.

Personengruppenschlüssel:	109
Beitragsgruppenschlüssel:	0-5-0-0

Anlage 1 Übersicht über die Entwicklung der Geringfügigkeitsgrenze für geringfügig entlohnte Beschäftigungen und die darauf entfallenden Abgaben (Stand: 5. Januar 2026)

<table>
<tr><th rowspan="2">Zeitraum</th><th rowspan="2">Geringfügig-keitsgrenze</th><th colspan="2">Pauschal-beiträge AG</th><th rowspan="2">Beitrags-anteil AN bei RV-Pflicht*</th><th colspan="3">Umlagen</th><th rowspan="2">Einheit-liche Pausch-steuer</th></tr>
<tr><th>KV</th><th>RV</th><th>U1</th><th>U2</th><th>INSGU</th></tr>
<tr><td>– 31.03.03</td><td>325 €</td><td>10%</td><td>12%</td><td rowspan="3">7,5%</td><td colspan="2">individuell</td><td rowspan="5">Einzug durch die UV-Träger</td><td>-</td></tr>
<tr><td>01.04.03 – 31.12.04</td><td rowspan="10">400 €</td><td rowspan="3">11%</td><td rowspan="3">12%</td><td>1,2%</td><td>0,1%</td><td rowspan="15">2%</td></tr>
<tr><td>01.01.05 – 30.06.06</td><td rowspan="4">0,1%</td><td rowspan="4">0%</td></tr>
<tr><td>01.07.06 – 31.12.06</td><td rowspan="20">13%</td><td rowspan="20">15%</td><td>4,5%</td></tr>
<tr><td>01.01.07 – 31.12.08</td><td rowspan="5">4,9%</td></tr>
<tr><td>01.01.09 – 31.12.09</td><td rowspan="4">0,6%</td><td rowspan="3">0,07%</td><td>0,1%</td></tr>
<tr><td>01.01.10 – 31.12.10</td><td>0,41%</td></tr>
<tr><td>01.01.11 – 31.12.11</td><td rowspan="3">0,14%</td><td>0%</td></tr>
<tr><td>01.01.12 – 31.12.12</td><td>4,6%</td><td rowspan="3">0,7%</td><td>0,04%</td></tr>
<tr><td>01.01.13 – 31.12.14</td><td rowspan="11">450 €</td><td>3,9%</td><td rowspan="2">0,15%</td></tr>
<tr><td>01.01.15 – 31.08.15</td><td rowspan="4">3,7%</td><td>0,24</td></tr>
<tr><td>01.09.15 – 31.12.15</td><td rowspan="2">1,0%</td><td rowspan="3">0,3%</td></tr>
<tr><td>01.01.16 – 31.12.16</td><td>0,12%</td></tr>
<tr><td>01.01.17 – 31.12.17</td><td rowspan="4">0,9%</td><td>0,09%</td></tr>
<tr><td>01.01.18 – 31.12.18</td><td rowspan="5">3,6%</td><td rowspan="3">0,24%</td><td rowspan="4">0,06%</td></tr>
<tr><td>01.01.19 – 31.05.19</td></tr>
<tr><td>01.06.19 – 30.09.20</td><td>0,19</td></tr>
<tr><td>01.10.20 – 31.12.20</td><td rowspan="2">1,0</td><td rowspan="2">0,39</td></tr>
<tr><td>01.01.21 – 31.12.21</td><td>0,12</td></tr>
</table>

<table>
<tr><th rowspan="2">Zeitraum</th><th rowspan="2">Geringfügig-keitsgrenze
-mtl.
-12fach
-14fach</th><th colspan="2">Pauschal-beiträge AG</th><th rowspan="2">Beitrags-anteil AN bei RV-Pflicht*</th><th colspan="3">Umlagen</th><th rowspan="2">Einheit-liche Pausch-steuer</th></tr>
<tr><th>KV</th><th>RV</th><th>U1</th><th>U2</th><th>INSGU</th></tr>
<tr><td>01.01.22 – 30.09.22</td><td>450 €</td><td rowspan="6">13%</td><td rowspan="6">15%</td><td rowspan="6">3,6%</td><td rowspan="2">0,9</td><td rowspan="2">0,29</td><td rowspan="2">0,09</td><td rowspan="6">2%</td></tr>
<tr><td>01.10.22 – 31.12.22</td><td rowspan="2">520 €
6.240 €
7.280 €</td></tr>
<tr><td>01.01.23 – 31.12.23</td><td rowspan="3">1,1</td><td rowspan="4">0,24</td><td rowspan="4">0,06</td></tr>
<tr><td>01.01.24 – 31.12.24</td><td>538 €
6.456 €
7.532 €</td></tr>
<tr><td>01.01.25 – 31.12.25</td><td>556 €
6.672 €
7.784 €</td></tr>
<tr><td>01.01.26 -</td><td>603 €
7.236 €
8.442 €</td><td>0,8</td></tr>
</table>

* Rentenversicherungspflicht aufgrund des Verzichts auf die Versicherungsfreiheit für Beschäftigungen, die vor dem 1. Januar 2013 begonnen haben bzw. kraft Gesetzes für Beschäftigungen, die nach dem 31. Dezember 2012 aufgenommen wurden.

Anlage 2 Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht bei einer geringfügig entlohnten Beschäftigung nach § 6 Abs. 1b SGB VI

Arbeitnehmer

Name: _____

Vorname: _____

Rentenversicherungsnummer: | | | | | | | | | | | | |

Hiermit beantrage ich die Befreiung von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung im Rahmen meiner geringfügig entlohnten Beschäftigung und verzichte damit auf den Erwerb von Pflichtbeitragszeiten. Ich habe die Hinweise auf dem Merkblatt „Aufklärung über die möglichen Folgen einer Befreiung von der Rentenversicherungspflicht“ zur Kenntnis genommen.

Mir ist bekannt, dass der Befreiungsantrag für alle von mir zeitgleich ausgeübten geringfügig entlohnten Beschäftigungen gilt und für die Dauer der Beschäftigungen bindend ist; eine Rücknahme ist nicht möglich. Ich verpflichte mich, alle weiteren Arbeitgeber, bei denen ich eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ausübe, über diesen Befreiungsantrag zu informieren.

_____ _____

(Ort, Datum) (Unterschrift des Arbeitnehmers bzw. bei Minderjährigen Unterschrift des gesetzlichen Vertreters)

Arbeitgeber

Name: _____

Betriebsnummer: | | | | | | | | |

Der Befreiungsantrag ist am | | | | | | | | | bei mir eingegangen.
T T M M J J J J

Die Befreiung wirkt ab | | | | | | | | | .
T T M M J J J J

_____ _____

(Ort, Datum) (Unterschrift des Arbeitgebers)

Hinweis für den Arbeitgeber:
Der Befreiungsantrag ist nach § 8 Abs. 2 Nr. 4a Beitragsverfahrensverordnung (BVV) zu den Entgeltunterlagen zu nehmen und nicht an die Minijob-Zentrale zu senden.

Merkblatt zur Aufklärung über die möglichen Folgen einer Befreiung von der Rentenversicherungspflicht

Allgemeines

Seit dem 1. Januar 2013 unterliegen Arbeitnehmer, die eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ausüben, grundsätzlich der Versicherungs- und vollen Beitragspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung. Der vom Arbeitnehmer zu tragende Anteil am Rentenversicherungsbeitrag beläuft sich auf 3,6 Prozent (bzw. 13,6 Prozent bei geringfügig entlohnten Beschäftigungen in Privathaushalten) des Arbeitsentgelts. Er ergibt sich aus der Differenz zwischen dem Pauschalbeitrag des Arbeitgebers (15 Prozent bei geringfügig entlohnten Beschäftigungen im gewerblichen Bereich/ bzw. 5 Prozent bei solchen in Privathaushalten) und dem vollen Beitrag zur Rentenversicherung in Höhe von 18,6 Prozent. Zu beachten ist, dass der volle Rentenversicherungsbeitrag mindestens von einem Arbeitsentgelt in Höhe von 175 Euro zu zahlen ist.

Vorteile der vollen Beitragszahlung zur Rentenversicherung

Die Vorteile der Versicherungspflicht für den Arbeitnehmer ergeben sich aus dem Erwerb von Pflichtbeitragszeiten in der Rentenversicherung. Das bedeutet, dass die Beschäftigungszeit in vollem Umfang für die Erfüllung der verschiedenen Wartezeiten (Mindestversicherungszeiten) berücksichtigt wird. Pflichtbeitragszeiten sind beispielsweise Voraussetzung für

- einen früheren Rentenbeginn,
- Ansprüche auf Leistungen zur Rehabilitation (sowohl im medizinischen Bereich als auch im Arbeitsleben),
- den Anspruch auf Übergangsgeld bei Rehabilitationsmaßnahmen der gesetzlichen Rentenversicherung,
- die Begründung oder Aufrechterhaltung des Anspruchs auf eine Rente wegen Erwerbsminderung,
- den Anspruch auf Entgeltumwandlung für eine betriebliche Altersversorgung und
- die Erfüllung der Zugangsvoraussetzungen für eine private Altersvorsorge mit staatlicher Förderung (zum Beispiel die sogenannte Riester-Rente) für den Arbeitnehmer und gegebenenfalls sogar den Ehepartner.

Darüber hinaus wird das Arbeitsentgelt nicht nur anteilig, sondern in voller Höhe bei der Berechnung der Rente berücksichtigt.

Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht

Ist die Versicherungspflicht nicht gewollt, kann sich der Arbeitnehmer von ihr befreien lassen. Hierzu muss er seinem Arbeitgeber - möglichst mit dem beiliegenden Formular - schriftlich mitteilen, dass er die Befreiung von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung wünscht. Übt der Arbeitnehmer mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen aus, kann der Antrag auf Befreiung nur einheitlich für alle zeitgleich ausgeübten geringfügigen Beschäftigungen gestellt werden. Über den Befreiungsantrag hat der Arbeitnehmer alle weiteren - auch zukünftige - Arbeitgeber zu informieren, bei denen er zeitgleich eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ausübt. Die Befreiung von der Versicherungspflicht ist für die Dauer dieser Beschäftigung(en) bindend; sie kann nicht widerrufen werden.

Die Befreiung wirkt grundsätzlich ab Beginn des Kalendermonats des Eingangs des Antrags beim Arbeitgeber, frühestens ab Beschäftigungsbeginn. Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber der Minijob-Zentrale die Befreiung bis zur nächsten Entgeltabrechnung, spätestens innerhalb von 6 Wochen nach Eingang des Befreiungsantrages bei ihm meldet. Anderenfalls beginnt die Befreiung erst nach Ablauf des Kalendermonats, der dem Kalendermonat des Eingangs der Meldung bei der Minijob-Zentrale folgt.

Konsequenzen aus der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht

Geringfügig entlohnt Beschäftigte, die die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht beantragen, verzichten freiwillig auf die oben genannten Vorteile. Durch die Befreiung zahlt lediglich der Arbeitgeber den Pauschalbeitrag in Höhe von 15 Prozent (bzw. 5 Prozent bei Beschäftigungen in Privathaushalten) des Arbeitsentgelts. Die Zahlung eines Eigenanteils durch den Arbeitnehmer entfällt hierbei. Dies hat zur Folge, dass der Arbeitnehmer nur anteilig Monate für die Erfüllung der verschiedenen Wartezeiten erwirbt und auch das erzielte Arbeitsentgelt bei der Berechnung der Rente nur anteilig berücksichtigt wird.

Hinweis: Bevor sich ein Arbeitnehmer für die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht entscheidet, wird eine individuelle Beratung bezüglich der rentenrechtlichen Auswirkungen der Befreiung bei einer Auskunfts- und Beratungsstelle der Deutschen Rentenversicherung empfohlen. Das Servicetelefon der Deutschen Rentenversicherung ist kostenlos unter der 0800 10004800 zu erreichen.

Anlage 3 Antrag auf Aufhebung der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht bei einer geringfügig entlohnten Beschäftigung nach § 6 Abs. 6 SGB VI

Arbeitnehmer

Name: _____

Vorname: _____

Rentenversicherungsnummer: | | | | | | | | | | | | |

Hiermit beantrage ich die Aufhebung der Befreiung von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung im Rahmen meiner geringfügig entlohnten Beschäftigung. Ich habe die Hinweise auf dem „Merkblatt über die Aufhebung der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht“ zur Kenntnis genommen.

Mir ist bekannt, dass die Aufhebung der Befreiung für alle von mir zeitgleich ausgeübten geringfügig entlohnten Beschäftigungen gilt und für die Dauer der Beschäftigungen bindend ist. Eine erneute Befreiung von der Rentenversicherungspflicht nach § 6 Abs. 1b SGB VI ist ausgeschlossen. Ich verpflichte mich, alle weiteren Arbeitgeber, bei denen ich eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ausübe, über die Aufhebung der Befreiung zu informieren.

_____ _____

(Ort, Datum) (Unterschrift des Arbeitnehmers bzw. bei Minderjährigen Unterschrift des gesetzlichen Vertreters)

Arbeitgeber

Name: _____

Betriebsnummer: | | | | | | | | |

Der Aufhebungsantrag ist am | | | | | | | | | bei mir eingegangen.
T T M M J J J J

Die Aufhebung wirkt ab | 0 | 1 | | | | | | | .
T T M M J J J J

_____ _____

(Ort, Datum) (Unterschrift des Arbeitgebers)

Hinweis für Arbeitgeber:
Der Aufhebungsantrag ist nach § 8 Abs. 2 Nr. 4b Beitragsverfahrensverordnung (BVV) zu den Entgeltunterlagen zu nehmen und nicht an die Minijob-Zentrale zu senden.

Merkblatt zur Aufhebung der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht

Allgemeines

Arbeitnehmer einer geringfügig entlohnten Beschäftigung, die sich von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung nach § 6 Abs. 1b Sozialgesetzbuch - Sechstes Buch - (SGB VI) haben befreien lassen, können ab 1. Juli 2026 diese Befreiung einmalig für die Zukunft zurücknehmen. Sie erklären sich damit bereit, gemeinsam mit ihrem Arbeitgeber wieder Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung zu zahlen. Der vom Arbeitnehmer zu tragende Anteil am Rentenversicherungsbeitrag beläuft sich auf 3,6 Prozent (bzw. 13,6 Prozent bei geringfügig entlohnten Beschäftigungen in Privathaushalten) des Arbeitsentgelts. Er ergibt sich aus der Differenz zwischen dem Pauschalbeitrag des Arbeitgebers (15 Prozent bei geringfügig entlohnten Beschäftigungen im gewerblichen Bereich bzw. 5 Prozent bei solchen in Privathaushalten) und dem vollen Beitrag zur Rentenversicherung in Höhe von 18,6 Prozent. Zu beachten ist, dass der volle Rentenversicherungsbeitrag mindestens von einem Arbeitsentgelt in Höhe von 175 Euro zu zahlen ist.

Vorteile der vollen Beitragszahlung zur Rentenversicherung

Die Vorteile der Versicherungspflicht für den/die Arbeitnehmer/-in ergeben sich aus dem Erwerb von Pflichtbeitragszeiten in der Rentenversicherung. Das bedeutet, dass die Beschäftigungszeit in vollem Umfang für die Erfüllung der verschiedenen Wartezeiten (Mindestversicherungszeiten) berücksichtigt wird. Pflichtbeitragszeiten sind beispielsweise Voraussetzung für

- einen früheren Rentenbeginn,
- Ansprüche auf Leistungen zur Rehabilitation (sowohl im medizinischen Bereich als auch im Arbeitsleben),
- den Anspruch auf Übergangsgeld bei Rehabilitationsmaßnahmen der gesetzlichen Rentenversicherung,
- die Begründung oder Aufrechterhaltung des Anspruchs auf eine Rente wegen Erwerbsminderung,
- den Anspruch auf Entgeltumwandlung für eine betriebliche Altersversorgung und
- die Erfüllung der Zugangsvoraussetzungen für eine private Altersvorsorge mit staatlicher Förderung (zum Beispiel die sogenannte Riester-Rente) für den Arbeitnehmer und gegebenenfalls sogar den Ehepartner.

Darüber hinaus wird das Arbeitsentgelt nicht nur anteilig, sondern in voller Höhe bei der Berechnung der Rente berücksichtigt.

Antrag auf Aufhebung der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht

Die Aufhebung der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht muss der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber - möglichst mit dem vorliegenden Formular - beantragen. Der Antrag kann schriftlich oder elektronisch bei dem Arbeitgeber gestellt werden. Übt der Arbeitnehmer mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen aus, kann der Antrag auf Aufhebung der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht nur einheitlich für alle zeitgleich ausgeübten geringfügigen Beschäftigungen gestellt werden. Über den Aufhebungsantrag hat der Arbeitnehmer alle weiteren - auch zukünftige - Arbeitgeber zu informieren, bei denen er zeitgleich eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ausübt. Die Aufhebung von der Rentenversicherungspflicht ist für die Dauer dieser Beschäftigung(en) bindend; sie kann nicht widerrufen werden. Eine erneute Rückkehr zur Befreiung von der Rentenversicherungspflicht ist damit ausgeschlossen.

Die Aufhebung der Befreiung wirkt ab Beginn des Kalendermonats, der auf den Monat des Eingangs des Antrags beim Arbeitgeber folgt, sofern die Minijob-Zentrale diesem Antrag nicht widerspricht.