



Teilzeitjobs und Aushilfen

Online-Seminar – 17.04.2018



Herzlich willkommen!

Ihr Referent
Stefan Jung

Online Beitragsseminare: Übersicht 2018

Aufbauseminar (Di., 17.04.2018, 15.00 Uhr)



Aufbauseminare

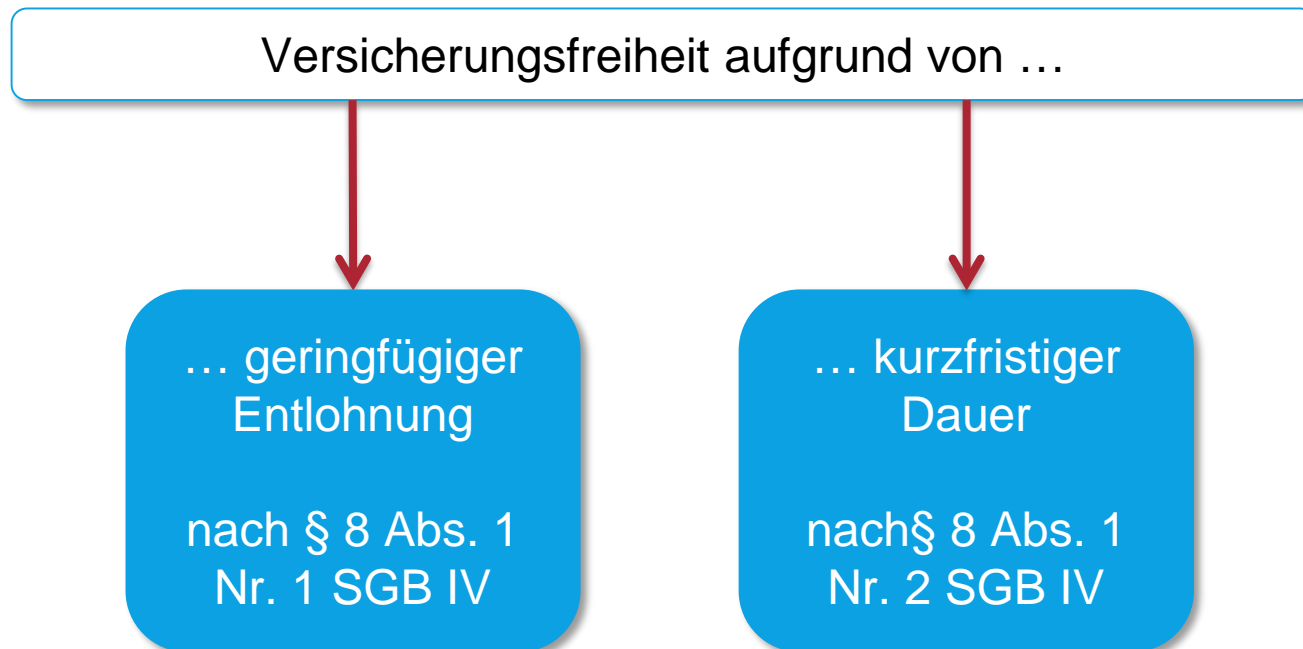
- **Teilzeitjobs und Aushilfen (Di., 17.04.2018, 15.00 Uhr)**
- Werkstudenten und Praktikanten (Do., 26.04.2018, 15.00 Uhr)
- Aktuelles aus der Betriebsprüfung (Di., 03.05.2018, 15.00 Uhr)
- Meldungen/elektronischer Datenaustausch (Do., 17.05.2018, 15.00 Uhr)
- Flexi-Rente: Beschäftigung älterer AN (Do., 07.06.2018, 15.00 Uhr)
- Betriebsrentenstärkungsgesetz (Di., 28.08.2018, 15.00 Uhr)
- Beitragsberechnung von A-Z (Di., 11.09.2018, 15.00 Uhr)
- Umlage von A-Z (Di., 25.09.2018, 15.00 Uhr)
- Baulohn in der Sozialversicherung (Di., 06.11.2018, 15.00 Uhr)

Anmeldung: www.ikk-classic.de/webinare

- Geringfügige Beschäftigungen
- Geringfügig entlohnte Teilzeitjobs
- Kurzfristige Aushilfen
- Zuständige Einzugsstelle

Geringfügige Beschäftigungen

Geringfügige Beschäftigungen



- Ausgenommener Personenkreis u. a.
 - Betriebliche Berufsausbildung (z. B. Auszubildende, Teilnehmer an dualen Studiengängen)
 - Jugendfreiwilligendienste/Bundesfreiwilligendienst
 - Behinderte Menschen in geschützten Einrichtungen
 - Stufenweise Wiedereingliederung + Kurzarbeit

Geringfügig entlohnte Teilzeitjobs

Geringfügig entlohnte Teilzeitjobs

■ Geringfügig entlohnte Beschäftigung (Minijob)

- Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherungsfreiheit, aber Rentenversicherungspflicht (mit Befreiungsoption)

Geringfügige Entlohnung liegt vor, wenn das **regelmäßige** monatliche Arbeitsentgelt nicht mehr als 450 EUR beträgt.

Beispiel

Regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt:

a) 400,00 EUR b) 450,00 EUR c) 450,01 EUR

■ Beurteilung:

- a) und b) geringfügig entlohnte Beschäftigung
- c) keine geringfügig entlohnte Beschäftigung

Geringfügig entlohnte Teilzeitjobs

■ Regelmäßigkeit

- Rechtsanspruch auf Arbeitsentgelt ist maßgeblich (Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung, individueller Arbeitsvertrag)
- Entstehungsprinzip (aber: Zuflussprinzip bei Einmalzahlungen)
- Hochrechnung auf die Anzahl der Monate der Beschäftigung (max. Jahreszeitraum/12 Monate)
- Bei vereinbartem Stundenlohn ist vorher auf den Monat hochzurechnen
- Prüfanlässe: Beschäftigungsbeginn, dauerhafte Änderungen in den Verhältnissen, aus abrechnungstechnischen Gründen auch zu Beginn eines jeden Kalenderjahres

Geringfügig entlohnte Teilzeitjobs

■ Hochrechnung

Beispiel

Es ist ein Stundenlohn von 8,84 EUR bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 11 Stunden vereinbart.

■ Berechnung:

$$\frac{8,84 \text{ EUR} \times 11 \text{ Stunden} \times 13 \text{ Wochen}}{3 \text{ Monate}} = 421,37 \text{ EUR}$$

Wichtig: Unter Berücksichtigung des gesetzlichen Mindestlohns von 8,84 EUR brutto je Zeitstunde (2017/2018) ist die Geringfügigkeitsgrenze bereits bei einer Arbeitszeit von 51 Stunden im Monat überschritten (= 450,84 EUR).

Geringfügig entlohnte Teilzeitjobs

■ Schwankendes Arbeitsentgelt

- Regelmäßiges Arbeitsentgelt ist durch Schätzung bzw. Durchschnittsberechnung zu ermitteln

Beispiel

Ein Kellner im Eiscafé erzielt in den Monaten April bis September monatlich 550 EUR und in den Monaten Oktober bis März monatlich 350 EUR.

■ Beurteilung:

April bis September (6 Monate × 550 EUR =) 3.300 EUR

Oktober bis März (6 Monate × 350 EUR =) 2.100 EUR

5.400 EUR : 12 Monate = 450 EUR

Versicherungsfreiheit in der KV, PV und ALV, RV-Pflicht (mit Befreiungsoption)

1. Kurzumfrage

Geringfügig entlohnte Teilzeitjobs

■ Kein voller Kalendermonat

- Beginnt/endet eine Beschäftigung im Laufe eines Monats, gilt dennoch die 450-EUR-Grenze
- Andere Teilzeiträume: 450 EUR mit den tatsächlichen Kalendertagen multiplizieren und durch 30 Tage teilen

■ Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt

- Auch Einmalzahlungen gehören zum regelmäßigen Arbeitsentgelt
- Sofern mit hinreichender Sicherheit mindestens einmal jährlich zu erwarten
- Zuflussprinzip, d. h. darauf kann im Voraus schriftlich verzichtet werden

Beispiel

Monatliches Entgelt	440 EUR
Weihnachtsgeld (regelmäßig)	240 EUR

■ Beurteilung:

440 EUR × 12 Monate = 5.280 EUR

+ Einmalzahlung = 240 EUR

5.520 EUR : 12 Monate = 460 EUR

Versicherungspflicht in der KV, PV, RV und ALV

Geringfügig entlohnte Teilzeitjobs

Grundsatz: Arbeitsentgelt sind alle steuerpflichtigen Bezüge

- Kein Arbeitsentgelt sind daher u. a.
 - Zuschüsse für Kindergartenplatz
 - Berufsbekleidung + Werkzeuggeld
 - Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeitszuschläge (Grundlohn SV-rechtlich max. 25 EUR)
 - Betriebliche Altersversorgung (in Höhe der Freibeträge)
 - Pauschal versteuerte Einnahmen (i. S. § 40 Abs. 2 EStG), wie z. B. Mahlzeiten oder Erholungsbeihilfen

Geringfügig entlohnte Teilzeitjobs

Beispiel

Monatliches Entgelt	450 EUR
+ Zuschuss Kindergartenplatz	100 EUR
+ Pauschal versteuerter Fahrkostenersatz	50 EUR

- Gleichwohl insgesamt 600 EUR ausgezahlt werden, sind für die versicherungsrechtliche Beurteilung nur 450 EUR zu berücksichtigen. Es handelt sich um eine geringfügig entlohnte Beschäftigung.

Wichtig: *SFN-Zuschläge sind auch im Falle von Urlaub und bei Krankheit zu zahlen, da die Arbeit dann aber nicht „tatsächlich geleistet“ wurde unterliegen die Zuschläge der Beitragspflicht. In der Folge kann es zur Überschreitung der 450-EUR-Grenze und damit zum Eintritt von SV-Pflicht kommen.*

Geringfügig entlohnte Teilzeitjobs

■ Steuerfreie Aufwandsentschädigungen

- Übungsleiterpauschale (2.400 EUR im Jahr) und/oder Ehrenamtspauschale (720 EUR im Jahr)

Wichtig: Wird die Übungsleiterpauschale angesetzt, bleibt für die Ehrenamtspauschale kein Raum. Das gilt nicht, wenn unterschiedliche Tätigkeiten ausgeübt werden.

Beispiel

Ein Hausmann arbeitet ehrenamtlich in einem Sportverein als Trainer (500 EUR/Monat) und als Kassenwart (100 EUR/Monat).

■ Beurteilung:

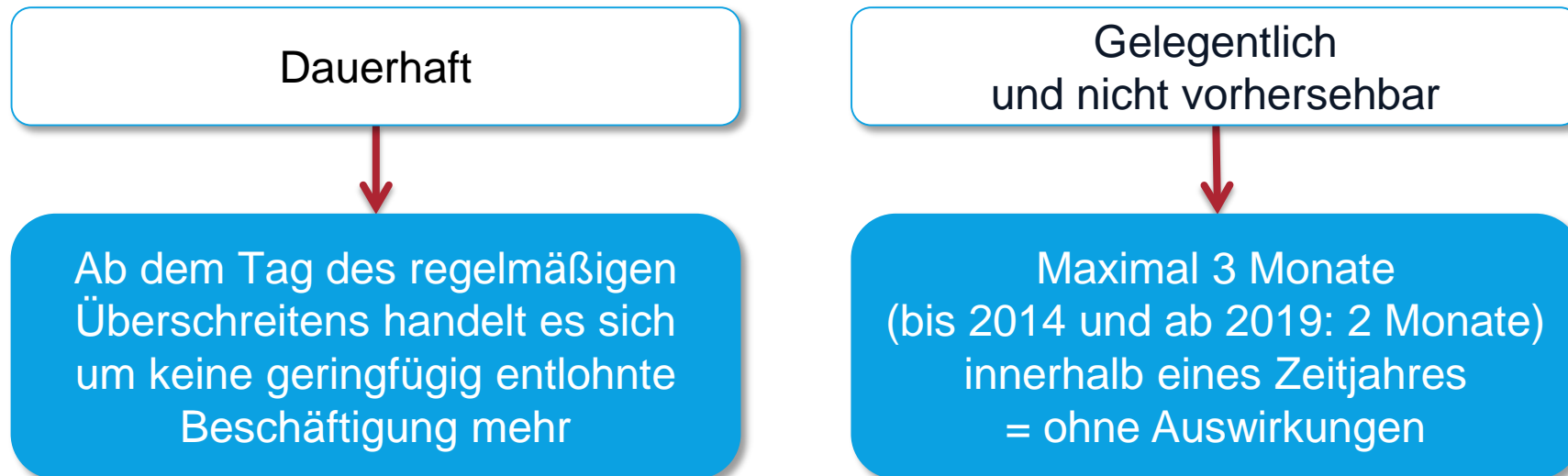
Trainer (500 - 200 =) 300 EUR

Kassenwart (100 - 60 =) 40 EUR

Das regelmäßige Arbeitsentgelt beträgt insgesamt 340 EUR.

Geringfügig entlohnte Teilzeitjobs

■ Überschreiten der 450-EUR-Grenze



Beispiel

Monatliches Entgelt	442 EUR
Krankheitsvertretung vom 1.5. bis 31.7.2018	884 EUR

- Es handelt sich durchgehend um eine geringfügig entlohnte Beschäftigung.

Geringfügig entlohnte Teilzeitjobs

■ Mehrere Beschäftigungen

Mit Hauptbeschäftigung

- Zuerst aufgenommene geringfügig entlohnte Beschäftigung ist SV-frei, aber RV-pflichtig (mit Befreiungsoption)
- Jede weitere Beschäftigung ist SV-pflichtig, aber ALV-frei
- Gilt auch, wenn mehrere Minijobs in Summe ≤ 450 EUR

Ohne Hauptbeschäftigung

- Zusammenrechnung
- Summe der Entgelte ist > 450 EUR
= SV-pflichtig (alle Beschäftigungen/
alle SV-Zweige)
- Summe der Entgelte ist ≤ 450 EUR
= Beschäftigungen sind SV-frei, aber
RV-pflichtig (mit Befreiungsoption)

Geringfügig entlohnte Teilzeitjobs

■ Mehrere Beschäftigungen

Arbeitgeber	Entgelt monatlich	KV	PV	RV	ALV
A (seit Jahren)	1.500 EUR	X	X	X	X
B (seit 1.4.)	200 EUR	–	–	X ¹⁾	–
C (seit 1.6.)	250 EUR	X	X	X ²⁾	–

X = Versicherungspflicht

1) = mit Befreiungsoption

2) = ohne Befreiungsoption

Geringfügig entlohnte Teilzeitjobs

■ Mehrere Beschäftigungen

Beispiel

Monatliches Entgelt

Arbeitgeber A (seit 1.2.) 160 EUR

Arbeitgeber B (seit 1.4.) 200 EUR

Arbeitgeber C (seit 15.6.) 240 EUR

- Alle Minijobs sind für sich gesehen geringfügig entlohnt. Durch die Zusammenrechnung unterliegen ab 15.6. alle Beschäftigungen der SV-Pflicht.

Bis zum 14.6. sind die Beschäftigungen A und B versicherungsfrei zur KV, PV und ALV, aber RV-pflichtig (mit Befreiungsoption).

Geringfügig entlohnte Teilzeitjobs

■ Feststellung der Versicherungspflicht

- Stellt ein SV-Träger im Nachhinein (z. B. durch Datenabgleich der Minijob-Zentrale) fest, dass durch Zusammenrechnung Versicherungspflicht gegeben ist, tritt diese mit Bekanntgabe der Feststellung ein
- **Achtung:** Dies gilt nicht, wenn der Arbeitgeber vorsätzlich oder grob fahrlässig versäumt hat, den Sachverhalt versicherungsrechtlich aufzuklären

***Tipp:** Fragen Sie stets zu Beginn der Beschäftigung schriftlich danach, ob und in welchem Umfang noch anderweitig gearbeitet wird.*

Und weisen Sie darauf hin, dass die Aufnahme weiterer Beschäftigungen anzeigepflichtig ist.

Geringfügig entlohnte Teilzeitjobs

■ Befreiung von der RV-Pflicht

- Schriftliche Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber
- Ab Monat des Antragseingangs, frühestens Beschäftigungsbeginn
- Voraussetzung: Arbeitgeber zeigt dies gegenüber der Minijob-Zentrale mit nächster Entgeltabrechnung an, spätestens innerhalb von 6 Wochen
- Sonst Befreiung erst ab Folgemonat der Arbeitgebermeldung
- Ggf. Widerspruch der Minijob-Zentrale (z. B. bei Mehrfachbeschäftigung)
- Bindungswirkung der Antragsbefreiung: kein späterer Verzicht auf RV-Freiheit (z. B. bei Erreichen Regelaltersgrenze)

■ Mehrfachbeschäftigte

- Antrag wirkt einheitlich für alle Beschäftigungen
- Minijob-Zentrale informiert alle beteiligten Arbeitgeber

■ Entgeltunterlagen

- Antrag auf Befreiung gehört in die Entgeltunterlagen; das Eingangsdatum ist zu dokumentieren

Tipp: Ein Befreiungsantrag ist Bestandteil der Geringfügigkeits-Richtlinien und im Internet verfügbar: www.minijob-zentrale.de (Download-Center)

2. Kurzumfrage

Geringfügig entlohnte Teilzeitjobs

Vorteile der vollen Beitragszahlung zur Rentenversicherung

- Pflichtbeitragszeiten sind Voraussetzung für Rentenanspruch bzw. früheren Rentenbeginn
- Arbeitsentgelt wird in voller Höhe und nicht nur anteilig für spätere Rentenberechnung berücksichtigt (bei Monatsverdienst von 450 EUR steigt Monatsrente nach 1 Jahr im Minijob derzeit um durchschnittlich 4,50 EUR)
- Anspruch auf Reha-Leistungen (medizinisch und beruflich) sowie Übergangsgeld
- Begründung bzw. Aufrechterhaltung des Anspruchs auf Erwerbsminderungsrente
- Anspruch auf Entgeltumwandlung für betriebliche Altersversorgung
- Zulageberechtigung bei der sog. Riester-Rente (Versicherter und ggf. Ehepartner)

Geringfügig entlohnte Teilzeitjobs

■ Befreiung von der RV-Pflicht

- Auch **Mitglieder berufsständischer Versorgungseinrichtungen** unterliegen in einem zusätzlich ausgeübten Minijob der RV-Pflicht (mit Befreiungsoption)
- Ihre Befreiung von der RV-Pflicht als Mitglied der berufsständischen Versorgungseinrichtung ist ausschließlich auf die jeweilige konkrete Beschäftigung bei einem Arbeitgeber beschränkt
- Bei Beschäftigungswechsel oder weiterer Beschäftigungsaufnahme ist stets ein neues Befreiungsverfahren durchzuführen

Geringfügig entlohnte Teilzeitjobs

■ Bei demselben Arbeitgeber

- Mehrere Beschäftigungen gelten versicherungsrechtlich als eine Einheit (ohne Rücksicht auf die arbeitsvertragliche Gestaltung)
- Bestimmung des Arbeitgebers: Wer hat die wirtschaftliche und organisatorische Dispositionsbefugnis?
- Arbeitgeber mit mehreren Betrieben: einheitliches Beschäftigungsverhältnis, unabhängig vom Einsatzbereich
- Unerheblich: organisatorisch selbstständige Niederlassungen oder unselbstständige Betriebsstätten
- Ausschlaggebend ist, dass es sich um ein und dieselbe natürliche oder juristische Person bzw. Personengesellschaft handelt

Geringfügig entlohnte Teilzeitjobs

■ Bei demselben Arbeitgeber

Beispiel

Klaus Schmidt ist Geschäftsführer und Mehrheitsgesellschafter der Schmidt GmbH sowie der Baustoffe GmbH.

Der Arbeitnehmer Uwe Meier ist bei der Schmidt GmbH im Rahmen einer mehr als geringfügigen Hauptbeschäftigung und bei der Baustoffe GmbH als geringfügig Beschäftigter tätig.

Beide Beschäftigungen sind – von ihrem Umfang einmal abgesehen – identisch, das Direktionsrecht übt Klaus Schmidt persönlich aus.

- Da es sich um Beschäftigungen bei rechtlich verschiedenen Arbeitgebern (zwei juristische Personen) handelt, erfolgt auch die versicherungsrechtliche Beurteilung getrennt.

Geringfügig entlohnte Teilzeitjobs

■ Pauschalbeiträge

– Krankenversicherung

Gesetzlich krankenversichert/familienversichert = **13 %**

(im Privathaushalt = 5 %)

Nicht gesetzlich krankenversichert = keine Beiträge

– Rentenversicherung

Versicherungsfreiheit/Befreiung: Arbeitgeber = **15 %**

Versicherungspflicht: **18,6 %**

Arbeitgeber = 15 % + Arbeitnehmer = 3,6 %

(im Privathaushalt = 5 % + 13,6 %)

– Pflegeversicherung, Arbeitslosenversicherung

keine Beiträge

Geringfügig entlohnte Teilzeitjobs

■ Pauschalbeiträge

Beispiel

Hagen Steinemann ist als Student gesetzlich krankenversichert. Er nimmt zum 1.6.2018 eine Teilzeitbeschäftigung auf (monatliche Vergütung: 350 EUR). Vom Befreiungsrecht macht er keinen Gebrauch.

■ Beiträge des **Arbeitgebers***:

KV (Pauschalbeitrag): $350 \text{ EUR} \times 13 \% = 45,50 \text{ EUR}$

RV (Pflichtbeitrag): $350 \text{ EUR} \times 15 \% = 52,50 \text{ EUR}$

*) zzgl. ggf. U1 (2018 = 0,9 %), U2 (2018 = 0,24 %), InsGU (2018 = 0,06 %)

Beiträge des **Arbeitnehmers**:

RV: $350 \text{ EUR} \times 3,6 \% = 12,60 \text{ EUR}$

Geringfügig entlohnte Teilzeitjobs

■ Mindestbeitragsbemessungsgrundlage

- RV-Pflichtbeiträge aus mindestens 175 EUR, dies entspricht einem Mindestbeitrag von derzeit 32,55 EUR
- Nicht zu prüfen, sofern neben der geringfügig entlohnten eine rentenversicherungspflichtige (Haupt-)Beschäftigung besteht

Beispiel

Privat krankenversicherte Bäckereiaushilfe, nicht von der Rentenversicherungspflicht befreit (monatliches Entgelt: 100,00 EUR).
Keine weitere(n) Beschäftigung(en).

■ Mindestbeitrag:

RV: 175,00 EUR x 18,6 % = 32,55 EUR

./. Arbeitgeberbeitragsanteil

RV: 100,00 EUR x 15 % = 15,00 EUR

Arbeitnehmerbeitragsanteil = 17,55 EUR

Geringfügig entlohnte Teilzeitjobs

■ Besteuerung geringfügig entlohnter Beschäftigungen

... nach den individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmalen

oder

... anhand einheitlicher Pauschsteuer (2 %)

oder

... anhand pauschaler Lohnsteuer (20 %)

Geringfügig entlohnte Teilzeitjobs

■ Dokumentationspflichten aufgrund Mindestlohngesetz

- Für geringfügig Beschäftigte sind Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit aufzuzeichnen sowie mindestens 2 Jahre lang aufzubewahren (§ 17 Abs. 1 Satz 1 MiLoG)
- Zeitpunkt, bis zu dem der Arbeitgeber der Aufzeichnungspflicht nachgekommen sein muss: höchstens 7 Tage
- Ausnahmen gelten u. a. für enge Familienangehörige des Arbeitgebers (Ehegatte/eingetragener Lebenspartner, Kinder und Eltern) sowie für geringfügig Beschäftigte in Privathaushalten (Haushaltsscheckverfahren), hier entfällt die Dokumentationspflicht

1. Fragerunde

Ihre Fragen an uns

Kurzfristige Aushilfen

Kurzfristige Aushilfen

■ Kurzfristige Beschäftigung

Befristung auf maximal **3 Monate/90 Kalendertage**
(≥ 5 Wochentage) bzw. **70 Arbeitstage** (< 5 Wochentage)
innerhalb eines Kalenderjahres
(bis 2014/ab 2019: 2 Monate bzw. 50 Arbeitstage)

- Nach ihrer Eigenart (z. B. Urlaubs-/Krankheitsvertretung) oder im Voraus vertraglich befristet
- Unabhängig von Entgelthöhe und Wochenarbeitszeit besteht Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherungsfreiheit
- Außer die Beschäftigung wird **berufsmäßig** ausgeübt (keine untergeordnete wirtschaftliche Bedeutung) und ihr Entgelt übersteigt 450 EUR im Monat

Hinweis: Bei Kurzfristigkeit sind keine Pauschalbeiträge zu zahlen, auch dann nicht, wenn gleichzeitig geringfügig entlohnt (≤ 450 EUR).

■ Rahmenvereinbarungen

- Grundsatz: Kurzfristigkeit nur, wenn Beschäftigungen nicht regelmäßig, sondern nur gelegentlich ausgeübt werden
- Hierzu können auch Beschäftigungen auf Basis einer längstens für ein Jahr befristeten Rahmenvereinbarung mit max. 70 Arbeitstagen gehören
- Und selbst bei Rahmenvereinbarungen mit sich wiederholenden Arbeitseinsätzen über mehrere Jahre kann Kurzfristigkeit vorliegen, wenn
 - a) die einzelnen Arbeitseinsätze ohne Abrufbereitschaft unvorhersehbar zu unterschiedlichen Anlässen ohne erkennbaren Rhythmus an max. 70 Arbeitstagen/Kalenderjahr erfolgen und
 - b) der Arbeitgeber nicht strukturell auf den Einsatz solcher Arbeitskräfte ausgerichtet ist

Kurzfristige Aushilfen

■ Mehrere Beschäftigungen im Kalenderjahr



- Eine der Beschäftigungen an weniger als 5 Wochentagen: auf 70 Arbeitstage abstellen
- Kurzfristige und geringfügig entlohnte Beschäftigungen nicht zusammenrechnen

■ Mehrere Beschäftigungen im Kalenderjahr

Beispiel

Sabine Sauer ist Hausfrau. Nur von Zeit zu Zeit übt sie einen Aushilfsjob aus. Folgende Beschäftigungen im Kalenderjahr 2018 sind bekannt (jeweils 5-Tage-Woche):

21.4. bis 10.6. = 51 Kalendertage (600 EUR)

4.8. bis 5.9. = 33 Kalendertage (900 EUR)

1.12. bis 22.12. = 22 Kalendertage (800 EUR)

Insgesamt = 106 Kalendertage

- Bereits zu Beginn der letzten Beschäftigung ist erkennbar, dass die zulässige Gesamtfrist von 90 Kalendertagen überschritten wird; daher besteht ab 1.12. SV-Pflicht.

3. Kurzumfrage

■ Kalenderjahrüberschreitende Beschäftigungen

- Grundsatz: keine nach Kalenderjahren getrennte Beurteilung
- Ausnahme: zu Beginn und bei Ende der Übergangsregelung, also zum Jahreswechsel 2014/2015 sowie 2018/2019

Beispiel

Aushilfe im Verkauf (jeweils 5-Tage-Woche):

- a) vom 1.12.2017 bis 28.2.2018, Vorbeschäftigung vom 1.6. bis 31.8.2017
- b) vom 1.12.2017 bis 28.2.2018, Vorbeschäftigung vom 1.7. bis 31.8.2017

■ Versicherungsrechtliche Beurteilung:

- a) durchgehend SV-pflichtig – zu Beginn steht fest, dass 3 Monate im Jahr 2017 überschritten werden, keine nach 2017 + 2018 getrennte Beurteilung
- b) durchgehend SV-frei – zu Beginn steht fest, dass 3 Monate im Jahr 2017 nicht überschritten werden

■ Berufsmäßigkeit ...

- **liegt stets vor bei:** Arbeitssuchenden, Beziehern von Arbeitslosengeld, Schulabgängern zwischen Schulabschluss und Berufsausbildung, Arbeitnehmern während unbezahlten Urlaubs oder Elternzeit
- **ist zu prüfen bei:** Rentnern, Hausfrauen, Nichterwerbstätigen, Beschäftigten zwischen Schulabschluss und Studium

Beispiel

Ein Rentner erklärt gegenüber einem Restaurant die grundsätzliche Bereitschaft, bei unerwartetem Personalbedarf als Aushilfskellner einzuspringen. Eine vertragliche Absprache über die Anzahl der Arbeitseinsätze oder eine Rufbereitschaft wird nicht getroffen.

- Die Beschäftigung wird aufgrund der nicht vorhersehbaren Arbeitseinsätze gelegentlich ausgeübt. Der Rentner ist kurzfristig beschäftigt und somit SV-frei (bis max. 70 Arbeitstage im Kalenderjahr).

Kurzfristige Aushilfen

■ Besonderheit: Schulentlassung

- Nach Schulentlassung ist Kurzfristigkeit nur möglich, wenn im Anschluss eine weitere Schulausbildung bzw. ein Studium folgt
- Zwischen Schulentlassung und Berufsausbildung besteht Berufsmäßigkeit

Beispiel

Schulabschluss am 30.6.

Aushilfe vom 1.7. bis 31.8.

- a) Studienbeginn am 1.10.
- b) Ausbildungsbeginn am 1.9.

■ Versicherungsrechtliche Beurteilung:

- a) Nicht berufsmäßig und SV-frei
- b) Berufsmäßig und SV-pflichtig

■ Besonderheit: Freiwilligendienste

- Folgen Jugendfreiwilligendienst (FSJ/FÖJ), Bundesfreiwilligendienst oder freiwilliger Wehrdienst auf die Berufsausbildung (selbst wenn nach dem Dienst ein Studium beabsichtigt ist), dann besteht Berufsmäßigkeit
- Während solcher Freiwilligendienste kann aber eine kurzfristige Beschäftigung ausgeübt werden (keine Berufsmäßigkeit)

Kurzfristige Aushilfen

■ Überschreiten der Zeitgrenze

Wird die Zeitgrenze von 3 Monaten/90 Kalendertagen überschritten?

Versicherungspflicht ab dem Tag, von dem an das Überschreiten erkennbar wird

Versicherungspflicht auch rückwirkend, im Falle einer fehlerhaften Beurteilung

■ Überschreiten der Zeitgrenze

Beispiel

Aushilfe befristet vom 1.3. bis 31.5.2018

Verlängerung bis 30.6.2018 am

a) 1.6.2018

b) 15.5.2018

■ Versicherungsrechtliche Beurteilung:

a) Versicherungsfrei vom 1.3. bis 31.5.2018

Versicherungspflichtig vom 1.6. bis 30.6.2018

b) Versicherungsfrei vom 1.3. bis 14.5.2018

Versicherungspflichtig vom 15.5. bis 30.6.2018

Zuständige Einzugsstelle

Zuständige Einzugsstelle

■ **Minijob-Zentrale** (DRV Knappschaft-Bahn-See)

- Ist zuständig für **alle** geringfügig Beschäftigten (inkl. RV-pflichtige Minijobs)
- Abführung der Pflicht-/Pauschalbeiträge, einheitlichen Pauschsteuer (2%), Umlagen U1 (Ausnahme: Beschäftigung ≤ 4 Wochen wg. Wartezeit) und U2 (z. B. Mutterschaftsgeld-Zuschuss, wenn GKV-Mitglied und Entgelt > 13 EUR am Kalendertag) sowie Insolvenzgeldumlage (außer Privathaushalt)
- Annahmestelle für die DEÜV-Meldungen:
geringfügig entlohnte Beschäftigte stets mit PGR „**109**“
kurzfristig Beschäftigte stets mit PGR „**110**“
- **Haushaltsscheckverfahren** bei geringfügig entlohnnten Beschäftigten im Privathaushalt

***Wichtig:** Für kurzfristig Beschäftigte sind seit dem 1.1.2017 keine SV-Jahresmeldungen (Abgabegrund „50“) mehr zu übermitteln, wohl aber UV-Jahresmeldungen („92“).*

Zuständige Einzugsstelle

■ Personalfragebogen (bei Beschäftigungsbeginn)

- Persönliche Daten des geringfügig Beschäftigten
- Zuständige Krankenkasse
- Status (z. B. Schüler/Student, Hausfrau, Rentner, Arbeitsuchender etc.)
- Vorbeschäftigungen/weitere Beschäftigungen und deren Umfang
- Befreiung von der Rentenversicherungspflicht (bei Minijobbern)
- Unterschrift des Arbeitnehmers
- etc.

Tipp: Das Ergebnis der Befragung ist in den Entgeltunterlagen zu dokumentieren (§ 8 BVV), wir empfehlen daher die Checkliste der BDA – zu finden im Download-Center unter:
www.minijob-zentrale.de

2. Fragerunde

Ihre Fragen an uns

webinare@ikk-classic.de



Vielen Dank für Ihre Teilnahme!

