



Die geringfügige Beschäftigung (SV)

BERND DONDRUP
KRANKENKASSEN-BETRIEBSWIRT
BOCHUM



DIE GERINGFÜGIGE BESCHÄFTIGUNG AUS SICHT DER SV

- GERINGFÜGIG ENTLOHNTE BESCHÄFTIGUNG
- KURZFRISTIGE BESCHÄFTIGUNG

REFERENT:
BERND DONDRUP
Krankenkassenvorstand a.D.





Den Ausführungen in diesem Skript liegen die Richtlinien für die versicherungsrechtliche Beurteilung von geringfügigen Beschäftigungen (Geringfügigkeits-Richtlinien) vom 16.08.2022 zugrunde.



Nachweisgesetz: Neue Pflichten für Arbeitgeber seit August 2022

Bundestag und Bundesrat haben das Gesetz zur Umsetzung der EU-Richtlinie über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union verabschiedet. Das Gesetz ist zum 1. August 2022 in Kraft getreten und bringt zahlreiche arbeitsrechtliche Änderungen im Nachweisgesetz und anderen Gesetzen mit sich, die von großer Bedeutung für die Praxis sind.

Arbeitgeber müssen künftig bei Einstellungen den Mitarbeitern weit mehr Informationen geben als bisher.

Nachweis neuer Vertragsbedingungen wird Pflicht

Hinweis

Arbeitgeber sollten sich über die erweiterten Pflichten informieren.

HINWEIS:

DER GESAMTE INHALT WURDE VOM VERFASSER MIT GRÖßTER SORGFALT ERARBEITET, DIE VERÖFFENTLICHUNG ERFOLGT ABER OHNE HAFTUNG UND GEWÄHR UND STELLT AUCH KEINE RECHTSBERATUNG DAR.

INHALTSVERZEICHNIS

ab Seite

A.	Einleitung – Allgemeines zu Mini- und Midijobs (Mindestlohn)	4
B.	Änderungen seit der letzten Fassung der Geringfügigkeits-Richtlinien vom 26.07.2021	9
C.	Gesetzliche Grundlagen (Auswahl – SV)	11
KAPITEL I – Versicherungsrecht		13
I.1	Allgemeine Grundlagen	14
I.2	Geringfügige Beschäftigungen	16
I.3	Einheitliches Beschäftigungsverhältnis	17
I.4	Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber	18
I.5	Beschäftigung und selbstständige Tätigkeit bei demselben Arbeitgeber / Auftraggeber	20
I.6	Beschäftigung bei verschiedenen Arbeitgebern mit besonderen Verflechtungen	21
I.7	Verbot privatrechtlicher Vereinbarungen zum Nachteil des Arbeitnehmers	22
KAPITEL II – Geringfügig entlohnte Beschäftigungen		23
II.1	Allgemeine Grundlagen	24
II.2	Ermittlung des (regelmäßigen) Arbeitsentgelts	26
II.3	Einmalige Einnahmen	30
II.4	Schwankendes Arbeitsentgelt	32
II.5	Zusammenrechnen mehrerer Beschäftigungen	36
II.6	Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze (Arbeitsentgelt- / Zeitgrenzen)	40
II.6.1	Regelmäßiges Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze	41
II.6.2	Zulässiges gelegentliches unvorhersehbares Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze	43
II.6.3	Unzulässiges unvorhersehbares Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze	46
II.7	Bestandsschutzregelungen (Übergangsregelungen)	48
II.8	Pauschale Beiträge	51
KAPITEL III – Kurzfristige Beschäftigung		54
III.1	Grundsätzliches	55
III.2	Zusammenrechnen mehrerer Beschäftigungen	60
III.3	Prüfung der Berufsmäßigkeit	63
III.4	Der Rahmenarbeitsvertrag	66
Anlage I: Auszug aus den Geringfügigkeits-Richtlinien vom 16.08.2022		67
Anlage II: Checkliste zur Beurteilung geringfügig Beschäftigter		77

A. Einleitung – Allgemeines zur geringfügigen Beschäftigung

Gesetz zur Erhöhung des Schutzes durch den gesetzlichen Mindestlohn und zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung

Problem und Ziel (Auszug aus dem Gesetzesentwurf der Bundesregierung)

Der zum 01.01.2015 eingeführte allgemeine Mindestlohn hat sich nach Auffassung der Bundesregierung bewährt. Vom gesetzlichen Mindestlohn haben bisher rund **vier Millionen Menschen** profitiert, ohne dass dabei negative Beschäftigungseffekte hervorgerufen, die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen beeinträchtigt oder das gesamtwirtschaftliche Preisniveau spürbar beeinflusst worden ist.

Ziel ist es, mit der Anhebung des Mindestlohns die bestehenden Entwicklungspotentiale zu nutzen und einen angemessenen Mindestschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sicherzustellen.

Bei einem Großteil geringfügig entlohnter Beschäftigter orientiert sich der erzielte Verdienst am gesetzlichen Mindestlohn. Die Höchstgrenze für eine geringfügig entlohnte Beschäftigung (Geringfügigkeitsgrenze) beträgt **seit dem Jahr 2013 unverändert 450,00 EUR monatlich**, während die durchschnittlichen Löhne und Gehälter seither deutlich gestiegen sind.

Für geringfügig entlohnt Beschäftigte mit einem regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelt im Bereich der Geringfügigkeitsgrenze bedeutet dies, dass sie bei einer Lohnerhöhung aufgrund eines ansteigenden Mindestlohns, ihre Arbeitszeit reduzieren müssen, um ihre Beschäftigung weiterhin in Form eines sogenannten Minijobs ausüben zu können.

Tabelle:

Mindestlohn		mtl. Höchststundenzahl (abgerundet)
01.01.2015	= 8,50 EUR	52 Stunden
01.01.2016	= 8,50 EUR	52 Stunden
01.01.2017	= 8,84 EUR	50 Stunden
01.01.2018	= 8,84 EUR	50 Stunden
01.01.2019	= 9,19 EUR	48 Stunden
01.01.2020	= 9,35 EUR	48 Stunden
01.01.2021	= 9,50 EUR	47 Stunden
01.07.2021	= 9,60 EUR	46 Stunden
01.01.2022	= 9,82 EUR	45 Stunden
01.07.2022	= 10,45 EUR	43 Stunden
01.10.2022	= 12,00 EUR	43 Stunden (Geringfügigkeitsgrenze 520,00 EUR)