

Praktische Beispiele

Praktisches Beispiel einer Raumpflegerin:

Eine Raumpflegerin arbeitet seit dem 01.01.2019 gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 420 Euro. Im März 2020 bittet der Arbeitgeber sie, vom 01.04. bis zum 31.05.2020 mehr zu arbeiten, da aufgrund der Corona-Pandemie ein erhöhter Reinigungsbedarf besteht. Dadurch erhöht sich der Verdienst in den Monaten April und Mai 2020 auf monatlich 2.000 Euro. Die Raumpflegerin hatte bereits im Juni, September und Dezember 2019 Krankheitsvertretungen für Vollzeitkräfte übernommen und dadurch in diesen Monaten die monatliche Verdienstgrenze von 450-Euro überschritten.

Ergebnis:

Die Beschäftigung der Raumpflegerin bleibt auch für die Zeit vom 01.04. bis zum 31.05.2020 ein 450-Euro-Minijob. Innerhalb des maßgebenden 12-Monats-Zeitraums wurde maximal in 5 Kalendermonaten die Verdienstgrenze nicht vorhersehbar überschritten. Der 12-Monats-Zeitraum endet immer mit dem Ende des Entgeltabrechnungsmonats, in dem ein unvorhersehbares Überschreiten vorliegt und beginnt 12 Monate vorher. Somit verläuft die Frist für den Monat Mai 2020 vom 1. Juni 2019 bis 31. Mai 2020. Innerhalb dieses Zeitraums hat die Reinigungskraft in 5 Kalendermonaten unvorhersehbar mehr verdient (Juni, September und Dezember 2019 sowie April und Mai 2020). Damit liegt ein gelegentliches Überschreiten der Verdienstgrenze vor und es handelt sich weiter um einen Minijob.

Praktisches Beispiel einer Aushilfsverkäuferin:

Eine Hausfrau nimmt am 01.02.2020 eine Beschäftigung als Aushilfsverkäuferin gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 1.300 Euro (5-Tage-Woche) auf. Die Beschäftigung ist von vornherein bis zum 30.06.2020 befristet. Vorbeschäftigungszeiten liegen nicht vor.

Ergebnis:

Die am 01.02.2020 aufgenommene Beschäftigung ist nicht kurzfristig und damit versicherungspflichtig in der Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung, weil zu ihrem Beginn feststeht, dass die am 01.02.2020 geltende Zeitgrenze für kurzfristige Beschäftigungen von drei Monaten überschritten wird. Für die Zeit ab 01.03.2020 ist die Beschäftigung neu zu beurteilen, weil aufgrund gesetzlicher Neuregelung eine Änderung in den Verhältnissen eintritt. Ab diesem Zeitpunkt liegt eine kurzfristige Beschäftigung vor, weil die Beschäftigungsdauer seit ihrem Beginn (01.02.2020) nicht mehr als fünf Monate beträgt. Die Beschäftigung ist vom 01.03.2020 bis 30.06.2020 versicherungsfrei in der Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung sowie nicht versicherungspflichtig in der Pflegeversicherung, da sie auch nicht berufsmäßig ausgeübt wird.



Zentralverband des
Deutschen Bäckerhandwerks e.V.

Praktische Beispiele

Praktisches Beispiel eines Auslieferungsfahrers:

Ein privat krankenversicherter Pensionär (62 Jahre) nimmt am 01.07.2020 eine Beschäftigung als Fahrer eines Lieferservices gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 1.200 Euro (5-Tage-Woche) auf. Die Beschäftigung ist von vornherein bis zum 30.11.2020 befristet. Vorbeschäftigungszeiten liegen nicht vor.

Ergebnis:

Die am 01.07.2020 aufgenommene Beschäftigung ist kurzfristig und daher versicherungsfrei in der Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung sowie nicht versicherungspflichtig in der Pflegeversicherung, weil zu ihrem Beginn feststeht, dass die am 01.07.2020 geltende Zeitgrenze für kurzfristige Beschäftigungen von fünf Monaten nicht überschritten und die Beschäftigung nicht berufsmäßig ausgeübt wird. Für die Zeit ab 01.11.2020 ist die Beschäftigung neu zu beurteilen, weil aufgrund der Beendigung der gesetzlichen Übergangsregelung zum 31.10.2020 eine Änderung in den Verhältnissen eintritt. Ab dem 01.11.2020 liegt keine kurzfristige Beschäftigung mehr vor, weil die (ab diesem Zeitpunkt wieder geltende) Zeitdauer von drei Monaten ausgehend vom Beschäftigungsbeginn im Laufe des Beschäftigungsverhältnisses überschritten wird. Ab dem 01.11.2020 liegt aufgrund der Höhe des erzielten Arbeitsentgelts eine in der Arbeitslosenversicherung versicherungspflichtige Beschäftigung vor. In der Kranken- und Rentenversicherung besteht Versicherungsfreiheit und damit in der Pflegeversicherung keine Versicherungspflicht, weil der Arbeitnehmer eine beamtenrechtliche Versorgung nach Erreichen einer Altersgrenze bezieht und Anspruch auf Beihilfe im Krankheitsfall hat. Der Arbeitgeber muss in der Rentenversicherung gleichwohl seinen Arbeitgeberanteil zahlen.