

Der Einsatz von entgelt- geringfügigen Beschäftigten (Minijobs)

Möglichkeiten und Grenzen aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht

Düsseldorf, 4. Juli 2023

- Gegenstand der Präsentation
- Die zwei Formen der geringfügigen Beschäftigung
- Grundlagen für die Beurteilung einer entgelt-geringfügigen Beschäftigung
- Prognose des Arbeitsentgelts
 - Grundsätze
 - In die Prognose (nicht) einzubeziehende Arbeitsentgelte
 - Folgen bei Überschreitung der prognostizierten Arbeitsentgelte
- Prüfschema bei einer monatlichen Entgeltzahlung über 520 Euro
- Folgen bei Überschreitung der prognostizierten Arbeitsentgelte
- Praxisbeispiel
- Umgang mit flexiblen Aushilfsverträgen
- Verweise/ Disclaimer

In Branchen mit kurzfristig schwankenden Arbeitsbedarfen wie dem Einzelhandel und Dienstleistungssektor kann der Einsatz von Aushilfen sinnvoll sein, um auch bei Bedarfsspitzen vorgegebene Service-Level einhalten und eine gleichmäßige Mitarbeiterbelastung gewährleisten zu können.

Klassische Zielgruppen für Aushilfsverträge möchten allerdings häufig geringfügig beschäftigt werden, was die Einsatzmöglichkeiten begrenzt. Kommen ungewisse Entgeltbestandteile wie Prämien, Zeitzuschläge oder bezahlte Mehrarbeit hinzu, wird das monatliche Arbeitsentgelt schwer kalkulierbar schwanken.

Hierbei ist ein oft anzutreffender Irrglaube, dass bei einer entgelt-geringfügigen Beschäftigung die monatliche Verdienstgrenze von aktuell 520 Euro strikt eingehalten werden muss. Der Gesetzgeber hat vielmehr Spielräume geschaffen, indem er nur auf den durchschnittlichen Monatsverdienst abstellt und sogar ein Überschreiten der jährlichen Entgeltgrenzen in bestimmten Fällen zulässt.

Die vorliegende Präsentation gibt einen Überblick der Rahmenbedingungen einer entgelt-geringfügigen Beschäftigung und zeigt die Möglichkeiten und Grenzen dieser sozialversicherungsrechtlichen Beschäftigungsform auf. Hierbei zeigt sich, dass bei Ausschöpfung des gesetzlichen Rahmens auch Aushilfsverträge mit monatlich schwankendem Arbeitsstunden und –entgelten nicht starr an der monatlichen Verdienstgrenze ausgerichtet werden müssen. Dies kommt sowohl Arbeitgebern mit monatlich unterschiedlichen Beschäftigungsbedarfen entgegen als auch Aushilfen, die z.B. aufgrund von Studienzeiten in einzelnen Monaten unterschiedlich oft zur Verfügung stehen können.

Das Sozialversicherungsrecht kennt zwei Formen der geringfügigen Beschäftigung:

- Die entgelt-geringfügige Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV

Dies ist die gängigste Form einer geringfügigen Beschäftigung. Hierbei spielt es grundsätzlich keine Rolle, wann und wie oft der Beschäftigte seine Arbeit ausübt, solange die gesetzlich vorgegebene Entgeltgrenze nicht überschritten wird. Diese Form der Geringfügigkeit eignet sich insbesondere für eine regelmäßig ausgeübte Beschäftigung.

Auf den folgenden Seiten wird ausschließlich auf die entgelt-geringfügige Beschäftigung eingegangen.

- Die zeit-geringfügige Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV

Diese Form der geringfügigen Beschäftigung ist in der Praxis wenig verbreitet. Die Höhe des Entgelts spielt bei dieser Form grundsätzlich keine Rolle, solange die gesetzlich vorgegebene Anzahl/ Dauer der Arbeitseinsätze nicht überschritten wird. Diese Form der Geringfügigkeit eignet sich insbesondere für eine gelegentlich ausgeübte Beschäftigung mit höheren Entgeltzahlungen (auch oberhalb der Grenzen der Entgelt-Geringfügigkeit).

Die zeit-geringfügige Beschäftigung ist nicht Gegenstand dieser Präsentation.

§ 8 Abs. 1 SGB IV:

„Eine geringfügige Beschäftigung liegt vor, ...wenn das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung regelmäßig die Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigt...“

- **„Arbeitsentgelt“**: alle laufenden und einmaligen Einnahmen aus einer Beschäftigung (§ 14 SGB IV)
- **„regelmäßig“**: keine starre monatliche Abgrenzung der Entgeltgrenze sondern Ermittlung des voraussichtlichen durchschnittlichen monatlichen Arbeitsentgeltes anhand der Anzahl Monate, für die eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt bestehen wird – jedoch maximal 12 Monate

*Maßgeblich ist somit aktuell eine 6.240 Euro-Grenze bei durchgängiger 12-monatiger Beschäftigung.
Bei kürzeren Beschäftigungsdauern ist der Jahreswert anteilig zu reduzieren
(bei einer Beschäftigung von 7 Monaten beträgt die Entgeltgrenze daher aktuell $7 \times 520 \text{ Euro} = 3.640 \text{ Euro}$).*

- **„Geringfügigkeitsgrenze“**: dynamische, an den Mindestlohn gekoppelte Entgeltgrenze (Mindestlohn x 130 : 3; auf volle Euro gerundet), aktuell somit 520,00 Euro/Monat. Bei Eintritt in den laufenden Monat erfolgt keine anteilige Berechnung (Eintritt z.B. 15. Juni = 520,00 Euro für Juni).

- ! **Die Ermittlung des regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgeltes erfolgt durch Prognose zum Beschäftigungsbeginn und bei jeder nicht in der ursprünglichen Prognose enthaltenen Veränderung der Verhältnisse (z.B. Stundenlohn-Erhöhung).**

Die erforderliche Prognose des Arbeitsentgelts erfordert keine alle Eventualitäten berücksichtigende genaue Vorhersage, sondern lediglich eine ungefähre Einschätzung, welches Arbeitsentgelt mit hinreichender Sicherheit zu erwarten ist. (Ziffer 2.2.1 Geringfügigkeits-Richtlinien)

- Erfasst werden alle regelmäßigen und mindestens einmal jährlich mit hinreichender Sicherheit zu erwartenden Einmalzahlungen für den Prognosezeitraum (= Vertragsdauer, jedoch maximal 12 Monate).
- Stimmt die Prognose aufgrund nicht sicher voraussehbarer Umstände mit dem späteren tatsächlichen Verlauf nicht überein, bleibt die für die Vergangenheit getroffene Feststellung maßgebend.
- Bei der Prognose der Durchschnittsberechnung darf keine missbräuchliche Jahresverteilung vorliegen, z.B. wenn eine in wenigen Monaten eines Jahres ausgeübte mehr als geringfügig entlohnte Beschäftigung nur deshalb geringfügig entlohnt ausgeübt wird, weil die Arbeitszeit und das Arbeitsentgelt in den übrigen Monaten des Jahres erheblich und soweit reduziert werden, dass das Jahresarbeitsentgelt bewusst nicht überschritten wird.



Kellner im Ausflugslokal erhält Juni – August 970 Euro/Monat und von September bis Dezember 60 Euro/Monat (monatlicher Durchschnitt = 450 Euro). Offensichtlich dient der Zeitraum ab September nur der Reduzierung des Durchschnittswertes.



Kellner im Eiscafe erhält April – September 600 Euro/Monat und von Oktober bis März 440 Euro/Monat (monatlicher Durchschnitt = 520 Euro). Keine erhebliche Abweichung, kein Missbrauch.

(Beispiele 7b/ 7c Geringfügigkeits-Richtlinien)

Alle regelmäßigen Arbeitsentgelte und alle mind. einmal jährlich zu erwartenden Einmalzahlungen sind in die Prognose einzubeziehen, wenn diese mit hinreichender Sicherheit (= Anspruch und Höhe feststehend) zu erwarten sind.

LAUFENDE ARBEITSENTGELTE

Hinreichend sicher bzw. zu berücksichtigen (Bsp.):

- Arbeitsentgelte aus vertraglichen Ansprüchen (Arbeitszeit x vertraglicher/tariflicher Stundenlohn)
- Überstundenpauschalen
- feste tarifliche Zulagen (z.B. Belastungszulagen)

Nicht hinreichend sicher bzw. nicht zu berücksichtigen (Bsp.):

- Auszahlung tatsächlich geleisteter Überstunden
- Spät- oder Mehrarbeitszuschläge (sofern sv-pflichtig; wenn sv-frei grds. unproblematisch)

MIND. JÄHRLICHE EINMALZAHLUNGEN

Hinreichend sicher bzw. zu berücksichtigen (Bsp.):

- tarifliches Urlaubsgeld
- tarifliche Sonderzuwendung („Weihnachtsgeld“)
- der Höhe nach feststehende Jahresgratifikation

Nicht hinreichend sicher bzw. nicht zu berücksichtigen (Bsp.):

- Jubiläumzahlung (da nicht mind. jährlich bezahlt)
- Tantiemen, deren Höhe zum Prognosezeitpunkt nicht sicher ist (da nur dem Grunde, nicht der Höhe nach zugesichert, z.B. Anteil am festzustellenden Unternehmensergebnis)

1) Änderung der Grundlagen der in der Prognose als hinreichend sicher berücksichtigten Arbeitsentgelte

(z.B. Gehaltserhöhung, vertragliche Stundenveränderung):

- Es ist eine neue Prognose vorzunehmen. Die Prognose hat mit dem Bekanntwerden der sich ändernden Umstände für die Zukunft zu erfolgen.

2) Führen nicht sicher prognostizierbare Arbeitsentgelte zu einer Abweichung von der Prognose, gilt:

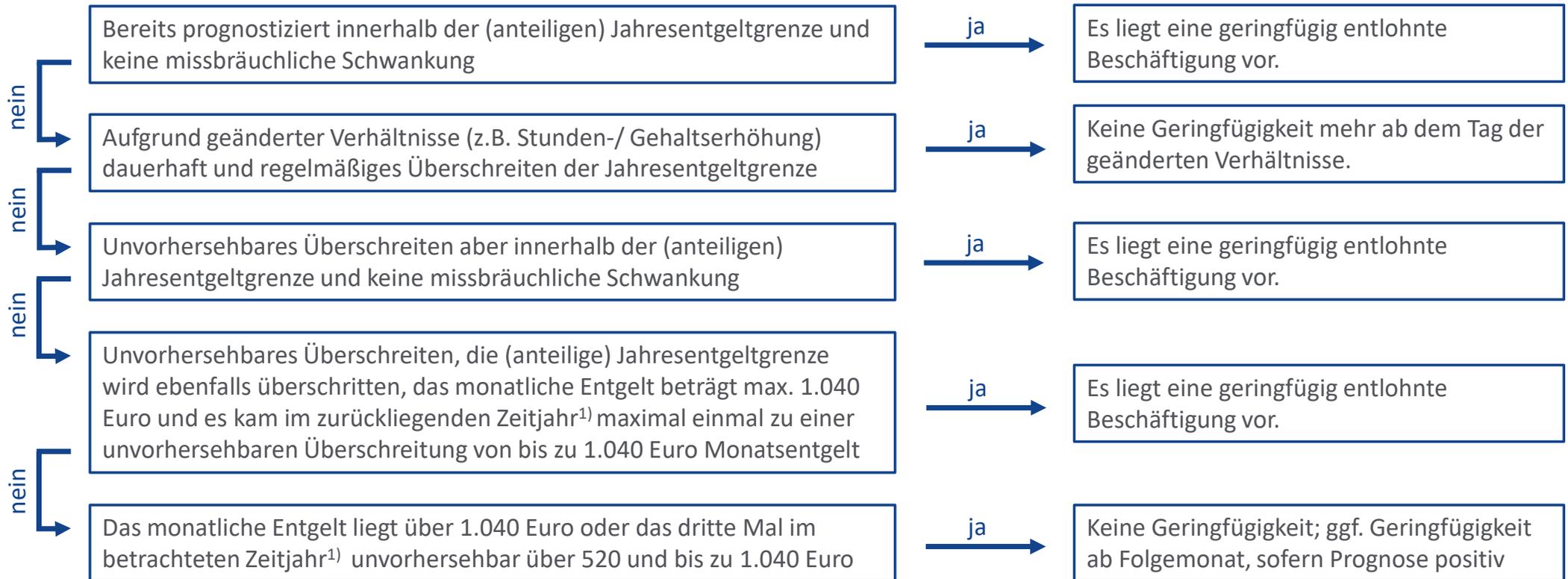
- Überschreitungen der Geringfügigkeitsgrenze in einzelnen Monaten sind grundsätzlich unschädlich, solange die (anteilige) Jahresentgeltgrenze von 6.240 Euro nicht überschritten und keine missbräuchlichen Schwankungen vorliegen (s. Folie 6).
- Ein darüber hinaus gehendes nicht vorhersehbares Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze in maximal zwei Abrechnungsmonaten innerhalb eines Zeitjahres (rückwirkende Betrachtung) ist unschädlich, wenn die Überschreitung 1.040 Euro/Überschreitungsmonat nicht übersteigt (§ 8 Abs. 1b SGB IV).

Zurückliegende Monate, in denen die monatliche Arbeitsentgeltgrenze von 520 Euro prognosegerecht vorhersehbar überschritten wurde ohne die Jahreshgrenze zu überschreiten, sind hierbei unberücksichtigt zu lassen (z.B. bei einem prognosegerecht ausbezahlten Urlaubsgeld).

In diesem Fall kann der Jahresverdienst auf bis zu 7.280 Euro steigen, ohne Auswirkungen auf die geringfügige Beschäftigung zu haben.

Prüfschema bei einer monatlichen Entgeltzahlung über 520 Euro

Das Entgelt eines Monats überschreitet 520 Euro...



¹⁾ Zeitjahr = Zeitraum von 12 Monaten, der mit dem Kalendermonat endet, für den die Geringfügigkeitsvoraussetzungen aufgrund unvorhersehbaren Überschreitens der Entgeltgrenze geprüft werden sollen.

Praxisbeispiel: Festvertrag mit 34 Std./Monat und 14 Euro Brutto-Stundenlohn

Periode	Prognose-entgelt	kum.	Durchschnitt	Bemerkung
1. Monat	476 €	476 €	476 €	
2. Monat	476 €	952 €	476 €	
3. Monat	476 €	1.428 €	476 €	
4. Monat	714 €	2.142 €	536 €	Urlaubsgeld
5. Monat	476 €	2.618 €	524 €	¹⁾
6. Monat	476 €	3.094 €	516 €	
7. Monat	476 €	3.570 €	510 €	
8. Monat	476 €	4.046 €	506 €	
9. Monat	476 €	4.522 €	502 €	
10. Monat	476 €	4.998 €	500 €	
11. Monat	766 €	5.764 €	524 €	Weih.-geld
12. Monat	476 €	6.240 €	520 €	

Ist-Entgelt	kum.	Bemerkung
476 €	476 €	Entgelt wie in Vormonaten
476 €	952 €	
476 €	1.428 €	
714 €	2.142 €	prognostiziertes Überschreiten
952 €	3.094 €	476 € Jubiläumsgeld (10 J.) ¹⁾
476 €	3.570 €	
476 €	4.046 €	
476 €	4.522 €	
896 €	5.418 €	+30 Std. Krankheitsvertretung
476 €	5.894 €	
766 €	6.660 €	prognostiziertes Überschreiten
476 €	7.136 €	

ACHTUNG: Strikte Dokumentation empfohlen, da die SV-Betriebsprüfung solche Fälle i.d.R. intensiv prüft!

Für den Prognosezeitraum besteht eine entgelt-geringfügige Beschäftigung, da das regelmäßige monatliche Entgelt im Prognosezeitraum 520 Euro nicht überschreitet.

Obwohl die Jahresentgeltgrenze im Ist deutlich überschritten wurde, lag zu jedem Zeitpunkt Geringfügigkeit vor: Die Überschreitungen waren kein regelmäßiges Entgelt (Jubiläumsgeld) bzw. unvorhersehbar (Krankheitsvertretung), die Grenze von 1.040 Euro/Monat wurde nicht überschritten und es gab im Zeitjahr²⁾ maximal zwei unvorhersehbare Überschreitungen.

¹⁾ Jubiläumsgeld ist in der Prognose nicht zu berücksichtigen, da es sich um keine mindestens einmal jährlich wiederkehrende Zuwendung handelt. ²⁾ Zeitjahr = Zeitraum von 12 Monaten, der mit dem Kalendermonat endet, für den die Geringfügigkeitsvoraussetzungen aufgrund unvorhersehbaren Überschreitens der Entgeltgrenze geprüft werden sollen.

Umgang mit flexiblen Aushilfsverträgen

Richtlinien bei schwankendem Arbeitsentgelt

Bei flexiblen Aushilfsverträgen mit einem geringen festen Stundensockel (z.B. 10 Stunden/Monat) und darüber hinaus einvernehmlich zu vereinbarenden Mehrarbeiten ist grundsätzlich nur das vertraglich vereinbarte Arbeitsentgelt hinreichend sicher prognostizierbar und als geringfügige Beschäftigung qualifizierbar.

In der Praxis kommt es durch die regelmäßig vereinbarte Mehrarbeit aufgrund kurzfristiger Betriebserfordernisse, durch Zuschläge und Prämien zu schwankenden Arbeitsentgelten, die im laufenden Abrechnungsprozess eine kontinuierliche Prüfung der Geringfügigkeitsvoraussetzungen erfordern.

Für Beschäftigungen mit schwankendem Arbeitsentgelt sehen die Geringfügigkeits-Richtlinien eindeutige Regelungen vor (Ziffer 2.2.1.2 Geringfügigkeits-Richtlinien):

- Bei unvorhersehbar schwankender Höhe des Arbeitsentgeltes ist der regelmäßige Betrag durch Schätzung bzw. eine Durchschnittsberechnung zu ermitteln.
- Im Rahmen der Schätzung ist es auch **zulässig, wenn Arbeitgeber bei ihrer Jahresprognose allein die Einhaltung der jährlichen Geringfügigkeitsgrenze von 6.240 Euro unterstellen**, ohne die Arbeitseinsätze und damit die zu erwartenden Arbeitsentgelte für die einzelnen Monate im Vorfeld festzulegen.
- **ABER:** Beachtung des Missbrauchsverbots, wonach es nicht zu (blockhaften) erheblichen Schwankungen kommen darf, bei denen einem Zeitraum mit hohen Arbeitsentgelten ein Zeitraum mit sehr niedrigen Arbeitsentgelten folgt und nur durch die Durchschnittsbetrachtung die Jahresentgeltgrenze eingehalten wird (s. Folie 6). Die interne Vorgabe von Mindestvertragslaufzeiten und daran ausgerichteten internen Entgeltgrenzen kann sinnvoll sein.

Soweit auf die Geringfügigkeits-Richtlinien verwiesen wird, handelt es sich um die „Richtlinien für die versicherungsrechtliche Beurteilung von geringfügigen Beschäftigungen“ in der Fassung vom 16. August 2022 (Herausgeber: GKV-Spitzenverband, Deutsche Rentenversicherung Bund, Deutsche Rentenversicherung Knappschaft Bahn-See, Bundesagentur für Arbeit).

Diese Unterlage dient dem Überblick über die Voraussetzungen und Grenzen einer entgelt-geringfügigen Beschäftigung zum Erstellungszeitpunkt am 4. Juli 2023. Sie hat keinen Anspruch auf Vollständigkeit und ersetzt keine rechtliche und betriebswirtschaftliche Beratung im Einzelfall.

Irrtümer vorbehalten.

Eine Information der
Conficio Consulting GmbH
Dreischeibenhaus
40211 Düsseldorf
info@conficio-consulting.de