

summa summarum

Sozialversicherungsprüfung im Unternehmen

<u>Pauschalversteuerung geldwerter Vorteile</u>	2
Aktuelles BSG-Urteil	
<u>SV-Meldeportal</u>	3
Schnell umsteigen!	
<u>Ein-Personen-Kapitalgesellschaft</u>	5
BSG-Urteile	
<u>Künstlersozialversicherung</u>	8
Eine Kasse für Künstler und Publizisten	
<u>Minijob-Zentrale</u>	10
Vollständigkeitskontrolle gestartet	
<u>Abschiedsgeschenke</u>	11
Beitragsrechtliche Beurteilung	
<u>Ferienjobs</u>	13
Was gilt bei Beschäftigung von Jugendlichen?	



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: 30.4.2024

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.

Aufwendungen von mehr als 110 Euro je Beschäftigten für eine betriebliche Jubiläumsfeier sind als geldwerter Vorteil in der Sozialversicherung beitragspflichtig, wenn sie nicht mit der Entgeltabrechnung, sondern erst erheblich später pauschal versteuert werden. Das hat das BSG am 23. April 2024 entschieden und die gegenteiligen Entscheidungen der Vorinstanzen aufgehoben.

Im entschiedenen Fall ([B 12 BA 3/22 R](#)) feierte das klagende Unternehmen mit seinen Beschäftigten am 5. September 2015 ein Firmenjubiläum. Am 31. März 2016 zahlte es für September 2015 auf einen Betrag von rund 163.000 Euro die für 162 Arbeitnehmer angemeldete Pauschalsteuer. Nach einer Betriebsprüfung forderte der beklagte Rentenversicherungsträger von dem Unternehmen Sozialversicherungsbeiträge und Umlagen in Höhe von rund 60.000 Euro nach.

Dies befand das BSG als rechtmäßig: Der Beitragsbemessung in der Sozialversicherung unterliegt unter anderem das Arbeitsentgelt. Dazu gehören auch die Aufwendungen, die der Klägerin für Güter und Dienstleistungen aufgrund der Betriebsfeier zum Firmenjubiläum für ihre Beschäftigten entstanden sind und 110 Euro pro Beschäftigten überschreiten. Die Voraussetzungen für eine ausnahmsweise Beitragsfreiheit sind nicht erfüllt. Dafür hätte die Klägerin zeitgleich mit den Entgeltabrechnungen diese Aufwendungen zumindest zur pauschalen Besteuerung anmelden und dadurch den Übergang der Steuerschuld auf sich auslösen müssen. Nach der zum 22. April 2015 durch das 5. SGB IV-ÄndG geänderten Sozialversicherungsentgeltverordnung reicht die bloße Möglichkeit der pauschalen Besteuerung nicht mehr aus (vgl. dazu [summa summarum Ausgabe 3/2015](#), S. 9ff.). Sie muss tatsächlich und mit der Entgeltabrechnung durchgeführt werden. Eine Pauschalbesteuerung erst am 31. März 2016 – und damit sogar nach dem Zeitpunkt, zu dem die Lohnsteuerbescheinigung für das Vorjahr übermittelt werden muss – reicht dafür jedenfalls nicht. Dass im Steuerrecht bei der Pauschalbesteuerung anders verfahren werden kann, ändere, so das BSG, an der sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung nichts.

Mit freundlichen Grüßen, die Herausgeber

Betrieb des SV-Meldeportals

Am 4. Oktober 2023 ist das SV-Meldeportal für alle Anwender freigeschaltet worden. Alle Arbeitgeber oder Dienstleistungspartner können das SV-Meldeportal als elektronische Ausfüllhilfe nach § 95a SGB IV zum Austausch elektronischer Meldungen mit den Sozialversicherungsträgern nutzen.

Bisher wurde zu diesem Zweck die Anwendung sv.net als elektronische Ausfüllhilfe bereitgestellt. Nach nunmehr 23 Jahren war sv.net auf einem Stand, der nicht mehr den aktuellen technischen Anforderungen entsprach. Somit sollte die Anwendung zum 29. Februar 2024 endgültig abgeschaltet werden.

Bereits vor Ende des Monats Februar war erkennbar, dass über sv.net trotz des nahenden Abschalttermins noch immer eine hohe Anzahl zeitkritischer Meldungen wie z. B. Beitragsnachweise an die Sozialversicherung abgegeben wurde. Daher ist von Auftraggeberseite eine Verlängerung des Betriebs von sv.net bis zum 30. Juni 2024 beschlossen worden.

sv.net wird daher noch für kurze Zeit – allerdings mit Einschränkungen – weiter betrieben. Weitere Informationen zu den Einschränkungen von sv.net erhalten Sie [hier](#).

Das neue SV-Meldeportal bietet eine moderne, barrierefreie Benutzeroberfläche und ein responsives Design, so dass sich die Inhalte der Internetseite an die verschiedenen Bildschirm- und Fenstergrößen einer Vielzahl von Geräten anpassen. Außerdem gibt es auch einen Online-Speicher, in dem Firmen- und Mitarbeiterdaten hinterlegt werden können. Mit Hilfe des Online-Speichers können Formulare innerhalb des Portals mit den gespeicherten Daten vorausgefüllt werden.

Für den Umstieg benötigen Sie ein ELSTER-Organisationszertifikat. Weitere Informationen zur Beantragung finden Sie auf der Seite [Mein Unternehmenskonto](#). Durch die Authentifizierung der Benutzer mit einem ELSTER-Organisationszertifikat wird innerhalb des Registrierungsprozesses sichergestellt, dass nur berechnete Personen elektronische Meldungen mit den Sozialversicherungsträgern austauschen können.



Hier geht es zum [SV-Meldeportal](#). Neben dem Link zur Anwendung finden Sie auf der vorgelagerten Informationsseite viele weitere Informationen wie einen Bereich mit Fragen & Antworten oder Erklärvideos zur Registrierung und zur Abgabe von Meldungen.

Sozialversicherungsrechtlicher Status bei Dienstleistungen durch Ein-Personen-Kapitalgesellschaften – aktuelle Entscheidungen des BSG

Die Frage, ob eine Dienstleistung selbständig oder im Rahmen eines sozialversicherungsrechtlichen Beschäftigungsverhältnisses nach § 7 Abs. 1 SGB IV erbracht wird, stellt Arbeitgeber immer wieder vor Schwierigkeiten und ist häufig Beanstandungspunkt bei sozialversicherungsrechtlichen Betriebsprüfungen nach § 28p SGB IV.

Hierzu ist mittlerweile eine Vielzahl von Entscheidungen des BSG ergangen. Hervorzuheben sind die Urteile aus den Jahren 2019 und 2021 zu den Honorar-, Not- und Vertretungsärzten, die in summa summarum besprochen wurden ([3/2019](#) und [1/2022](#)). Nun hat das BSG am 20. Juli 2023 in drei Urteilen weiter für Klarheit gesorgt ([B 12 R 15/21 R](#); [B 12 BA 4/22 R](#); [B 12 BA 1/23 R](#)). Das BSG bleibt sich treu: Ausgangspunkt ist zwar der Inhalt der getroffenen Vereinbarung, entscheidend ist jedoch die tatsächliche Ausgestaltung und Durchführung der vertraglichen Beziehung.

Vertrag mit UG/GmbH

In allen drei zu entscheidenden Fällen wurden die Dienstleistungen nicht aufgrund direkter vertraglicher Vereinbarungen zwischen Auftraggebern und den Personen, die zur Erfüllung des Auftrags bzw. zur Erbringung der Dienstleistung bestimmt waren, erbracht, sondern diese Personen waren (Allein-)Gesellschafter und Geschäftsführer einer GmbH bzw. UG, mit denen die Verträge bestanden. Gleichwohl wurden die Arbeitsleistungen allein durch die Gesellschafter-Geschäftsführer in persona erbracht. In allen drei Fälle ergaben sich bei Betrachtung der tatsächlichen Durchführung der Verträge starke Indizien dafür, dass nach den Maßstäben der höchstrichterlichen Rechtsprechung die Tätigkeiten als solche die Kriterien einer abhängigen Beschäftigung nach [§ 7 Abs. 1 SGB IV](#) erfüllten. Wenn denn nicht die „zwischengeschaltete“ Vertragsbeziehungen zwischen den Auftraggebern und den Kapitalgesellschaften zu berücksichtigen und damit mangels Vertragsbeziehung direkte Beschäftigungsverhältnis zwischen Auftraggebern und „Dienstleistern“

ausgeschlossen wären. So zumindest zwei der erstinstanzlichen SG und auch ein LSG in der zweiten Instanz. Das BSG sieht das allerdings anders.

Tatsächliche Erbringung einer Tätigkeit kann Beschäftigungsverhältnis begründen

Sozialversicherungsrechtlich ist eine Beschäftigung des Gesellschafter-Geschäftsführers einer Ein-Personen-Kapitalgesellschaft für einen Dritten nicht deshalb ausgeschlossen, weil ausdrückliche vertragliche Beziehungen nur zwischen der GmbH und dem Dritten bestehen. Das gilt jedenfalls dann, wenn dieser Vertrag nicht auf eine erlaubte Arbeitnehmerüberlassung gerichtet ist.

Nach der im Sozialversicherungsrecht herrschenden Eingliederungstheorie und vergleichbar dem Rechtsinstitut des im Falle unwirksamer Arbeitnehmerüberlassung fingierten Arbeitsverhältnisses kann schon die tatsächliche Erbringung einer Tätigkeit ein Beschäftigungsverhältnis zwischen dem Auftraggeber und der zur persönlichen Ausführung des Auftrags überlassenen Person begründen. Soweit es sich nicht um erlaubte Arbeitnehmerüberlassung handelt, wird ein Beschäftigungsverhältnis regelmäßig bereits durch tatsächliche Verhältnisse begründet, aus denen sich die Eingliederung in eine fremde Arbeitsorganisation und die Bindung an ein Weisungsregime ergibt.

Das BSG zieht mithin eine sehr deutliche Parallele zu der im Recht der Arbeitnehmerüberlassung geltenden Fiktionsregelung, nachdem ein Arbeitsverhältnis zum Entleiher, also zu demjenigen, der die Arbeitsleitung empfängt, fingiert wird, wenn der Entleiher – hier die vertragsschließende UG oder GmbH – nicht über die notwendige Arbeitnehmerüberlassungsgenehmigung verfügt. Es hebt hervor, dass es im sozialversicherungsrechtlichen Kontext letztlich nicht auf die Frage ankommt, ob es sich arbeitsrechtlich tatsächlich um eine Arbeitnehmerüberlassung handelt – was beim Einsatz von Geschäftsführern mindestens zweifelhaft ist – sondern stellt allein auf die Erbringung der Dienstleistung im fremden Betrieb und die Weisungsunterwerfung ab, unabhängig von der abschließenden arbeitsrechtlichen Einordnung.

Formale Vertragsbeziehung nicht ausschlaggebend

Auch der Umstand, dass nach den vertraglichen Vereinbarungen der Auftraggeber die Vergütung für die Arbeitsleistung der GmbH/UG und nicht der arbeitsleistenden Person selbst schuldet, ändert nichts an der Bewertung. Es kann daraus nicht auf die Unentgeltlichkeit der Tätigkeit des Dienstleistenden im Verhältnis zum Auftraggeber und damit auf das Fehlen einer Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt geschlossen werden. Auch hier lehnt sich das BSG wieder an die gesetzliche Fiktion des Arbeitsverhältnisses bei unwirksamer Arbeitnehmerüberlassung an, wonach der Arbeitnehmer gegen den Entleiher, also gegen den Empfänger seiner Dienstleistung, mindestens Anspruch auf das mit dem Verleiher vereinbarte Arbeitsentgelt hat. In den zu entscheidenden Fällen war das BSG der Ansicht, dass auf Grundlage dieser Parallelwertung die vereinbarten Vergütungen ausschließlich der Abgeltung der persönlich zu erbringenden Tätigkeiten dienen und deshalb vollständig der Beitragsberechnung zugrunde gelegt werden konnten.

Keine „Legalisierung“ von Scheinselbständigkeit durch Zwischenschaltung von Kapitalgesellschaften

Im Ergebnis lässt sich festhalten, dass sich die im Sozialversicherungsrecht geltenden Grundsätze zur Abgrenzung von sozialversicherungsrechtlichem Beschäftigungsverhältnis nach [§ 7 Abs. 1 SGB IV](#) und selbständiger Tätigkeit durch die Zwischenschaltung einer GmbH/UG und der Leistungserbringung durch den Geschäftsführer und Alleingesellschafter nicht aushebeln lassen. Auch hier kommt es auf die tatsächlichen Umstände und vor allem auf die Eingliederung in eine fremde Arbeitsorganisation und die Weisungsgebundenheit an.

Rechtssicherheit gibt hier das Statusfeststellungsverfahren nach [§ 7a SGB IV](#). Der Gesetzgeber hat die Deutsche Rentenversicherung Bund in diesem Zusammenhang ausdrücklich zu der ergänzenden Feststellung ermächtigt, ob ein Beschäftigungsverhältnis zu einem Dritten besteht (siehe [summa summarum Ausgabe 2/2023](#)).

Die Kasse für Künstler und Publizisten

Selbständige Künstler und Publizisten nehmen in der Sozialversicherung eine Ausnahmestellung ein und genießen gegenüber anderen Selbständigen Vorteile. Ihr Ansprechpartner in Fragen der Versicherungspflicht und Beitragszahlung ist die Künstlersozialkasse.

Selbständige Künstler und Publizisten sind versicherungspflichtig, soweit sie ihre künstlerische oder publizistische Tätigkeit erwerbsmäßig und nicht nur vorübergehend ausüben und im Zusammenhang mit dieser Tätigkeit nicht mehr als einen Arbeitnehmer beschäftigen (ausgenommen sind hier Beschäftigte zur Berufsausbildung und geringfügig Beschäftigte).

Die nähere Ausgestaltung der Versicherungspflicht ist im Künstlersozialversicherungsgesetz ([KSVG](#)) geregelt. Zuständig für die Durchführung der Versicherung ist die Künstlersozialkasse (KSK). Von ihr werden aktuell rund 190.000 aktiv Versicherte betreut.

Vorteile der Künstlersozialversicherung

Selbständige Künstler und Publizisten müssen nur die Hälfte ihrer Beiträge zur Rentenversicherung selbst tragen und sind damit – anders als andere Selbständige – so günstig gestellt wie Arbeitnehmer. Die andere Beitragshälfte wird durch die Künstlersozialabgabe und einen Bundeszuschuss finanziert. Zur gesetzlichen oder privaten Krankenversicherung wird ein Beitragszuschuss gezahlt.

Versicherungspflicht und Versicherungsschutz nach dem KSVG

Auch wenn Versicherungspflicht nach [§ 1 KSVG](#) vorliegt, tritt noch kein Versicherungsschutz ein. Vielmehr bedarf es zuvor noch einer Meldung des Versicherten bei der KSK, wozu nach [§ 11 KSVG](#) eine Verpflichtung besteht. Aufgrund der Meldung und in der Regel auf der Grundlage der Angaben des Antragstellers prüft die KSK die Versicherungspflicht nach dem KSVG. Die KSK entscheidet dabei nicht über das Vorliegen einer selbständigen Tätigkeit oder abhängigen Beschäftigung. Besteht bereits aufgrund einer Beschäftigung Versicherungspflicht zur Renten-



Kranken- und Pflegeversicherung, sind die Voraussetzungen für die Versicherungspflicht nach dem KSVG nicht mehr erfüllt.

Die Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung beginnt grundsätzlich mit dem Tag, an dem die Meldung bei der KSK eingeht. Wer sich nicht oder zu spät anmeldet, kann die Vorteile der Künstlersozialversicherung nur noch für die Zukunft in Anspruch nehmen.

Die Künstlersozialabgabe

Allgemein lässt sich sagen: Alle Unternehmen, die durch ihre Organisation, besondere Branchenkenntnisse oder spezielles Know-how den Absatz künstlerischer oder publizistischer Leistungen am Markt fördern oder ermöglichen, gehören grundsätzlich zum Kreis der künstlersozialabgabepflichtigen Unternehmen. Die [Künstlersozialabgabe](#) wird im Rahmen der Betriebsprüfung geprüft.

Die Künstlersozialkasse

Für die Feststellung der Versicherungspflicht und die Einziehung der Beiträge ist die KSK zuständig. Sie hat ihren Sitz in Wilhelmshaven. Laut [§ 37 KSVG](#) führt die Unfallversicherung Bund und Bahn das KSVG im Auftrag des Bundes als Künstlersozialkasse durch. Geregelt durch Artikel 5a Digital-Gesetz (DigiG) vom 22. März 2024 ([BGBl. 2024 I Nr. 101](#)) gehen die Aufgaben der Unfallkasse am 1. Januar 2025 auf die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See über.

Mehr zu den Aufgaben der Künstlersozialkasse, dem versicherten Personenkreis und den abgabepflichtigen Unternehmen erfahren Sie auf der Seite der [KSK](#). Dort werden Ihnen im [Mediencenter](#) auch Informationsschriften und Formulare zur Verfügung gestellt.

Webseminare

Die KSK bietet auch kostenlose [Webseminare](#) an, die in 75 bis 90 Minuten einen schnellen Überblick über die Künstlersozialversicherung und die Künstlersozialabgabe geben.

Vollständigkeitskontrolle der Minijob-Zentrale gestartet

Mit der Meldung zur Sozialversicherung erstellen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber für jeden Beschäftigten eine individuelle und namensbezogene Meldung. Das gilt auch für Minijobs. Hier geht die Meldung an die Minijob-Zentrale. Die Meldedaten sind insbesondere für das persönliche Rentenkonto der Minijobber wichtig. Damit es hier keine Lücken im Versicherungsverlauf gibt, prüft die Minijob-Zentrale jährlich die Vollständigkeit der Meldungen zur Sozialversicherung für das Vorjahr.

Vollständigkeitskontrolle für das zurückliegende Jahr

Im April startete die Minijob-Zentrale die Vollständigkeitskontrolle für das Jahr 2023. Im Rahmen der Kontrolle werden Arbeitgeber darüber informiert, für welche Arbeitnehmer mindestens eine Meldung fehlt. Zu den Meldungen zählen zum Beispiel die Jahresmeldung oder eine Abmeldung aus dem Vorjahr. Auch auf fehlende Unterbrechungsmeldungen wird hingewiesen. Diese sind notwendig, wenn ein Beschäftigungsverhältnis beispielsweise durch Arbeitsunfähigkeit ohne Entgeltfortzahlung, Elternzeit, Streik, unbezahlten Urlaub oder wegen des Bezugs von Mutterschaftsgeld unterbrochen wurde.

Fehlende Meldungen bitte einreichen

Arbeitgeber, die im Rahmen der Vollständigkeitskontrolle angeschrieben werden, müssen die fehlenden Meldungen nachholen und elektronisch übermitteln.

Beitragsnachweis ersetzt keine Meldung zur Sozialversicherung

Manchmal werden die Beitragsnachweise mit den Meldungen zur Sozialversicherung verwechselt. Mit dem Beitragsnachweis wird nur die Höhe der Abgaben zur Sozialversicherung für alle Beschäftigten eines Betriebes mitgeteilt. Die Meldungen zur Sozialversicherung hingegen beinhalten Angaben über einzelne Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Bei Fragen zur Vollständigkeitskontrolle wenden Sie sich bitte an die [Minijob-Zentrale](#).

Beitragsrechtliche Behandlung von Abschiedsgeschenken

Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung sind alle Einnahmen aus einer Beschäftigung (§ 14 Abs. 1 Satz 1 SGB IV). Abschiedsgeschenke aus Anlass der Beendigung eines Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisses sind allerdings in der Regel nicht dem Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung zuzurechnen und damit auch nicht beitragspflichtig.

Gelegenheitsgeschenke

Sofern ein Geschenk eines Arbeitgebers an eine Arbeitnehmerin oder einen Arbeitnehmer als Gelegenheitsgeschenk im steuerrechtlichen Sinne zu beurteilen ist, liegt Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung nicht vor, wenn das Gelegenheitsgeschenk nicht dem steuerpflichtigen Arbeitslohn zuzurechnen ist.

Gelegenheitsgeschenke sind Sachzuwendungen von geringem Wert, die ein Arbeitgeber einer Arbeitnehmerin oder einem Arbeitnehmer aus besonderem persönlichen Anlass im privaten oder beruflichen Bereich gewährt. Gelegenheitsgeschenke sind nicht dem steuerpflichtigen Arbeitslohn zuzurechnen, wenn der Wert des Gelegenheitsgeschenks den Betrag von 60 Euro (einschließlich Umsatzsteuer) nicht übersteigt (R 19.6 Abs. 1 Satz 2 LStR). In diesem Fall ist ein Gelegenheitsgeschenk auch nicht dem (beitragspflichtigen) Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung zuzurechnen.

Abschiedsgeschenke aus Anlass der Beendigung des Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisses

Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung liegt nach der Rechtsprechung des BSG vor, wenn es sich bei der Einnahme

- um eine Gegenleistung für eine (konkret) erbrachte Leistung handelt, die Gegenstand und Ausfluss des Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisses ist oder
- um eine Leistung handelt, die einen Anreiz für weitere erfolgreiche Arbeit schaffen soll.

Außerdem muss sich diese Einnahme zeitlich der versicherungs- und beitragspflichtigen Beschäftigung zuordnen lassen (BSG, Urteil vom 7. März 2007 – [B 12 KR 4/06 R](#), Rdnr. 15).



Abschiedsgeschenke, die anlässlich der Beendigung eines Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisses gewährt werden, sind in der Regel keine Gegenleistung für eine konkret erbrachte Arbeitsleistung aus dem Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis.

Ein Abschiedsgeschenk schafft regelmäßig auch keinen Anreiz für eine weitere erfolgreiche Arbeit. Insoweit fehlt es einem Abschiedsgeschenk in der Regel bereits an den wesentlichen Eigenschaften, um als Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung angesehen werden zu können.

Eine andere Beurteilung kann sich allerdings ergeben, wenn die Art oder der Wert des Abschiedsgeschenk an der erbachten Arbeitsleistung der ausscheidenden Arbeitnehmerin oder des ausscheidenden Arbeitnehmers ausgerichtet wird und sich mit hin als Leistungsprämie entpuppt.

Außerdem kann ein Abschiedsgeschenk wegen der Beendigung des Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisses regelmäßig zeitlich nicht der versicherungs- und beitragspflichtigen Beschäftigung zugeordnet werden. Ein Abschiedsgeschenk entfällt zeitlich vielmehr auf die Zeit nach der versicherungs- und beitragspflichtigen Beschäftigung.

Ferienjobs – was gilt es zu beachten?

Schülerinnen und Schüler können die Ferienzeiten nutzen, um mit einem Job ihr Taschengeld aufzubessern und gleichzeitig Einblick in die Berufswelt zu erhalten.

Schülerinnen und Schüler werden in Betrieben oftmals als Aushilfskräfte eingesetzt, die in der Urlaubszeit einen zusätzlichen Personalbedarf abdecken. Junge Menschen sollen aber vor Überlastung geschützt werden. Deshalb gibt es Grenzen dafür, ab welchem Alter Schüler einen Minijob oder andere Arten von Jobs ausüben dürfen. Diese Altersgrenzen sind im [Jugend-arbeitsschutzgesetz](#) geregelt. Sollen Schülerinnen und Schüler in der Ferienzeit Vollzeit eingesetzt werden, müssen sie mindestens 15 Jahre alt sein. Für Jugendliche unter 18 Jahren gilt nicht der gesetzliche Mindestlohn.

Beschäftigungen von Schülern allgemeinbildender Schulen, die in den Ferien oder während des Schulbesuchs ausgeübt werden, sind regelmäßig dann in der Kranken-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung versicherungsfrei bzw. nicht versicherungspflichtig, wenn sie geringfügig entlohnt oder kurzfristig beschäftigt sind. In der Rentenversicherung besteht dagegen auch bei geringfügig entlohnten Beschäftigungen grundsätzlich Versicherungspflicht, kurzfristig Beschäftigte sind rentenversicherungsfrei.

Kurzfristige Aushilfsbeschäftigungen

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt vor, wenn die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens drei Monate (90 Kalendertage) oder 70 Arbeitstage begrenzt ist und – sofern das monatliche Arbeitsentgelt 538 Euro übersteigt – nicht berufsmäßig ausgeübt wird. Beiträge zur Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung fallen unabhängig von der Höhe des gezahlten Arbeitsentgelts nicht an.

Die Zeiten mehrerer aufeinander folgender kurzfristiger Beschäftigungen sind im aktuellen Kalenderjahr zusammenzurechnen.

Bei Beginn jeder Beschäftigung muss der Arbeitgeber prüfen, ob diese zusammen mit den im laufenden Kalenderjahr bereits

ausgeübten Beschäftigungen die maßgebliche Zeitgrenze überschreitet. Wird die Zeitgrenze überschritten, tritt mit Beginn des aktuellen Ferienjobs Versicherungspflicht in der Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung ein, sofern keine geringfügig entlohnte Beschäftigung vorliegt.

538-Euro-Minijobs – geringfügig entlohnte Beschäftigungen

Bei einer geringfügig entlohnten Beschäftigung sind Schülerinnen und Schüler in der Kranken-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung versicherungsfrei bzw. nicht versicherungspflichtig. In der Rentenversicherung besteht für sie Versicherungspflicht; sie können sich davon befreien lassen. Bei Minderjährigen muss der gesetzliche Vertreter den Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht unterschreiben.

Ist eine Befreiung nicht erfolgt, sind bei einer geringfügig entlohnten Dauerbeschäftigung zur Rentenversicherung Pflichtbeiträge in Höhe von 18,6 % zu zahlen; davon entfallen auf den Arbeitgeber 15 % und auf den Schüler 3,6 %. Erfolgt eine Befreiung, muss der Arbeitgeber pauschale Rentenversicherungsbeiträge in Höhe von 15 % zahlen. In der Krankenversicherung werden für gesetzlich krankenversicherte Schüler pauschale Krankenversicherungsbeiträge in Höhe von 13 % des Arbeitsentgelts fällig.

Versicherungsnummer

Nicht alle Beschäftigten haben ihre Versicherungsnummer parat. Mit dem Datensatz Versicherungsnummerabfrage kann diese einfach und schnell bei der DSRV abgefragt werden. Wurde noch keine Versicherungsnummer vergeben, sind bei der Anmeldung die notwendigen Daten zur Beantragung zu erfassen.

Weitere Informationen

Antworten auf Fragen rund um die Versicherung, Meldung und Beitragsberechnung bei geringfügiger Beschäftigung von Schülerinnen und Schülern finden Sie beispielsweise hier:

[Auf den Punkt gebracht: summa summarum Broschüren](#)

[Lexikoneintrag „Geringfügige Beschäftigung“](#)

[Filmische Erklärung für Schülerinnen und Schüler](#)

[Hinweise im Internet](#)

[Tipps und Tricks der Minijob-Zentrale](#)