

summa summarum

Sozialversicherungsprüfung im Unternehmen



Bitte nehmen
Sie an unserer
[Online-Umfrage](https://www.umfrageonline.com/s/c95861f)

zur Ausgabe 4/2018 teil.

Es erwarten Sie zwei Fragen
zum Inhalt dieser Ausgabe.

<https://www.umfrageonline.com/s/c95861f>

RV-Leistungsverbesserungs- und -Stabilisierungsgesetz **2**

Was ändert sich im Jahr 2019?

Mindestlohn **4**

Rechtsprechung des BAG und des EuGH
in der Übersicht

Kurzfristige Beschäftigung **10**

70-Tage-Regelung bleibt

Minijobs **12**

Die neuen Geringfügigkeits-Richtlinien

Krankenversicherung **15**

Rückkehr zur paritätischen Beitragstragung

Auf einen Blick **17**

Voraussichtliche Rechengrößen 2019



Das RV-Leistungsverbesserungs- und -Stabilisierungsgesetz

summa summarum

wird herausgegeben von der Deutschen Rentenversicherung Bund, Geschäftsbereich Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Kommunikation, Ruhrstraße 2, 10709 Berlin.

Beteiligte Rentenversicherungsträger:
Deutsche Rentenversicherung
– Baden-Württemberg,
– Bayern Süd,
– Berlin-Brandenburg,
– Braunschweig-Hannover,
– Hessen,
– Mitteldeutschland,
– Nord,
– Nordbayern,
– Oldenburg-Bremen,
– Rheinland,
– Rheinland-Pfalz,
– Saarland,
– Schwaben,
– Westfalen,
Deutsche Rentenversicherung Bund,
Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See

Verantwortlich für den Inhalt:
Günter Gemeinhardt, Deutsche Rentenversicherung Nordbayern
Bettina Segebrecht, Deutsche Rentenversicherung Bund
Alfred Neidert, Deutsche Rentenversicherung Bund

Nachdruck oder auszugsweise Wiedergabe mit Quellenangabe erlaubt.

Redaktionsschluss: 28.11.2018

Gemäß § 13 ff. SGB I sind die Rentenversicherungsträger gesetzlich verpflichtet, die Arbeitgeber und Steuerberater über ihre Rechte und Pflichten im Rahmen von Betriebsprüfungen aufzuklären und zu beraten.

Die Rentenversicherungsträger erfüllen diese Verpflichtung mit dieser kostenlosen Publikation.

Weitere Informationen unter www.summa-summarum.eu.


Im Koalitionsvertrag zwischen CDU/CSU und SPD wurden u. a. die Erweiterung der Kindererziehungszeiten für vor 1992 geborene Kinder, Verbesserungen bei der Erwerbsminderungsrente und allgemein die Stabilisierung der Rente vereinbart. Zum 1. Januar 2019 sollen nun die Regelungen des RV-Leistungsverbesserungs- und -Stabilisierungsgesetzes in Kraft treten, mit denen die Koalition einige ihrer Vorhaben umsetzen möchte.

Erweiterung der Kindererziehungszeiten für vor 1992 geborene Kinder

Im Entwurf des [RV-Leistungsverbesserungs- und -Stabilisierungsgesetzes](#) ist eine weitere Erhöhung der Rente für die Erziehung vor 1992 geborener Kinder vorgesehen. Der Zuschlag für Mütter und Väter wird pro Kind nach heutigen Werten 16,02 Euro im Westen und 15,35 Euro brutto im Osten betragen. Die Erhöhung wird sowohl für Mütter und Väter gelten, die am 1. Januar 2019 bereits Rente beziehen als auch für diejenigen, die erst nach dem 31. Dezember 2018 Rente erhalten werden. Damit werden die Leistungen für die Erziehung der vor 1992 geborenen Kinder an die der ab 1992 geborenen angeglichen. Darüber hinaus sieht der Entwurf vor, dass bestimmte Rentenbezieher, die nicht von der Ausweitung der Leistungen für Kindererziehung im Jahr 2014 profitiert haben, wie z. B. Adoptiv- und Pflegeeltern, die die Erziehung erst nach dem 12. Kalendermonat nach der Geburt aufgenommen haben, auf Antrag einen Pauschalzuschlag für jeden Monat der Kindererziehung erhalten können. Dies gilt jedoch nur, soweit noch keine Kindererziehungszeiten bei einer anderen Person berücksichtigt wurden.

Anhebung der Zurechnungszeit bei den Erwerbsminderungsrenten

Menschen mit verminderter Erwerbsfähigkeit werden besser abgesichert, indem die Zurechnungszeit für Rentenzugänge ab 2019 verlängert wird. Der Gesetzesentwurf sieht vor, dass die Zurechnungszeit bei einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit bei einem Rentenbeginn ab dem Jahr 2031 erst mit Vollendung des 67. Lebensjahres endet. Zuvor soll die Zurech-



nungszeit im Jahr 2019 in einem ersten Schritt auf das Alter von 65 Jahren und acht Monaten angehoben werden und dann ab dem Jahr 2020 bis zum Jahr 2031 schrittweise steigen. Durch die verlängerte Zurechnungszeit wird die Anhebung der Regelaltersgrenze nachvollzogen und erwerbsgeminderte Versicherte werden ab dem Jahr 2031 rentenrechtlich so gestellt, als hätten sie bis zur Vollendung des 67. Lebensjahres gearbeitet. Entsprechendes gilt für Renten wegen Todes.

Entlastung von Geringverdienern bei den Beiträgen zur Sozialversicherung: Der Übergangsbereich

Die „Gleitzone“ mit einem Arbeitsentgelt in Höhe von 450,01 bis 850 Euro wird zu einem „Übergangsbereich“ für sozialversicherungspflichtige Beschäftigung von 450,01 bis 1.300 Euro ausgeweitet und umgestaltet. Beschäftigte, die ein Arbeitsentgelt zwischen 850 und 1.300 Euro erzielen, werden erstmalig bei den Sozialversicherungsbeiträgen entlastet. Beschäftigte im Übergangsbereich erhalten eine höhere Rentenanwartschaft, als es dem gezahlten Beitrag entspricht. Davon sollen bis zu 3,5 Millionen Beschäftigte profitieren.

Diese Regelung tritt erst zum 1. Juli 2019 in Kraft.

Festlegung von Haltelinien für Beitragssatz und Rentenniveau sowie zusätzliche Bundesmittel

Das Rentenniveau soll bis zum Jahr 2025 bei 48 Prozent gehalten werden und der Beitragssatz zur Rentenversicherung bis zum Jahr 2025 20 Prozent nicht überschreiten. Deshalb sind Sonderzahlungen des Bundes an die Deutsche Rentenversicherung in Höhe von viermal 500 Millionen Euro plus Dynamisierung analog zum allgemeinen Bundeszuschuss geplant. Außerdem steigt der allgemeine Bundeszuschuss.

Änderung im beruflichen Rehabilitierungsgesetz

Der Gesetzentwurf sieht den Ausgleich von rentenrechtlichen Nachteilen vor, wenn Eltern wegen einer aus rechtsstaatswidrigen Gründen erlittenen Haft in der ehemaligen DDR ihre Kinder tatsächlich nicht erziehen konnten.

Mit freundlichen Grüßen
Die Herausgeber

Aktuelle Rechtsprechung zu der Anrechnung von Zulagen auf den gesetzlichen Mindestlohn

Mehr zum Mindestlohn-gesetz in der [Ausgabe 1/2015 von summa summarum](#)


Am 1. Januar 2015 ist das Mindestlohngesetz in Kraft getreten und damit erstmalig in der Geschichte der Bundesrepublik Deutschland ein flächendeckender gesetzlicher Mindestlohn eingeführt worden.

Werden neben dem vereinbarten Stunden- oder Monatslohn noch weitere Zulagen oder Zuschläge vom Arbeitgeber erbracht, stellt sich die Frage, ob diese Leistungen bei der Berechnung des Lohns hinsichtlich der Einhaltung des Mindestlohns zu berücksichtigen sind.

Nachdem das Mindestlohngesetz ([MiLoG](#)) nunmehr seit fast vier Jahren in Kraft ist, hat sich mittlerweile eine höchstrichterliche Rechtsprechung des BAG und des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) zu dieser Frage herausgebildet, die in diesem Beitrag näher betrachtet werden soll. Dies betrifft insbesondere die Frage der Anrechenbarkeit von Zahlungen als Ausgleich für Arbeit unter besonderen Bedingungen, wie ein Mehr an Arbeit (z. B. Überstundenzuschläge) oder Arbeitsstunden zu besonderen Zeiten (z. B. Sonn-, Feiertags-, Nachtarbeitszuschlag) sowie Arbeitsstunden unter besonderen Bedingungen (Gefahr-/ Schmutzzulage).

Frühere Rechtsprechung

Bereits vor der Geltung des MiLoG haben sich der EuGH und das BAG unter Bezugnahme auf die europäische Entsende-richtlinie und das Arbeitnehmer-Entsendegesetz ([AEntG](#)) mit der Frage beschäftigt, welche Entgeltbestandteile auf tarifliche Lohnuntergrenzen anrechenbar sind. In seinen Urteilen vom 14. April 2005 ([C-341/02](#)) und 7. November 2013 ([C-522/12](#)) hat der EuGH die Anrechnung eines Entgeltbestandteils auf den Mindestentgeltsatz dann zugelassen, wenn dadurch das gegenseitige Verhältnis von vertraglich geschuldeter Arbeitsleistung und Gegenleistung nicht zum Nachteil des Arbeitnehmers verschoben wird. Das BAG hat in Konkretisierung dieser Vorgaben im Hinblick auf das AEntG nur solche Arbeitgeberzahlungen als Entgeltbestandteil auf den Mindestentgeltsatz anerkannt, die nicht das Verhältnis zwischen der Leistung des Arbeitnehmers



und der vom Arbeitgeber erhaltenen Gegenleistung verändern (funktionale Gleichwertigkeit der Leistungen).

BAG vom 18. April 2012 – [4 AZR 139/10](#); BAG vom 16. April 2014 – [4 AZR 802/11](#)


Leiturteile des Bundesarbeitsgerichts

Diese Grundsätze hat das BAG mittlerweile in grundlegenden Entscheidungen auf das MiLoG übertragen und weiter ausgeprägt.

Hervorzuheben ist das Urteil des BAG vom 25. Mai 2016 ([5 AZR 135/16](#)). Das Gericht betont hier nochmals ausdrücklich, dass alle „im Austausch für die Arbeitsleistung“ gewährten Geldleistungen des Arbeitgebers geeignet sind, den Mindestlohnanspruch des Arbeitnehmers zu erfüllen. Der Anspruch wird allerdings nicht durch Zahlungen erfüllt, die der Arbeitgeber ohne Rücksicht auf eine tatsächliche Arbeitsleistung erbringt oder die auf einer besonderen gesetzlichen Zweckbestimmung beruhen. Demnach habe der Arbeitgeber den Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn erfüllt, wenn die für einen Kalendermonat gezahlte Bruttovergütung den Betrag erreiche, der sich aus der Multiplikation der Anzahl der in diesem Monat tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden mit dem jeweils geltenden Mindestlohn ergibt. Das MiLoG mache den Anspruch nicht von der zeitlichen Lage der Arbeit oder den mit der Arbeitsleistung verbundenen Umständen oder Erfolgen abhängig. Es gelte ein umfassender Entgeltbegriff.

Diese Sichtweise wiederholt und vertieft das BAG dann in seinem Urteil vom 21. Dezember 2016 ([5 AZR 374/16](#)) und nimmt Bezug auf die vor der Einführung des MiLoG ergangene Rechtsprechung des EuGH.

Nach Einführung des MiLoG hat der EuGH seine Rechtsprechung fortgeführt und weiter präzisiert. Nach dieser national bindenden Entscheidung sind alle „zwingend und transparent geregelten Gegenleistungen des Arbeitgebers“ für die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers „Bestandteile des Mindestlohns“ (EuGH vom 12. Februar 2015 – [C-396/13](#)). Mit seiner Rechtsprechung zum MiLoG folgt das BAG dieser Begriffsbestimmung und berücksichtigt dabei die Zweckrichtung des



gesetzlichen Mindestlohns. Vorrangiger Zweck des gesetzlichen Mindestlohns sei es, jedem Arbeitnehmer ein existenzsicherndes Monatseinkommen zu gewährleisten. Unabhängig von der Frage, zu welcher Tageszeit, unter welchen Umständen oder in welcher Qualität die Arbeit erbracht wurde, kann demnach jede dem Arbeitnehmer verbleibende Vergütungszahlung des Arbeitgebers diesem Zweck dienen.

Zuschläge und Zuwendungen

Vor diesem Hintergrund ist seit der Einführung des MiLoG eine Vielzahl von Entscheidungen des BAG zu einzelnen Arbeitgeberleistungen, die über die Grundvergütung hinausgehen, ergangen. Diese werden im Folgenden dargestellt:

Urlaubs- und Weihnachtsgeld

Urlaubs- und Weihnachtsgeldzahlungen sind in dem Monat, in dem sie ausgezahlt werden, auf den Mindestlohn anzurechnen, soweit sie neben dem monatlichen Bruttogehalt vorbehaltlos und unwiderruflich erbracht werden. Sie sind eine im arbeitsvertraglichen Austauschverhältnis stehende Gegenleistung des Arbeitgebers für die vom Arbeitnehmer erbrachte Arbeit. Werden sie jeweils nur in einem Monat des Jahres ausgezahlt, sind sie auch nur in diesem Monat mindestlohnanrechenbar. Anders verhält es sich z. B. dann, wenn sie über das gesamte Jahr monatlich zu jeweils 1/12 ausgezahlt werden. Dann sind sie jeden Monat anrechenbar.

BAG vom 25. Mai 2016 – [5 AZR 135/16](#); vom 20. September 2017 – [10 AZR 171/16](#)

Sonn- und Feiertagszuschläge

Auch diese Leistungen sind nach Ansicht des BAG auf den gesetzlichen Mindestlohn anrechenbar, da sie keiner besonderen Zweckbestimmung unterliegen. Weder die steuerliche Privilegierung noch die Tatsache, dass ein Ausgleich für Arbeit zu ungünstigen Zeiten geschaffen werden soll, spielt für die Frage der Mindestlohnwirksamkeit demnach eine Rolle.

BAG vom 24. Mai 2017 – [5 AZR 431/16](#); vom 17. Januar 2018 – [5 AZR 69/17](#)

Nachtarbeitszuschlag

Zu einer anderen Beurteilung kommt das BAG indes bei der Beurteilung von Nachtarbeitszuschlägen nach [§ 6 Abs. 5](#) Arbeitszeitgesetz (ArbZG). Die Vorschrift verpflichtet den Arbeitgeber, dem Arbeitnehmer einen „angemessenen Zuschlag“ auf das zustehende Bruttoarbeitsentgelt für Zeiten der Nachtarbeit zu gewähren. Mit diesem Zuschlag kann der neben dem vertraglichen Anspruch stehende gesetzliche Mindestlohnanspruch nicht erfüllt werden. Es besteht eine besondere gesetzliche Zweckbestimmung, die die Anrechnung verbietet.

BAG vom 25. Mai 2016 – [5 AZR 135/16](#); vom 25. April 2018 – [5 AZR 25/17](#)

Zuschüsse zu Verpflegungsmehr- und Übernachtungsaufwendungen

Die o. g. Leistungen sind als echter Aufwendersersatz nicht auf den Mindestlohn anrechenbar. Sie gleichen lediglich Aufwendungen zur Erbringung der Arbeitsleistung aus und stellen kein Äquivalent für die erbrachte Leistung dar. Mithin fehlt ihnen der Entgeltcharakter und sie sind nicht als Entlohnung zu betrachten. Aus diesem Grund können diese Zuschüsse auch nicht den Anspruch auf Mindestlohn erfüllen.

EuGH vom 12. Februar 2015 – [C-369/13](#); BSG vom 18. Januar 2018 – [B 12 R 3/16 R](#); BAG vom 24. September 2014 – [5 AZR 256/13](#) (die beiden letztgenannten Urteile sind nicht zum Mindestlohn ergangen)

Tagegelder und Entschädigungen für tägliche Pendelzeit

Tagegelder und Entschädigungen, die zusätzlich zum echten Aufwendersersatz gezahlt werden und als Nachteilsausgleich aufgrund der Entsendung zu einem weit entfernten Arbeitsort zu verstehen sind (Entsendungszulage), sind hingegen mindestlohnrechenbar.

EuGH vom 12. Februar 2015 – [C-369/13](#)

Schichtzulagen, Erschwerniszulagen, Leistungszulagen

Die oben genannten Zulagen, die letztlich den besonderen Umständen der Erbringung der Arbeitsleistung Rechnung tragen, sind nach Ansicht des BAG auf den Mindestlohn anzurechnen.

Es handele sich um im arbeitsvertraglichen Austauschverhältnis erbrachte Entgeltzahlungen des Arbeitgebers und damit um einen Teil der regelmäßigen Vergütung. Insbesondere kommen auch Leistungsprämien und Boni Erfüllungswirkung zu; sie sind als Leistungslohn Teil des arbeitsvertraglichen Entgelts. Eine Anrechnung ist jedoch nur in dem Monat möglich, in dem die Prämie auch ausbezahlt wird.

BAG vom 21. Dezember 2016 – [5 AZR 374/16](#); vom 22. März 2017 – [5 AZR 424/16](#); vom 22. März 2017 – [5 AZR 425/16](#); vom 6. September 2017 – [5 AZR 441/16](#); vom 8. November 2017 – [5 AZR 692/16](#)

Treue-/Anwesenheits-/Vertretungsprämien


Hierbei handelt es sich um besondere Zuwendungen, die als Bonus für besonders lange Betriebszugehörigkeit, keine oder wenige Krankmeldungen oder besondere Vertretungssituationen erbracht werden.

Auch diese Zuwendungen des Arbeitgebers sind auf den Mindestlohn anrechenbar, da sie ebenfalls im arbeitsvertraglichen Austauschverhältnis stehen.

BAG vom 22. März 2017 – [5 AZR 424/16](#); vom 22. März 2017 – [5 AZR 425/16](#); vom 11. Oktober 2017 – [5 AZR 621/16](#); vom 6. Dezember 2017 – [5 AZR 864/16](#); vom 25. April 2018 – [5 AZR 25/17](#)

Prozentuale Zuschläge auf den Lohn

Oftmals sehen Arbeits- und/oder Tarifverträge einen prozentualen bzw. anteiligen Lohnzuschlag für die Arbeit unter besonderen Bedingungen vor, hier insbesondere Sonn-/Feiertags-/Nachtarbeitszuschläge mit Blick auf [§ 3b EStG](#) und [§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SvEV](#). Das BAG betont, dass der Anspruch nach dem MiLoG als gesetzlicher Anspruch neben den vertraglichen oder tariflichen Ansprüchen steht und damit einen Anspruch eigener Art darstellt, der allerdings bei einem vertraglichen Anspruch oberhalb des Mindestlohns durch diesen (mit-)erfüllt wird. Liegt der vertragliche Anspruch unterhalb des Mindestlohns, stellt sich die Frage, woraus die Zulagen zu berechnen sind. Hier gilt, dass die Vertragsabreden regelmäßig auf den vertraglichen Grundlohn abstellen. Der Grundlohn ist damit Berechnungs-



grundlage für die Zuschläge, soweit insgesamt damit eine Stundenvergütung oberhalb des Mindestlohns erreicht wird. Eine Ausnahme bildet jedoch der Nachtarbeitszuschlag nach [§ 6 Abs. 5 ArbZG](#). Das Gesetz stellt hier für die Berechnung des Zuschlags auf das „zustehende Bruttoarbeitsentgelt“ ab. Liegt der vertragliche Grundlohn unterhalb des Mindestlohns, steht dem Arbeitnehmer der Mindestlohn zu. Der gesetzliche Lohnanspruch überlagert hier quasi den vertraglichen Anspruch. Der Nachtarbeitszuschlag ist dann aus dem Mindestlohn zu berechnen.

BAG vom 25. Mai 2016 – [5 AZR 135/16](#)

Kurzfristige Beschäftigung – 70-Tage-Regelung bleibt

Die Zeitgrenzen für eine sozialversicherungsfreie kurzfristige Beschäftigung wurden ab dem Jahr 2015 für vier Jahre befristet von zwei Monaten oder 50 Arbeitstagen auf drei Monate oder 70 Arbeitstage angehoben. Hierdurch sollten mögliche Probleme im Zusammenhang mit der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns, insbesondere bei der Saisonarbeit, abgemildert werden.


Bisherige Übergangsregelung gilt unbefristet

Diese Regelung zur Entlastung der Arbeitgeber, vor allem in der Landwirtschaft und im Hotel- und Gaststättengewerbe, wird nunmehr dauerhaft beibehalten. So sieht es der Entwurf für ein [Qualifizierungschancengesetz](#) vor. Hierdurch soll die gesetzliche Grundlage für die kurzfristige Beschäftigung ([§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV](#)) dauerhaft geändert werden.

Kurzfristige Beschäftigungen sind versicherungsfrei in der Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung sowie nicht versicherungspflichtig in der Pflegeversicherung. Es sind keine Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung zu zahlen.

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt nur dann vor, wenn sie nicht regelmäßig, sondern gelegentlich ausgeübt wird. Dies ist der Fall, wenn sie im Laufe eines Kalenderjahres auf nicht mehr als drei Monate oder insgesamt 70 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt ist oder im Voraus vertraglich begrenzt wird. Eine kurzfristige Beschäftigung liegt nicht vor, wenn diese berufsmäßig ausgeübt wird und das monatliche Arbeitsentgelt mehr als 450 Euro beträgt. Berufsmäßig wird eine Beschäftigung dann ausgeübt, wenn sie für die in Betracht kommende Person von nicht untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist.

Für kurzfristig Beschäftigte gilt das übliche DEÜV-Meldeverfahren. Als beitragspflichtiges Arbeitsentgelt ist hierbei „000 000“, als Beitragsgruppenschlüssel „0000“ und als Personengruppenschlüssel „110“ anzugeben.



Zusätzlich sind die notwendigen Angaben zur Unfallversicherung zu melden (auch das zur Unfallversicherung beitragspflichtige Entgelt). Die DEÜV-Meldungen für kurzfristig Beschäftigte müssen an die [Minijob-Zentrale](#) bei der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See übermittelt werden.

Das Arbeitsentgelt der kurzfristig Beschäftigten ist zu den Umlagen der Ausgleichsverfahren zu den Arbeitgebereaufwendungen bei Arbeitsunfähigkeit (U1) und Mutterschaftsleistungen (U2) umlagepflichtig. Ebenfalls ist daraus die Insolvenzgeldumlage zu berechnen.

Minijob-Regelungen auf den neuesten Stand gebracht

Die versicherungsrechtliche Beurteilung von geringfügig beschäftigten Personen ist nicht immer einfach. Deshalb erläutern die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung den Umgang mit dieser Beschäftigungsform in den Geringfügigkeits-Richtlinien und unterstützen damit Arbeitgeber sowie Abrechnungsstellen bei der Erfüllung ihrer sozialversicherungsrechtlichen Pflichten. Diese Richtlinien wurden nunmehr überarbeitet und neu veröffentlicht.

In der aktuellen Fassung der Richtlinien für die versicherungsrechtliche Beurteilung von geringfügigen Beschäftigten (Geringfügigkeits-Richtlinien) vom 21. November 2018 wurden neben Rechtsänderungen, wie zuletzt die dauerhafte Verlängerung der Zeitgrenzen für kurzfristige Beschäftigungen, auch zwischenzeitlich ergangene Rechtsprechung berücksichtigt. Zudem wurde die Rechtsauslegung zu Einzelfragen durch die Sozialversicherungsträger klargestellt.

Monatliche Entgeltgrenze wird nicht anteilig gekürzt

Das BSG hat mit Urteil vom 5. Dezember 2017 ([B 12 R 10/15 R](#)) klargestellt, dass es sich bei der in [§ 8 SGB IV](#) genannten Entgeltgrenze von 450 Euro um einen Monatswert handelt, der auch dann gilt, wenn die Beschäftigung nicht während des gesamten Kalendermonats besteht. Ein anteiliger Monatswert ist nicht zu bilden, so dass eine Beschäftigung z. B. auch bei einer nur einwöchigen Dauer mit einem Arbeitsentgelt bis 450 Euro geringfügig sein kann. Dies gilt einheitlich für die geringfügig entlohnte Beschäftigung ([§ 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV](#)) und die kurzfristige Beschäftigung ([§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV](#)). Im Rahmen der kurzfristigen Beschäftigung ist die Entgeltgrenze im Zusammenhang mit der Prüfung der Berufsmäßigkeit zu beachten.

Steuerfreie Aufwandsentschädigungen

Steuerfreie Aufwandsentschädigungen nach [§ 3 Nr. 26 EStG](#) (Übungsleiterpauschale) und nach [§ 3 Nr. 26a EStG](#) (Ehrenamtspauschale) gehören nicht zum Arbeitsentgelt in der Sozialversicherung ([§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 16 SVEV](#)). Sie sind insofern auch nicht bei der Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts

für die Prüfung einer geringfügig entlohnten Beschäftigung zu berücksichtigen.

Demnach bleiben die steuerfreien Einnahmen in dem Umfang unberücksichtigt, in dem sie in der Summe vom Arbeitgeber im maßgebenden Beschäftigungszeitraum gewährt werden sollen. D. h., die Berücksichtigung erfolgt unabhängig davon, ob der jeweilige Steuerfreibetrag pro rata oder en bloc ausgeschöpft wird. Soweit der Arbeitnehmer die Freibeträge bereits anderweitig in Anspruch nimmt, muss er dies dem Arbeitgeber anzeigen.

Beispiel

Ein Übungsleiter übt ab dem 1. Januar 2019 eine Beschäftigung mit einem regelmäßigen Arbeitsentgelt in Höhe von 600 Euro aus. Der Arbeitgeber behandelt das Arbeitsentgelt in den ersten vier Monaten im Rahmen einer en bloc-Betrachtung des Jahressteuerfreibetrages in Höhe von 2.400 Euro steuerfrei (600 Euro x 4 = 2.400 Euro).


Die Beschäftigung wird geringfügig entlohnt ausgeübt, da das regelmäßige Arbeitsentgelt unter anteiliger Berücksichtigung des in Anspruch genommenen Freibetrags 450 Euro nicht übersteigt (600 Euro x 12 = 7.200 Euro - 2.400 Euro = 4.800 Euro ./ 12 = 400 Euro). In der Zeit vom 1. Mai bis 31. Dezember 2019 sind Pauschalbeiträge zur GKV und Pflichtbeiträge zur RV als Minijobber zu zahlen.

EU und EWR

Die Europäische Union (EU) ist ein Verbund von derzeit 28 Mitgliedstaaten. Der Europäische Wirtschaftsraum (EWR) besteht aus den Mitgliedstaaten der EU und den EFTA-Staaten Norwegen, Liechtenstein und Island. Die Schweiz ist zwar Mitglied in der Europäischen Freihandelsassoziation (EFTA), aber nicht im EWR.

Arbeitnehmer aus dem Ausland

Für Minijobber aus dem Ausland, die den deutschen Rechtsvorschriften zur sozialen Sicherheit unterliegen, ist der Pauschalbeitrag zur KV zu zahlen, wenn sie in Deutschland gesetzlich krankenversichert sind. Da die geringfügige Beschäftigung selbst krankenversicherungsfrei ist, begründet sie keine Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung. Allerdings kommt für die Aushilfe in der Regel die sog. Auffangversicherungspflicht (§ 5 Abs. 1 Nr. 13 SGB V) in Betracht. Diese Regelung gilt für Personen in Deutschland, die nicht anderweitig gesetzlich krankenversichert sind. Ausgenommen von der Auffangversicherungspflicht sind nur Personen, die zuletzt privat krankenversichert waren. Dies kann bei Arbeitnehmern aus einem EU/EWR-Mitgliedstaat sowie der Schweiz auch eine zuletzt in ihrem Heimatland bestandene private KV sein. Sofern dies der Fall ist, ist vom Beschäftigten ein entsprechender Nachweis zu verlangen und zu den Entgeltunterlagen zu



nehmen. Nur so kann der Arbeitgeber die unterbliebene Zahlung des Pauschalbeitrags zur Krankenversicherung begründen.

Bei Ausübung einer geringfügigen Beschäftigung in Deutschland und einer weiteren Beschäftigung in einem anderen EU/EWR-Mitgliedstaat sowie der Schweiz können die Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit eines ausländischen Staates gelten. Dies ist durch Vorlage der sog. A1-Bescheinigung nachzuweisen. In diesem Fall finden die Regelungen für geringfügige Beschäftigungen in Deutschland keine Anwendung. Sämtliche dem Arbeitgeber obliegenden Beitrags- und Meldepflichten richten sich dann nach dem Recht des zuständigen Mitgliedstaates.

Meldegründe für kurzfristige Beschäftigungen

Kurzfristige Beschäftigungen sind mit den Abgabegründen „10“ und „30“ oder „40“ zu melden. Bei Rahmenvereinbarungen bestehen aber keine Bedenken, wenn eine Anmeldung mit Abgabegrund „10“ zum Beginn der Rahmenvereinbarung und eine Abmeldung mit Abgabegrund „30“ zum Ende der Rahmenvereinbarung erfolgt, auch wenn zwischen den einzelnen Einsätzen mehr als ein Kalendermonat liegt.

Krankenversicherung: Rückkehr zur paritätischen Beitragstragung

Nach dem Entwurf des GKV-Versichertenentlastungsgesetzes sollen auch die Zusatzbeiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung ab 1. Januar 2019 zur Hälfte vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer getragen werden.

Zusatzbeitrag der Krankenkassen


Krankenkassen können seit 2009 von ihren Mitgliedern einen einkommensabhängigen Zusatzbeitrag erheben, wenn der Finanzbedarf der Krankenkasse durch die Zuweisungen aus dem Gesundheitsfonds, in den die von den Arbeitgebern und Arbeitnehmern je zur Hälfte zu tragenden Pflichtbeiträge fließen, nicht gedeckt ist. Der kassenindividuelle Zusatzbeitrag ist bisher grundsätzlich allein vom Versicherten zu tragen. Er wird bei Arbeitnehmern lediglich vom Arbeitgeber zusammen mit den gemeinsam getragenen Pflichtbeitrag vom Arbeitsentgelt abgezogen und an die Krankenkassen weitergeleitet.

Paritätische Beitragstragung

Der Entwurf des GKV-Versichertenentlastungsgesetzes ([GKV-VEG](#)) sieht vor, dass der Arbeitgeber ab 1. Januar 2019 auch den kassenindividuellen und einkommensabhängigen Zusatzbeitrag zur Hälfte mitzutragen hat. Nach zehn Jahren werden damit die Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung für Arbeitnehmer wieder vollständig paritätisch finanziert. Für freiwillig krankenversicherte Arbeitnehmer hat der Arbeitgeber einen entsprechend erhöhten Beitragszuschuss zu zahlen. Bei privat krankenversicherten Arbeitnehmern orientiert sich die Erhöhung des Beitragszuschusses am durchschnittlichen Zusatzbeitragssatz (2019: 0,9 %).

Beitragsberechnung

Da es sich bei dem einkommensabhängigen Zusatzbeitrag um einen eigenständigen Beitrag handelt, sind die Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung aus dem Arbeitsentgelt weiterhin getrennt voneinander zu berechnen. Der allgemeine bzw. ermäßigte Beitragssatz der gesetzlichen Krankenversicherung ist demnach für die Beitragsberechnung nicht um den kassenindividuellen Zusatzbeitrag zu erhöhen. Viel-



mehr sind weiterhin der dem Gesundheitsfonds zufließende Krankenversicherungsbeitrag in Anwendung des allgemeinen bzw. ermäßigten Beitragssatzes und der den Krankenkassen zufließende Zusatzbeitrag in Anwendung des kassenindividuellen Zusatzbeitragssatzes getrennt zu berechnen und im Beitragsnachweis auszuweisen.

Auf einen Blick: Voraussichtliche Rechengrößen 2019

Zum Jahreswechsel werden wieder viele Rechengrößen der Sozialversicherung an die wirtschaftliche Entwicklung angepasst. Die nachfolgenden Werte geben einen Überblick.

Rechengrößen ab 1. Januar 2019 ¹	West	Ost
Beitragsbemessungsgrenze, Allgemeine Rentenversicherung		
Monat	6.700	6.150
Jahr	80.400	73.800
Beitragsbemessungsgrenze, Knappschaftliche Rentenversicherung		
Monat	8.200	7.600
Jahr	98.400	91.200
Beitragsbemessungsgrenze, Kranken- und Pflegeversicherung		
Monat		4.537,50
Jahr		54.450
Versicherungspflichtgrenze, Krankenversicherung		
Allgemeine Jahresarbeitsentgeltgrenze		60.750
Besondere Jahresarbeitsentgeltgrenze ²		54.450
Geringfügigkeitsgrenze		
Monat		450
Gleitzone		
Faktor F		0,7566
Bezugsgröße (Monat)		
RV/ALV	3.115	2.870
Sachbezüge (Monat)		
Freie Verpflegung		251
Freie Unterkunft		231
Beitragssätze		
Krankenversicherung, allgemein		14,6 %
Krankenversicherung, ermäßigt		14,0 %
Durchschnittlicher Zusatzbeitrag zur KV		0,9 %
Pflegeversicherung		3,05 %
- Beitragszuschlag für Kinderlose (Arbeitnehmeranteil)		0,25 %
Allgemeine Rentenversicherung		18,6 %
Knappschaftliche Rentenversicherung		24,7 %
Arbeitslosenversicherung		2,5 %
Insolvenzgeldumlage		0,06 %
Künstlersozialabgabe		4,2 %
Mindestlohn		
Der Mindestlohn liegt 2019 bei 9,19 Euro.		

¹ Vorläufige Werte, Beträge in Euro

² Für am 31. Dezember 2002 privat krankenversicherte Arbeitnehmer