



Kirchenkreisverwaltung, Wismarsche Straße 300, 19055 Schwerin

An
die Ev.- Luth. Kirchengemeinden

das Zentrum Kirchlicher Dienste

die Pröpstin und die Pröpste

Jur. Referentin Elena Keck
Durchwahl 0385 5185-101
Fax 0385 5185-170
E-Mail Elena.Keck@elkm.de

Unser Zeichen
Datum Schwerin, 28. April 2014

Merkblatt für geringfügig Beschäftigte

Manchmal lässt sich die anfallende Arbeit in den Kirchengemeinden nicht durch die hauptamtlichen Mitarbeiter nach Stellenplan und die Ehrenamtlichen erledigen, so dass eine Anstellung von Mitarbeitern im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung in Betracht kommt.

Allgemeines:

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung liegt nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV vor, wenn das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung **regelmäßig im Monat eine Entgeltgrenze von 450,00 €** nicht überschreitet. Die wöchentliche Arbeitszeit und die Anzahl der monatlichen Einsätze sind dabei unerheblich.

Arbeitsentgelt sind alle laufenden und einmaligen Einnahmen aus einer Beschäftigung, gleichgültig, ob ein Rechtsanspruch auf die Einnahmen besteht, unter welcher Bezeichnung oder in welcher Form sie geleistet werden und ob sie unmittelbar aus der Beschäftigung oder im Zusammenhang mit ihr erzielt werden. Steuerfreie Aufwandsentschädigungen und die in § 3 Nr. 26/ 26a EStG genannten steuerfreien Einnahmen gelten nicht als Arbeitsentgelt.

Um das regelmäßige Arbeitsentgelt zu ermitteln, wird zum Zeitpunkt der Aufnahme der Beschäftigung in einer vorausschauenden Betrachtung das Arbeitsentgelt eines Zeitjahres unter Berücksichtigung von Einmalzahlungen wie Weihnachtsgeld zugrunde gelegt, oder wenn das Beschäftigungsverhältnis kürzer ist, dessen Dauer. Das monatliche Entgelt für diesen Zeitraum darf im Durchschnitt die Entgeltgrenze von 450,00 € pro Monat nicht überschreiten. Bei ganzjähriger Beschäftigung sind dies maximal 5.400,00 € im Jahr.

Hat der Dienstnehmer allerdings auf die Zahlungen einer Sonderzahlung im Voraus verzichtet, dann kann die einmalige Einnahme – ungeachtet der arbeitsrechtlichen Zulässigkeit - vom Zeitpunkt des Verzichts an bei der Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgeltes nicht berücksichtigt werden.

Besonderheiten in der Rentenversicherung:

Beschäftigte, die **nach dem 31.12.2012** eine geringfügig entlohnte Beschäftigung aufnehmen, sind nach § 1 S.1 Nr. 1 SGB VI versicherungspflichtig in der Rentenversicherung.

Nach § 6 Abs. 1b Satz 2 SGB VI können sie sich durch einen schriftlichen Antrag beim Arbeitgeber von der Versicherungspflicht in der Gesetzlichen Rentenversicherung befreien lassen. Der Verzicht kann nicht für die Vergangenheit erklärt werden und ist für die Dauer der Beschäftigung bindend.

Beschäftigte, die ihre geringfügig entlohnte Beschäftigung **vor dem 01.01.2013** aufgenommen haben, bleiben über den 31.12.2012 hinaus entweder

- weiterhin rentenversicherungsfrei mit der Möglichkeit auf die Versicherungsfreiheit zu verzichten
- oder sind aufgrund eines bereits bis 31.12.2012 erklärten Verzichts auf die Versicherungsfreiheit über den 31.12.2012 hinaus weiterhin rentenversicherungspflichtig.

Bei der Entscheidung über die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht sind die Risiken der fehlenden Rentenversicherung nicht außer Acht zu lassen.

Ein Beschäftigter, der sich nicht von der Rentenversicherungspflicht befreien lässt, kann das volle Leistungsangebot der gesetzlichen Rentenversicherung als Pflichtversicherter in Anspruch nehmen, z.B. medizinische Rehabilitationsleistungen und Rente wegen Erwerbsminderung, wenn mindestens drei Jahre Pflichtbeitragszeiten innerhalb der letzten fünf Jahre vor Eintritt der Erwerbsminderung vorhanden sind. Eine Beratung durch die Rentenversicherung ist empfehlenswert.

Anwendung der KAVO-MP

Soweit es sich bei der geringfügigen Beschäftigung nicht um kurzfristig Beschäftigte handelt, ist die KAVO-MP anzuwenden (§ 1 Absatz 3 Buchstabe d KAVO-MP).

Ein Mustervertrag für eine geringfügige Beschäftigung ist im Sachgebiet Personal der Kirchenkreisverwaltung hinterlegt.