

summa summarum

Sozialversicherungsprüfung im Unternehmen

Erwerbsgeminderte Versicherte	2
(Wieder-)Eingliederung möglich	
Altersrentner	4
Arbeitgeberbeteiligung an KV-Beiträgen	
Wertguthaben I	7
Zeitgrenzen	
Wertguthaben II	10
Beendigung einer Beschäftigung	
Betriebsprüfungen	13
Häufige Fehler	
Geringfügigkeits-Richtlinien	16
Aktualisierte Fassung	
Auf einen Blick	17
Aktuelle Branchenmindestlöhne	



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:
Thorsten Diepenbrock,
Deutsche Rentenversicherung Westfalen
Bettina Segebrecht,
Deutsche Rentenversicherung Bund
Axel Jochim,
Deutsche Rentenversicherung Bund

Nachdruck oder auszugsweise Wiedergabe mit Quellenangabe erlaubt.

Redaktionsschluss: 27.1.2024

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.deutsche-rentenversicherung.de/summarum.


Regelung des (Wieder-) Eingliederungsversuchs für erwerbsgeminderte Versicherte in § 43 Abs. 7 SGB VI:

Mehr Rechtssicherheit seit 1. Januar 2024

Der Gesetzgeber hat im neuen § 43 Abs. 7 SGB VI eine zuvor bereits modellhaft erprobte Praxis im Gesetz explizit geregelt: Bei Ausübung einer, das der Erwerbsminderungsrente zugrunde liegende Leistungsvermögen überschreitenden, Erwerbstätigkeit unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes besteht demnach für einen Zeitraum von regelmäßig sechs Monaten ab Beginn der Ausübung weiterhin Anspruch auf die gewährte Rente.

Seit dem Jahr 2001 sind Renten wegen Erwerbsminderung in der Regel befristet zu leisten. Die Befristung soll den Grundsatz „Reha vor Rente“ stärken. Mit einer wiederholten Überprüfung, ob die der Rentenzahlung zugrunde liegende Minderung der Erwerbsfähigkeit noch besteht, verband sich die Hoffnung, eine größere Zahl von Erwerbsgeminderten wieder in den Arbeitsmarkt integrieren zu können. Die Erfahrungen zeigen aber, dass sich die (Wieder-) Eingliederung des betroffenen Personenkreises in den allgemeinen Arbeitsmarkt schwieriger gestaltet als erwartet. Als ein Hinderungsgrund kommt in Betracht, dass Versicherte nicht riskieren wollen, ihren Rentenanspruch zu verlieren, wenn sie versuchen, eine über das für den Rentenbezug maßgebliche Leistungsvermögen hinausgehende Beschäftigung aufzunehmen.

Der neue Absatz 7 des [§ 43 SGB VI](#) stellt sicher, dass erwerbsgeminderte Versicherte ihre Leistungsfähigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erproben können, ohne dass hierdurch der bisherige Rentenanspruch gefährdet wird. Diese Regelung des Eingliederungsversuchs schafft Rechts- und Planungssicherheit für die Betroffenen, wenn sie eine Erwerbstätigkeit aufnehmen oder eine bereits bestehende Erwerbstätigkeit ausweiten. Sie kann damit einen Beitrag dazu leisten, den Weg vom Bezug einer Erwerbsminderungsrente in eine Beschäftigung zu erleichtern, dringend benötigte Fach- und Arbeitskräfte zu sichern und den Betroffenen die Teilhabe am Arbeitsleben und die Erzielung von Erwerbseinkommen zu ermöglichen.



Formell beantragt werden muss ein solcher Eingliederungsversuch nicht. Ausreichend ist eine Mitteilung der Betroffenen an ihren zuständigen Rentenversicherungsträger über Arbeitszeit, Art der Tätigkeit und den voraussichtlichen Verdienst. War der Eingliederungsversuch erfolgreich und wird dauerhaft eine Erwerbstätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ausgeübt, muss die während des Zeitraums des Eingliederungsversuchs gezahlte Rente nicht zurückgezahlt werden. Die Regelungen aus [§ 96a SGB VI \(Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit und Hinzuverdienst\)](#) finden auch während des Eingliederungsversuchs Anwendung.

War der Eingliederungsversuch erfolgreich und es wird dauerhaft eine Erwerbstätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ausgeübt, ist für die Zukunft darüber zu entscheiden, ob die der Erwerbsminderungsrente zugrunde liegende Leistungseinschränkung und damit der Rentenanspruch weiterhin vorliegt.

Mehr zu den Regelungen des (Wieder-) Eingliederungsversuchs für erwerbsgeminderte Versicherte erfahren Sie im [Internetangebot der Deutschen Rentenversicherung](#).

Mit freundlichen Grüßen
Die Herausgeber

Beschäftigung von Altersrentnern: Arbeitgeberbeteiligung an Krankenversicherungsbeiträgen

Beziehen Beschäftigte neben dem Arbeitsentgelt eine Altersrente, sind aus dem Arbeitsentgelt und der Rente Krankenversicherungsbeiträge zu zahlen. Arbeitgeber und Rentenversicherungsträger beteiligen sich dabei an der Beitragszahlung. Wird die Beitragsbemessungsgrenze überschritten, wirkt sich dies jedoch nicht auf die Beitragsbeteiligung des Arbeitgebers aus.

Beschäftigung und Altersrente

Seit dem Wegfall der Hinzuverdienstgrenzen für Altersrenten kann auch bei Altersrenten, die vor dem Erreichen der Regelaltersgrenze beginnen, Arbeitsentgelt aus einer Beschäftigung erzielt werden, ohne dass sich das Arbeitsentgelt mindernd auf die Altersrente auswirkt.

Dabei sind aus dem Arbeitsentgelt und der Rente Beiträge zur Krankenversicherung zu zahlen, an denen sich der Arbeitgeber und der Rentenversicherungsträger beteiligen. Anders als bei Arbeitsentgelten aus mehreren Beschäftigungen, wirkt sich ein Überschreiten der Beitragsbemessungsgrenze durch Arbeitsentgelt und Rente nicht auf die Arbeitgeberbeteiligung an der Beitragszahlung aus.

Bei mehreren Beschäftigungen mit einem Gesamtarbeitsentgelt über der Beitragsbemessungsgrenze wird die Beteiligung des jeweiligen Arbeitgebers an der Beitragszahlung zur Krankenversicherung aufgrund der anteiligen Minderung des der Beitragsberechnung zu Grunde zu legenden Arbeitsentgelts reduziert ([§ 22 Abs. 2 Satz 1 SGB IV](#), [§ 257 Abs. 1 Satz 3 bzw. Abs. 2 Satz 5 SGB V](#)).

Beim Zusammentreffen von Arbeitsentgelt und Rente erfolgt die Arbeitgeberbeteiligung an der Beitragszahlung hingegen unabhängig von der Beitragszahlung aus der Rente.

Krankenversicherungspflichtig Beschäftigte

Für krankenversicherungspflichtig Beschäftigte, die eine Altersrente beziehen, sind die Krankenversicherungsbeiträge

aus dem Arbeitsentgelt vorrangig und getrennt von den Krankenversicherungsbeiträgen aus der Rente zu berechnen und zu zahlen ([§ 230 SGB V](#)). Überschreiten Arbeitsentgelt und Rente in der Summe die Beitragsbemessungsgrenze, werden lediglich die zu viel gezahlten Beiträge aus dem Rentenbezug auf Antrag des Rentners von der Krankenkasse erstattet ([§ 231 Abs. 2 SGB V](#)).

Freiwillig krankenversicherte Beschäftigte


Für freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherte Beschäftigte, die eine Altersrente beziehen, sind ebenfalls die Krankenversicherungsbeiträge aus dem Arbeitsentgelt getrennt von den Krankenversicherungsbeiträgen aus der Rente zu berechnen und zu zahlen ([§ 240 Abs. 3 SGB V](#)). Überschreiten Arbeitsentgelt und Rente in der Summe die Beitragsbemessungsgrenze, ist vom Rentner nur der Zuschuss des Rentenversicherungsträgers zu den Krankenversicherungsbeiträgen zu zahlen. Beiträge aus der Rente müssen dagegen nicht gezahlt werden. Dabei ist unerheblich, ob mit dem Beitragszuschuss des Rentenversicherungsträgers im Ergebnis immer noch Beiträge zur Krankenversicherung aus einer Beitragsbemessungsgrundlage über der Beitragsbemessungsgrenze gezahlt werden.

Privat krankenversicherte Beschäftigte

Für privat krankenversicherte Beschäftigte, die eine Altersrente beziehen, sind die Krankenversicherungsbeiträge aus dem Arbeitsentgelt ebenfalls vorrangig und getrennt von den Krankenversicherungsbeiträgen aus der Rente zu berechnen und zahlen. Dies ergibt sich bei analoger Anwendung der Bestimmungen für pflicht- bzw. freiwillig versicherte Rentner, da es an einer speziellen gesetzlichen Regelung fehlt. Auch wenn dem Versicherten daraus ein Vorteil entsteht, weil im Ergebnis aus Arbeitsentgelt und Rente insgesamt ein, den hälftigen Krankenversicherungsbeitrag übersteigender, Beitragszuschuss gewährt wird, ist dies hinzunehmen.

Beitragsrechtliche Behandlung des Arbeitgeberzuschusses

Der Arbeitgeberzuschuss zu einer freiwilligen oder privaten Krankenversicherung eines Beschäftigten ([§ 257 Abs. 1 bzw. Abs. 2 SGB V](#)) ist nach [§ 3 Nr. 62 EStG](#) steuerfrei und daher beitragsfrei nach [§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SvEV](#). Die beitragsfreie



Behandlung des Arbeitgeberzuschusses ist demnach nicht zu beanstanden, wenn dieser unabhängig von der beitragsrechtlichen Behandlung einer zeitgleich bezogenen Altersrente in der Krankenversicherung gezahlt wird.

Dies gilt auch für den Arbeitgeberzuschuss zur Pflegeversicherung nach [§ 61 Abs. 1 bzw. Abs. 2 SGB XI](#). Die Rentenversicherungsträger zahlen zu einer Altersrente ohnehin keinen Beitragszuschuss zur Pflegeversicherung.

Wertguthaben I: Zeitgrenzen für Wertguthabenvereinbarungen

Wertguthabenvereinbarungen ermöglichen durch einen Verzicht auf die Auszahlung von Arbeitsentgelt zu Gunsten eines Wertguthabens die Anspargung von Arbeitsentgelt für eine sozialversicherungsrechtlich geschützte längerfristige Freistellung von der Arbeitsleistung. Diese Möglichkeit ist auf die Zeit des Erwerbslebens vor dem Eintritt in den Ruhestand begrenzt.

Wertguthaben und Versicherungsschutz

Arbeitszeitregelungen zur flexiblen Gestaltung der werktäglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder zum Ausgleich betrieblicher Produktions- und Arbeitszeitzyklen (z. B. über Jahresarbeits- oder Gleitzeitkonten) ermöglichen auch vollständige Freistellungen von der Arbeitsleistung. Der Sozialversicherungsschutz aufgrund der Beschäftigung besteht dabei jedoch nur für Freistellungen von maximal drei Monaten ([§ 7 Abs. 1a Satz 2 SGB IV](#)).

Für längerfristige Freistellungen von der Arbeitsleistung, die durch den Beschäftigten finanziert werden, besteht nur im Rahmen von Wertguthabenvereinbarungen Sozialversicherungsschutz. Hierbei besteht die sozialversicherungsrechtlich relevante Beschäftigung auch über drei Monate hinaus fort, wenn Arbeitsentgelt aus einem Wertguthaben bezogen wird, das nicht unangemessen von dem abweicht, das in den der Freistellung vorausgegangenen zwölf Kalendermonaten bezogen wurde ([§ 7 Abs. 1a Satz 1 SGB IV](#)).

Verwendung von Wertguthaben

Das Wertguthaben kann für gesetzlich geregelte oder vertraglich vereinbarte Freistellungszwecke verwendet werden. Eine Aufzählung bestimmter Freistellungszwecke ist in [§ 7c SGB IV](#) aufgeführt. Hierbei handelt es sich zwar um keine abschließende Aufzählung, d. h. die Vertragsparteien sind in der Vereinbarung der Verwendung des Wertguthabens frei und können von den aufgezählten Freistellungszwecken beliebig abweichen. Daraus ergibt sich jedoch nicht, dass über die jeweiligen Freistellungszwecke hinaus auch der zeitliche Anwendungsbereich

von Wertguthaben ohne zeitliche Grenzen beliebig vereinbart werden kann.

Für den zeitlichen Anwendungsbereich von Wertguthaben fehlt es vielmehr an einer eindeutigen gesetzlichen Regelung. Daran hat sich auch durch die mit dem [Flexirentengesetz](#) geschaffenen Möglichkeiten zur Verlängerung der individuellen Lebensarbeitszeit und die mit dem [8. SGB IV-Änderungsgesetz](#) erfolgte Aufhebung der Hinzuverdienstgrenzen für vor Erreichen der Regelaltersgrenze bezogene Altersrenten nichts geändert.


Zeitgrenzen für Wertguthaben

Nach Auffassung der Sozialversicherungsträger können Wertguthabenvereinbarungen jedoch nur für die Zeit bis zum Beginn einer Altersrente, längstens bis zum Ablauf des Monats, in dem die Altersgrenze für den Anspruch auf Regelaltersrente erreicht wird, getroffen werden (vgl. Punkt 2 der [Niederschrift](#) über die Besprechung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung zu Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 23. November 2023).

Wertguthaben müssen demnach bis zum Ende des Monats des Erreichens der Regelaltersgrenze abgebaut werden (vgl. hierzu auch Frage 25 der BMAS-Broschüre [„Wertguthaben: Häufig gestellte Fragen/FAQ“](#) oder Abschnitt B I des [BMF-Schreibens](#) vom 17. Juni 2009, BStBl. I S. 1286, in der Fassung vom 8. August 2019, BStBl. I S. 874). Andernfalls ist ein Wertguthaben spätestens zu diesem Zeitpunkt aufzulösen.

Bereits vor Erreichen der Regelaltersgrenze ist ein Wertguthaben aufzulösen, wenn der Beschäftigte eine Altersrente bezieht. Dies ergibt sich für die von der Deutschen Rentenversicherung Bund verwalteten Wertguthaben ([§ 7f Abs. 3 SGB IV](#)) ausdrücklich aus [§ 23b Abs. 2 Satz 4 SGB IV](#) sowie in analoger Anwendung dieser Regelung für die bei einem Arbeitgeber bestehenden Wertguthaben.

Nach Auffassung der Sozialversicherungsträger entspricht dies auch der Zielsetzung des Gesetzgebers bei der Einführung der Möglichkeit von Wertguthabenvereinbarungen. Denn mit dem Aufbau von Wertguthaben sollte, neben der sozialversicherungsrechtlich geschützten Überbrückung gesetzlicher oder



vertraglicher Freistellungen während eines Erwerbslebens, im Rahmen von Langzeit- bzw. Lebensarbeitszeitkonten die Möglichkeit geschaffen werden, eventuelle Lücken zwischen einem vorzeitigen Beschäftigungsende und dem Ende des Erwerbslebens sozialversicherungsrechtlich geschützt zu überbrücken. Ein sozialversicherungsrechtlicher Grund für eine fiktive Verlängerung der Lebensarbeitszeit über das Ende des Erwerbslebens hinaus besteht hingegen nicht.

Dabei bestimmt ein Altersrentenbeginn das individuelle Ende des Erwerbslebens. Das Erreichen der Regelaltersgrenze bestimmt demgegenüber – auch ohne Inanspruchnahme einer Regelaltersrente – das objektive Ende des Erwerbslebens, wie es sich beispielsweise in der Regelung zur Arbeitslosenversicherungsfreiheit nach [§ 28 Abs. 1 Nr. 1 SGB III](#) oder zum Ende eines Arbeitsverhältnisses nach [§ 41 Satz 2 SGB VI](#) widerspiegelt. In diesem Sinne sind auch Altersteilzeitbeschäftigungen als typische Form der Wertguthabenvereinbarung nach [§ 2 Abs. 1 Nr. 1 zweiter Halbsatz AltTZG](#) nur bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze zulässig.

Der Beginn einer Altersrente wiederum gilt sowohl nach dem Altersteilzeitgesetz als auch nach dem Vorruhestandsgesetz – beides Gesetze zur Förderung des gleitenden Übergangs in den Ruhestand – als Eintritt in den Ruhestand ([§ 5 Abs. 1 AltTZG](#), [§ 5 Abs. 1 VRG](#)). Dabei wird nicht zwischen einer Altersvollrente und einer Altersteilrente unterschieden.

Wertguthaben II: Wertguthabenvereinbarungen zur Beendigung einer Beschäftigung

Zur Finanzierung von Freistellungszeiten aus Wertguthaben ist für Wertguthabenvereinbarungen eine Ansparphase und eine Entsparphase für das Arbeitsentgelt vorgesehen. Eine Wertguthabenvereinbarung zur sofortigen Freistellung von der Arbeitsleistung bis zur vorzeitigen Beendigung einer Beschäftigung wurde daher bisher als unzulässig angesehen.

Vereinbarung über Ansparphase und Entsparphase

Eine Wertguthabenvereinbarung über die Ansparung von Arbeitsentgelt für dessen Auszahlung in Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung ([§ 7 Abs. 1a Satz 1 SGB IV](#)) liegt u. a. nur dann vor, wenn Arbeitsentgelt in Wertguthaben eingebracht wird, das aus einer vor oder nach der Freistellung von der Arbeitsleistung erbrachten Arbeitsleistung erzielt wird ([§ 7b Nr. 3 und Nr. 4 SGB IV](#)).

Nach Auffassung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung musste hiernach die Wertguthabenvereinbarung eine Ansparphase und eine Entsparphase vorsehen. In der Ansparphase muss eine Arbeitsleistung erbracht werden, mit der ein Arbeitsentgelt erzielt wird, auf dessen Auszahlung der Beschäftigte zunächst verzichtet, um es in Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung zu entsparen.

Vereinbarung zur vorzeitigen Beendigung der Beschäftigung

Zum Personalabbau werden mitunter Vereinbarungen geschlossen, die zeitgleich

- die vorzeitige Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses,
- den Aufbau von Wertguthaben durch eine sofortige gesonderte Einmalzahlung des Arbeitgebers und
- die unmittelbare Freistellung von der Arbeitsleistung bis zum vorgezogenen Ende der Beschäftigung

vorsehen.

Diesen Vereinbarungen fehlt es demnach an einer Ansparphase, in der eine Arbeitsleistung erbracht und daraus ein Arbeitsent-

gelt erzielt wird, das in ein Wertguthaben eingebracht werden könnte. Derartige Vereinbarungen wurden daher bisher nicht als Wertguthabenvereinbarungen angesehen.

Änderung der Rechtsauffassung

Diese Auslegung erschien jedoch vor dem Hintergrund der nach der BSG-Rechtsprechung unter bestimmten Voraussetzungen auch ohne Wertguthabenvereinbarung möglichen arbeitgeberfinanzierten längerfristigen Freistellung von der Arbeitsleistung bis zum Ende eines Beschäftigungsverhältnisses (vgl. [summa summarum 1/2010](#)) mittlerweile zu restriktiv. Denn die für Wertguthabenvereinbarungen geltenden besonderen Schutzregelungen (z. B. zur Insolvenzsicherung des Wertguthabens) finden keine Anwendung, wenn Arbeitgeber stattdessen auf die ebenfalls arbeitgeberfinanzierte Freistellung der Beschäftigten ohne Wertguthabenvereinbarung ausweichen.


Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung halten daher an ihrer bisherigen Auffassung nicht weiter fest (vgl. Punkt 3 der [Niederschrift](#) über die Besprechung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung zu Fragen des gemeinsamen Beitrags einzugs am 23. November 2023).

Vereinbarungen zum Personalabbau, die die vorzeitige Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses, den Aufbau von Wertguthaben durch eine sofortige gesonderte Einmalzahlung des Arbeitgebers und die unmittelbare Freistellung von der Arbeitsleistung bis zum vorgezogenen Ende des Beschäftigungsverhältnisses vorsehen, können daher die Voraussetzungen einer Wertguthabenvereinbarung nach [§ 7b SGB IV](#) erfüllen. Dabei ist unerheblich, dass es an einer Ansparphase nach [§ 7b Nr. 4 SGB IV](#) fehlt.

Bestandfälle und Ausnahmen

Sofern in der Vergangenheit bereits entsprechende Vereinbarung zum Aufbau von Wertguthaben allein durch Einmalzahlungen des Arbeitgebers geschlossen wurden, werden diese nicht beanstandet.

Dies gilt jedoch nicht für Vereinbarung, in denen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung der Beschäftigung (beispielsweise bei Abschluss eines Aufhebungsvertrages) eine Einmalzahlung



des Arbeitgebers in ein Wertguthabenkonto eingebracht werden soll, ohne dass sich bis zum Ende der Beschäftigung eine Freistellung von der Arbeitsleistung beim Arbeitgeber anschließt.

Derartige Einmalzahlungen, die sich als finanzielle Entschädigung für den vorzeitigen Verlust des Arbeitsplatzes darstellen, gehören ebenso wie Entlassungsentschädigungen (Abfindungen) nicht zum sozialversicherungsrechtlichen Arbeitsentgelt im Sinne des [§ 14 Abs. 1 Satz 1 SGB IV](#). Dementsprechend können sie auch nicht wirksam zum Aufbau eines Wertguthabens verwendet werden. Daran ändert sich auch dann nichts, wenn eine spätere Übertragung des Wertguthabens auf die Deutsche Rentenversicherung Bund beabsichtigt wird ([§ 7f Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 SGB IV](#)).

Betriebsprüfungen: Drei Themenfelder, die in den letzten Jahren häufig zu Feststellungen führten

Die Rentenversicherungsträger prüfen jedes Jahr bei ca. 800.000 Arbeitgebern, ob sie ihre Pflichten rund um den Gesamtsozialversicherungsbeitrag erfüllt haben. In diesem Zusammenhang werden im Rahmen der Prüfungen insbesondere Feststellungen zur Versicherungspflicht und Beitragshöhe in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung sowie zum Umlageverfahren getroffen.

Die Sozialversicherungsprüfung erstreckt sich auf alle Pflichten des Arbeitgebers, die im Zusammenhang mit dem „Gesamtsozialversicherungsbeitrag“ stehen. Der gesetzliche Auftrag der Beitragsüberwachung schließt darüber hinaus u. a. auch die Entrichtung von Umlagen U1/U2 nach dem [Aufwendungsausgleichsgesetz](#) mit ein. Auch wenn die Prüfungen zu Ergebnissen aus sehr unterschiedlichen Themenfeldern führen, treten einige deutlich häufiger auf:

- Beurteilung geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse (Minijobber)
- Beitragsberechnung Übergangsbereich/Gleitzone
- Beurteilung der Umlagepflicht und Umlagesätze nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz

Beurteilung geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse (Minijobber)

Wer monatlich durchschnittlich bis zur Geringfügigkeitsgrenze (ab 1. Januar 2024 538 Euro) verdient oder nur kurzfristig beschäftigt ist, gilt als Minijobber.

Gemäß [§ 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV](#) liegt eine geringfügig entlohnte Beschäftigung vor, wenn das Arbeitsentgelt regelmäßig im Monat die Geringfügigkeitsgrenze nicht überschreitet. Die Geringfügigkeitsgrenze gilt einheitlich für die alten und neuen Bundesländer. Bei der Prüfung des regelmäßigen Arbeitsentgelts ist mindestens auf das Arbeitsentgelt abzustellen, auf das der Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch hat (z. B. aufgrund eines Tarifvertrags, einer Betriebsvereinbarung oder einer Einzel-

absprache); insoweit kommt es auf die Höhe eines tatsächlich gezahlten geringeren Arbeitsentgelts nicht an.

Nach § 7 Abs. 1 SGB V, § 27 Abs. 2 SGB III ist in der Kranken- und Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei, wer eine geringfügige Beschäftigung ausübt. Aus der Krankenversicherungsfreiheit folgt, dass in dieser Beschäftigung auch keine Versicherungspflicht in der Pflegeversicherung besteht. Geringfügig entlohnte Beschäftigte können je nach Sachverhalt rentenversicherungspflichtig, rentenversicherungsfrei oder von der Rentenversicherungspflicht befreit sein.


Im Gegensatz zum Minijob mit Verdienstgrenze kommt es bei kurzfristigen Beschäftigungen nach § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV auf die Zeitgrenze von 3 Monaten oder 70 Arbeitstagen an. Auch wenn es bei kurzfristigen Beschäftigungen keine Entgeltbeschränkung gibt, haben Arbeitgeber zu beurteilen, ob eine befristete Beschäftigung ggf. berufsmäßig ausgeübt wird und das Arbeitsentgelt die Geringfügigkeitsgrenze überschreitet.

Um Fehler bei der Beurteilung von geringfügigen Beschäftigungen zu vermeiden, veröffentlichen die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung regelmäßig einheitliche Richtlinien für die versicherungsrechtliche Beurteilung von geringfügigen Beschäftigungen (Geringfügigkeits-Richtlinien).

Die Geringfügigkeits-Richtlinien in ihrer aktuellen Fassung vom 14. Dezember 2023 und weitere Informationen zum Melde- und Beitragsverfahren für Minijobber finden sich auch unter www.minijob-zentrale.de im Internet.

Beitragsberechnung Übergangsbereich/Gleitzone

Für Beschäftigte mit einem regelmäßigen Arbeitsentgelt innerhalb des Übergangsbereichs gelten besondere Regelungen für die Ermittlung der Beitragsbemessungsgrundlage. Die Beschäftigten zahlen im Übergangsbereich einen ermäßigten Beitragsanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag. Ab dem 1. Januar 2024 liegt ein Beschäftigungsverhältnis im Übergangsbereich vor, wenn das daraus erzielte regelmäßige Arbeitsentgelt 538,01 Euro bis 2.000 Euro im Monat beträgt und regelmäßig 2.000 Euro im Monat nicht übersteigt.



Nähere Informationen finden sich auf den [Internetseiten](#) der Deutschen Rentenversicherung. Hier erfahren alle Interessierten, unter welchen Voraussetzungen ein Übergangsbereich vorliegt und wie sich beitragspflichtige Einnahmen ermitteln lassen.

Beurteilung der Umlagepflicht und Umlagesätze nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz

Die Umlagen (U1 und U2) werden durch die Einzugsstellen mit dem Gesamtsozialversicherungsbeitrag eingezogen. Insoweit finden die für den Gesamtsozialversicherungsbeitrag geltenden Vorschriften des SGB IV entsprechende Anwendung.

Die Höhe des Umlagesatzes für den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen für die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall (U1) und für den Ausgleich der finanziellen Belastungen des Arbeitgebers durch den Mutterschutz (U2) werden von den Krankenkassen in deren Satzungen festgelegt. Die Umlagen werden nach einem Prozentsatz des Arbeitsentgelts (Umlagesatz) erhoben, wobei sie von den Arbeitgebern allein zu tragen sind.

Während grundsätzlich für alle Arbeitgeber eine Teilnahmepflicht am U2-Verfahren besteht, nehmen am U1-Verfahren nur Arbeitgeber teil, die regelmäßig nicht mehr als 30 Arbeitnehmer beschäftigen. Dieser Grenzwert wird jedoch nicht nach Köpfen gezählt. Eine Reihe von Beschäftigten wird bei der Ermittlung des Grenzwertes nicht berücksichtigt. Bei der Festlegung der 30-Mitarbeiter-Grenze werden so z. B. Auszubildende und Schwerbehinderte nicht, Teilzeitbeschäftigte je nach Arbeitszeit anteilig mitgezählt.

Die unterschiedlichen Regelungssachverhalte können in der Praxis zu Fehlern führen, so dass anlässlich von Betriebsprüfungen häufig Umlagen nachgefordert werden. Zur richtigen Beurteilung der Umlagepflicht und Entrichtung der richtigen Umlagesätze können Arbeitgeber von den zuständigen Krankenkassen ausführliche Informationen erhalten.

Geringfügigkeits-Richtlinien aktualisiert

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben am 14. Dezember 2023 Richtlinien zur versicherungsrechtlichen Beurteilung von geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen (Geringfügigkeits-Richtlinien) herausgegeben.

Seit der letzten Fassung der Geringfügigkeits-Richtlinien vom 16. August 2022 wurden zum einen der gesetzliche Mindestlohn und die Geringfügigkeitsgrenze angehoben und zum anderen liefen die besonderen Bestandsschutzregelungen für die Zeit vom 1. Oktober 2022 bis 31. Dezember 2023 aus. Diese Änderungen wurden bei der Aktualisierung berücksichtigt. Die geänderten Textpassagen wurden im Dokument kenntlich gemacht.

Die Werte zur Geringfügigkeitsgrenze finden sich jetzt ausschließlich in der tabellarischen Übersicht in der Anlage 1. Alle Überschriften, Textpassagen, Querverweise und Beispiele wurden erstmalig engmaschig miteinander verknüpft.

Insgesamt sind die Geringfügigkeits-Richtlinien damit übersichtlicher und anwenderfreundlicher geworden.

Informationen zum Thema „Geringfügige Beschäftigungen“ liefert auch die Broschüre „Auf den Punkt gebracht: Versicherung“. Die kostenlose Broschüre ist gerade in der aktuellen Jahressausgabe 2024 erschienen.

Mindestlöhne und Mindestvergütung ab 1. Januar 2024

Der gesetzliche Mindestlohn beträgt im Jahr 2024 12,41 Euro brutto je Zeitstunde.

In bestimmten Fällen ergeben sich nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz, dem Tarifvertragsgesetz und dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz andere Branchenmindestlöhne:

Branche	Mindestlohn in Euro (bundesweit)
Arbeitnehmerüberlassung ¹	13,50
Elektrohandwerk	13,95
Fleischwirtschaft ²	12,30
Gebäudereinigung	
Innen- und Unterhaltsreinigung	13,50
Glas- und Fassadenreinigung	16,70
Gerüstbauer-Handwerk ³	13,60
Maler- und Lackiererhandwerk ⁴	
gelernte AN	14,50
ungelernte AN	12,50
Pflegebranche ⁵	
Pflegehilfskräfte	14,15
Qualifizierte Pflegehilfskräfte	15,25
Pflegefachkräfte	18,25
Schornsteinfegerhandwerk	14,50

¹ Bis 31. März 2024
² Seit 1. Dezember 2023
³ Seit 1. Dezember 2023, ab 1. Oktober 2024 13,95 Euro
⁴ Bis 31. März 2024, ab 1. April 2024 15,00 bzw. 13,00 Euro
⁵ Bis 30. April 2024, ab 1. Mai 2024 15,50 Euro, 16,50 Euro bzw. 19,50 Euro

Stand: 1. Januar 2024, Quelle: BMAS, Angaben ohne Gewähr (siehe [Auflistung des BMAS](#)).